Fin du rythme 6x1 et semaine de 40 heures : infographie de l’EC n° 141/2026

15.10.2026 5 minutes de lecture



Auteurs

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Domaines associés

Droit du Travail

Contenu mis à jour le 29.10.2026. La PEC n° 221/2019 a été promulguée et publiée le 16.10.2026 en tant qu’amendement constitutionnel n° 141/2026.

En bref

L’amendement constitutionnel nº 141/2026 (PEC 221/2019), promulgué et publié le 16.10.2026, met fin au rythme 6x1 et réduit la durée maximale du travail de 44h à 40h par semaine, sans réduction salariale. La transition se fait en deux étapes, à compter de la publication de l’amendement : le 16.12.2026, durée maximale de 42h par semaine, 2 jours de RSR et clauses de CCT/ACT incompatibles sans effet ; le 16.12.2027, durée maximale de 40h par semaine. L’employeur doit agir dès à présent, notamment simuler les coûts et négocier avec le syndicat.

Téléchargez l’infographie en PDF ou lisez le contenu complet ci-dessous.

Adoption et prochaines étapes

- **27.5.2026 · La Chambre approuve**
  PEC approuvée en deux tours et envoyée au Sénat.
- **14.10.2026 · Le Sénat approuve**
  Approuvée en deux tours, sans modification du texte de la Chambre. Transmise pour promulgation, sans sanction présidentielle.

Délais à compter de la publication de l'amendement:

- **16.10.2026 · Promulgation et publication**
  Promulgation de l'EC n° 141/2026 par la Chambre et le Sénat et publication au Journal Officiel.
  - Entrée en vigueur immédiate des autres dispositions, y compris de l'art. 8° (art. 10, II).

- **16.12.2026 · Délai critique**
  Transition 44h → 42h: 2 mois
  - Durée maximale de 42h par semaine (art. 6°, I);
  - 2 jours de RSR: fin du rythme 6x1 (art. 10, I);
  - clauses de CCT/ACT incompatibles sans effet (art. 3°).

- **16.10.2027 · Contrats publics**
  Date limite de l'avenant. Après, la nouvelle durée s'applique aux employés concernés indépendamment de l'avenant (art. 9°, § 2°).

- **16.12.2027 · 40 heures**
  Transition 42h → 40h: 12 mois
  Durée maximale de 40h par semaine (art. 6°, II): 1 an après l'étape de 42h.
  En attendant, la CCT/ACT peut augmenter le temps de travail quotidien pour répartir les 42h (art. 7°).

Ce qui change dans l'art. 7° de la Constitution

Alinéa XIII · durée du temps de travail

44h → 40h par semaine, dans la limite de 8h par jour

Alinéa XV · repos hebdomadaire

6x1 → 5x2
2 jours de RSR, dont l'un de préférence le dimanche

Nouveaux §§ 2° et 3°

- Exceptionnellement, la CCT/ACT peut appliquer une compensation de repos: moyenne de 2 jours par semaine dans le mois, avec au moins 1 dans chaque semaine.
- La Loi pourra réglementer des régimes différenciés, dans le respect des limites des alinéas XIII, XIV et XV.

Règles de transition et sauvegardes

Irréductibilité salariale (art. 2°)
S'applique aux contrats en vigueur, sans réduction salariale nominale, proportionnelle ou autres – y compris les planchers salariaux conventionnels.

- **Art. 4°:** les semaines déjà fixées à 40h au maximum ne sont pas réduites

proportionnellement, mais donneront droit à 2 jours de RSR.

- **Art. 5°:** la loi complémentaire pourra prévoir des mesures de transition pour les MEI, les ME et les EPP, sous réserve du maintien de l'emploi.
- **Art. 7°:** pendant la transition, la CCT/ACT peut augmenter la durée quotidienne du travail pour viabiliser la distribution des 42h, dans le respect des 2 jours de RSR.
- **Art. 9°:** les contrats avec l'Administration Publique – réduction subordonnée à un avenant dans un délai maximal d'1 an.

Points d'attention pour l'employeur

Les clauses de normes collectives expirent après 2 mois

Les clauses deviennent caduques avant l'expiration de la CCT/ACT.

Nouveau régime de l'art. 8°

Un employé titulaire d'un diplôme supérieur et percevant une rémunération ≥ 2,5x le plafond du RGPS n'est pas soumis aux règles de durée et de contrôle du temps de travail, sauf décision volontaire de l'employeur ou convention collective – les 2 jours de RSR étant maintenus. Ne s'applique pas aux employés du secteur public.

Les régimes spéciaux pourront être réglementés par la loi

12x36, les horaires de travail par roulement et les horaires sectoriels sont encore en attente d'une réglementation (§ 3°).

Checklist: que faire à présent

- Recenser les employés par temps de travail et planning (44h, 6x1, 12x36, roulements).
- Simuler les coûts: effectifs, heures supplémentaires, nouveaux horaires 5x2 et conséquences du 2° RSR (salariés à la commission et horaires).
- Négocier avec le syndicat: compensation des repos et durée quotidienne du temps de travail pendant la transition.
- Ajuster les contrats, règlement intérieur, pointage électronique et fiche de paie.
- Évaluer quels postes sont concernés par l'art. 8° et comment formaliser l'exception.
- Contrats publics: préparer et réaliser des avenants contractuels avant le délai d'1 an.

Suivre la promulgation de la Loi Complémentaire citée dans l'art. 5°, qui pourra établir des mesures provisoires pour atténuer les impacts provoqués par le changement, sous réserve du maintien des niveaux d'emplois, pour les micro-entrepreneurs individuels, les micro-entreprises et les petites entreprises.

BMA Advogados est l'un des principaux cabinets full service du Brésil, reconnu pour conseiller les entreprises et les investisseurs dans les opérations les plus importantes et les plus sophistiquées du marché. Matériel informatif élaboré par le secteur du Droit du Travail de BMA Advogados sur la base de l'EC n° 141/2026 (PEC 221/2019). Ne constitue pas un avis juridique sur des cas concrets. En cas de doutes cliquez ici.

› PROFESSIONNELS

Des professionnels qui allient vision juridique et compréhension du marché



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha