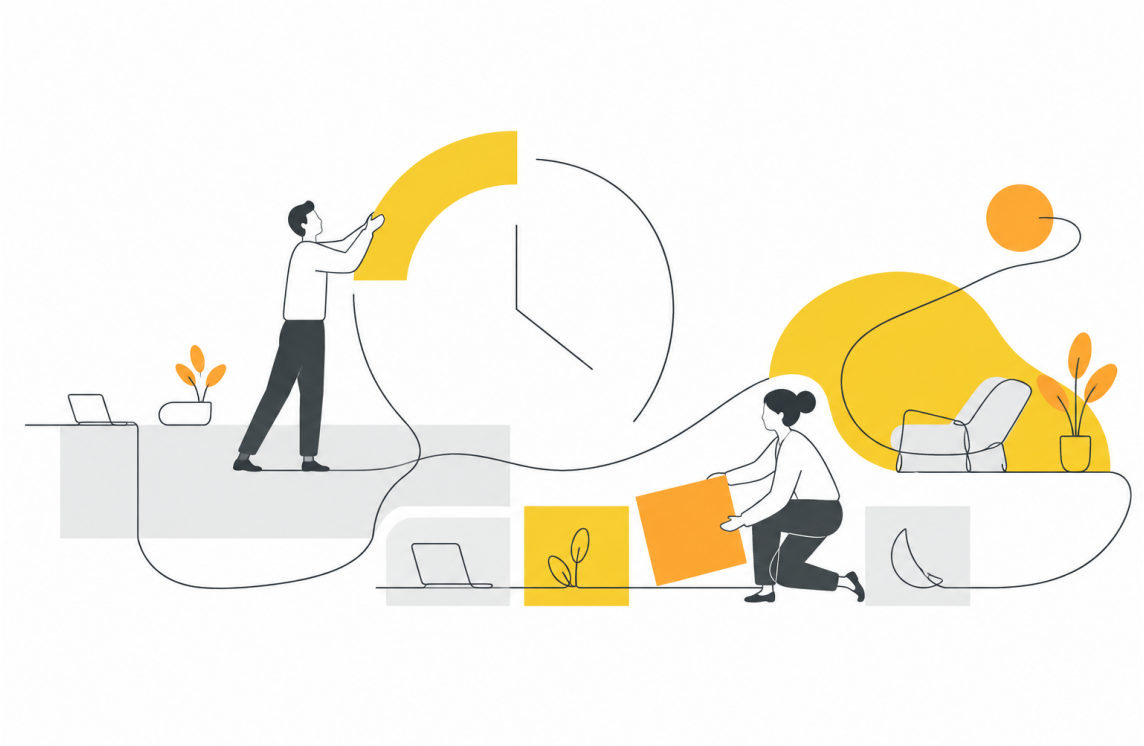
britto sponton advocacia

BOLETIM EXECUTIVO

Jornada de trabalho

A transição da EC 141 de 2026



O que muda nas horas, no repouso e na preparação da operação.

Tiago Britto Sponton · OAB/RS 55.775
28 de outubro de 2026

01

O que foi aprovado e quando muda

Sua operação sabe como cobrir os horários com uma jornada menor?

A EC nº 141, publicada em 16 de outubro de 2026, reduziu o limite geral semanal para 40 horas, com transição, e previu dois dias de repouso remunerado. A PEC 221/2019 já encerrou a tramitação. Esta edição trata do texto promulgado, não de mera possibilidade legislativa. [1] [2]

Marco do texto constitucional	Efeito previsto
Publicação em 16 out 2026	Entrada em vigor dos dispositivos, ressalvada a regra específica sobre repouso
Após dois meses da publicação	Teto de 42 horas e dois dias de repouso; cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito
Um ano após o marco de 42 horas	Teto de 40 horas semanais

A tabela preserva os prazos tal como escritos na emenda, em meses. O calendário operacional deve documentar a contagem aplicável e as regras da categoria. Não se deve substituir automaticamente “dois meses” por “60 dias”.

Uma conta que merece atenção

Com dois dias de repouso e limite de oito horas normais diárias, cinco dias representam 40 horas. Para distribuir as 42 horas durante a transição, o art. 7º da emenda prevê ampliação da duração diária por convenção ou acordo coletivo. A folha, a escala e o instrumento coletivo precisam ser examinados juntos.

02

A transição precisa de análise por grupo

A emenda preserva salários, inclusive pisos, e alcança contratos vigentes. Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não sofrem redução proporcional automática, sem prejuízo dos dois repousos. [1 arts. 2º a 4º]

Situação	Ponto de análise
Escala atual de seis dias	Recompor cobertura e verificar as novas regras de repouso
Atividade que funciona sete dias	Revezamento de equipes, folgas e instrumentos coletivos
Compensação e banco de horas	Compatibilidade das cláusulas e ajustes necessários
Regimes diferenciados	Conferir lei, norma aplicável e limites constitucionais
Diploma superior e remuneração elevada	O art. 8º tem requisitos cumulativos e preserva as regras de repouso; não é dispensa geral por cargo
Contratos públicos com mão de obra	O art. 9º prevê disciplina própria de aditamento e equilíbrio econômico-financeiro

O novo § 2º do art. 7º da Constituição admite, excepcionalmente e por negociação coletiva, regime compensatório que assegure na média dois repousos semanais no mês, com pelo menos um no período máximo de uma semana. Isso exige desenho e validação do instrumento; não autoriza reprodução informal da escala antiga.

Para contratos públicos abrangidos, o prazo máximo para o aditamento previsto na emenda é de um ano da publicação, com regras para os empregados alocados. Separe esses contratos na análise; não aplique um calendário único a toda a empresa. [1 art. 9º]

03

Medir custo e cobertura antes de redesenhar

Liste os horários que precisam de atendimento, o volume por faixa, as competências necessárias e as pessoas disponíveis. Depois calcule a cobertura efetiva, considerando intervalos, férias, afastamentos e substituições.

Cálculo ilustrativo	Resultado
20 empregados × 44 horas	880 horas semanais nominais
20 empregados × 40 horas	800 horas semanais nominais
Diferença nominal	80 horas semanais
44 ÷ 40 − 1	10% de aumento do custo por hora, com salário mensal constante

Os 10% não equivalem a aumento obrigatório de 10% da folha. O efeito real depende da necessidade de contratação, produtividade, composição de custos e cobertura. As 80 horas não significam automaticamente duas contratações: o encaixe das escalas e as qualificações podem alterar a resposta.

Providências da empresa

• Separar trabalhadores por contrato, jornada, categoria e unidade.

• Conferir acordos coletivos, banco de horas, controles e regras especiais.

• Construir alternativas de escala e estimar custo total de cada uma.

• Negociar os instrumentos necessários e atualizar sistemas e comunicação.

• Rever contratos comerciais que dependem de postos, horas ou cobertura contínua.

A redução de jornada também deve conversar com a gestão dos riscos de sobrecarga. Redistribuir o mesmo trabalho sem rever capacidade e prioridades pode transferir o problema para a rotina da equipe.

04

Pauta de implementação e fontes

Entregar à análise conjunta	Responsável a indicar
Contratos, jornadas e escalas atuais	RH
CCTs, ACTs e bancos de horas vigentes	RH e jurídico
Folha, encargos e horas extras por grupo	Contabilidade
Demanda por horário e cobertura mínima	Operação
Alternativas, custo e instrumentos necessários	Direção com as áreas envolvidas

Registre a escala escolhida, as premissas, a aprovação, as pendências negociais e a data de implantação. Faça uma revisão após o primeiro ciclo de folha e controle de ponto.

[1] EC 141 de 2026 texto publicado arts 1 a 10

[2] Senado PEC 221 de 2019 tramitação encerrada

As referências a artigos neste boletim são à EC 141/2026, salvo indicação expressa à Constituição. Regimes especiais, contratos públicos e instrumentos da categoria exigem análise individualizada. A edição deve ser revista se houver norma ou decisão posterior relevante.

Britto Sponton Advocacia
Tiago Britto Sponton · OAB/RS 55.775
tiago@brittosponton.com.br

Edição de 28 de outubro de 2026. Conteúdo informativo. As recomendações de organização são propostas de gestão e devem ser ajustadas ao caso concreto. Ilustrações originais produzidas com auxílio de inteligência artificial.