INFORMATIVO ÀS ASSOCIADAS |16 DE OUTUBRO DE 2026

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026: FIM DA ESCALA 6X1 E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Entenda as novas regras, os prazos de implementação e os principais impactos para os setores da indústria, do comércio e dos serviços.

O Congresso Nacional promulgou, nesta sexta-feira, 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026, originada da PEC 221/2019, que altera o art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a redução gradual da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, a ampliação do repouso semanal remunerado para dois dias e a preservação dos salários.

A alteração representa uma mudança significativa na organização das relações de trabalho, com repercussões sobre a gestão de pessoas, a distribuição das jornadas, as escalas de trabalho, os instrumentos coletivos e os custos operacionais das empresas.

A implementação será progressiva, observados os prazos previstos na própria Emenda Constitucional, contados de sua publicação oficial.

1. O QUE MUDA COM A EMENDA CONSTITUCIONAL?

A nova disciplina constitucional estabelece, como regra geral, jornada normal de trabalho não superior a oito horas diárias e 40 horas semanais, além de assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos.

A redução da jornada e a ampliação dos descansos alcançarão os contratos de trabalho em vigor, sendo expressamente vedada qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive quanto aos pisos salariais.

A medida não determina o fechamento de estabelecimentos aos sábados ou domingos. As empresas poderão organizar o funcionamento de suas atividades mediante escalas e regimes de trabalho compatíveis com as novas disposições constitucionais e com as exceções legalmente admitidas.

2. QUAIS SÃO OS PRAZOS DE IMPLEMENTAÇÃO?

A Emenda Constitucional prevê duas etapas de adequação:

Primeira etapa — Dois meses após a publicação da Emenda Constitucional (16/12/2026):

A jornada normal máxima será reduzida de 44 para 42 horas semanais, passando a ser exigidos dois dias de repouso semanal remunerado.

Segunda etapa — Doze meses após o término da primeira etapa (16/12/2027):

A jornada normal máxima será reduzida definitivamente para 40 horas semanais, mantidos os dois dias de repouso semanal remunerado e a garantia de preservação salarial.

Assim, a implementação definitiva da jornada de 40 horas ocorrerá 14 meses após a publicação da Emenda Constitucional.

A redução dos limites semanais é obrigatória nos respectivos prazos e não depende da celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho. A negociação coletiva, entretanto, poderá ser necessária para disciplinar determinadas formas de distribuição das horas e dos períodos de repouso.

Cronograma definitivo de adequação

1. **16 de outubro de 2026**

Publicação da EC 141/2026. Entram em vigor os dispositivos não submetidos à vigência diferida, observados os prazos específicos de implementação.

2. **16 de dezembro de 2026**

Início da jornada máxima de 42 horas semanais, da garantia dos dois dias de repouso semanal remunerado e da perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis.

3. **16 de dezembro de 2027**

Início da jornada máxima definitiva de 40 horas semanais.

3. A MUDANÇA ALCANÇA AS EMPRESAS QUE JÁ TRABALHAM EM REGIME 5X2?

Sim. A nova disciplina não se restringe às empresas que atualmente adotam a escala de seis dias de trabalho e um de descanso.

Empresas que já organizam suas atividades de segunda a sexta-feira, mas cumprem 44 horas semanais mediante compensação do sábado, também deverão adequar suas jornadas.

Atualmente, é comum a distribuição dessas 44 horas em jornadas de 8h48min diários, durante cinco dias da semana.

Com a alteração constitucional, as empresas deverão avaliar a redução progressiva da jornada ou a possibilidade de implantação direta do limite definitivo de 40 horas semanais.

Durante a etapa transitória, a distribuição de 42 horas em cinco dias, mediante jornadas de 8h24min diários, exige atenção especial, pois a Emenda Constitucional prevê a possibilidade de ampliação da jornada diária normal mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Alternativamente, poderá ser avaliada a adoção direta de oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, totalizando 40 horas semanais.

A definição deverá considerar as necessidades operacionais, os instrumentos coletivos aplicáveis e as condições específicas de cada atividade empresarial.

4. QUAL SERÁ O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?

A negociação coletiva terá especial relevância na implementação das novas regras, sobretudo para empresas com atividades contínuas, funcionamento aos finais de semana, turnos de trabalho ou demandas sazonais.

A Emenda Constitucional admite, excepcionalmente, que acordos ou convenções coletivas estabeleçam regimes compensatórios que assegurem, dentro do mês-calendário, a média de dois dias de repouso semanal remunerado, garantido o gozo de pelo menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Também prevê a possibilidade de negociação coletiva para ampliação da duração diária normal durante a etapa transitória de 42 horas semanais.

Entretanto, a negociação coletiva deverá respeitar os limites e as condições previstos na Constituição, não representando autorização irrestrita para afastar as novas garantias.

Outro aspecto relevante é que, decorridos dois meses da publicação da Emenda Constitucional, perderão eficácia as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com as novas disposições sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado.

Por essa razão, a revisão dos instrumentos coletivos vigentes será uma providência importante para a segurança jurídica das empresas e dos trabalhadores.

5. COMO FICAM OS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS MENSALISTAS E HORISTAS?

A garantia de preservação salarial alcança os contratos de trabalho vigentes, independentemente de a remuneração ser estabelecida por mês ou por hora.

Para os empregados mensalistas, a redução da jornada deverá ocorrer sem diminuição do salário mensal, exigindo a revisão dos divisores utilizados para cálculo do salário-hora e das horas extraordinárias.

Quanto aos empregados horistas, será necessário verificar os critérios remuneratórios adotados, de modo que a redução da quantidade de horas normais trabalhadas não resulte em diminuição salarial decorrente da implementação da Emenda Constitucional.

A adequação poderá exigir revisão do valor da hora contratual, considerando a jornada anteriormente praticada, a remuneração assegurada e os instrumentos coletivos aplicáveis.

Também deverão ser avaliados os critérios de cálculo dos repousos semanais remunerados, diante da ampliação constitucional para dois dias de descanso.

A aplicação prática dessas alterações deverá considerar as particularidades de cada contrato e eventuais disposições regulamentares posteriores.

6. EXISTEM REGIMES DIFERENCIADOS OU EXCEÇÕES?

A Emenda Constitucional contempla situações específicas que exigem atenção.

As jornadas já estabelecidas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais não sofrerão redução proporcional automática, permanecendo aplicáveis as novas disposições relativas aos repousos semanais remunerados.

O texto também prevê tratamento específico quanto à duração e ao controle da jornada para empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, observadas as condições e exceções constitucionais, mantido o direito ao repouso semanal.

Para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, poderá ser editada lei complementar estabelecendo medidas transitórias de mitigação dos impactos econômicos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Não se trata, entretanto, de dispensa automática do cumprimento das novas regras.

A Emenda também prevê disciplina específica para determinados contratos vigentes com a Administração Pública cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, contemplando mecanismos de aditamento para preservação do equilíbrio econômico-financeiro, observados os prazos e as condições previstos.

Regimes especiais de trabalho, inclusive escalas diferenciadas, deverão ser examinados à luz das novas disposições constitucionais, da legislação específica e dos instrumentos coletivos aplicáveis.

7. QUAIS SERÃO OS PRINCIPAIS IMPACTOS PARA AS EMPRESAS?

Os efeitos da alteração constitucional poderão variar significativamente conforme o setor econômico, a jornada atualmente praticada e as características operacionais de cada estabelecimento.

Na indústria, a reorganização de turnos, a continuidade dos processos produtivos e a necessidade de cobertura das atividades poderão demandar ajustes no dimensionamento das equipes e na distribuição da jornada.

No comércio, merecerão atenção as escalas de atendimento, o funcionamento aos sábados, domingos e feriados, bem como os períodos de maior movimento.

No setor de serviços, os impactos poderão envolver a prestação contínua de atividades, os contratos de terceirização, o atendimento aos clientes e a

necessidade de compatibilização das escalas com as demandas dos contratantes.

Em todos os segmentos, a redução da jornada com preservação salarial exigirá avaliação dos reflexos sobre os custos, a produtividade, a organização do trabalho e a necessidade de pessoal.

A diversidade das atividades econômicas reforça a importância de soluções adequadas à realidade de cada setor, observados os novos parâmetros constitucionais e o espaço legalmente assegurado à negociação coletiva.

8. QUAIS PROVIDÊNCIAS SÃO RECOMENDADAS AOS ASSOCIADOS?

Embora a implementação das novas jornadas observe os prazos de transição, recomenda-se que as empresas iniciem desde já seu planejamento.

Entre as providências relevantes estão o levantamento das jornadas e escalas efetivamente praticadas, a revisão dos contratos individuais e acordos de compensação, a análise das convenções e dos acordos coletivos vigentes e a avaliação dos impactos financeiros e operacionais.

Também será importante verificar a necessidade de adequação dos sistemas de controle de ponto e folha de pagamento, inclusive quanto à remuneração dos empregados horistas, aos divisores salariais e ao cálculo das horas extraordinárias e dos repousos remunerados.

Para atividades com funcionamento contínuo, demandas sazonais ou regimes específicos, recomenda-se especial atenção à organização das escalas e à eventual necessidade de negociação coletiva.

A orientação é evitar alterações precipitadas, mas iniciar o diagnóstico das condições atualmente praticadas, permitindo que a implementação ocorra de forma planejada e em conformidade com os novos parâmetros constitucionais.

POSICIONAMENTO INSTITUCIONAL DA CIC CAXIAS DO SUL

A Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul destaca que a implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026 exigirá atenção às particularidades dos diferentes segmentos econômicos, especialmente quanto à organização das jornadas, à continuidade das atividades e aos impactos operacionais e financeiros.

Nesse contexto, a entidade ressalta a importância do planejamento, do diálogo entre as representações empresariais e profissionais e da negociação coletiva, nos limites estabelecidos pela Constituição, como instrumentos para viabilizar soluções juridicamente seguras e compatíveis com as necessidades das atividades produtivas.

A CIC Caxias do Sul recomenda que seus associados iniciem a avaliação dos impactos da nova disciplina constitucional, observando os prazos de transição e evitando medidas que possam comprometer a segurança jurídica das relações de trabalho.

A entidade seguirá acompanhando os desdobramentos normativos e as questões relacionadas à implementação das novas regras, buscando manter seus associados informados e contribuir para o diálogo institucional sobre os desafios decorrentes da alteração constitucional.

CIC CAXIAS DO SUL

Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul

Diretoria Jurídica e COMTRAB – Comitê de Relações do Trabalho

Caxias do Sul, 16 de outubro de 2026.

Informativo elaborado com base na Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16 de outubro de 2026.