

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

JORNADA SEMANAL E REPOUSO REMUNERADO

Análise jurídica e impactos práticos para empresas

1. OBJETIVO E VISÃO GERAL

O presente informativo tem por escopo apresentar um resumo analítico pormenorizado das inovações e dos impactos práticos decorrentes da promulgação da Emenda Constitucional nº 141, publicada no Diário Oficial da União em 16 de outubro de 2026.

A reforma constitucional promove alterações estruturais no regime celetista e nas relações de trabalho ao modificar o art. 7º da Constituição Federal, fixando novo teto para a jornada semanal em 40 horas e instituindo a garantia de 2 dias de repouso semanal remunerado, expressamente vedada qualquer redução salarial.

Adicionalmente, o texto constitucional estabeleceu regras de transição escalonadas, hipóteses de flexibilização coletiva, exclusão direcionada a determinados empregados hipersuficientes e disposições específicas aplicáveis aos prestadores de serviços em contratos públicos.

MUDANÇA CENTRAL

A Emenda reduz o teto semanal de 44 para 40 horas, institui 2 dias de repouso semanal remunerado, cria transição escalonada, admite regimes compensatórios por negociação coletiva e prevê regras específicas para determinados empregados e contratos públicos.

2. ALTERAÇÕES NO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

2.1. Duração do trabalho normal e limite semanal de 40 horas

A alteração implementada no art. 7º, inciso XIII, mantém a duração normal da jornada em até 8 horas diárias, mas reduz o patamar máximo de 44 para 40 horas semanais. Permanece resguardada a faculdade de compensação de horários e a redução de jornada, sempre mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Desse modo, a arquitetura clássica da jornada ordinária sofre redução direta no módulo semanal, exigindo das empresas a revisão de escalas de trabalho e turnos produtivos para contenção do passivo de sobrejornada.

2.2. Repouso semanal remunerado de 2 dias

O inciso XV do art. 7º passa a assegurar o repouso semanal remunerado de 2 dias, consignando que um desses dias deve recair preferencialmente aos domingos. Portanto, não há obrigação absoluta de concessão do repouso aos domingos, mas preferência constitucional por esse dia.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

JORNADA SEMANAL E REPOUSO REMUNERADO

Análise jurídica e impactos práticos para empresas

2.3. Flexibilização por negociação coletiva e regimes compensatórios

A Emenda inseriu o § 2º no art. 7º da Constituição Federal, autorizando que convenção ou acordo coletivo de trabalho disponham sobre regime compensatório, inclusive para trabalhadores submetidos a regimes diferenciados de trabalho fixados em lei ou norma regulamentadora.

O regime negociado deverá observar cumulativamente dois parâmetros:

- assegurar, na média, 2 dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário;
- garantir o gozo de ao menos 1 dos dias de repouso no período máximo de 1 semana de trabalho.

O novo § 3º do art. 7º também estabelece que lei ordinária poderá fixar hipóteses e condições para regimes diferenciados de duração do trabalho e repouso, observados os tetos constitucionais aplicáveis.

3. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E CONTRATOS VIGENTES

O art. 2º da Emenda determina que a redução da jornada normal de trabalho e a ampliação do repouso semanal remunerado se aplicam aos contratos em vigor, sendo vedada a redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra natureza. A proteção alcança também os pisos salariais normativos e legais.

IMPACTO ECONÔMICO

A manutenção do salário nominal com menor quantidade de horas semanais eleva o valor do salário-hora e pode repercutir no cálculo de horas extras e adicionais legais.

4. REGRAMENTO DE TRANSIÇÃO E CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

4.1. Cronograma de vigência e escalonamento da jornada semanal

Os dispositivos gerais vigoram desde 16/10/2026. A nova redação relativa aos 2 dias de repouso semanal remunerado entra em vigor após 2 meses da publicação, com eficácia a partir de 16/12/2026.

Marco temporal	Prazo	Limite semanal
1ª etapa	A partir de 16/12/2026	42 horas
2ª etapa	A partir de 16/12/2027	40 horas

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

JORNADA SEMANAL E REPOUSO REMUNERADO

Análise jurídica e impactos práticos para empresas

4.2. Impacto sobre os instrumentos coletivos vigentes

Decorridos 2 meses da publicação da Emenda, perderão eficácia as cláusulas de convenções e acordos coletivos que disciplinem jornada e repouso remunerado de forma incompatível com a nova ordem constitucional.

Durante o período de transição de 42 horas, sindicatos e empresas poderão, por negociação coletiva, ampliar a duração diária da jornada normal com finalidade exclusiva de acomodar a distribuição da carga semanal, desde que respeitada a concessão dos 2 dias de repouso semanal.

4.3. Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos

A nova normativa não implica redução proporcional para empregados cujas jornadas contratuais já estejam fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais. A esses trabalhadores, contudo, aplica-se plenamente o direito ao repouso semanal de 2 dias.

4.4. Previsão para pequenos negócios (MEI, ME e EPP)

O art. 5º autoriza a edição futura de lei complementar voltada ao estabelecimento de medidas transitórias destinadas aos microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à preservação dos níveis de emprego e destinadas a mitigar os impactos financeiros das novas regras.

5. REGIME DIFERENCIADO PARA EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES

5.1. Requisitos cumulativos

O art. 8º cria regime específico para empregados que preencham simultaneamente dois requisitos:

- diploma de conclusão de nível superior;
- remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

5.2. Alcance e limites da exclusão

Preenchidos os requisitos, o empregado fica dispensado da observância das regras de duração do trabalho e do controle ordinário de jornada, salvo se o empregador mantiver o controle por liberalidade ou se houver estipulação expressa em instrumento normativo coletivo.

A dispensa de controle de jornada não retira o direito aos 2 dias de repouso semanal remunerado, nem a possibilidade de modulação média mensal por negociação coletiva. A exclusão também não alcança empregados públicos da administração direta e indireta.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

JORNADA SEMANAL E REPOUSO REMUNERADO

Análise jurídica e impactos práticos para empresas

6. REFLEXOS EM CONTRATOS PÚBLICOS E TERCEIRIZAÇÃO

Para prestadores de serviços que atuam perante a Administração Pública com cessão ou emprego direto de mão de obra, inclusive serviços terceirizados contínuos, concessionárias, parcerias público-privadas e convênios, o art. 9º institui regras de preservação econômica.

As principais diretrizes são:

- a redução de jornada incidirá sobre contratos públicos vigentes após aditamento para recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, a ser instrumentalizado em até 1 ano da publicação da Emenda;
- os trabalhadores alocados nesses contratos serão integrados ao novo regime a partir da celebração formal do aditamento ou, independentemente dele, ao fim do prazo de 1 ano, sempre preservada a remuneração;
- aditamentos celebrados no período de 2 meses da publicação deverão respeitar as vigências originais estabelecidas pela Emenda.

PONTO DE ATENÇÃO

Empresas contratadas pela Administração Pública devem iniciar desde já a revisão das planilhas de custos e a preparação dos pedidos de reequilíbrio econômico-financeiro.

7. RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS E PLANO DE AÇÃO EMPRESARIAL

Diante das modificações trazidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026, recomenda-se aos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico a adoção imediata de providências preparatórias.

a) Mapeamento do quadro funcional

Identificar empregados sujeitos à jornada padrão de 44 horas semanais, aqueles que já laboram em jornadas de 40 horas ou inferiores e os profissionais elegíveis ao regime do art. 8º, permitindo dimensionar impactos em escalas, ponto e folha.

b) Adequação para a primeira fase de transição

Ajustar as grades horárias das equipes operacionais para o patamar máximo de 42 horas semanais até 16 de dezembro de 2026.

c) Estruturação do repouso semanal de 2 dias

Readequar escalas e folgas para contemplar 2 dias de repouso a partir de 16 de dezembro de 2026, avaliando a necessidade de negociação coletiva para regimes compensatórios em atividades contínuas.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

JORNADA SEMANAL E REPOUSO REMUNERADO

Análise jurídica e impactos práticos para empresas

7. RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS E PLANO DE AÇÃO EMPRESARIAL

d) Revisão de instrumentos coletivos e acordos vigentes

Revisar convenções coletivas, acordos coletivos, bancos de horas e sistemas de compensação em vigor, identificando cláusulas sobre jornada e repouso que perderão eficácia ou exigirão adaptação após o prazo constitucional de transição.

e) Gestão de contratos com a Administração Pública

Auditar planilhas de custos e custos unitários de mão de obra em contratos administrativos vigentes, preparando requerimentos de reequilíbrio econômico-financeiro perante os órgãos contratantes dentro do prazo aplicável.

f) Revisão de contratos de prestação de serviços terceirizados

Fornecedores terceirizados também serão atingidos pela Emenda Constitucional nº 141. Recomenda-se monitorar a adequação dos parceiros estratégicos para evitar interrupção ou desorganização da cadeia de serviços contratados.

PRIORIDADE DE GESTÃO

A preparação deve ocorrer antes da primeira data crítica, 16/12/2026. O foco inicial é mapear jornadas, redesenhar escalas, revisar ACT/CCT e sistemas de ponto, e projetar o efeito econômico da elevação do salário-hora.

Nossa Equipe Trabalhista permanece à inteira disposição para quaisquer dúvidas que remanescerem.

Porto Alegre, 19 de outubro de 2026.

Equipe Trabalhista
Lamachia Advogados Associados

RESUMO SINÓTICO

EC 141/2026 • VISÃO EXECUTIVA PARA EMPRESAS

VISÃO GERAL

Repouso semanal 2 dias Eficácia plena em 16/12/2026	1ª fase 42h A partir de 16/12/2026	2ª fase 40h A partir de 16/12/2027	Salários Preservados Sem redução remuneratória
--	--	--	---

LINHA DO TEMPO

16/10/2026 Publicação e vigência geral	16/12/2026 42h + 2 dias de RSR	16/12/2027 Jornada máxima de 40h
---	-----------------------------------	-------------------------------------

QUEM SERÁ ALCANÇADO

Regra geral Empregados submetidos às jornadas e escalas ordinárias.	Grupo diferenciado Diploma superior + remuneração ≥ 2,5 vezes o teto do RGPS.	Pequenos negócios Possibilidade de medidas transitórias por futura lei complementar.
---	---	---

PONTOS DE ATENÇÃO JURÍDICA

Negociação coletiva Regimes compensatórios e revisão de cláusulas incompatíveis.	Salário-hora Redução de horas sem redução salarial eleva o valor da hora.	Contratos públicos Reequilíbrio econômico-financeiro e aditamento em até 1 ano.
---	---	---

MEDIDAS RECOMENDADAS

1 Mapear jornadas e escalas	2 Revisar ACT/CCT e banco de horas	3 Atualizar sistemas de ponto	4 Projetar impacto financeiro	5 Revisar contratos terceirizados
-----------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------------	---

MENSAGEM-CHAVE

A adequação deve começar imediatamente. Até 16/12/2026, as empresas precisam estar preparadas para operar com jornada máxima de 42 horas, dois dias de repouso semanal e instrumentos coletivos compatíveis com a nova disciplina constitucional.