senalba RS
Sindicato dos Trabalhadores do Bem Estar
e do Desenvolvimento Social




CARTILHA DO TRABALHADOR · NOV/2026

# 40 HORAS E 2 DIAS DE DESCANSO

Entenda a Emenda Constitucional nº 141 e o que muda na sua jornada, no seu descanso e no seu salário.

Atualizada em 24 de novembro de 2026

Informação do seu sindicato

PARA COMEÇAR

# O ESSENCIAL EM UM MINUTO

A Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, mudou o artigo 7º da Constituição. A jornada máxima cai de 44 para 40 horas por semana, em duas etapas. O descanso semanal passa de um para dois dias. E o seu salário não pode diminuir.



## 42h → 40h

A jornada semanal máxima cai em duas etapas: **42 horas** a partir de 16/12/2026 e **40 horas** a partir de 16/12/2027.



## 2 dias de descanso

São dois repousos por semana, de 24 horas cada. Um deles, de preferência, no **domingo**. Vale a partir de 16/12/2026.



## Salário mantido

Nenhuma redução de salário, nem do **piso** da categoria. Vale também para quem já está contratado.

## COMO LER ESTA CARTILHA

**Regra publicada**

Está na Emenda, no Decreto ou na Portaria. Vale como lei.

**Decisão provisória**

Liminar do STF de 12/11/2026, ainda sujeita à confirmação do Plenário. Pode mudar.

**Atenção**

Ponto que pede cuidado antes de assinar ou de concordar com qualquer mudança.

## QUEM DECIDE O QUÊ

| NORMA | DATA | O QUE TRATA |
|---|---|---|
| Emenda Constitucional nº 141 | 16/10/2026 | Muda a Constituição: 40 horas, 2 repousos, salário protegido |
| Decreto nº 13.173 | 19/11/2026 | Valor da hora, escalas 12x36 e turnos de revezamento |
| Portaria MTE nº 2.041 | 19/11/2026 | Descanso, salário-hora, normas coletivas e fiscalização |
| ADIs 8.041 e 8.042 (STF) | 12/11/2026 | Liminar sobre a transição e as convenções coletivas |

A Portaria foi publicada no Diário Oficial da União em 23/11/2026. Esta cartilha é informativa e não substitui a orientação do sindicato sobre o seu caso.

DATAS QUE IMPORTAM

# Calendário da nova jornada

A mudança vem por etapas. Anote as datas e confira o que passa a valer em cada uma.

### 16/10/2026

**Emenda 141 publicada.** A proteção do salário e as regras de transição já valem desde a publicação.

### 12/11/2026 STF

O ministro Flávio Dino concede **liminar** que organiza a transição. A decisão ainda precisa ser confirmada pelo Plenário.

### 19/11/2026

**Decreto 13.173 e Portaria MTE 2.041.** O governo regulamenta o valor da hora, o descanso, as escalas e a fiscalização.

### 16/12/2026 ★

**Começa a 1ª etapa:** jornada máxima de **42 horas** por semana e **2 dias de repouso**. Cláusulas de convenção ou acordo que contrariem a Emenda deixam de valer. O valor da hora passa a ser calculado com divisor 210.

### Cerca de 16/03/2027 STF

Termina a **janela de 90 dias** para sindicatos e empresas renegociarem as contrapartidas das convenções e acordos coletivos.

### Cerca de 14/04/2027 STF

Prazo máximo (180 dias da Emenda) para adaptar **parcerias e contratos com o poder público** que empregam mão de obra, inclusive PPPs e outros instrumentos de colaboração.

### 16/12/2027 ★

**Começa a 2ª etapa:** jornada máxima de **40 horas** por semana, com os 2 dias de repouso mantidos. Divisor 200 para o valor da hora.

**Sobre as datas "cerca de":** são prazos contados em dias a partir de 16/12/2026 (90 dias) e de 16/10/2026 (180 dias). Pequenas diferenças de contagem podem ocorrer. Confirme com o sindicato.

**Base:** EC 141/2026, arts. 1º, 6º e 10; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 13 e 16; ADIs 8.041 e 8.042, itens II, IV e VII da decisão.

1ª ETAPA · DE 16/12/2026 A 15/12/2027

# 42 HORAS POR SEMANA

Nesta primeira fase, a jornada máxima é de 42 horas por semana. Os dois dias de repouso já valem desde o primeiro dia.

## UMA SEMANA DE TRABALHO

| SEG | TER | QUA | QUI | SEX | SÁB | DOM |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8h24 trabalho | 8h24 trabalho | 8h24 trabalho | 8h24 trabalho | 8h24 trabalho | 24h descanso | 24h descanso |

**5 dias × 8h24 = 42 horas por semana**

*Exemplo: escala de segunda a sexta. 42 horas divididas em 5 dias dão 8 horas e 24 minutos por dia.*

## O QUE VOCÊ PRECISA SABER

- Com **dois dias de repouso**, sobram no máximo **cinco dias de trabalho** por semana, salvo compensação prevista em convenção ou acordo coletivo.
- O tempo trabalhado **além do limite** é hora extra e deve ser pago com acréscimo.
- Convenção ou acordo coletivo pode **ampliar a jornada diária** para encaixar as 42 horas na semana, sempre respeitando os dois repousos.
- Se o seu contrato **já prevê 40 horas ou menos**, a Emenda não reduz mais a sua jornada. Os dois dias de repouso valem do mesmo jeito.

**DECISÃO PROVISÓRIA DO STF**

**Se não houver convenção ou acordo até 15/12/2026,** a empresa pode distribuir as 42 horas em 5 dias de até **8h24 por dia**, sem pagar adicional de hora extra pelos **24 minutos** que passam da oitava hora. Isso vale somente até 15/12/2027.

**Atenção:** essa regra das 8h24 vem da liminar do STF e depende de confirmação do Plenário. Se o Senalba tiver acordo ou convenção que contemple a sua categoria, vale o que foi negociado.

**Base:** EC 141/2026, arts. 1º (art. 7º, XIII, da CF), 4º, 6º, I, e 7º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 6º, § 2º, e 16, I; ADIs 8.041 e 8.042, item I da decisão.

2ª ETAPA · A PARTIR DE 16/12/2027

# 40 HORAS POR SEMANA

Um ano depois da primeira etapa, a jornada máxima chega às 40 horas semanais, com os dois dias de repouso mantidos.

## UMA SEMANA DE TRABALHO

| SEG | TER | QUA | QUI | SEX | SÁB | DOM |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8h trabalho | 8h trabalho | 8h trabalho | 8h trabalho | 8h trabalho | 24h descanso | 24h descanso |

**5 dias × 8h = 40 horas por semana**

## ANTES, AGORA E DEPOIS

| | ANTES | 1ª ETAPA | 2ª ETAPA |
|---|---|---|---|
| Início | até 15/12/2026 | 16/12/2026 | 16/12/2027 |
| Jornada semanal máxima | 44 horas | 42 horas | 40 horas |
| Repouso semanal | 1 dia | 2 dias | 2 dias |
| Divisor do salário-hora | 220 | 210 | 200 |
| Salário mensal | mesmo valor | mesmo valor | mesmo valor |

*O salário mensal fica igual nas três fases. O que muda é o número de horas que você trabalha para recebê-lo.*

### SEU DIREITO

Dois dias de repouso por semana continuam garantidos nas duas etapas. Nenhuma norma pode eliminar esse direito.

### FIM DO 8H24

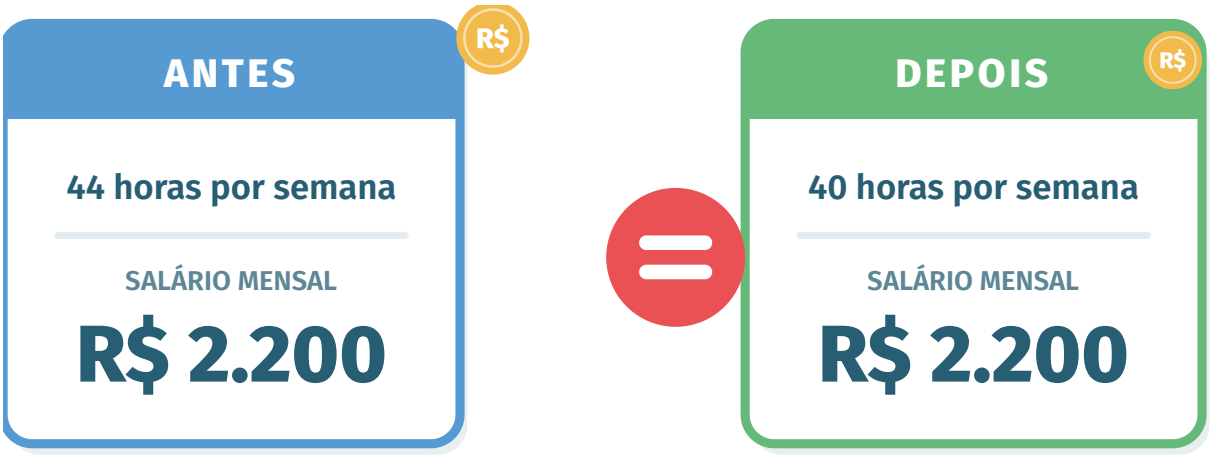
A distribuição em 8h24 diárias, permitida pelo STF na 1ª etapa, deixa de existir. Em 5 dias, a jornada passa a ser de 8 horas.

**Base:** EC 141/2026, arts. 1º, 6º, II, e 10; Decreto 13.173/2026, art. 5º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 10 e 16, II. O divisor 220 é o usado hoje para a jornada de 44 horas.

SEU BOLSO

# Meu salário não pode diminuir

Trabalhar menos horas não é motivo para ganhar menos. A Emenda proíbe qualquer redução salarial, seja ela direta, proporcional ou de outro tipo.




*Exemplo ilustrativo. O valor do salário é o mesmo antes e depois da redução da jornada.*

## Como isso funciona na prática

- **Mensalista:** o salário mensal continua com o mesmo valor, sem desconto pelas horas a menos.
- **Piso salarial:** a proteção vale inclusive para os pisos da categoria.
- **Horista, diarista, por tarefa, peça ou comissão:** o valor da hora, do dia, da tarefa ou da peça deve ser ajustado para manter o que você recebia por mês. A conta usa a **média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026**, ou do tempo de contrato, se for menor.
- **Contratos em vigor:** a regra vale para quem já está empregado. Não é preciso esperar uma nova contratação.

### Parece aumento, mas não é

Com menos horas na jornada, o salário passa a ser dividido por um número menor (210, depois 200). O **valor da hora sobe**, mas o salário mensal continua igual. A Portaria diz expressamente que isso não é reajuste.

**DECISÃO PROVISÓRIA DO STF**

Manter o salário de quem teve a jornada reduzida **não dá, por si só,** direito a colegas contratados com salários diferentes de pedirem equiparação, salvo as hipóteses previstas em lei.

**Base:** EC 141/2026, art. 2º e parágrafo único; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 6º e 10, §§ 3º a 5º; ADIs 8.041 e 8.042, item III da decisão.

FAÇA A CONTA

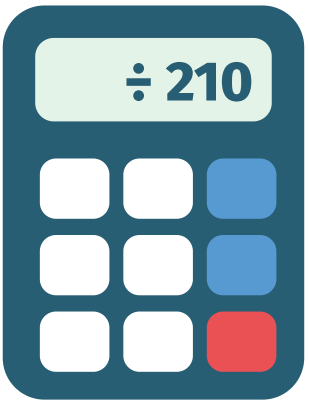
# QUANTO VALE A MINHA HORA?

O valor da hora é o salário mensal dividido por um número fixo, o **divisor**. Com a jornada menor, o divisor também diminui.

O Decreto 13.173 fixou os divisores:

- **210**, enquanto a jornada máxima for de 42 horas (a partir de 16/12/2026);
- **200**, quando a jornada máxima for de 40 horas (a partir de 16/12/2027).

Se a convenção, o contrato ou o regulamento da empresa trouxerem um divisor **mais favorável** a você, ele continua valendo.




## EXEMPLO COM SALÁRIO DE R$ 2.200,00

| ANTES · ÷ 220 | 1ª ETAPA · ÷ 210 | 2ª ETAPA · ÷ 200 |
|---|---|---|
| **R$ 10,00** | **R$ 10,48** | **R$ 11,00** |
| hora extra (+50%): **R$ 15,00** | hora extra (+50%): **R$ 15,71** | hora extra (+50%): **R$ 16,50** |

*Contas feitas com o adicional mínimo de 50% da Constituição (art. 7º, XVI). A sua convenção pode prever adicional maior. Os valores foram arredondados em centavos.*

## ONDE O VALOR DA HORA APARECE

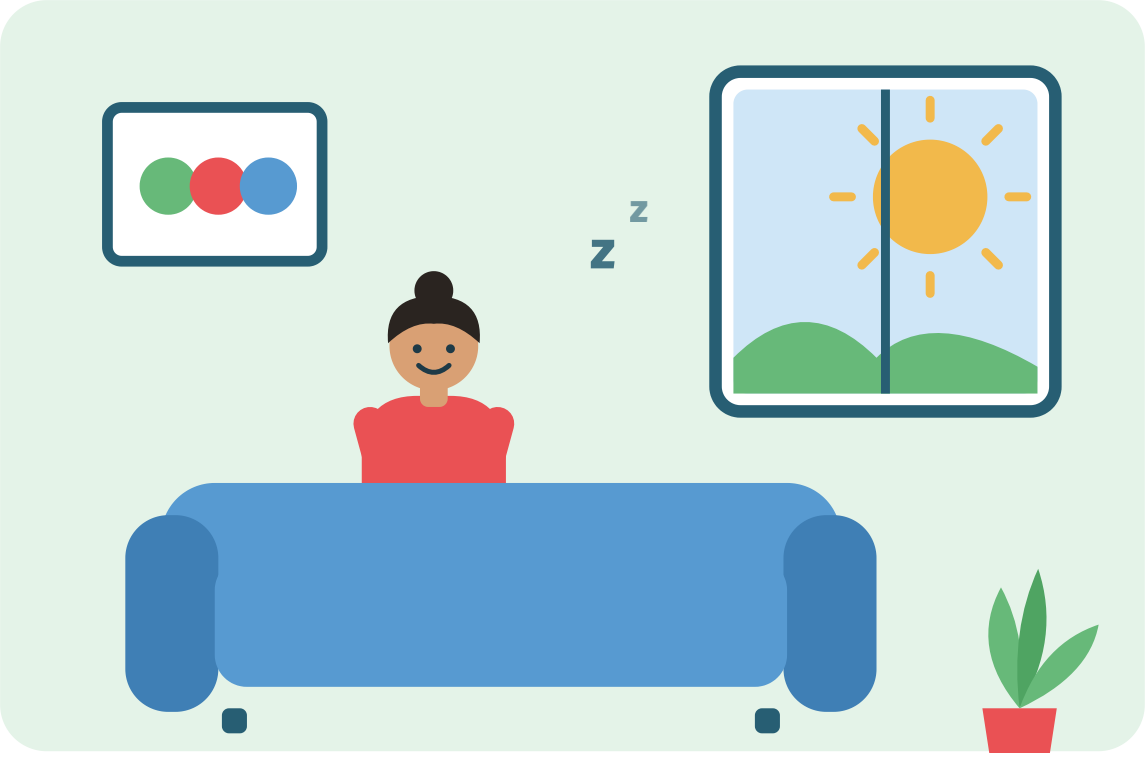
- **Horas extras** e o adicional que a norma coletiva prever.
- **Adicional noturno** e outras parcelas calculadas por hora.
- **Horistas e por tarefa:** o valor da unidade é ajustado para preservar a renda mensal. Veja a página anterior.

**Confira o contracheque.** Se o divisor continuar em 220 depois de 16/12/2026, o valor da sua hora e das suas horas extras pode estar abaixo do devido. Guarde os contracheques e fale com o sindicato.

**Base:** Decreto 13.173/2026, art. 5º e parágrafo único; Portaria MTE 2.041/2026, art. 10 e §§ 1º a 6º.

TEMPO PARA VIVER

# Dois dias de descanso por semana



Cada repouso tem **24 horas seguidas**. Um deles, de preferência, cai no **domingo**. **Os dois repousos não precisam ser consecutivos.**

## O que muda

- São **dois repousos por semana**, em vez de um, a partir de 16/12/2026.
- Os dois repousos **não precisam ser consecutivos**: podem cair em dias separados da semana.
- O descanso **não se confunde** com o intervalo entre uma jornada e outra, que continua valendo por inteiro (hoje, 11 horas).
- Vale para empregados urbanos, rurais e domésticos e, no que couber, para trabalhadores avulsos.

## E o pagamento?

Passar de um para dois dias de repouso **não aumenta nem diminui** o valor pago pelo repouso. A forma de cálculo é a mesma de antes, e o salário mensal continua igual.

Quem recebe por mês ou por quinzena já tem os dias de repouso incluídos no salário. Quem recebe por hora tem o repouso calculado sobre a jornada, com as horas extras habituais.

Feriado e repouso no mesmo dia não são pagos duas vezes.

**Compensação de folgas:** só por convenção ou acordo coletivo. Ela pode mudar **quando** você descansa, mas nunca acabar com os dois repousos.

**Base:** EC 141/2026, art. 1º (art. 7º, XV e § 2º, da CF); Decreto 13.173/2026, art. 1º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 4º, 11 e 12, § 3º.

CASOS DO DIA A DIA

# Trabalhei no dia de repouso. E agora?

Trabalhar nos dias de repouso só é permitido quando a atividade exige. E há regras para escalas, férias e faltas.

## Trabalho no dia de repouso

- Só é permitido quando houver **exigência técnica**: serviço que não pode parar por interesse público ou pelas condições da atividade.
- O dia trabalhado é **pago em dobro**, calculado sobre o valor do dia normal, **salvo** se a empresa der uma folga compensatória na mesma semana.
- Nos serviços que exigem trabalho aos domingos, a empresa precisa organizar **escala de revezamento mensal**, em quadro sujeito à fiscalização.

### Mulheres

Havendo trabalho aos domingos, a escala de revezamento é **quinzenal**, para favorecer o repouso dominical.

### Demais atividades

O repouso deve coincidir com o domingo, de preferência, **ao menos uma vez a cada quatro semanas**.

## Férias

As férias **não podem começar** nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal.

## Faltas e perda do repouso remunerado

Quem falta durante a semana **sem justificativa**, ou deixa de cumprir o horário por punição disciplinar, pode perder a remuneração do repouso daquela semana. Para esse cálculo, a semana vai de **segunda a domingo**.

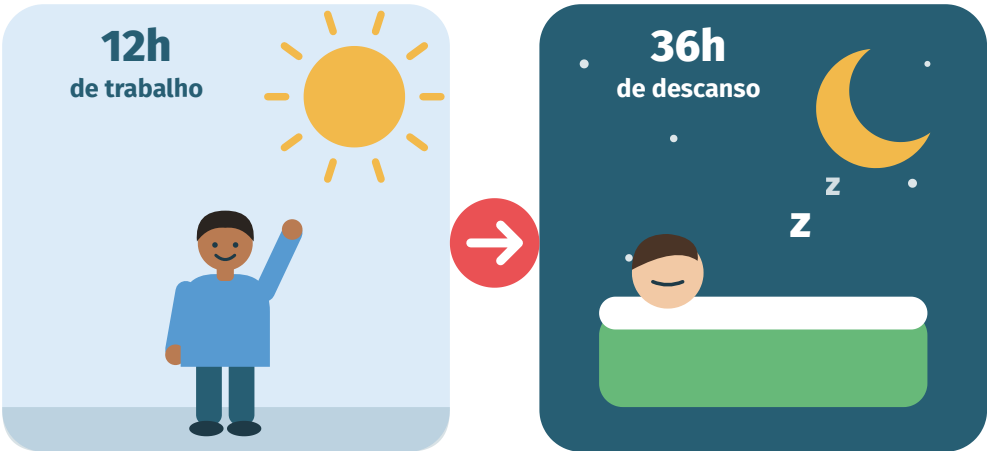
- **Não prejudicam o repouso:** as ausências legalmente justificadas (como as previstas no art. 473 da CLT) e as férias.

**Base:** Portaria MTE 2.041/2026, arts. 4º, § 5º, 5º e 12; Lei nº 605/1949; CLT, arts. 134, § 3º, 386 e 473.

ESCALAS E COMPENSAÇÕES

# 12x36, TURNOS E BANCO DE HORAS

Alguns trabalhadores da nossa categoria trabalham em escalas especiais. A regra geral é a mesma: o limite semanal vale como **média do mês** e os dois repousos não podem ser suprimidos.




## Escala 12x36

Quando a média do mês passar do limite semanal, a empresa deve **compensar as horas** ou **pagar horas extras**, nos termos da convenção ou do acordo coletivo. Vale também para o empregado doméstico.

*Conta ilustrativa: 12 horas × 3,5 plantões por semana = 42 horas. Cabe na 1ª etapa. Com o limite de 40 horas, a média passa em cerca de 2 horas por semana.*

## Turnos de revezamento

Em **turnos ininterruptos de revezamento**, a jornada é de **6 horas por dia**, salvo negociação coletiva diferente. Sempre respeitados o limite semanal e os dois repousos.

## Banco de horas

O saldo acumulado **até 15/12/2026** segue o que o acordo previu: compensação ou pagamento. As horas feitas a partir de 16/12/2026 seguem os novos limites.

**DECISÃO PROVISÓRIA DO STF**

**Compensação de folgas.** O STF afastou os limites fixos de semana e de mês para a compensação dos repousos. Eles passam a ser definidos em acordo ou convenção coletiva, **desde que os dois repousos sejam preservados por inteiro**. A compensação pode adiar o gozo do descanso, jamais suprimi-lo.

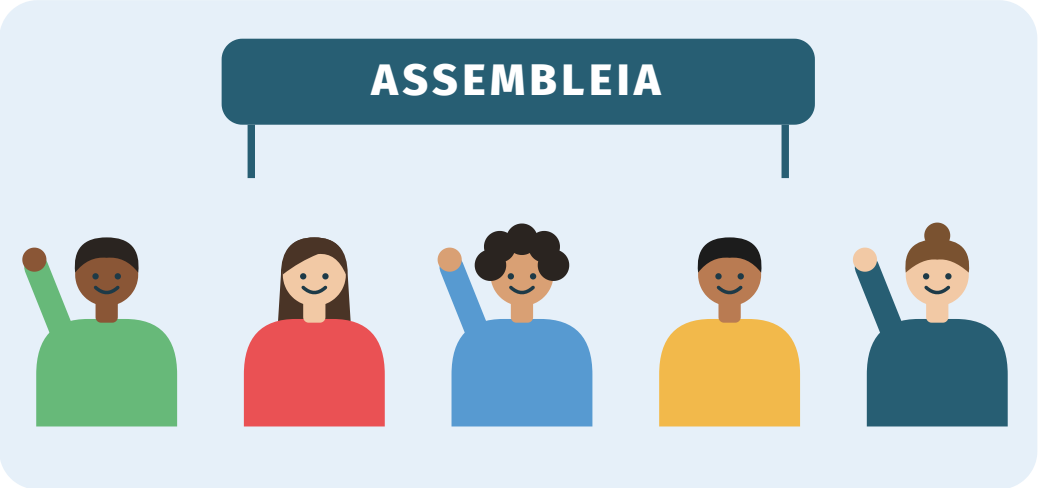
**Atenção:** a Portaria do MTE ainda traz limites mais rígidos para a compensação (por exemplo, no máximo seis dias seguidos de trabalho). Antes de aceitar uma escala de compensação, confirme com o sindicato.

**Atividades insalubres.** Aumentar a jornada diária pede cuidado: só é permitido por escala 12x36, por convenção ou acordo coletivo expresso, ou com autorização da Inspeção do Trabalho. A empresa também deve rever os riscos e respeitar pausas e intervalos.

**Base:** Decreto 13.173/2026, arts. 2º e 3º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 4º, § 3º, 7º, 8º, 13, §§ 4º e 5º, 14 e 15; ADIs 8.041 e 8.042, item IV da decisão.

A FORÇA DA CATEGORIA

# Convenções e acordos coletivos




Convenções e acordos coletivos continuam valendo, **exceto as cláusulas que contrariem a Emenda**. A negociação passou a ter prazo.

## O que acontece com a sua convenção

- A partir de **16/12/2026**, as cláusulas sobre jornada e repouso que forem **incompatíveis** com a Emenda deixam de produzir efeitos.
- As **demais cláusulas continuam**, inclusive as mais favoráveis a você, até o fim da vigência do instrumento.
- Acordos individuais de compensação, banco de horas e 12x36 que contrariem a Emenda também perdem o efeito.

**DECISÃO PROVISÓRIA DO STF**

O STF abriu uma **janela de 90 dias**, a partir de 16/12/2026, para sindicatos e empresas **renegociarem as contrapartidas** pactuadas, já que parte do acordo perdeu efeito.

**Se não houver novo acordo,** as cláusulas incompatíveis continuam sem efeito, mas as outras contrapartidas **não podem ser retiradas pela empresa sozinha**. Eventuais disputas vão à Justiça do Trabalho.

**Nenhum acordo, individual ou coletivo, pode tirar os dois dias de repouso nem manter jornada acima de 42 horas (e, depois, 40).** A negociação pode organizar como a jornada e as folgas são distribuídas, mas não pode retirar o direito.

**Base:** EC 141/2026, arts. 3º e 7º; Portaria MTE 2.041/2026, art. 13 e §§ 1º a 5º; ADIs 8.041 e 8.042, item II da decisão.

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

# Casos especiais

Algumas situações têm prazos ou regras próprias. Veja se a sua está aqui.

## Parcerias com o poder público



A Emenda alcança contratos da administração pública cuja execução envolva **emprego direto de mão de obra**, inclusive **parcerias público-privadas** e **outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada**.

Muitas entidades da nossa categoria mantêm parceria com o poder público para atuar em **educação, cultura e acolhimento social**. Nesses casos, a nova jornada vale após o **aditamento do instrumento**, para manter o equilíbrio financeiro, ou ao fim do prazo, o que ocorrer primeiro. O salário continua protegido.

**DECISÃO PROVISÓRIA DO STF**

O STF reduziu o prazo máximo de adaptação de 1 ano para **180 dias** contados da Emenda (cerca de 14/04/2027). Instrumentos aditados nos 2 primeiros meses (até 16/12/2026) seguem as novas regras desde o início. Em licitações em andamento, o prazo conta da assinatura do contrato.

**Atenção:** a entidade não pode reduzir o seu salário. Se a parceria não for ajustada, a nova jornada passa a valer ao fim do prazo mesmo sem aditamento. Confirme com o Senalba se o instrumento da sua entidade se enquadra.

## Micro e pequenas empresas

A Emenda prevê medidas transitórias por lei complementar. O STF pediu ao Congresso regras próprias em **180 dias**. O tratamento diferenciado **não pode acabar** com a jornada semanal reduzida nem com os dois repousos.

## Regimes diferenciados

Para atividades com particularidades (navios, plataformas, lavoura, turismo de temporada), a lei poderá definir regimes próprios. O STF pediu ao Congresso que o faça em **180 dias**, sem afastar a jornada reduzida e os dois repousos.

## Ensino superior e salário alto

Quem tem **diploma de nível superior** e salário igual ou maior que **2,5 vezes o teto do INSS** fica fora das regras de duração e controle da jornada. Essa exceção não vale se a empresa controlar a jornada por vontade própria ou se a convenção previr o controle, e **os dois repousos continuam garantidos**.

A regra não vale para empregados públicos, mas o STF a estendeu aos empregados de estatais que concorrem com empresas privadas.

**Outras categorias:** a Emenda vale para empregados urbanos, rurais e domésticos e, no que couber, para avulsos. Para o trabalhador avulso, o repouso é pago com acréscimo de um sexto sobre o que ele recebeu.

**Base:** EC 141/2026, arts. 1º (art. 7º, § 3º, da CF), 5º, 8º e 9º; Decreto 13.173/2026, art. 1º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 9º, 11, § 6º, e 17; ADIs 8.041 e 8.042, itens V a VIII da decisão.

TIRE SUAS DÚVIDAS

# Perguntas rápidas

As dúvidas mais comuns, com resposta curta. Para o seu caso, procure o sindicato.

### Meu salário vai diminuir?

**Não.** A Emenda proíbe qualquer redução salarial, inclusive dos pisos, e vale para quem já está contratado.

### Já posso trabalhar só 40 horas?

**Ainda não.** A jornada máxima é de 42 horas a partir de 16/12/2026 e de 40 horas a partir de 16/12/2027. Se o seu contrato já prevê menos, ele continua.

### Posso ter dois dias de folga já em dezembro?

**Sim.** Os dois repousos semanais valem a partir de 16/12/2026, um deles de preferência no domingo.

### A empresa pode me colocar 8h24 por dia?

**Pode, com condições.** Pela liminar do STF, só se não houver convenção ou acordo até 15/12/2026, em 5 dias por semana, até 15/12/2027. Decisão provisória.

### Meu banco de horas vai sumir?

**Não.** O saldo até 15/12/2026 é compensado ou pago conforme o acordo que criou o banco de horas.

### O valor da minha hora muda?

**Sim, sobe.** O divisor cai de 220 para 210 e depois para 200. O salário mensal fica igual, mas o valor da hora e das horas extras aumenta.

### Minha convenção coletiva acabou?

**Não.** Só perdem efeito as cláusulas incompatíveis com a Emenda. As demais seguem até o fim da vigência.

### A empresa pode cortar benefícios porque a jornada caiu?

**Não sozinha.** Sem renegociação, as contrapartidas anteriores não podem ser retiradas unilateralmente. A mudança passa pelo sindicato.

## Para guardar

| 42h | 2 dias | 40h |
|---|---|---|
| desde 16/12/2026 | desde 16/12/2026 | desde 16/12/2027 |
| jornada semanal máxima | de repouso por semana | jornada semanal máxima |

**Em todas as fases: salário mantido, piso protegido.**

LEMBRETE

Os pontos marcados como **decisão provisória do STF** dependem do referendo do Plenário. Se a decisão mudar, a cartilha será atualizada.

SEUS DIREITOS, SUA VOZ

# A EMPRESA NÃO CUMPRIU? FALE COM O SINDICATO

## O QUE FAZER

- **Guarde provas:** contracheques, escalas de trabalho, registros de ponto e mensagens sobre a jornada.
- **Não assine** acordo individual ou termo de compensação sem antes conversar com o sindicato.
- **Procure o SENALBA/RS.** Podemos orientar sobre o seu caso e cobrar a empresa.
- **Denuncie à Inspeção do Trabalho** (Ministério do Trabalho e Emprego) quando a empresa não cumprir as regras.



### SEUS DIREITOS VALEM DESDE O PRIMEIRO DIA

Nas primeiras fiscalizações, o fiscal pode apenas **orientar** a empresa, com prazo de 90 dias para se adequar a cada obrigação nova: a partir de 16/12/2026 para os dois repousos e as 42 horas, e a partir de 16/12/2027 para as 40 horas. **Isso não adia o seu direito:** ele vale desde as datas de início de cada etapa.



senalba RS
Sindicato dos Trabalhadores do Bem Estar e do Desenvolvimento Social

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO BEM ESTAR E DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

**senalba-rs.com.br**

Porto Alegre · Rio Grande do Sul

## FONTES

**Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026**; **Decreto nº 13.173, de 19/11/2026**; **Portaria MTE nº 2.041, de 19/11/2026** (DOU de 23/11/2026); **Medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042**, Min. Flávio Dino, 12/11/2026, submetida a referendo do Plenário do STF.

Esta cartilha tem caráter informativo e foi atualizada em 24/11/2026. Ela não substitui a consulta ao sindicato ou a um advogado sobre o seu caso concreto. Convenções e acordos coletivos podem trazer condições mais favoráveis do que as descritas aqui.