Visualizar este e-mail como página web

COMUNICADO

ABIGRAF-SP SINDIGRAF-SP

ABIGRAF / SINDIGRAF / COM – 026B / 2026

- ENTENDENDO AS MUDANÇAS NA JORNADA E ESCALAS DE TRABALHO -

- EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141 / 2026 -

A Emenda Constitucional nº 141 / 2026 (DOU EXTRA – 16.OUT.2026) *(clique aqui)* altera a Constituição Federal e, dentre outras disposições, **reduz a jornada semanal de trabalho**, sem redução salarial, bem como **institui um repouso semanal remunerado adicional**, um deles preferencialmente aos domingos.

Destacamos abaixo as principais mudanças:

🔶 **Redução da jornada semanal de trabalho:** a jornada semanal de trabalho dos empregados será reduzida de **44h** para **42h,** a partir de **16/12/2026**, e para **40h**, a partir de **16/12/2027**. Fica facultada às empresas a adoção direta das **8h** diárias e **40h** semanais a partir de **16/12/2026,** sem passar pela etapa intermediária de **42h** semanais.

🔶 **Concessão de um dia adicional de repouso semanal remunerado:** a partir de **16/12/2026**, os empregados terão direito a 2 dias de repouso semanal remunerado (RSR), um deles preferencialmente aos domingos. Os repousos semanais não precisam ser consecutivos.

Excepcionalmente, instrumento coletivo prévio firmado com o sindicato de trabalhadores poderá estabelecer **regime compensatório** que assegure, **na média**, **2 dias de repouso dentro do mês-calendário**, garantido **pelo menos 1 dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho**. *Exemplo ilustrativo: em um mês de quatro semanas, poderão ser combinadas semanas com diferentes distribuições de dias trabalhados e de repouso - 6X1 na primeira semana, 4X3 na segudna semana, 5X2 nas duas últimas semanas .*

🔶 **Manutenção dos salários:** a redução da jornada semanal de trabalho e o incremento de um dia de repouso semanal remunerado **não poderão resultar em redução salarial nominal ou proporcional**, inclusive dos pisos salariais.

🔶 **Empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS:** não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em instrumento coletivo de trabalho, respeitadas as disposições constitucionais relativas ao repouso semanal remunerado.

🔸 **Regimes diferenciados de trabalho:** lei poderá estabelecer hipóteses e condições para a adoção de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso semanal remunerado, respeitados os limites constitucionais aplicáveis.

🔸 **Microempreendedor individual, micro empresa e empresa de pequeno porte:** lei complementar poderá estabelecer **medidas transitórias diferenciadas para mitigar os impactos da mudança, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.** Até o momento, essa regulamentação específica **ainda não foi editada.**

⚠️ ATENÇÃO: DISTRIBUIÇÃO DAS 42H SEMANAIS NA PRIMEIRA ETAPA

Jornada semanal máxima: 42h, a partir de 16/12/2026 e 40h, a partir de 16/12/2027.

Como a duração diária do trabalho segue limitada a **8h** e passam a ser devidos 2 RSRs, durante a etapa de transição, para a distribuição das **42h** semanais em **5 dias** de trabalho mediante jornada de **8h24** por dia de segunda à sexta-feira, por exemplo, entende-se que dependeria de **instrumento coletivo prévio firmado com o sindicato dos trabalhadores com prorrogação da jornada diária** (EC, art. 7º).

Na ausência de instrumento coletivo prévio, a empresa deve organizar a jornada de modo compatível com os limites constitucionais, como a **adoção direta da jornada de 40h semanais, distribuídas em 5 dias de 8h, sem passar pela etapa intermediária de 42h semanais.**

Acordos individuais de prorrogação e compensação de jornada para extrapolar as 8h diárias e usufruir da jornada intermediária de 42h semanais em 5 dias na semana **não substituem a negociação coletiva quando a Constituição Federal exige expressamente instrumento coletivo, como é o caso**.

A adoção direta da jornada de 40h semanais, poderá simplificar o planejamento da empresa, evitando a necessidade de reorganizar escalas, horários e parâmetros da folha de pagamento por duas vezes em um intervalo de 12 meses e deve ser avaliada.

EMPRESAS QUE ADOTAM JORNADA DE 40H OU MENOS

As empresas que já adotam jornada semanal de 40h ou menos não estarão obrigadas a reduzi-la proporcionalmente. Deverão, entretanto, verificar se a organização da jornada e dos repousos semanais atende às novas disposições constitucionais, inclusive quanto à concessão de 2 dias de repouso semanal remunerado.

EMPRESAS QUE ADOTAM ESCALAS DIVERSAS POR ACORDO COLETIVO COM O SINDICATO DOS TRABALHADORES

A partir de **16/12/2026**, ficarão **sem efeito** as cláusulas dos acordos coletivos sobre **duração do trabalho** e **repouso semanal remunerado** que **sejam incompatíveis com as novas disposições constitucionais.**

Por essa razão, os acordos coletivos vigentes deverão ser **analisados para verificar sua compatibilidade com as novas regras e identificar eventuais necessidades de adequação**. Isso não significa que todo o instrumento coletivo perderá efeito, mas apenas as cláusulas incompatíveis. A análise deve considerar o instrumento como um todo, inclusive as regras de compensação e de distribuição da jornada.

Ainda não é possível afirmar que as escalas diversas atualmente praticadas — como **2x2, 12x36, semana espanhola e outras** — serão aceitas como compatíveis e poderão ser mantidas ou renovadas, nem que uma mesma solução será aplicável a todas as empresas.

Trata-se de uma mudança constitucional relevante, que exige análise cuidadosa de seus dispositivos, de sua regulamentação, quando necessária, e de seus reflexos na legislação trabalhista e nas negociações coletivas.

Diante desse cenário, estamos aprofundando as discussões para **buscar entendimentos consistentes e orientações que proporcionem maior segurança jurídica às empresas**. Esse processo demanda tempo, diálogo e amadurecimento, como ocorreu em outros momentos de mudança significativa na legislação trabalhista, a exemplo da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

Recomendamos que as empresas evitem alterações precipitadas ou negociações com os sindicatos para modificar suas jornadas e escalas antes da divulgação de orientações complementares.

Essa cautela **não afasta a necessidade de observar os prazos de entrada em vigor e as obrigações legais aplicáveis**, mas busca evitar decisões baseadas em interpretações ainda não confirmadas.

As novas disposições atingem os contratos de trabalho em vigor.

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas pelo e-mail juridico@abigraf.org.br.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

São Paulo, 20 de outubro de 2026.

Enviado por Abigraf
Rua do Paraíso, 529 - 04103-000 - São Paulo, SP, Brasil
Caso não queira mais receber estes e-mails, cancele sua inscrição.