

Disputar a renda, reduzir a jornada o trabalho no centro do desenvolvimento

EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026:
IDEIAS PARA A ESTRATÉGIA SINDICAL



PONTOS CENTRAIS DA EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

- 1. FIM DA ESCALA 6X1**
- 2. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO**
- 3. FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Tendências mundiais da Jornada de trabalho nas últimas 2 décadas

1. Polarização da jornada de trabalho: pessoas com longas jornadas **X** pessoas com jornadas insuficientes.
2. Distribuição da jornada de trabalho: ampliação de escalas fora do “horário comercial”.
3. Contratos de trabalho que têm como principal característica flexibilizar o uso da jornada de trabalho pelas empresas.
4. Reformas trabalhistas que enfraquecem a regulação da jornada de trabalho.
5. Tecnologias que facilitam a precarização da jornada de trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho.

LUTAS SINDICAIS: REDUÇÃO + DISTRIBUIÇÃO + INTENSIDADE

EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Art. 1º - Alterações no art. 7º da Constituição Federal

- Reduz a jornada normal de 44 horas para 40 horas semanais.
- Mantem o limite de 8 horas diárias e a possibilidade de compensação por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (ACT/CCT).
- Garante 2 dias de repouso semanal remunerado, 1 deles preferencialmente aos domingos.
- ACTs/CCTs poderão prever, excepcionalmente, compensações de jornada, garantindo, em média, 2 dias de descanso por semana e pelo menos 1 dia de folga por semana dentro do mês.
- Permite que novas leis estabeleçam condições para regimes diferenciados de jornada e descanso, respeitados os limites constitucionais (setores com características específicas).

EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Art. 2º - Redução da jornada sem redução salarial	• As novas regras valem para todos os contratos em vigor e devem ocorrer sem qualquer redução salarial, inclusive nos pisos salariais.
Art. 3º - Revogação de cláusulas de acordos e convenções de trabalho incompatíveis	• Depois de 2 meses da publicação da emenda (15/12/2026), as cláusulas de ACTs/CCTs incompatíveis com as novas regras de jornada e repouso semanal perdem efeito.
Art. 4º - Proteção a jornadas já reduzidas	• Quem já trabalha com jornada igual ou inferior a 40 horas semanais não terá redução proporcional adicional. • Neste caso, está garantida a aplicação da nova regra de descanso semanal.
Art. 5º - Apoio aos MEIs e a micro e pequenas empresas	• Uma lei complementar poderá criar medidas para reduzir impactos da mudança para MEIs com empregado, microempresas e empresas de pequeno porte desde que tenha como contrapartida a garantia do nível de emprego.

EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Artigo	Conteúdo
Art. 6º - Redução progressiva da jornada para 40 horas	A redução será feita de forma gradual: • 1a fase: após 60 dias da publicação (15/12/2026), o limite será de 42 horas semanais; • 2a fase: após mais 12 meses (15/12/2027), o limite será de 40 horas semanais.
Art. 7º – Negociação coletiva durante a transição	• Transição de 42 para 40 horas semanais (entre dezembro de 2026 a dezembro de 2027): os ACTs/CCTs podem ampliar a duração diária do trabalho (acima do limite de 8 horas diárias definido na constituição) para viabilizar a distribuição da jornada semanal, respeitadas as regras constitucionais de descanso semanal (2 dias). 5 dias de trabalho e 2 de descanso (5x2) e 8 horas diárias de trabalho = 40 horas semanais. A negociação pode definir a distribuição dos 120 minutos, para totalizar as 42 horas semanais nos primeiros 12 meses de vigência da norma.
Art. 8º - Regras para empregados hipersuficientes	• Trabalhadores com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (R\$ 21.188,88), estarão sujeitos às novas regras por liberalidade da empresa ou por ACT/CCT. • Tem direito aos dois dias de descanso por semana. • Essa regra não vale para servidores e empregados públicos.

EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Artigo	Conteúdo
Art. 9º - Contratos com a administração pública	• Terceirizados/as no setor público: a redução da jornada será aplicada após ajuste contratual para preservar o equilíbrio econômico-financeiro, em aditivo do contrato. • Se esse ajuste não ocorrer em até 12 meses, será estabelecido automaticamente a jornada de 40 horas semanais sem redução salarial e os dois dias de descansos. • A regra vale para contratos de: licitações, concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração.
Art. 10º - Entrada em vigor da emenda	A emenda à CF entra em vigor em momentos diferentes: • 2 dias de descanso e 42 horas semanais entram em vigor dois meses após a publicação; • Os demais dispositivos entraram em vigor na data da publicação (16/10/2026).

ORIENTAÇÕES PARA COLABORAR COM A NEGOCIAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

1. Transformar a implementação da EC141/26 em agenda estratégica

Transformar o “poderá negociar” em “somente pela negociação coletiva”.

Ampliar

- proteção social
- representatividade e legitimidade das entidades sindicais
- ampliar a sindicalização

Melhorar

as condições de trabalho

Gerar

empregos quando necessário para completar a força de trabalho.

Equilibrar

tempo de trabalho e descanso

Pauta a explorar

Negociar o conjunto de temas da jornada de trabalho que foram precarizados nas últimas décadas.

Objetivo sindical: reduzir a jornada, proteger direitos, distribuir melhor o tempo de trabalho e de vida, ampliar o poder negocial.

2. Escalas de trabalho

A mudança é uma oportunidade para rever modelos de organização apoiados em jornadas exaustivas.

As escalas organizam

Distribuição das horas de trabalho, força de trabalho disponível em cada período e descanso, sobretudo em atividades que funcionam continuamente.

A flexibilidade tem limites

Não pode comprometer saúde, qualidade de vida nem direitos trabalhistas.

Há espaço para negociar

Crerios de distribuição do tempo, descanso e contrapartidas que beneficiem quem trabalha.

- As escalas são mais comuns em atividades que demandam funcionamento contínuo: comércio, saúde, segurança, indústria, logística e serviços essenciais.
- Exemplos de escalas: 5x2, 12x36, 5x1, 6x2, 4x2, 2x2, 4x3, mista (6X1 e "6X2), turnos ininterruptos de revezamento e regimes especiais.
- Atenção especial:
 - a escala 12X36h, difundida após a Reforma Trabalhista de 2017, deve ser aplicada em casos específicos.
 - Regras do Descanso Semanal Remunerado (DSR).

Entender a operação das empresas com escala contínua

- Muitas empresas funcionam sete dias por semana e operam em mais de um turno.
- A escala 6x1 permitia cobrir esses horários com um quadro de pessoal restrito.
- A dificuldade de garantir dois dias consecutivos de descanso pode revelar falta de trabalhadores — e não apenas um problema operacional.
- Em vários casos, reorganizar as jornadas exigirá discutir a ampliação das contratações.

Pauta a explorar

1. Dimensionamento adequado das equipes.
2. Revisão do conjunto de escalas que precarizam o trabalho.

3. Avaliar a implementação direta das 40 horas semanais, sem a transição das 42 horas

Antecipar a reorganização pode beneficiar trabalhadores, sindicatos e empresas.

Para o sindicato

Antecipar a conquista das 40 horas semanais

Para trabalhadores

Organizar a redução da jornada com atenção à saúde e à qualidade de vida.

Para empresas

Planejar quadro de pessoal, turnos e escalas, evitando adaptações sucessivas.

4. Atenção às categorias mais vulneráveis

Exemplo: Trabalhadoras domésticas exige articulação nacional para efetivar os direitos.

- Categorias marcadas por elevada vulnerabilidade social e institucional.
- A representação sindical não está estruturada de forma homogênea em todo o país.
- Proposta: mesa nacional de negociação coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- Objetivo: construir um acordo nacional para a transição e discutir ampliação de direitos.

Demais setores também podem se beneficiar de mesas nacionais

Quem participa das mesas nacionais?

1. Sindicatos de base de trabalhadores e empregadores
2. Centrais sindicais e Confederações de trabalhadores e empregadores
3. Coordenação: Ministério do Trabalho e Emprego.

Pauta a explorar

A partir de um patamar estabelecido, adequar as orientações nacionais setoriais para cada localidade e incorporar demais temas relacionados à jornada.

5. Organizar a transição para 42 horas semanais em escalas 5X2

A distribuição do tempo deve minimizar impactos na rotina diária.

Possibilidade A — ajuste diário

- Entrada 5 minutos mais cedo
- Redução de 14 minutos no intervalo de almoço
- Saída 5 minutos mais tarde

Distribuir a redução ao longo do dia.

Possibilidade B — dias alternados

- Dois dias na semana com 1 hora a mais
- Dois dias na semana com 30 minutos no início do turno e 30 minutos na saída

As alternativas precisam ser conferidas e ajustadas à jornada real de cada categoria.

Negociar critérios de aplicação e exceções

- Prever critérios para situações em que a compensação no fim do dia não seja adequada, como no caso de estudantes.
- Debater dispensas ou ajustes para mães e pais com crianças em idade escolar e PCDs, quando houver prejuízo comprovado.
- Considerar os efeitos sobre deslocamentos, horários escolares, estudos e organização familiar.
- Buscar soluções negociadas que não transfiram os custos da reorganização para os trabalhadores.

Pauta a explorar

Proteger segmentos
com especificidades

6. Proteger a saúde e os direitos

Flexibilidade não pode significar piora das condições de trabalho.

Saúde

Reduzir desgaste físico e mental.

Qualidade de vida

Equilibrar trabalho, descanso, família e vida social.

Direitos

Preservar garantias legais e melhorar as condições de trabalho.

Pauta a explorar

Cláusulas de saúde e segurança relacionadas à jornada de trabalho

A reorganização deve colocar as pessoas — e não apenas a operação — no centro das decisões.

7. Garantias legais: o que observar na negociação

Referência	Garantias
Constituição Federal (art. 7º)	Limites de jornada; descanso semanal remunerado; adicional mínimo de 50% para horas extras; proteção salarial e proteções específicas.
CLT (arts. 58 a 75)	Controle da jornada; intervalos intrajornada; descanso semanal; regras para domingos e feriados; horas extras e adicionais.
Descanso entre jornadas	Observar o intervalo interjornada mínimo de 11 horas, conforme indicado no material.
Turnos e escalas	Verificar regras aplicáveis a turnos ininterruptos de revezamento e escalas diferenciadas.
Negociação coletiva	Banco de horas e ajustes de jornada devem respeitar os requisitos legais e os instrumentos coletivos aplicáveis.

Obrigada!

Adriana Marcolino
Diretora Técnica DIEESE
adriana@dieese.org.br