

A jornada máxima cairá de 44h para 40h semanais, em duas etapas; o descanso semanal remunerado (DSR) passará de **1 para 2 dias por semana**; e o salário não poderá ser reduzido.

Resultado: o valor-hora de trabalho mais caro, mais horas extras e necessidade de rever escalas, sistemas e acordos com sindicatos.

A EC nº 141/2026 (antiga PEC 221/2019) foi publicada em 16/10/2026 e passa a valer a partir de 16/12/2026 (“Vigência”). Essa mudança alcança todos os empregadores com jornada de 44h semanais, inclusive quem já adota a escala 5x2.

Tema	Cenário até 15/12/2026 (Antes da Vigência da EC nº 141/2026)	Cenário a partir de 16/12/2026 (Após a Vigência da EC nº 141/2026)
Jornada semanal máxima	8h diárias e 44h semanais (art. 7º, XIII, da CF).	- De 16/12/2026 a 15/12/2027 (1ª etapa): 8h diárias e 42h semanais; e - De 16/12/2027 em diante (2ª etapa): 8h diárias e 40h semanais.
Compensação de Jornada	Pode ser realizada por meio de instrumento individual e/ou acordo ou convenção coletiva (art. 59 da CLT).	Mantida a possibilidade de compensação e a redução de jornada por acordo ou convenção coletiva. A negociação coletiva também pode ampliar a jornada diária para redistribuir as horas semanais.
Descanso Semanal Remunerado (DSR)	1 DSR de 24h, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, da CF, art. 67 da CLT e Lei nº 605/1949).	2 DSRs de 24h, preferencialmente aos domingos.
Empresas com jornada de 40h semanais (ou menos)	Não se aplica.	Não haverá redução proporcional de jornadas já fixadas em 40h ou menos, mas o 2º dia de DSR se aplica a elas.
Salário	Irredutível, salvo via negociação coletiva (art. 7º, VI, da CF).	Irredutível, inclusive pisos salariais e contratos em vigor.
Normas coletivas	Negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-A da CLT), com limites (art. 611-B). O DSR não pode ser negociado (art. 611-B, IX da CLT).	Cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a EC perdem efeito a partir de 16/12/2026. A EC excepcionalmente permite que norma coletiva estabeleça regime compensatório que assegure, na média, 2 DSRs dentro do mês-calendário.
Empregado “hipersuficiente”	Com diploma superior e salário a partir de 2 vezes o teto do RGPS (R\$ 16.951,10, em 2026), pode negociar individualmente os temas do art. 611-A, com força de norma coletiva (art. 444, parágrafo único, da CLT). Isentos do controle de jornada apenas para cargos de confiança, externos e certos teletrabalhadores (art. 62 da CLT).	Com diploma superior e remuneração a partir de 2,5 vezes o teto do RGPS (R\$ 21.188,88, em 2026), deixam de valer as regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou norma coletiva. Os 2 DSRs continuam garantidos.
Micro e pequenas empresas	Não há regime de jornada diferenciado.	Lei complementar poderá criar medidas transitórias de mitigação para MEI, ME e EPP, desde que mantidos os níveis de emprego.

Principais Impactos da EC nº 141/2026 na Rotina dos Empregados e na Gestão de Pessoas



Hora de trabalho mais cara. Mesmo salário com menos horas: o divisor mensal cai de 220 para cerca de 210 (42h) e, depois, para 200 (40h).



Mais horas extras. Ao fim da transição, da 41ª à 44ª hora semanal passam a ser horas extras, com adicional mínimo de 50% sobre um salário-hora maior.



Reflexos maiores. Com 2 DSRs e a hora mais cara, crescem os reflexos sobre comissões, adicional noturno e horas extras habituais e, assim, o impacto em folha de pagamento.



Sem desoneração. Não há incentivo fiscal para compensar os custos. Para MEI, ME e EPP, medidas específicas dependerão de lei complementar.



Atividades ininterruptas. Saúde, energia, varejo, logística, limpeza urbana e outros serviços essenciais precisarão de negociação coletiva para adotar a média mensal de DSRs.



Normas coletivas. Cláusulas incompatíveis perdem efeito a partir de 16/12/2026. Pode ser preciso renegociar escalas e compensação de jornada com os sindicatos.



Hipersuficientes. O patamar sobe de 2 para 2,5 vezes o teto do RGPS (art. 7º da EC nº 141/2026), e surge uma “nova categoria” dispensada do controle de jornada.



Recomendações Práticas: Como se Preparar

Mapear as jornadas praticadas, em especial de empregados com 44h semanais e em escala 6x1;

Reorganizar turnos e escalas, avaliando a necessidade de novas contratações para manter a operação;

Ajustar os sistemas de folha de pagamento e controle de ponto às etapas de redução da jornada (42h na 1ª etapa e 40h na 2ª);

Simular os custos do aumento do valor da hora, da adequação dos sistemas internos, de novas contratações (headcount) e/ou da automação da operação;

Quitar antecipadamente saldos de banco de horas antes de cada etapa, para evitar discussões sobre horas extras;

Revisar normas coletivas (inclusive de categorias diferenciadas), com foco em escalas especiais, compensação e banco de horas;

Identificar os novos “hipersuficientes” e revisar seus contratos;

Atualizar políticas e regulamentos internos sobre controle de jornada (se houver) e comunicar as mudanças aos empregados afetados.

A **Equipe Trabalhista do Mello Torres** acompanha de perto as mudanças na legislação trabalhista e seus impactos para as empresas, permanecendo à disposição para prestar assessoria na adequação às novas regras de jornada e descanso semanal, incluindo a avaliação de riscos jurídicos, a revisão de contratos e políticas internas e o apoio nas negociações coletivas.



MT

MELLO TORRES