

COMUNICADO ABERC

Boletim – 22/10/2026

Prezados associados,

Foi publicada no Diário Oficial da União, em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026, que altera as regras relativas à duração da jornada de trabalho e ao descanso semanal remunerado. As mudanças exigirão planejamento e atenção por parte das empresas.

O que muda?

A implementação ocorrerá em duas etapas:

- **A partir de 16/12/2026:** jornada máxima de 42 horas semanais e direito a dois dias de descanso remunerado por semana.
- **A partir de 16/12/2027:** jornada máxima de 40 horas semanais, mantendo-se os dois dias de descanso remunerado.

Um dos dias de descanso deverá ocorrer, preferencialmente, aos domingos, conforme previsto na Emenda Constitucional.

Quais pontos merecem atenção?

1. Sem redução salarial

A redução da jornada deverá ocorrer sem diminuição salarial, inclusive proporcional ou de qualquer outra natureza.

2. Contratos de trabalho em vigor

As novas regras também serão aplicáveis aos contratos de trabalho existentes.

3. Acordos e convenções coletivas

As empresas deverão verificar as disposições aplicáveis à respectiva categoria profissional. A Emenda prevê regras específicas para a negociação coletiva e a compensação dos períodos de descanso, observados os requisitos constitucionais.

4. Microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte

Está prevista a possibilidade de uma futura lei complementar estabelecendo medidas transitórias para microempreendedores individuais (MEIs), microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

Essa previsão, contudo, não representa uma dispensa automática do cumprimento das novas regras.

5. 12x36 e escalas especiais ajustadas individualmente

A CLT admite a jornada 12x36 por acordo individual escrito (art. 59-A). Com a Constituição exigindo dois repouso semanais e reservando à norma coletiva os regimes compensatórios, escalas especiais ajustadas sem participação do sindicato merecem revisão.

PERGUNTAS E RESPOSTAS DIRETAS

Fim da escala 6x1 — dúvidas frequentes

1. A escala 6x1 já está proibida?

Ainda não. Nada muda antes da publicação da Emenda. Dois meses depois dela, os dois repouso semanais passam a ser obrigatórios, e escalas diferentes da 5x2 dependerão de convenção ou acordo coletivo que garanta a média de dois repouso.

2. O texto ainda pode mudar?

Nesta tramitação, não. As duas Casas aprovaram o mesmo texto, e a promulgação não passa por sanção nem veto. As dúvidas de interpretação ficarão com a Justiça do Trabalho e com a regulamentação futura.

3. Posso reduzir salários para compensar?

Não. A Emenda proíbe redução nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive dos pisos salariais (art. 2º).

4. A segunda folga tem que ser no sábado?

Não. A Emenda pede que um dos repouso seja, preferencialmente, no domingo. O outro dia é definido na organização da escala.

5. Posso manter 44 horas pagando horas extras?

As horas acima do limite serão extraordinárias, com adicional mínimo de 50% (de acordo com a CCT) e limite de duas por dia. Funciona como ajuste pontual; como regra permanente, eleva o custo e o risco de passivo.

6. Minha empresa é pequena. Há regra diferente?

Por enquanto, não. O tratamento diferenciado de MEI, microempresa e empresa de pequeno porte dependem de lei complementar que ainda não existe (art. 5º).

7. Preciso alterar os contratos de trabalho?

A Emenda se aplica aos contratos em vigor mesmo sem aditivo (art. 2º). Ainda assim, é recomendável registrar por escrito a nova jornada e a nova escala de cada empregado, o que facilita a prova em eventual ação.

8. E os turnos ininterruptos de revezamento?

O limite de 6 horas para esses turnos, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV, da Constituição), não foi alterado. Os dois repouso semanais remunerados, porém, também se aplicam a eles.

9. E o empregado doméstico?

Também é alcançado: a Constituição estende aos domésticos os incisos XIII e XV do art. 7º. O limite de 44 horas da Lei Complementar 150/2015 deixa de ser compatível nos mesmos marcos da transição.

10. Como as empresas devem se preparar?

Recomendamos que as empresas avaliem as jornadas e as escalas atualmente praticadas, identifiquem os ajustes necessários e planejem, com antecedência, a reorganização das atividades, considerando os prazos de implementação e as particularidades de cada categoria profissional.

É fundamental verificar os acordos e as convenções coletivas aplicáveis, especialmente no que diz respeito às regras de jornada de trabalho, à compensação de horas e ao descanso semanal remunerado.

A antecipação do planejamento será essencial para que as empresas possam se adaptar às mudanças, organizar suas operações e reduzir riscos de inconformidade trabalhista.

Lembramos que na medida em que forem postas a público novas interpretações, bem como, legislações correlatas, procederemos a divulgações complementares dentro de um comunicado.



ELIEZER SOUZA

Diretor de Recursos Humanos



(11) 5573-9835
(11) 5572-9070



aberc@aberc.com.br



www.aberc.com.br
www.catalogoaberc.com.br

*Nos conhece
melhor*

