



CMP Advocacia

INFORMATIVO JURÍDICO AOS CLIENTES
EMPRESARIAIS

Adeus ~~6x1~~.
Olá 5x2.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 garante dois dias de repouso semanal remunerado e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas, sem redução de salário. Veja o que muda na sua empresa, quando, e o que fazer agora.

EC 141/2026

Publicada no DOU em 16/10/2026

Art. 7º da CF

Escala 6x1 · 44h



Escala 5x2 · 42h, depois 40h



Duas etapas, prazos curtos

16/10/2026

Publicação

Congresso promulga a EC 141, publicada no mesmo dia em edição extra do Diário Oficial da União. Os prazos começam a correr.

+60 dias · 15/12/2026

42h e 2 folgas

Dois dias de repouso semanal remunerado, um preferencialmente no domingo. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem a validade.

+14 meses · dez/2027

40h semanais

Limite definitivo de 40 horas por semana, sem redução de salário.

Início em 15/12/2026

O que muda na sua equipe

6x1 · 44h

Precisa mudar

Regime extinto. Passa a ter duas folgas por semana, com 42h e depois 40h, mesmo salário.

5x2 · 44h

Ajustar horário

Folgas já adequadas. A carga cai para 42h e depois 40h, sem reduzir salário.

44h com sábado parcial

Precisa mudar

Seis dias trabalhados deixam de ser admitidos. Redistribuir em cinco dias.

5x2 · 40h

Sem alteração

Já está no limite final. Conferir apenas folgas e norma coletiva.

36h ou menos

Sem alteração

Abaixo do novo limite. A Emenda veda redução proporcional.

12x36

Atenção

Não foi extinta, mas a média de cerca de 42h supera as 40h finais. Depende de negociação coletiva.

O que vale para todos



Salário mantido

A redução da jornada não pode reduzir o salário. O valor da hora aumenta.



Folgas pela média mensal

Só por acordo ou convenção coletiva: média de dois dias por semana no mês e ao menos um descanso a cada sete dias.



Até 40h não reduz

Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não sofrem redução proporcional.



Hipersuficientes

Diploma superior e salário a partir de 2,5 vezes o teto do RGPS: fora do controle de jornada, garantido o repouso semanal.



ME, EPP e MEI

Lei complementar futura poderá trazer medidas de adaptação. Até lá, aplicam-se as regras gerais.



Normas coletivas

Cláusulas incompatíveis com a Emenda perdem a validade após 60 dias. Acompanhe o sindicato da categoria.

O que fazer desde já

Mapear os regimes

Listar os empregados por jornada: 6×1, 5×2, sábado parcial, 12×36, turnos, tempo parcial e cargos de confiança.

Ler a convenção coletiva

Identificar cláusulas de jornada, compensação, banco de horas e escalas que podem perder a validade.

Revisar acordos individuais

Compensação, banco de horas, 12×36, contratos de trabalho e regulamento interno.

Montar as novas escalas

Valendo a partir de dezembro de 2026, com atenção ao Natal e fim de ano, e programar a redução de 2027.

Ajustar ponto e folha

Divisor, salário-hora, horas extras e adicionais, alinhados com a contabilidade.

Manter os salários

A redução da jornada não autoriza redução da remuneração.

Comunicar a equipe

Informar os novos horários por escrito, de preferência com termo de ciência.

Rever contratos com clientes

Em serviços com mão de obra dedicada, avaliar reequilíbrio econômico-financeiro ou aditivo.

Acompanhar a regulamentação

Regulamentação posterior e lei complementar para pequenas empresas.

REUNIÕES DE ORIENTAÇÃO

Vamos revisar as escalas da sua empresa

Cada empresa tem regimes, categorias e convenções próprias. Agende uma reunião individual, presencial ou on-line, ainda em outubro ou novembro, para que as adequações estejam prontas antes da 1ª etapa.

Ciane Meneguzzi Pistorello

OAB/RS nº 78.174 · CMP Advocacia

ciane@cianepistorello.com.br

juridico@cianepistorello.com.br

(54) 9.9922.2435

(54) 9.9922.0435

(54) 3039.2770