RUEDIGER
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/SC 1596/2009

APRESENTAÇÃO
10 de novembro de 2026

Fim da Escala 6x1

O que muda com a EC nº 141/2026?

Jornada, negociação coletiva e continuidade das atividades

Ruediger Advogados Associados · OAB/SC 1596/2009
Rodolfo Ruediger Neto – OAB/SC 10.640 · Eduardo Ruediger – OAB/SC 40.429

Da aprovação à aplicação das novas regras

27–28 de maio	Câmara aprova e envia ao Senado
Julho	Conclusão fica para o segundo semestre
2 de setembro	CCJ mantém o texto da Câmara
14–16 de outubro	Senado aprova e Congresso promulga



Fonte: Agência Senado

O que muda e quando começa

Até 15/12/2026: 44h semanais

Preparação: diagnóstico e negociação

A partir de 16/12/2026: 42h

A partir de 16/12/2027: 40h

Salários e pisos preservados

Dois repousos semanais Preferência: domingos

Como organizar as 42 horas e os repousos?

Limite normal de 8h por dia

Ampliação mediante CCT ou ACT, nas condições aplicáveis.

Dois dias de repouso por semana

Redistribuição por CCT ou ACT, com média mensal e descanso mínimo.

42 horas em cinco dias de trabalho

CCT ou ACT pode autorizar a distribuição das 42h, com ampliação diária até o limite de 10h.

Exemplos de distribuição:	Valor da hora	Custos
5 dias de 8h24	44h para 42h: +4,76%	Cobertura das equipes
4 dias de 8h30 + 1 dia de 8h	44h para 40h: +10%	Horas extras e reflexos
4 dias de 9h + 1 dia de 6h	Com a mesma remuneração	Custos próprios da operação

A distribuição exige autorização coletiva e respeito aos limites aplicáveis.

EC 141/2026, art. 7º. Os percentuais ao lado se referem ao valor da hora, não ao aumento total da folha.

Repousos ajustados à demanda da atividade

CCT ou ACT pode redistribuir os repousos entre as semanas, preservando a média no mês-calendário.

Exemplo em um ciclo de quatro semanas:

1 repouso em cada uma das três primeiras semanas e 5 na quarta.

Conferir o mês completo e a sequência real dos dias trabalhados.

Salvaguardas

- Exceção mediante negociação
- Média de 2 repousos por semana
- Apuração no mês-calendário
- Descanso mínimo semanal

Art. 7º, § 2º, da Constituição. O exemplo não define um total fixo de oito repousos para qualquer mês.

Intervalo maior e janela de atendimento

Ampliação do intervalo, se adequada à atividade:

Aditivo contratual

Consentimento do empregado

Ausência de prejuízo

Requisitos e limites

Regra geral: intervalo de até 2h
CCT e ACT podem prever mais de 2h

Observar limites e regras especiais
Preservar descansos e pausa efetiva

A pausa deve ser efetiva e a alteração não pode causar prejuízo.

CLT, arts. 71 e 468. CCT ou ACT pode prever intervalo superior a duas horas, observadas as regras aplicáveis.

Revisão das cláusulas de jornada e repouso

Após dois meses da publicação, as cláusulas incompatíveis com a EC perdem efeito. A revisão deve anteceder a implantação das novas escalas.

Pontos de revisão

01	Jornada e compensações
02	Repousos e revezamentos
03	Banco de horas e saldos
04	Ponto e critérios de folha

A revisão alcança as disposições incompatíveis, preservando as demais.

EC 141/2026, art. 3º.

Quem negocia e quem fica abrangido

Convenção coletiva	Acordo coletivo	Territorialidade
Via preferencial do Escritório	Empresa e sindicato laboral	Categoria econômica
Sindicatos patronal e laboral	Avaliação específica	Base de cada unidade
Solução para a categoria	Necessidade da empresa	Instrumento aplicável

A categoria e a base territorial definem a representação aplicável.

Orientação do Escritório: priorizar a CCT, com avaliação específica de eventual ACT.

Jornadas menores e escalas especiais

Até 40 horas	Operação contínua	Escalas especiais
Sem redução proporcional	Cobertura do serviço	Exame de 12×36 e turnos
Dois repousos semanais	Revezamento de equipes	Regras da atividade
Distribuição dos dias	Instrumentos coletivos	Compatibilidade com a EC

A jornada já reduzida exige conferir também a distribuição dos repousos.

EC 141/2026, art. 4º. Escalas especiais precisam de análise das regras próprias e de sua compatibilidade.

Art. 8º: quem pode estar abrangido

O enquadramento exige os dois requisitos:

Diploma de nível superior

Remuneração de, no mínimo, 2,5 vezes o teto do RGPS

A análise é individual e deve considerar todas as ressalvas.

Limites da exceção

- Exceção de duração e controle
- Repousos mantidos
- Ressalvas da CCT ou do ACT
- Empregados públicos excluídos

EC 141/2026, art. 8º. Liberalidade patronal ou previsão coletiva pode afastar a exceção.

Pequenos negócios e medidas transitórias

A EC permite que lei complementar estabeleça medidas transitórias para MEI, ME e EPP. A aplicação depende da lei e de seus requisitos.

Condições

Manutenção dos níveis de emprego	Sem dispensa automática
Dependência de lei complementar	Planejamento da transição

O porte da empresa, isoladamente, não afasta as novas regras.

EC 141/2026, art. 5º. Acompanhar a legislação e a condição de manutenção dos níveis de emprego.

Art. 5º: a condição é preservar níveis de emprego

MEI, ME e EPP poderão ter medidas transitórias de mitigação, se uma lei complementar as estabelecer.

A manutenção dos níveis de emprego é condição expressa da EC para essas medidas.

A EC não define período de referência, forma de apuração ou efeitos de desligamentos. Esses critérios precisam ser examinados na lei que instituir a medida.

EC 141/2026, art. 5º. A faculdade não representa dispensa automática nem estabilidade individual instituída pela própria EC.

O que cada atividade precisa avaliar

Comércio	Indústria	Serviços
Domingos e sazonalidade	Troca de turnos	Cobertura e picos de demanda
Remuneração variável	Continuidade produtiva	Equipes e postos contratados
Horários de atendimento	Transporte e segurança	Escalas, prazos e custos

As necessidades de cada setor orientam a negociação coletiva.

Os exemplos servem ao diagnóstico e não representam dispensa geral das novas regras.

Atribuições na preparação e na implantação

Empresas	Sindicatos	Assessoria técnica
Diagnóstico e decisões	Orientação dos associados	Enquadramento jurídico
Escalas, ponto e folha	Negociação coletiva	Redação dos instrumentos
Salários e implantação	Demandas da categoria	Acompanhamento dos atos

A empresa fornece o diagnóstico e o sindicato consolida as demandas da categoria.

A atuação sindical não transfere à entidade as obrigações individuais dos empregadores.

Por que priorizamos a negociação entre sindicatos

Sindicato patronal e sindicato laboral
Uma solução para as necessidades da categoria

CAMINHO RECOMENDADO

Priorizar a negociação da CCT

Acompanhar o sindicato da base

Buscar coerência para a categoria

Avaliar ACT por necessidade específica

A prioridade à CCT é uma orientação estratégica do Escritório.
Eventual ACT exige avaliação da necessidade da empresa e do estágio da negociação setorial.

Flexibilizações: evolução do noticiário

Decreto em preparação · 27–28/10

Teresa Leitão relata discussão no MTE. CNN prevê minuta na semana de 2/11 e regulamentação até meados de novembro.

PEC paralela · 30/10

Eduardo Braga prepara ajustes para jornadas especiais. Outras ideias tratam da transição e dos reflexos dos repousos.

Flexibilidade por negociação coletiva · 03/11

Marinho prevê decreto nesta semana e ajustes negociados, preservando os repousos. Defende articulação sindical nacional.

Divergência sobre o instrumento · 03–04/11

Teresa Leitão defende lei complementar e considera desnecessária nova PEC. A via normativa continua em discussão.

Cautela das entidades patronais · 29/10–03/11

SINICON recomenda aguardar diretrizes para formalizar ajustes. Entidades da comunicação pedem regras para jornadas especiais.

De 26/10 a 04/11/2026. Síntese das frentes identificadas. Datas, fontes e alcance nas notas.

Qual instrumento pode flexibilizar?

Lei complementar · MEI, ME e EPP

Art. 5º da EC: poderá criar medidas transitórias, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. O porte, sozinho, não concede dispensa.

Lei ordinária · regimes diferenciados

Art. 7º, § 3º, da CF: lei poderá definir hipóteses e condições, respeitados os limites constitucionais. O benefício depende do texto aplicável.

Decreto e regulamentação · alcance limitado

Anúncios tratam de orientação e ajustes negociados. Decreto deve respeitar a EC e a reserva legal. A Secom afirma que a emenda permanece inalterada.

PEC paralela · alteração da Constituição

Pode modificar regras constitucionais após aprovação e promulgação. As notícias relatam articulação e coleta de assinaturas, sem aprovação confirmada.

A preparação e a negociação entre sindicatos devem prosseguir, acompanhando os atos oficiais.

Até 04/11, a apuração não confirmou ato publicado que autorize as exceções anunciadas. Fontes nas notas.

RUEDIGER
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/SC 1596/2009

Obrigado!

Assessoria jurídica para Empresas e Entidades Patronais

www.ruediger.adv.br
Blumenau · SC