

CARTILHA

FIM DA ESCALA

6X1

O que muda com a Emenda Constitucional nº 141/2026

Material informativo · outubro de 2026

FEDERAÇÃO VAREJISTA DO RS

A alma do Varejo. A voz do Rio Grande.

Sistema CNDL

CNDL FCDL CDL CDL Jovem SPC BRASIL

SUMÁRIO

Esta cartilha reúne, em linguagem direta, o que a Emenda Constitucional nº 141/2026 muda na jornada e no repouso, o que já vale, o que ainda depende de lei e o que o varejo precisa conferir antes de alterar qualquer escala.

Cartilha informativa: Informações sujeitas a atualização conforme a regulamentação e a publicação de normas complementares.

Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026
Federação Varejista do Rio Grande do Sul · outubro de 2026

04 RESUMO

05 LINHA DO TEMPO

06 CENÁRIO LEGISLATIVO: O QUE JÁ VALE E O QUE AINDA DEPENDE DE LEI

09 LEGISLAÇÃO VIGENTE QUE CONTINUA A ORIENTAR A GESTÃO DA JORNADA

10 IMPACTOS PARA AS EMPRESAS

12 MEDIDAS PREVENTIVAS: O QUE FAZER E O QUE EVITAR

14 CHECKLIST BREVE

16 PERGUNTAS FREQUENTES

17 REFERÊNCIAS LEGAIS E FONTES OFICIAIS

RESUMO

o que a Emenda mudou

A PEC 221/2019 foi promulgada como Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026, alterando o art. 7º da Constituição Federal.

A jornada normal será reduzida para 42 horas semanais na primeira etapa de transição e, posteriormente, para 40 horas semanais, com previsão de dois dias de repouso semanal remunerado como regra geral, um deles preferencialmente aos domingos.

A redução deverá ocorrer sem redução salarial, inclusive dos pisos salariais, observada a aplicação da Emenda aos contratos em vigor.

Até o início da etapa de transição prevista na Emenda, permanecem aplicáveis os limites atualmente vigentes, sem prejuízo das disposições constitucionais cuja eficácia tenha sido expressamente antecipada ou imediata.

A Emenda não obriga o fechamento de lojas aos sábados ou domingos. Obriga a organização de escalas compatíveis com os novos limites de jornada e repouso.

LINHA DO TEMPO

as datas que organizam a transição

01

PROMULGAÇÃO E PUBLICAÇÃO

16/10/2026

Vigência da maior parte da Emenda (art. 10, II).

02

1ª ETAPA

16/12/2026 (Data prevista)

Jornada máxima de 42 horas semanais, conforme o regime de transição aplicável, e início da adaptação às novas regras de repouso semanal remunerado.

03

2ª ETAPA

16/12/2027 (1 ano após a 1ª etapa)

Jornada máxima de 40h semanais.

04

CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

até 16/10/2027

Prazo máximo para aditamento de contratos com mão de obra direta (art. 9º).

CENÁRIO LEGISLATIVO

o que já vale e o que ainda depende de lei

3.1. Já definido pela Emenda

- **Nova redação do art. 7º, XIII, CF:** jornada não superior a 8h diárias e 40h semanais ao final da transição, facultadas a compensação e a redução por acordo ou convenção coletiva.

- **Nova redação do art. 7º, XV, CF:** repouso semanal remunerado de 2 dias, um deles preferencialmente aos domingos (vigência após 2 meses).

- **Novo § 2º do art. 7º:** convenção ou acordo coletivo podem, excepcionalmente, prever regime compensatório que assegure, na média, 2 dias de repouso no mês-calendário, com pelo menos 1 dia gozado dentro de uma semana de trabalho, inclusive para regimes diferenciados.

- **Art. 2º:** a redução vale para contratos em curso, sem redução salarial.

- **Art. 4º:** jornadas já fixadas em 40 h ou menos não sofrem redução proporcional, mas o direito aos 2 dias de repouso se aplica.

- **Art. 7º da Emenda:** durante a etapa de 42h, convenção ou acordo coletivo poderão ampliar a jornada diária (além de 8 h) para viabilizar a distribuição semanal, respeitados os 2 dias de repouso.

- **Art. 8º:** empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS não se submete às regras de duração e controle da jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão coletiva, mantido o repouso. Não vale para empregados públicos.

3.2. Ainda depende de regulamentação (não são obrigações vigentes)

situação em 19/10/2026

TEMA	SITUAÇÃO
Medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte (art. 5º)	Dependem de lei complementar que ainda não existe. Até lá, a transição é a mesma para todos os portes.
Regimes diferenciados de jornada e repouso (§ 3º do art. 7º)	Dependem de lei futura, dentro dos limites dos incisos XIII, XIV e XV.
Adequação da CLT e da Lei nº 605/1949 (divisores, repouso, cálculos)	Sem norma específica até o momento.
Eventuais orientações do Ministério do Trabalho e Emprego e interpretação dos tribunais	Em formação. Acompanhar.

LEGISLAÇÃO VIGENTE

o que continua a orientar a gestão da jornada

- **CF, art. 7º, IV, VI, XIII, XIV, XV, XVI e XXVI** (salário, irredutibilidade, jornada, turnos ininterruptos, repouso, hora extra mínima de 50% e reconhecimento das normas coletivas).

- **CLT:** art. 58 (jornada), art. 59 e 59-B (prorrogação, compensação e banco de horas), art. 59-A (12x36), art. 62 (empregados fora do controle de jornada), art. 66 e 67 (descanso entre jornadas e repouso semanal), art. 71 (intervalo intrajornada), art. 74 (controle de ponto) e arts. 611-A e 611-B (negociação coletiva).

- **Lei nº 605/1949:** repouso semanal remunerado e feriados.

- **Lei nº 10.101/2000, art. 6º:** trabalho no comércio aos domingos e feriados, observada a legislação municipal. A regra de coincidência do repouso com o domingo precisa ser compatibilizada com o novo inciso XV (ponto de atenção, aguardando interpretação e eventual regulamentação).

- **Convenções e acordos coletivos da categoria:** continuam valendo, exceto quanto às cláusulas de jornada e repouso incompatíveis com a Emenda, que perdem efeito após 2 meses da publicação.

IMPACTOS PARA AS EMPRESAS

o que muda na operação e na folha

- **Custo e dimensionamento de equipe:** menos horas por empregado, com salário mantido. Pode exigir cobertura de horário (contratações, revezamento, ajustes de escala).

- Empresas que já operam em 5x2 com 44 h (compensação do sábado, jornadas de 8h48) também precisam reduzir a carga semanal.

Etapa de 42 h em 5 dias exige 8h24 por dia, acima de 8 h, o que depende de acordo ou convenção coletiva (art. 7º da Emenda).

- **Comércio:** atenção a sábados, domingos, feriados, datas sazonais (Dia das Mães, Black Friday, Natal) e à compatibilização com a Lei nº 10.101/2000.

- **Folha de pagamento:** revisão de divisores e do valor da hora, cálculo de horas extras e do repouso de horistas e comissionistas.

- **Controle de ponto:** sistemas precisam refletir os novos limites a partir de cada etapa. O que exceder o limite vigente é hora extra, com adicional mínimo de 50%.

- **Contratos com prestadores e com a Administração Pública:** revisar cláusulas de preço e escala; o art. 9º prevê aditamento para reequilíbrio nos contratos públicos vigentes.

Como referência usual, o divisor 220 (44 h) corresponde a 210 (42 h) e 200 (40 h), salvo critério diverso em norma coletiva.

MEDIDAS PREVENTIVAS

o que fazer agora e o que evitar

6.1. Fazer agora (diagnóstico e planejamento)

- Mapear as jornadas e escalas realmente praticadas, por setor e por loja.
- Ler as convenções e acordos coletivos aplicáveis e identificar cláusulas que ficarão sem efeito.
- Acompanhar a negociação coletiva da categoria com o sindicato patronal e a CDL local.
- Simular custos e cenários de escala (5x2 com 40 h, 5x2 com 42 h na transição, regimes compensatórios).
- Preparar folha, ponto e contratos para ajustes nas datas corretas.

6.2. Evitar

- Alterar escalas por antecipação, sem análise jurídica e sem checar a norma coletiva.
- Reduzir salário, comissões ou benefícios para compensar o custo (vedado pelo art. 2º da Emenda).
- Impor 8h24 diárias na etapa de 42 h sem instrumento coletivo que autorize.
- Manter cláusulas ou acordos de compensação que passem a contrariar a Emenda, sem revisão.
- Usar o fim da escala 6x1 como motivo isolado de dispensas em massa sem avaliação jurídica dos riscos.
- Confiar em informações genéricas de redes sociais e aplicativos de mensagens.

CHECKLIST BREVE

o que conferir antes de mudar qualquer escala

7.1. Recursos Humanos

Levantamento de jornadas, escalas, bancos de horas e acordos de compensação vigentes:

- Identificação de empregados em 6x1, em 5x2 com 44 h e em regimes especiais (12x36, turnos);
- Cópia das convenções e acordos coletivos e das cláusulas de jornada e repouso;
- Simulação de escalas para as etapas de transição previstas na Emenda e para a jornada final de 40 horas semanais;
- Revisão de divisores, hora normal, horas extras e repouso de horistas e comissionistas;

- Ajuste do sistema de ponto e da folha, com cronograma;
- Plano de comunicação interna, sem prometer alterações antes da hora.

7.2. Direção

- Estimativa do impacto financeiro e operacional por etapa;
- Definição de prioridades de horário de funcionamento e cobertura;
- Participação no debate coletivo por meio da CDL e do sindicato;
- Revisão de contratos com prestadores, terceirizados e clientes;
- Acompanhamento da lei complementar para MEI, ME e EPP e das normas do MTE — Ministério do Trabalho e Emprego;

Assessoria jurídica contratada para validar a escala antes de implantá-la.

PERGUNTAS FREQUENTES

o que o varejo mais pergunta

A loja precisa fechar aos domingos?

Não. A Emenda não impõe fechamento, apenas escalas com 2 dias de repouso por semana (ou a média mensal em regime coletivo excepcional).

As duas folgas precisam ser seguidas?

Não há exigência de consecutividade no texto. Um dos dias é preferencialmente o domingo.

Micro e pequenas empresas têm regra diferente?

Ainda não. A Emenda apenas autoriza lei complementar futura, condicionada à manutenção do emprego.

Posso reduzir o salário proporcionalmente?

Não. A irredutibilidade é expressa, inclusive para pisos salariais.

REFERÊNCIAS

a legislação e as fontes oficiais consultadas

- Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026 (Planalto: planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm; DOU de 16/10/2026, edição extra);
- Constituição Federal, art. 7º, com a redação dada pela EC 141/2026;
- Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT), arts. 58, 59, 59-A, 59-B, 62, 66, 67, 71, 74 e 611-A;
- Lei nº 605/1949 (repouso semanal remunerado);
- Lei nº 10.101/2000, art. 6º (comércio aos domingos e feriados);
- Lei Complementar nº 123/2006 (microempresas e empresas de pequeno porte);
- Senado Federal e Câmara dos Deputados: notícias sobre a promulgação (16/10/2026);

Material de caráter informativo e orientativo, elaborado com base na Emenda Constitucional nº 141/2026 e na legislação citada. Não substitui consultoria jurídica individualizada. Cada empresa deve avaliar sua realidade, suas normas coletivas e sua atividade antes de qualquer decisão sobre escalas e jornadas.



Edifício Trend Corporate Nova Carlos Gomes
Av. Senador Tarso Dutra | 565 | 17° andar | sl 1711
Petrópolis | Porto Alegre | 90690-140

federacaovarejista.com.br

51 99964-5186