INFORMATIVO TRABALHISTA Nº 1 | 25 DE OUTUBRO DE 2026 · ATUALIZADO EM 24/11/2026

Fim da escala 6x1: o que a Emenda 141 muda

EC 141/2026: jornada de 42 e 40 horas, dois repousos e salário preservado

16/12/2026
42 horas semanais e dois repousos remunerados

16/12/2027
limite de 40 horas semanais

2 repousos
por semana, um deles preferencialmente no domingo

Sem redução
de salário nem de piso da categoria

ATUALIZAÇÃO DE 24/11/2026

Este informativo foi enviado aos clientes em 25/10/2026. Desde então, o STF concedeu liminar sobre a transição (Informativo nº 2), o Governo publicou o Decreto 13.173/2026 (Informativo nº 3) e o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTE nº 2.041/2026 (Informativo nº 4). O texto abaixo já considera esses atos.

1 A EMENDA

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso promulgou a Emenda Constitucional 141. Ela alterou o art. 7º da Constituição para reduzir a duração do trabalho normal e assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

A redução é progressiva. A partir de 16/12/2026, a jornada normal não pode passar de 42 horas semanais. A partir de 16/12/2027, o limite passa a ser de 40 horas (art. 6º da Emenda). O limite diário continua de 8 horas, facultada a compensação de horários por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da Constituição).

2 O QUE MUDOU

Tema	Antes	A partir da Emenda
Jornada semanal	44 horas	42 horas de 16/12/2026 a 15/12/2027 e 40 horas a partir de 16/12/2027 (art. 6º da Emenda).
Jornada diária na transição	8 horas, com prorrogação e compensação na forma da CLT	Acordo ou convenção coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas (art. 7º da Emenda). Sem instrumento coletivo até 15/12/2026, a liminar do STF admite até 8h24 por dia em 5 dias, sem hora extra sobre os 24 minutos.
Repouso semanal	1 dia, preferencialmente no domingo	2 dias por semana, um deles preferencialmente no domingo (art. 7º, XV, da Constituição).
Escala 6x1	Permitida	Deixa de ser possível como regra. Norma coletiva pode prever regime compensatório pela média do mês (art. 7º, § 2º, da Constituição).
Salário	Sem regra específica	Sem redução nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive dos pisos (art. 2º da Emenda).
Cláusulas coletivas sobre jornada e repouso	Valiam até o fim do instrumento	As incompatíveis com a Emenda deixam de produzir efeitos em 16/12/2026. As demais continuam (art. 3º da Emenda e art. 13 da Portaria MTE nº 2.041/2026).
Jornadas de até 40 horas	Sem regra específica	Não há redução proporcional. Aplicam-se os dois repousos (art. 4º da Emenda).
Empregado com diploma de nível superior e remuneração de 2,5 vezes o teto do INSS ou mais	Regras gerais de jornada	Não se aplicam as regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva. Os dois repousos ficam assegurados (art. 8º da Emenda).
MEI, micro e pequenas empresas	Sem regra específica	Lei complementar poderá criar medidas transitórias (art. 5º da Emenda). Até lá, as datas valem para todas as empresas.

3 CALENDÁRIO DA TRANSIÇÃO

Data	O que acontece
16/10/2026	Publicação da Emenda. Passam a valer, entre outros, a irredutibilidade salarial e a regra dos empregados de nível superior (art. 10, II, da Emenda).
Até 15/12/2026	Prazo para acordo ou convenção coletiva sobre a distribuição das 42 horas. Sem instrumento, vale a regra das 8h24 da liminar do STF.
16/12/2026	Começam as 42 horas semanais e os dois repousos. Cláusulas coletivas incompatíveis deixam de valer. O divisor do salário-hora passa a 210.
16/12/2026 a 16/03/2027	Prazo de 90 dias para renegociar, por negociação coletiva, os benefícios dados em troca das cláusulas que perderam efeito (liminar do STF, item II).
15/12/2027	Último dia da regra das 8h24 sem instrumento coletivo.
16/12/2027	Limite de 40 horas semanais. O divisor do salário-hora passa a 200.

Em outubro, este informativo usou as datas de 15/12/2026 e 15/12/2027, divulgadas pelo Senado. O Decreto 13.173/2026, a Portaria MTE nº 2.041/2026 e a liminar do STF adotaram 16/12/2026 e 16/12/2027, que são as datas a seguir.

4 OS DOIS REPOUSOS

- São dois dias de 24 horas consecutivas por semana, um deles preferencialmente no domingo. Podem ser seguidos e não substituem o intervalo entre jornadas (art. 4º, caput e § 2º, da Portaria MTE nº 2.041/2026).
- Sem norma coletiva, os dois repousos são devidos em cada semana. Com norma coletiva, podem ser organizados pela média do mês (art. 7º, § 2º, da Constituição). Sobre o limite de dias seguidos de trabalho, veja o Informativo nº 2.
- Trabalho em dia de repouso sem folga compensatória na mesma semana é pago em dobro (art. 5º, § 6º, da Portaria).
- A remuneração dos dois repousos, em conjunto, corresponde à de um dia de trabalho para quem recebe por dia, semana, quinzena ou mês. A ampliação do repouso não gera, por si só, acréscimo na remuneração (art. 11 da Portaria).

- Quem falta sem justificativa perde a remuneração do repouso pelo valor único do art. 11, e não em dobro (art. 12 da Portaria).

5 NOSSA RECOMENDAÇÃO

A Emenda está em vigor e as datas da transição estão definidas. O que ainda pode mudar está nos detalhes: o julgamento do mérito no STF, as leis previstas para regimes diferenciados e para micro e pequenas empresas, e as negociações sindicais.

Recomendamos que cada empresa defina desde já as escalas que adotará em 16/12/2026, revise os acordos e convenções sobre jornada e prepare a folha de pagamento para o divisor 210. Os pontos práticos estão detalhados nos Informativos nº 2, 3 e 4.

Fontes consultadas em 24/11/2026. Emenda Constitucional 141/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra); Decreto 13.173/2026; Portaria MTE nº 2.041/2026 (DOU de 23/11/2026, edição 219-A); STF, ADIs 8.041 e 8.042 (medida cautelar de 12/11/2026 e decisão de 17/11/2026).
Este informativo tem caráter orientativo e geral. A aplicação a casos concretos depende de análise específica.

GODA
ADVOCACIA

GODA ADVOCACIA · DESDE 1993

Assessoria jurídica empresarial com atuação consultiva, judicial e administrativa, voltada à condução dos negócios e à defesa de seus interesses. O cliente mantém contato direto com os sócios e com o advogado responsável por sua demanda, com orientação clara e acompanhamento próximo em cada etapa do trabalho.

(14) 3879-2814 · goda@goda.adv.br · www.goda.adv.br

Rua Capitão Alcides, 4-60, Bauru/SP, CEP 17013-710 · OAB/SP 7.730