EC Nº 141/2026 | FIM DA ESCALA 6X1 E JORNADA DE 40 HORAS

Emenda Constitucional promulgada e publicada em 16.10.2026 · o que muda, quando muda e o que o empregador deve fazer agora

BMA ADVOGADOS

APROVAÇÃO E PRÓXIMOS PASSOS · PRAZOS CONTADOS DA PUBLICAÇÃO DA EMENDA

27 MAI 2026 — 14 OUT 2026 — 16 OUT 2026 — 16 DEZ 2026 — 16 OUT 2027 — 16 DEZ 2027

27.5.2026
Plenário da Câmara aprova

PEC aprovada em dois turnos e enviada ao Senado.

14.10.2026
Plenário do Senado aprova

Aprovada em dois turnos, **sem alterar o texto da Câmara**. Segue para promulgação, sem sanção presidencial.

PROMULGAÇÃO E PUBLICAÇÃO

Promulgação da EC nº 141/2026 pelas Mesas da Câmara e do Senado e publicação no DOU.

- Vigência imediata dos demais dispositivos, inclusive o **art. 8º** (art. 10, II).

PRAZO CRÍTICO

- Jornada máxima de **42h semanais** (art. 6º, I);
- **2 dias de RSR**: fim da escala 6x1 (art. 10, I);
- **cláusulas de CCT/ACT incompatíveis ficam sem efeito** (art. 3º).

CONTRATOS PÚBLICOS

Termo final do aditamento. Depois dele, a nova jornada alcança os empregados alocados **independentemente do aditivo** (art. 9º, § 2º).

40 HORAS

Jornada máxima de **40h semanais** (art. 6º, II): 1 ano após a etapa de 42h.

Até lá, CCT/ACT pode **ampliar a jornada diária** para distribuir as 42h (art. 7º).

transição 44h → 42h: 2 meses

transição 42h → 40h: 12 meses

O QUE MUDA NO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO

INCISO XIII · DURAÇÃO DO TRABALHO

~~44h~~ → **40h** semanais, mantido o limite de **8h diárias**

INCISO XV · REPOUSO SEMANAL

~~6x1~~ → **5x2** **2 dias de RSR**, um preferencialmente aos domingos

NOVOS §§ 2º E 3º

- **Excepcionalmente**, CCT/ACT pode instituir compensação de repousos: média de 2 dias por semana no mês, com ao menos 1 dentro de cada semana.
- **Lei** poderá disciplinar regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV.

REGRAS DE TRANSIÇÃO E SALVAGUARDAS

IRREDUTIBILIDADE SALARIAL (ART. 2º)

Aplica-se aos **contratos em vigor**, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer espécie – **inclusive pisos salariais**.

- **Art. 4º:** jornadas já fixadas em até 40h **não são reduzidas proporcionalmente**, mas terão direito a 2 dias de RSR.
- **Art. 5º:** lei complementar poderá prever medidas transitórias para **MEI, ME e EPP**, condicionadas à manutenção do emprego.
- **Art. 7º:** durante a transição, CCT/ACT pode ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição das 42h, respeitados os 2 dias de RSR.
- **Art. 9º:** contratos com a Administração Pública – redução condicionada a aditivo em até 1 ano.

PONTOS DE ATENÇÃO PARA O EMPREGADOR

CLÁUSULAS DE NORMAS COLETIVAS PERDEM EFEITO EM 2 MESES

- Cláusulas incompatíveis caem **antes do fim da vigência** da CCT/ACT.

NOVO REGIME DO ART. 8º

- Empregado com **diploma superior** e remuneração **≥ 2,5x o teto do RGPS** fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva – **mantidos os 2 dias de RSR**. Não se aplica a empregados públicos.

REGIMES ESPECIAIS PODERÃO SER REGULADOS POR LEI

- 12x36, turnos de revezamento e escalas setoriais aguardam regulamentação (§ 3º).

CHECKLIST: O QUE FAZER AGORA

01 **Mapear** empregados por jornada e escala (44h, 6x1, 12x36, turnos).

02 **Simular custos**: quadro, horas extras, novas escalas 5x2 e reflexos do 2º RSR (comissionistas e horistas).

03 **Negociar com o sindicato**: compensação de repousos e jornada diária da transição.

04 **Ajustar** contratos, regulamento interno, ponto eletrônico e folha de pagamento.

05 **Avaliar** quais cargos se enquadram no art. 8º e como formalizar a exceção.

06 **Contratos públicos**: preparar e realizar aditivos contratuais antes do prazo de 1 ano

- Monitorar a promulgação da Lei Complementar de que trata o art. 5º, que poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos decorrentes da mudança, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Material informativo elaborado pela área Trabalhista do BMA Advogados com base na EC nº 141/2026 (PEC 221/2019). Não constitui opinião legal sobre casos concretos. Em caso de dúvidas clique aqui.