ANÁLISE

TRABALHISTA E SINDICAL



ANO 7 • 246ª EDIÇÃO

BRASÍLIA,
22 DE OUTUBRO DE 2026

representacoop

SistemaOCB
CNCOOP | OCB | SESCOOP

Jornada de trabalho: EC 141/2026

Em 16 de outubro de 2026, foi promulgada a **Emenda Constitucional nº 141/2026**, que reduz a jornada máxima de trabalho de 44 para **40 horas semanais** e garante **dois dias de repouso semanal remunerado**, sem redução salarial.

Encerrada a tramitação legislativa, tem início a fase de **implementação**, com transição e prazos já definidos. Ainda assim, alguns pontos ainda dependem de regulamentação.

Neste boletim, apresentamos o **histórico de tramitação** da proposta, a **análise da Emenda**, estimativas de **impactos financeiros**, o papel da **negociação coletiva** e os pontos de atenção para as cooperativas.

Boa leitura!



SistemaOCB

Da PEC à Emenda Constitucional

A proposta de redução da jornada tramitou no Congresso Nacional a partir da **PEC 221/2019**, apresentada na Câmara dos Deputados, que previa originalmente jornada de 36 horas semanais e passou a ser analisada em conjunto com a **PEC 8/2025** que tratou, também, da jornada de trabalho de quatro dias.

O texto final fixou o limite em **40 horas semanais e escala de trabalho 5x2**, com transição em duas etapas, e foi aprovado com **ampla maioria nas duas Casas**.

Com a publicação no Diário Oficial da União, em **16 de outubro**, começou a contagem dos prazos de implementação.

2019 — CÂMARA

Apresentação da PEC 221/2019, que previa jornada de 36 horas semanais.

2025 — CÂMARA

A PEC 8/2025, relacionada à semana de quatro dias, passa a ser analisada em conjunto.

27/05/2026 — CÂMARA

Plenário aprova o texto em dois turnos.

14/10/2026 — SENADO

Plenário aprova o texto em dois turnos, por 75 votos a 1, sem alterações.

16/10/2026 — PROMULGAÇÃO

Congresso Nacional promulga a EC 141/2026.

Transição: redução em duas etapas até dezembro de 2027

A redução para 40 horas semanais será **progressiva** (art. 6º). O planejamento de escalas, contratações e orçamento deve considerar **as duas etapas**, e não apenas o limite final.

Marcos a observar:

- **16/12/2026:** redução da jornada máxima para 42 horas, com a concessão de segunda folga semanal remunerada.
- **16/12/2027:** redução da jornada máxima semana para 40 horas, com a continuidade da concessão da segunda folga semana remunerada.

Prazo total de implementação:

14 meses da publicação (16/10/2026)

A regra dos **dois repousos semanais remunerados** entra em vigor dois meses após a publicação; os demais dispositivos vigoram desde **16/10/2026** (art. 10).

Limites máximos de jornada semanal:

42 horas
a partir de 16/12/2026

40 horas
a partir de 16/12/2027

O que muda com a EC 141/2026

Jornada e repouso

Art. 1º | Jornada normal de até **8 horas diárias e 40 semanais**, mantidas a compensação e a redução por acordo ou convenção coletiva.

Repouso semanal remunerado de **dois dias**, um deles preferencialmente aos domingos.

A **escala 5x2 passa a ser a referência constitucional**; escalas como a 6x1 dependem de convenção ou acordo coletivo que garanta a média mensal de dois repousos.

Irredutibilidade salarial

Art. 2º | Vale para os **contratos em vigor** e veda redução salarial **nominal, proporcional ou de qualquer espécie**, inclusive dos pisos salariais.

Na prática, o salário mensal é mantido e o **custo da hora trabalhada aumenta**.

Para empregados remunerados por hora, o **valor-hora precisa ser recomposto** para que a remuneração mensal não venha a sofrer impactos.

Normas coletivas

Art. 3º | Dois meses após a publicação, **perdem eficácia** as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada do trabalho e repouso que sejam incompatíveis com a Emenda.

Escalas, jornadas e compensações previstas em normas coletivas precisam ser revistas **antes de 16/12/2026**.

Pisos, reajustes e benefícios **continuam vigentes**.

Regras específicas e exceções

Art. 4º Quem já trabalha até 40h

Não há redução adicional de horas, mas a escala deve **assegurar as duas folgas remuneradas**. Jornadas reduzidas distribuídas em seis dias terão de ser reorganizadas.

Art. 5º MEI, ME e EPP

Lei complementar **poderá** prever medidas transitórias, desde que mantidos os níveis de emprego. Como essa lei ainda não existe, **valem as mesmas regras e prazos**.

Art. 7º Janela de negociação

Durante o ano de transição, negociação coletiva de trabalho poderá ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas em 5 dias (**8h24 por dia**). Encerrada a janela, volta a prevalecer o teto diário de 8 horas.

Art. 8º Diploma e alta remuneração

Sem controle de jornada para quem tem, **cumulativamente**, diploma superior e salário igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS (**R$ 21.188,88**). Os dois repousos continuam devidos; não vale para empregados públicos.

Art. 9º Contratos públicos

Com emprego direto de mão de obra, a redução de horas depende de **aditamento para reequilíbrio**, em até 1 ano. Pela interpretação, só a redução da jornada depende do aditamento: a **segunda folga vale a partir de 16/12/2026**.

Art. 10 Vigência

Os dois repousos semanais vigoram **dois meses após a publicação ocorrida em 16/10/2026**. Os demais dispositivos entram em vigor na data da publicação.

Impactos financeiros na folha

De maneira geral, haverá **impacto direto na folha de pagamento**, como a majoração do valor-hora, do custo da hora extra e repercussão do segundo repouso nas parcelas variáveis. Os números a seguir são exemplos ilustrativos.

Mesmo salário, maior custo por hora

O valor da hora do mensalista resulta da divisão do salário por um divisor relacionado à jornada. Para 40 horas semanais, utiliza-se o **divisor 200** (Súmula 431 do TST); para 42 horas, o **divisor 210**. Tabela ilustrativa com salário de R$ 2.500,00:

Jornada semanal	Divisor	Valor-hora (salário de R$ 2.500)	Hora extra a 50%	Variação indicada
44 horas	220	R$ 11,36	R$ 17,04	Base
42 horas	210	R$ 11,90	R$ 17,85	+ 4,8%
40 horas	**200**	**R$ 12,50**	**R$ 18,75**	**+ 10%**

Custo de manter 44 horas com horas extras

As horas que excederem o novo limite seriam extraordinárias, com **adicional mínimo de 50%** e **limite de duas horas extras por dia**. Exemplo também com salário de R$ 2.500,00:

Etapa	Horas excedentes por semana	Custo mensal aproximado por empregado
Primeira etapa - limite de 42 horas	2 horas	R$ 142,80
Etapa final – limite de 40 horas	**4 horas**	**R$ 300,00**

! **Atenção:** esses valores não incluem reflexos em repouso remunerado, férias, 13º salário e FGTS, nem encargos. **O uso habitual de horas extras pode ampliar o risco de passivo trabalhista, pois pode integrar a remuneração para todos os efeitos.**

Negociação coletiva no centro da transição

A negociação coletiva de trabalho tem papel central. Vale destacar que as normas coletivas existentes possuem um **curto prazo para adequação para realização de ajustes**, já que são mecanismos de flexibilidade para a organização da nova jornada. Pautas sugeridas para a mesa de negociação:



- Distribuição das **42 horas semanais** durante a transição
- Regime compensatório por turno, com **média mensal de dois repousos semanais**
- Tratamento de **escalas 12x36, plantões e turnos de revezamento**
- Revisão de **banco de horas** e demais compensações existentes na cooperativa
- **Controle de jornada** dos empregados abrangidos pelo art. 8º da EC 141/2026
- **Vigência coordenada** com os prazos de transição

JORNADA DE TRABALHO | NEGOCIAÇÃO

Normas coletivas: o que revisar e como negociar

Cláusulas a revisar

Escala **6x1 como regra** sem assegurar a média de dois repousos semanais.

Compensações e escalas **sem ao menos uma folga** em cada semana de trabalho.

Jornadas acima dos limites de cada etapa: **42 horas** e, depois, **40 horas**.

As demais cláusulas seguem válidas, mas vale **rever o instrumento como um todo.**

Possibilidade de negociação

Regime compensatório com **média mensal de dois repousos por semana** e ao menos um dia de descanso a cada semana de trabalho

Ampliação da jornada diária no ano de transição para distribuir as 42 horas semanais.

Negociação coletiva específica por unidade e turno.

Revisão de **12x36, plantões, turnos e bancos de horas**.

Controle de jornada dos empregados do **art. 8º.**

Risco da data-base

A data-base da categoria pode ocorrer **depois do prazo de dois meses**, deixando as escalas sem cobertura coletiva adequada.

A recomendação é **antecipar as tratativas**, sobretudo em operações que funcionam todos os dias, como os ramos **agropecuário, saúde e transporte**.

SistemaOCB

Temas que ainda geram dúvida interpretativa

Alguns temas podem gerar dúvidas interpretativas e dependem de **regulamentação ou de manifestação do Poder Judiciário**.

Compensação e banco de horas por acordo individual

A Constituição manteve a compensação mediante negociação coletiva, mas não menciona o acordo individual, hoje previsto na CLT e na jurisprudência.

Como a Emenda atribui à negociação coletiva a ampliação da jornada na transição e os regimes compensatórios, é **bastante temerário realizar acordo individual** para dispor sobre a realização de 42 horas em cinco dias.

Escala 12x36 e escalas especiais

A CLT admite a escala 12x36 por acordo individual escrito.

Diante da exigência de dois repousos semanais e da previsão de regimes compensatórios via norma coletiva, a **recomendação é revisar as escalas especiais por meio de negociação coletiva**.

Perguntas e respostas

1 A escala 6x1 está proibida?

Não. Os dois repousos passam a ser obrigatórios em **16/12/26**; escalas diferentes da 5x2 dependem de convenção/acordo coletivo que garanta a média de 2 repousos.

2 Um dos repousos precisa ser no domingo?

A Constituição prevê **preferencialmente aos domingos**. A preferência deve orientar as escalas, sem presumir folga fixa aos domingos para todos.

3 Todas as cooperativas deverão adotar a 5x2?

Não necessariamente. A 5x2 é uma alternativa prática, mas outras distribuições são possíveis, **respeitados os limites de jornada e os descansos**.

4 Quem já pratica 40 horas precisa reduzir a jornada novamente?

Não (art. 4º). Mas essas cooperativas também deverão garantir **os dois dias de repouso semanal remunerado**.

5 Os dois repousos precisam ser consecutivos?

A Emenda **não exige expressamente**. A distribuição deve observar a regra constitucional e, quando aplicável, os regimes compensatórios negociados coletivamente.

6 A redução da jornada pode reduzir salários?

Não. É vedada a redução **nominal, proporcional ou de qualquer espécie**, e a garantia também se aplica aos pisos salariais.

Perguntas e respostas

7 Como ficam comissões e parcelas variáveis?

É preciso revisar o cálculo do repouso sobre essas verbas conforme sua natureza jurídica: **não basta dobrar o valor pago**. Valide a metodologia com o jurídico e a folha.

8 Dá para compensar o custo cortando benefícios?

Salários e pisos salariais, não. Qualquer revisão de benefícios e incentivos exige **análise jurídica específica** e não pode usar a transição para contornar a irredutibilidade.

9 Acordos e convenções atuais continuam valendo?

Sim, exceto as cláusulas de jornada e repouso incompatíveis, que **perdem efeito em 16/12/2026**. As demais não são invalidadas pela Emenda.

10 Há tratamento diferenciado para pequenas cooperativas?

Ainda não. O art. 5º prevê lei complementar futura; **não há dispensa automática das novas regras**. É preciso acompanhar a regulamentação.

11 Como ficam os contratos com a Administração Pública?

A redução de horas segue o **aditamento para reequilíbrio**, em até um ano (art. 9º). Mapeie os contratos e solicite o reequilíbrio com antecedência.

12 As novas regras devem ser observadas pelas cooperativas de trabalho?

A partir da análise conjunta da Lei 12.690/12, da EC 141/26 e das demais normas aplicáveis, recomenda-se que as cooperativas de trabalho **avaliem e promovam a adequação às novas regras relativas à duração do trabalho e aos períodos de repouso**.

Iniciativas do Sistema OCB

Materiais Orientativos

Disponibilização de **materiais orientativos**, com linguagem acessível, contendo informações atualizadas sobre o **calendário de implementação, prazos legais** e detalhes sobre a **regulamentação.**

Reuniões Técnicas

Agendamento de **encontros técnicos** com as Federações e Sindicatos do Sistema Sindical Cooperativista com a participação de profissionais que estão diretamente envolvidos na implementação.

Negociação Coletiva

Apoio técnico da CNCoop nas **negociações coletivas de trabalho,** de maneira a orientar as entidades sindicais e cooperativas na análise e aperfeiçoamento de cláusulas para que estejam de acordo com a Emenda.

Agenda de Acompanhamento

Monitoramento contínuo da edição de **normas complementares, orientações administrativas** e **decisões judiciais** que possam afetar a aplicação da Emenda Constitucional 141/2026.

Cursos e Treinamentos

Realização de **cursos técnicos** voltados para **adequação trabalhista** e jurídica, abordando as mudanças constitucionais e as principais alterações no âmbito das relações de trabalho, a serem disponibilizados na **Capacitacoop.**

Considerações finais

A Emenda Constitucional 141/2026 representa um **desafio relevante** para a organização do trabalho e a gestão de pessoas nas cooperativas.

É fundamental iniciar **desde já o diagnóstico** das práticas de jornada: dias de trabalho e repouso, regimes especiais, reflexos na folha e necessidades de negociação coletiva.

A transição exige **atuação integrada** de RH, jurídico, departamento pessoal, finanças e lideranças operacionais, com as entidades sindicais sempre que necessário.

Não há solução única: cada cooperativa deve avaliar sua realidade, os instrumentos coletivos vigentes, **acompanhar a regulamentação** e os desdobramentos jurídicos e legislativos.



SistemaOCB
CNCOOP | OCB | SESCOOP

Acesse as edições anteriores.

Acompanhe nosso trabalho em:

@sistemaocb

somos coop