

RELAÇÕES DE TRABALHO · EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Fim da escala 6x1: a nova jornada de trabalho

O que foi aprovado, quando cada etapa começa, como ficam os repouso semanais e o que depende de negociação coletiva. Orientação da FCDL/SC às CDLs e às empresas associadas.

LIMITE SEMANAL DA JORNADA NORMAL DE TRABALHO

**44h**

até 15/12/2026

**42h**

a partir de 16/12/2026

**40h**

a partir de 16/12/2027

Três números para guardar

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso promulgou a Emenda Constitucional nº 141, que altera o art. 7º da Constituição. A regra alcança empresas de todos os setores e todos os empregados, urbanos e rurais, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos, ressalvadas as situações do quadro da Parte 5.

8 HORAS POR DIA O limite diário da jornada normal não mudou.	40 HORAS POR SEMANA Teto final, alcançado em duas etapas a partir de 44 horas.	2 REPOUSOS REMUNERADOS Por semana, no lugar de um. Fim da escala 6x1.
---	---	--

O que não pode acontecer

Reduzir salário, piso da categoria, comissão ou qualquer benefício por causa da jornada menor. A emenda proíbe redução nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

A empresa pode continuar funcionando todos os dias

O horário de funcionamento segue as regras próprias da atividade e da lei municipal. O que muda é a escala individual de cada empregado.

Quem já trabalha 40 horas ou menos

A carga contratada se mantém, sem redução. Esse empregado passa a ter direito aos dois repousos semanais remunerados.

Base legal: art. 7º, XIII, XV, XXXIV e §§ 1º a 3º, da Constituição Federal, na redação da EC 141/2026; art. 2º da EC 141/2026 (irredutibilidade salarial, inclusive dos pisos); art. 4º da EC 141/2026 (jornadas de 40 horas ou menos).

De 44 para 40 horas, em 14 meses



16/10/2026

Promulgação da emenda

Começa a contagem dos prazos. Até o fim desta etapa, vale a regra anterior: 44 horas e um repouso semanal.



16/12/2026 · 2 meses depois

Primeira etapa: 42 horas e 2 repousos

Jornada semanal de até 42 horas e dois repousos semanais remunerados. Nesta data perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso que contrariem a nova regra.



16/12/2027 · 12 meses depois

Segunda etapa: 40 horas

Limite definitivo de 8 horas por dia e 40 horas por semana.

Atenção às 42 horas

42 horas ÷ 5 dias de trabalho = 8 horas e 24 minutos por dia

Como o dia normal continua limitado a 8 horas, só é possível cumprir 42 horas em 5 dias se houver **convenção ou acordo coletivo** autorizando, durante o período de transição, uma jornada diária maior. Acordo individual de compensação de horas não substitui essa autorização, porque os dois dias livres da semana são repousos, e não dias de trabalho compensados.

Orientação FCDL/SC: enquanto a norma coletiva da sua categoria não trazer essa autorização, organize a escala em até **8 horas por dia e 40 horas por semana** já a partir de 16/12/2026. Se a empresa precisar das 42 horas, a alternativa é pagar as 2 horas excedentes como horas extras.

Base legal: art. 3º (perda de eficácia das cláusulas coletivas), art. 6º (etapas), art. 7º (ampliação da jornada diária por norma coletiva) e art. 10, I (vigência dos dois repousos), da EC 141/2026, publicada no DOU de 16/10/2026, edição extra; art. 132, § 3º, do Código Civil (contagem em meses).

As perguntas mais frequentes das empresas

NÃO

Os repousos têm que ser sábado e domingo?

Não existe dia obrigatório. A Constituição prevê que um dos repousos seja **preferencialmente** no domingo, o que não equivale a uma obrigação semanal.

NÃO

E domingo e segunda?

Também não é exigido. Vale qualquer combinação: terça e quinta, quarta e domingo, segunda e sábado.

NÃO

Os dois repousos precisam ser seguidos?

Não. Podem cair em dias separados da semana. Cada repouso é um dia inteiro, de 24 horas consecutivas, somado ao descanso de 11 horas entre jornadas.

NÃO

O empregado precisa repousar sempre no mesmo dia?

Não. Os repousos podem variar de uma semana para outra em escala de revezamento, organizada mensalmente e comunicada aos empregados com antecedência.

SÓ COM CONVENÇÃO

A empresa pode acumular repousos e conceder vários juntos?

Apenas se a convenção ou o acordo coletivo instituir regime compensatório que garanta, na média, dois repousos por semana no mês-calendário, com pelo menos um repouso dentro de cada semana de trabalho. A regra vale para qualquer atividade.

SIM

A falta sem justificativa afeta o repouso?

Pela Lei 605/1949, a falta injustificada na semana faz perder a remuneração do repouso. O entendimento é que a regra alcança os dois repousos, mas o ponto ainda depende de confirmação pela Justiça do Trabalho.

SIM

E o trabalho aos domingos?

No comércio, observada a legislação municipal, o repouso deve coincidir com o domingo **pelo menos 1 vez a cada 3 semanas**, para todos os empregados. Para as **mulheres**, a CLT prevê revezamento **quinzenal** (domingo sim, domingo não).

Base legal: art. 7º, XV e § 2º, CF (EC 141/2026); arts. 66, 67, parágrafo único, e 386 da CLT; art. 6º, caput e parágrafo único, da Lei 10.101/2000; art. 6º da Lei 605/1949.

O que a empresa decide sozinha e o que depende de negociação

A adaptação básica não depende de autorização sindical. As flexibilizações, sim: exigem convenção coletiva (negociada entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados da categoria) ou acordo coletivo (firmado pela empresa com o sindicato dos empregados).

A EMPRESA DECIDE

Adotar 5 dias de trabalho, com até 8h por dia e 40h por semana, ou compensar horas entre os dias, conforme os exemplos abaixo.

Art. 7º, XIII e XV, CF

Definir em quais dias da semana cada empregado terá os dois repouso, inclusive em rodízio.

Art. 67, parágrafo único, CLT

Manter o horário de funcionamento, organizando turnos.

Observadas a atividade e a lei municipal

EXIGE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

Usar as 42 horas na transição, com jornada diária acima de 8 horas.

Art. 7º da EC 141/2026

Regime compensatório de repouso, em qualquer atividade (por exemplo, escalas alternadas ou 12x36), com média de 2 repouso por semana no mês e ao menos 1 dentro de cada semana de trabalho.

Art. 7º, § 2º, CF

Trabalho em feriados no comércio.

Art. 6º-A da Lei 10.101/2000 e lei municipal

Exemplos de escala com 40 horas semanais

SITUAÇÃO	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM	TOTAL
1. Sem trabalho no sábado	8h	8h	8h	8h	8h	REPOUSO	REPOUSO	40h
2. Sábado de 4h, com compensação	REPOUSO	9h	9h	9h	9h	4h	REPOUSO	40h
3. Sábado de 8h	REPOUSO	8h	8h	8h	8h	8h	REPOUSO	40h

☐ Horas trabalhadas no dia ☐ Repouso semanal remunerado

Situação 2. Trabalha meio período (4 horas) no sábado e compensa com 1 hora a mais em quatro dias úteis (9 horas por dia). Exige acordo de compensação, preferencialmente escrito, ou previsão na convenção coletiva, com limite de 10 horas por dia.

Situações 2 e 3. O repouso no dia útil não precisa ser na segunda-feira. Pode ser na terça ou em qualquer outro dia da semana, e pode variar de uma semana para outra.

Não serve para as 42 horas. Jornada acima de 8 horas para cumprir 42 horas em 5 dias depende de convenção ou acordo coletivo.

Base legal: art. 7º, XIII e XV, CF (EC 141/2026); art. 7º da EC 141/2026; arts. 59, caput e § 6º, 60 e 71 da CLT; Súmula 85 do TST.

Quem tem tratamento diferente

A emenda alcança, como regra, todos os empregados. O quadro reúne as situações que ficam fora do limite de jornada, têm prazo próprio ou dependem de regulamentação.

SITUAÇÃO	COMO FICA
Empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal a partir de 2,5 vezes o teto do RGPS (hoje R\$ 21.188,87)	Fica automaticamente fora das regras de duração do trabalho e de controle de jornada, salvo se o empregador, por liberalidade, ou a norma coletiva mantiver essas regras. Os dois repousos e o regime do § 2º continuam aplicáveis. Não vale para empregados públicos da administração direta e indireta. Não confundir com o hipersuficiente do art. 444, parágrafo único, da CLT (2 vezes o teto). Art. 8º e § 1º da EC 141/2026
Empresas com contrato de mão de obra com o poder público	Vale para contratos vigentes em 16/10/2026, inclusive concessões, permissões e PPPs. A redução da jornada dos empregados alocados ocorre com o aditamento, no prazo máximo de 1 ano; vencido o prazo, vale sem ele. O texto não difere expressamente o segundo repouso, e há risco de que seja exigido desde 16/12/2026. Art. 9º da EC 141/2026
MEI, microempresas e empresas de pequeno porte	Lei complementar poderá criar medidas transitórias, condicionadas à manutenção de empregos. Até sua aprovação, aplica-se a regra geral. Art. 5º da EC 141/2026
Regimes diferenciados por atividade	Dependem de lei, respeitados os limites de jornada e os dois repousos. Ainda não aprovada. Art. 7º, § 3º, CF
Empregados com jornada contratada de 40 horas ou menos	Mantêm a carga horária contratada, sem redução proporcional, e passam a ter direito aos dois repousos semanais remunerados. Art. 4º da EC 141/2026

O impacto na folha de pagamento

Valor da hora e horas extras. Como a jornada diminui e o salário não pode ser reduzido, o custo de cada hora trabalhada aumenta. O divisor do salário-hora passa de 220 para 210 (42 horas) e 200 (40 horas), critério conservador ainda sujeito a consolidação na Justiça do Trabalho. Como a hora extra é calculada sobre o valor da hora, ela fica automaticamente mais cara, assim como o adicional noturno.

SALÁRIO DE R\$ 2.200,00	44 HORAS (÷ 220)	42 HORAS (÷ 210)	40 HORAS (÷ 200)
Valor da hora normal	R\$ 10,00	R\$ 10,48	R\$ 11,00
Hora extra com adicional de 50%	R\$ 15,00	R\$ 15,71	R\$ 16,50

Reflexo no repouso. Além do valor maior, as horas extras habituais passam a refletir em dois repouso por semana, e não mais em um.

Comissionistas. Com menos dias trabalhados e mais dias de repouso, aumenta o valor do repouso calculado sobre as comissões. Há também risco de queda das comissões, que não podem sofrer redução.

Horistas. O valor da hora deve ser reajustado para manter a remuneração mensal, e os dois repouso passam a ser remunerados.

Base legal: art. 2º da EC 141/2026; art. 7º da Lei 605/1949; Súmulas 27, 172 e 431 do TST.

PARTE 7 · PREPARAÇÃO DA EMPRESA

Plano de ação até 15 de dezembro

OUTUBRO Levantar • Relacione a jornada e a escala atual de cada empregado. • Identifique quem trabalha mais de 40 horas ou 6 dias por semana. • Levante comissionistas e empregados com horas extras habituais.	NOVEMBRO Planejar • Monte a escala de dezembro no novo formato, considerando o movimento de fim de ano. • Formalize por escrito acordos de compensação e de banco de horas. • Avalie contratos em tempo parcial ou intermitente para picos de demanda.	ATÉ 15 DE DEZEMBRO Implantar • Ajuste o controle de ponto e a folha de pagamento. • Comunique a escala aos empregados com antecedência. • Não inicie férias nos dois dias que antecedem feriado ou repouso semanal.
--	---	--

Base legal: art. 134, § 3º, da CLT (início das férias); arts. 58-A e 452-A da CLT (tempo parcial e intermitente).