

NOTA TÉCNICA Nº03/2026

Emenda Constitucional nº 141/2026

Redução da jornada e repouso semanal remunerado de dois dias

20 de outubro de 2026

1. OBJETO

A **Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP)** apresenta a síntese técnica da [Emenda Constitucional nº 141/2026](#), promulgada e publicada no Diário Oficial da União em 16/10/2026, que altera o art. 7º da Constituição Federal (nova redação dos incisos XIII e XV e inclusão dos §§ 2º e 3º). A nota distingue o que está expressamente definido no texto da Emenda dos pontos que dependem de regulamentação, negociação coletiva ou interpretação dos tribunais.

2. O QUE A EMENDA DEFINE

- a) Jornada (art. 7º, XIII, CF):** duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.
- b) Repouso (art. 7º, XV, CF):** repouso semanal remunerado de dois dias, sendo um deles preferencialmente aos domingos.
- c) Regime compensatório (art. 7º, § 2º, CF):** convenção ou acordo coletivo pode, em caráter excepcional, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, instituir regime que assegure, na média do mês-calendário, dois dias de repouso por semana, garantido o gozo de pelo menos um desses dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.
- d) Regimes diferenciados (art. 7º, § 3º, CF):** a lei poderá dispor sobre hipóteses e condições de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º.
- e) Irredutibilidade (art. 2º e parágrafo único):** as novas regras aplicam-se aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive quanto aos pisos salariais.
- f) Normas coletivas (art. 3º):** decorridos dois meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de acordos e convenções coletivas sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com o novo texto. O efeito tende a ser mais sensível nas cláusulas de compensação de jornada, banco de horas, escalas e turnos, que devem ser revistas com prioridade.
- g) Jornadas já reduzidas (art. 4º):** não há redução proporcional das jornadas fixadas em 40 horas semanais ou menos, mas o repouso de dois dias também se aplica a esses empregados.
- h) ME, EPP e MEI (art. 5º):** a Emenda autoriza lei complementar a instituir medidas transitórias de mitigação dos impactos da redução da jornada e do segundo dia de repouso, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Trata-se de autorização para regulamentação futura:

Relações do Trabalho

enquanto a lei complementar não for editada, esses empregadores observam os mesmos limites e prazos aplicáveis aos demais.

- i) **Contratos com a Administração Pública (art. 9º):** nos contratos vigentes em 16/10/2026 cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, a redução da duração do trabalho aplica-se após aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até 1 ano da publicação (16/10/2027). Os empregados alocados passam a ser abrangidos na data do aditamento ou, independentemente dele, ao fim desse prazo (§ 2º). Contratos aditados nos 2 primeiros meses seguem os prazos gerais da Emenda (§ 3º). O caput trata expressamente da redução da duração do trabalho; a extensão do mesmo prazo ao segundo dia de repouso não é explícita e recomenda cautela.
- j) **Empregados com diploma de nível superior e remuneração elevada (art. 8º):** as regras de duração do trabalho e controle da jornada não se aplicam ao empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), salvo por liberalidade do empregador ou previsão em acordo ou convenção coletiva, respeitados o repouso de dois dias (art. 7º, XV, CF) e o regime compensatório do art. 7º, § 2º, CF. A regra não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta (§ 1º), e as ações correspondentes são da competência da Justiça do Trabalho (§ 2º).

3. PRAZOS DE IMPLANTAÇÃO

Marco	Data de referência	Efeito previsto na Emenda
Publicação	16/10/2026	Vigência dos demais dispositivos (art. 10, II): nova redação do inciso XIII e §§ 2º e 3º do art. 7º, irredutibilidade salarial (art. 2º) e regra do art. 8º. Início do prazo de 1 ano dos contratos públicos (art. 9º). A redução da jornada segue o cronograma do art. 6º.
2 meses	16/12/2026	Limite de 42 horas semanais (art. 6º, I); repouso de dois dias (art. 10, I); perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis (art. 3º); contratos públicos aditados até esta data passam a observar os prazos gerais (art. 9º, § 3º).
Transição	16/12/2026 a 16/12/2027	Norma coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas semanais, respeitado o repouso de dois dias (art. 7º).
Contratos públicos	16/10/2027	Prazo máximo para o aditamento de reequilíbrio. Os empregados alocados passam a ser abrangidos pela redução da jornada, com ou sem aditamento (art. 9º, caput e § 2º).
14 meses após a publicação	16/12/2027	Limite de 40 horas semanais (art. 6º, II).

As datas consideram a contagem de prazos em meses pelo art. 132, § 3º, do Código Civil. A Emenda não fixa expressamente o critério de contagem, e há leitura que desloca o início da eficácia em um dia (art. 8º, § 1º, da LC nº 95/1998). **Por prudência, recomenda-se que as empresas estejam adequadas a partir de 16/12/2026.**

4. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

4.1. O que está definido

A Emenda assegura dois dias de repouso remunerado por semana, um deles preferencialmente aos domingos, e não autoriza redução salarial. Para o empregado mensalista, a remuneração dos repousos já está compreendida no salário mensal (art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949), que deve ser integralmente mantido. Feriados continuam disciplinados pela Lei nº 605/1949.

4.2. O que a Emenda não disciplina

A Emenda **não trata** de divisores de salário-hora, do cálculo do repouso sobre verbas variáveis, nem dos efeitos de faltas e atrasos sobre a remuneração dos repousos. Esses temas continuam regidos pela Lei nº 605/1949, pela CLT e pela jurisprudência, que foram construídas para o repouso de um único dia. Até que haja regulamentação ou entendimento dos tribunais, os pontos abaixo devem ser tratados como **áreas de atenção**, e não como regras consolidadas:

- a) **Divisores:** a doutrina está dividida. Uma corrente indica os divisores 210 (42 horas) e 200 (40 horas), pela lógica da Súmula 431 do TST e do Tema 260 de IRR do TST. Outra sustenta que, com dois dias de repouso, o cálculo deve considerar cinco dias de trabalho por semana, o que resultaria nos divisores 252 (42 horas) e 240 (40 horas). A Emenda não trata do tema.
- b) **Verbas variáveis:** horas extras habituais, comissões e demais parcelas variáveis integram o repouso remunerado (Lei nº 605/1949, art. 7º; Súmulas 27 e 172 do TST). Com dois dias de repouso por semana, a forma de cálculo poderá ser revista, com potencial aumento do custo dos reflexos. O impacto depende de definição sobre o critério de apuração.
- c) **Horistas, comissionistas e remuneração por produção:** a Emenda veda redução “de qualquer outra espécie” (art. 2º), mas não indica como preservar a remuneração de quem recebe por hora ou produção. É necessário avaliar o ajuste do valor da hora ou da base de cálculo.
- d) **Faltas e atrasos injustificados:** a Lei nº 605/1949 (art. 6º) afasta a remuneração do repouso quando o empregado não cumpre integralmente a semana. Há leitura doutrinária de que a falta injustificada autorizaria o desconto dos dois dias de repouso e do feriado da semana. A tese ainda não foi examinada pelos tribunais e envolve risco de questionamento.

5. RECOMENDAÇÕES

- a) **Negociação coletiva:** iniciar desde já a revisão das convenções e acordos coletivos, com vigência a partir de 16/12/2026, especialmente quanto à distribuição das 42 horas, aos regimes compensatórios, às escalas e turnos e ao banco de horas, com registro formal da construção negocial.
- b) **Diagnóstico interno:** mapear empregados por regime de trabalho e forma de remuneração e projetar o impacto financeiro das duas etapas.
- c) **Escalas e folha de pagamento:** adequar escalas e parametrizações antes de 16/12/2026, evitando a adoção de critérios não definidos na Emenda sem orientação jurídica.

Relações do Trabalho

- d) **Empregados com diploma de nível superior e remuneração elevada:** identificar os empregados elegíveis e revisar contratos antes de qualquer alteração no controle de jornada.
- e) **Contratos públicos:** avaliar a necessidade de pedido de reequilíbrio econômico-financeiro e formalizar o aditamento até 16/10/2027 (art. 9º).
- f) **Acompanhamento:** monitorar a lei ordinária sobre regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso (art. 7º, § 3º, CF) e a lei complementar sobre medidas transitórias para ME, EPP e MEI (art. 5º da Emenda) e a jurisprudência sobre os pontos indicados no item 4.2.

A FIEP seguirá acompanhando a regulamentação e a evolução jurisprudencial e permanece à disposição dos sindicatos filiados e das indústrias.

Esta nota tem caráter orientativo e não substitui a análise de situações concretas.



**GUILHERME FIORESE
PHILIPPI**

Coordenador do Conselho Temático
de Relações do Trabalho da Fiep

NARJARA CHEYENNE
CARMELO
ANDRIET:049762419
20

Assinado de forma digital por
NARJARA CHEYENNE
CARMELO
ANDRIET:04976241920
Dados: 2026.10.20 18:11:28
-03'00'

**NARJARA CHEYENNE CARMELO
ANDRIET**

Responsável Técnica do Conselho Temático
de Relações do Trabalho da Fiep
Gerência Jurídica Sistema Fiep

CHRISTIAN
SCHRAMM
JORGE:018344779
48

Assinado de forma digital
por CHRISTIAN SCHRAMM
JORGE:01834477948
Dados: 2026.10.20
18:28:27 -03'00'

CHRISTIAN SCHRAMM JORGE

Gerência Jurídica Sistema Fiep