EC Nº 141/2026 | FIM DO RYTHME 6X1 E SEMANA DE 40 HORAS

Amendamento constitucional promulgado e publicado em 16.10.2026 · o que muda, quando e o que o empregador deve fazer

BMA ADVOGADOS

ADOÇÃO E PRÓXIMAS ETAPAS · PRAZOS A CONTAR DA PUBLICAÇÃO DA EMENDA

27 MAI 2026 · 14 OUT 2026 · 16 OUT 2026 · 16 DÉC 2026 · 16 OUT 2027 · 16 DÉC 2027

27.5.2026
A Câmara aprova

PEC aprovada em dois turnos e enviada ao Senado.

14.10.2026
O Senado aprova

Aprovada em dois turnos, **sem modificação do texto da Câmara**. Transmitida para promulgação, sem sanção presidencial.

16.10.2026
Promulgação e publicação

Promulgação da EC nº 141/2026 pela Câmara e o Senado e publicação no Diário Oficial.

- Entrada em vigor imediata das demais disposições, incluindo o **art. 8º** (art. 10, II).

PRAZO CRÍTICO

- Duração máxima de **42h por semana** (art. 6º, I);
- **2 dias de RSR**: fim do rítmo 6x1 (art. 10, I);
- **cláusulas de CCT/ACT incompatíveis sem efeito** (art. 3º).

CONTRATOS PÚBLICOS

Data limite do aditivo. Após, a nova duração se aplica aos empregados envolvidos **independentemente do aditivo** (art. 9º, § 2º).

40 HORAS

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

Enquanto isso, a CCT/ACT pode **aumentar o tempo de trabalho diário** 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 TEMPO DE TRABALHO

~~44h~~ → **40h** Por semana, no limite de **8h por dia**

INCISO XV · DESCANSO SEMANAL

~~6x1~~ → **5x2** **2 dias de RSR**, um deles preferencialmente no domingo

NOVOS §§ 2º E 3º

- **Excepcionalmente,** a CCT/ACT pode aplicar compensação de horas: média de 2 dias por semana no mês, com pelo menos 1 em cada semana.
- **A Lei** poderá regulamentar regimes diferenciados, respeitando 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 outra – **incluindo pisos salariais convencionais.**

- **Art. 4º:** as semanas já fixadas em 40h no máximo **não são reduzidas proporcionalmente**, mas darão direito a 2 dias de RSR.
- **Art. 5º:** a lei complementar poderá prever medidas de transição para **MEI, ME e EPP**, sob reserva de manutenção do emprego.
- **Art. 7º:** durante a transição, a CCT/ACT pode aumentar a duração diária do trabalho para viabilizar a distribuição das 42h, respeitando os 2 dias de RSR.
- **Art. 9º:** contratos com a Administração Pública – redução subordinada a aditivo em prazo máximo de 1 ano.

PONTOS DE ATENÇÃO PARA O EMPREGADOR

AS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE CCT EXPIRAM APÓS 2 MESES

- As cláusulas tornam-se caducas **antes do vencimento** da CCT/ACT.

NOVO REGIME DO ART. 8º

- Um empregado titular de **diploma superior** e que recebe remuneração **≥ 2,5x o teto do RGPS** não está sujeito às regras de duração e controle do tempo de trabalho, salvo decisão voluntária do empregador ou convenção coletiva – **as 2 dias de RSR permanecem.** Não se aplica a empregados do setor público.

OS REGIMES ESPECIAIS PODERÃO SER REGULAMENTADOS POR LEI

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

CHECKLIST: O QUE FAZER AGORA

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

02 **Simular custos**: headcount, horas extras, novos horários 5x2 e consequências do 2º RSR (empregados da comissão e horários).

03 **Negociar com o sindicato:** compensação de descansos e duração diária do trabalho durante a transição.

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

05 **Avaliar** quais postos estão cobertos pelo art. 8º e como formalizar a exceção.

06 **Contratos públicos**: preparar e assinar aditivos antes do prazo de 1 ano.

- Acompanhar a promulgação da Lei Complementar citada no art. 5º, que poderá estabelecer medidas provisórias para atenuar os impactos da mudança, sob reserva de manutenção dos níveis de emprego, para microempreendedores individuais, microempresas e pequenas empresas.

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