INFORMATIVO

CNA

COMISSÃO NACIONAL DE RELAÇÕES DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CNRTPS

OUT/2026 – EDIÇÃO EXTRA

EMENDA CONSTITUCIONAL (EC) Nº 141/2026
MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO

A Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026 determina 02 (dois) repousos semanais remunerados e a redução progressiva da jornada normal de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário. O novo regime alcança o trabalho rural, exigindo atenção e (re)organização da lide diária, além de outras importantes providências, como adiante será explicado.

ATENÇÃO: Este Informativo trata dos comandos constitucionais, das regras legais existentes e de recomendações preventivas de caráter geral, todavia não exaure o assunto. Há questões controvertidas, para as quais ainda não há uma definição legal. E há questões que somente poderão ser respondidas mediante análise individualizada do caso concreto.

1. Trabalho no campo: o que muda, para quem e a partir de quando?

As mudanças alcançam, como regra geral, os empregados rurais abrangidos pela Lei nº 5.889/1973, inclusive safristas. A continuidade ou descontinuidade da atividade, seu porte e/ou a sazonalidade não geram exceção.

O marco temporal da EC 141/2026 é a data de sua publicação, ou seja, 16/10/2026. Assim, a exigibilidade da observância dos 02 (dois) repousos semanais e da redução gradual da jornada segue o seguinte cronograma, conforme disposto na norma constitucional:

Período	Jornada semanal máxima	Repouso semanal remunerado
Até 15/12/2026	44 horas	1 dia
De 16/12/2026 a 15/12/2027	42 horas	2 dias
A partir de 16/12/2027	40 horas	2 dias

A jornada diária de trabalho permanece limitada a 08 (oito) horas, ressalvadas as formas de compensação constitucionalmente admitidas. Já os 02 (dois) dias de repouso não precisam ser consecutivos nem necessariamente corresponder ao sábado e ao domingo; entretanto ao menos um deles deverá ser, preferencialmente, dominical.

Para quem já trabalha 40 (quarenta) horas (ou menos) não há necessidade de redução de jornada, contudo deverá ser observada, a partir de 16/12/2026 (inclusive), a nova regra atinente ao repouso semanal remunerado.

Há que se ressaltar que a redução da jornada semanal de trabalho e o aumento dos dias de repouso não autorizam redução do salário nominal ou dos pisos aplicáveis, inclusive para contratos em vigor (arts. 2º e 4º da EC).

2. A jornada de 42 (quarenta e duas) horas pode ser distribuída em 05 (cinco) dias?

É fato que 05 (cinco) dias, com jornada de trabalho de 08 (oito) horas, totalizam 40 (quarenta) horas laboradas. Para atingir as 42 (quarenta e duas) horas em 05 (cinco) dias, seriam necessários 08 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos diários de trabalho. E o art. 7º da EC estabelece que essa ampliação da jornada normal diária no período de transição (de 16/12/2026 a 15/12/2027) deve ser precedida de autorização por acordo coletivo ou por convenção coletiva, não bastando o acordo individual.

ATENÇÃO: Cláusulas de acordo coletivo ou de convenção coletiva que sejam incompatíveis com a EC deixam de produzir efeitos a partir de 16/12/2026 (art. 3º).

3. Como ficam as atividades que não podem parar?

Ordenha, alimentação e manejo de animais, sanidade, irrigação e operações em janelas técnicas são exemplos de atividades que exigem rendição de equipes e escalas individualizadas. A escala poderá prever folgas em dias diferentes para cada trabalhador, desde que observados os novos limites de jornada semanal e de repousos semanais remunerados.

O revezamento ordinário de folgas, por si só, não se confunde com o regime excepcional de compensação entre semanas. A prestação de serviços aos domingos e feriados continua sujeita às autorizações, regras de alternância, compensação ou pagamento pertinentes.

Situação na propriedade	Orientação prática
Ordenha diária	Dimensionar turnos e folgas de modo que a atividade continue sem comprometer o período de descanso semanal de cada empregado
Colheita concentrada	Planejar contratação de safristas, início/fim dos turnos, eventual hora extra e compensação válida
Irrigação em horário específico	Organizar equipes e observar intervalos e eventual trabalho noturno rural

4. Quando é possível compensar os 02 (dois) dias de repouso?

A EC 141/2026 autoriza, excepcionalmente, acordo coletivo ou convenção coletiva a estabelecer regime que assegure, na média, 02 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantindo pelo menos 01 (um) dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Não basta acordo individual.

Entendemos que essa autorização permite, inclusive, a concentração de dias de descanso ao final do período de compensação, desde que respeitada a média de 02 (dois) repousos por semana dentro do mês-calendário e assegurada a fruição de pelo menos 01 (um) dia de repouso a cada período máximo de uma semana de trabalho.

Por se tratar de matéria ainda sujeita a interpretações, recomenda-se que o instrumento coletivo estabeleça claramente os ciclos de trabalho e descanso, os critérios de compensação e a forma de apuração dos repousos efetivamente usufruídos, conferindo maior segurança jurídica às partes.

5. Qual o papel da negociação coletiva e como ficam os acordos já vigentes?

A negociação coletiva é especialmente relevante para a distribuição das 42 (quarenta e duas) horas durante o período de transição (de 16/12/2026 a 15/12/2027), para o regime excepcional de compensação dos repousos e para instituição de banco de horas ou escalas especiais.

É necessária a revisão minuciosa de acordos coletivos e convenções coletivas no tocante às disposições sobre duração do trabalho, compensação, descanso, turnos, adicionais e remuneração. Cláusula incompatível com a EC 141/2026 perderão sua validade a partir de 16/12/2026.

Acordos individuais de compensação ou banco de horas previstos na CLT exigem exame da compatibilidade com a nova disciplina constitucional, com as condições da norma coletiva e com a espécie de compensação. Não se deve utilizar banco de horas como substituto dos 02 (dois) dias de repouso constitucionalmente garantidos.

6. Hipersuficiente, cargo de confiança e trabalho externo são a mesma situação?

Não. São hipóteses com requisitos diferentes, e o simples nível salarial ou a designação funcional não autoriza enquadramento automático.

Hipótese	Requisitos essenciais	Consequência/cautela
Hipersuficiente — art. 8º da EC 141/2026	Diploma superior e remuneração mensal ≥ 2,5 vezes o teto do RGPS, cumulativamente	Afasta regras de duração e controle, salvo liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva; mantidos os 02 (dois) dias de repouso semanal e a possibilidade de adoção de regime compensatório, observadas as prescrições legais
Cargo de confiança — art. 62, II, CLT	Poderes reais de gestão e atendimento ao critério remuneratório do parágrafo único (40%) – simples denominação de "gerente" não basta para caracterização do cargo de confiança	Exclusão das regras gerais de controle e duração da jornada, desde que comprovados os requisitos legais, sem afastar o direito ao repouso semanal remunerado – o enquadramento indevido pode gerar obrigação de pagamento de horas extras e reflexos trabalhistas
Trabalho externo — art. 62, I, CLT	Trabalho externo efetivamente incompatível com fixação e controle de horário, com registro dessa condição	Trabalho fora da fazenda, por si só, não afasta o controle se a jornada realizada puder ser fiscalizada

O hipersuficiente mencionado na EC 141/2026 também não deve ser confundido com o empregado mencionado no art. 444, parágrafo único, da CLT. Para o art. 8º da EC, diploma superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devem existir simultaneamente. O teto previdenciário é atualizado anualmente, razão pela qual é recomendável conferir o valor oficial no momento de cada enquadramento.

ATENÇÃO: As situações do art. 62 da CLT possuem base normativa própria e devem ser avaliadas separadamente quanto à compatibilidade com as novas garantias constitucionais.

7. Uma falta injustificada durante a semana permite descontar a remuneração dos 02 (dois) dias de descanso?

O art. 6º da Lei nº 605/1949 condiciona a remuneração do repouso à assiduidade na semana anterior, ressalvadas ausências justificadas. A regra surgiu num sistema em que estava previsto 01 (um) dia de repouso semanal. O antigo Decreto nº 27.048/1949 tratava da perda da remuneração daquele dia de repouso quando descumprida a frequência semanal, mas foi expressamente revogado pelo Decreto nº 10.854/2021 e é mencionado apenas como referência histórica.

Com a nova garantia constitucional de 02 (dois) dias de descanso semanal remunerado, a literalidade da regra de assiduidade pode ser invocada para defender o desconto de ambos os dias em caso de falta injustificada do empregado durante a semana. A medida, no entanto, fica sujeita ao risco de questionamento, ante a ausência de previsão normativa acerca da repercussão de uma única falta sobre os 02 (dois) dias de descanso.

Importante lembrar que o desconto de remuneração não elimina o direito ao gozo dos períodos de repouso semanal. Mensalistas, empregados por produção e remunerações variáveis merecem apuração contábil própria, para evitar duplicidades e reflexos indevidos.

ATENÇÃO: até definição normativa ou judicial, recomenda-se descontar o dia de ausência injustificada e somente 01 (um) dia de repouso semanal remunerado; ocorrendo duas ou mais faltas injustificadas, se pode descontar os respectivos dias e, a princípio, os 02 (dois) dias de descanso semanal remunerado. Verificar a norma coletiva, situações de falta justificada e a incidência na folha.

8. Como ficam horas extras, divisor salarial e custos?

A redução da jornada não gera, por si só, hora extra. Entretanto, a manutenção de jornadas superiores ao novo limite, sem compensação válida, pode gerar adicionais e reflexos. Para o mensalista típico, os divisores de referência são 220 (44h), 210 (42h) e 200 (40h), conforme a jornada efetivamente aplicável; condições contratuais e coletivas podem exigir cálculo específico.

Jornada semanal	Divisor ilustrativo	Hora de salário (com mensal R$ 2.200)
44 horas	220	R$ 10,00
42 horas	210	R$ 10,48 (aproximadamente)
40 horas	200	R$ 11,00

O valor da folha mensal fixa não necessariamente aumenta; o custo da hora de trabalho, porém, cresce. A efetiva repercussão econômica dependerá de horas extras, adicionais, necessidade de cobertura de folgas, novas admissões, produtividade e organização das equipes. Se o empregado continuar trabalhando 44h, o excesso semanal poderá ser de 2h na etapa de 42h e 4h na de 40h, ressalvada análise de jornada diária e compensações juridicamente válidas.

Pagamentos por produção, comissão e outras parcelas variáveis podem continuar conforme contrato, respeitada a proteção salarial da EC, o salário-mínimo e os pisos coletivos. A redução da jornada de trabalho, trazida pela EC 141/2026, não autoriza a diminuição do salário garantido ao empregado.

9. E domingos, feriados, repouso semanal, regimes especiais?

A EC nº 141/2026 assegura 02 (dois) dias de repouso semanal remunerado, "*um dos quais preferencialmente aos domingos*".

Nesse sentido, recomenda-se que as escalas contemplem a concessão periódica de repouso aos domingos, observada a frequência mínima prevista na legislação ou em norma coletiva aplicável. O segundo dia de repouso poderá ser distribuído conforme as necessidades da atividade produtiva, respeitados os direitos dos trabalhadores. Excepcionalmente, mediante acordo ou convenção coletiva, admite-se a compensação dos repousos entre semanas, assegurada a média de dois dias por semana dentro do mês-calendário e pelo menos um dia de descanso a cada período máximo de uma semana de trabalho.

O trabalho prestado em dia destinado ao repouso ou em feriado, sem compensação juridicamente válida, poderá ensejar remuneração em dobro, conforme a legislação e a jurisprudência aplicáveis. O pagamento, contudo, não substitui a obrigação de conceder os repousos constitucionalmente assegurados.

Quanto à escala 12×36, quando composta por 12 (doze) horas efetivas de trabalho e 36 (trinta e seis) de descanso, corresponde, em média, a aproximadamente 42 (quarenta e duas) horas de trabalho semanais. Sua aplicação exige avaliação durante o período de transição e readequação, quando necessária, a partir da implementação do limite de 40 (quarenta) horas semanais, inclusive quanto à garantia dos 02 (dois) dias de repouso. Não se deve presumir sua compatibilidade automática com os novos parâmetros constitucionais.

Por fim, as horas extras, o trabalho noturno e os intervalos deverão continuar sendo observados conforme a legislação aplicável. No trabalho rural, o período noturno compreende das 21h às 5h na agricultura e das 20h às 4h na pecuária, com adicional legal de 25% (vinte e cinco por cento), ressalvadas condições mais favoráveis previstas em norma coletiva, nos termos da Lei nº 5.889/1973.
O novo § 3º do art. 7º também admite a edição de lei para disciplinar regimes diferenciados de jornada e repouso semanal, observados os limites constitucionais. Essa possibilidade não equivale a uma exceção geral já em vigor (depende de lei a ser ainda editada) e essa eventual regulamentação deverá ser acompanhada.

10. Posso contratar trabalhadores por jornada menor? E quanto ao contrato de safra?

Novas admissões para jornadas reduzidas — por exemplo, duas ou quatro horas diárias — podem integrar a estratégia de atendimento às atividades contínuas, desde que formalizadas com respeito à legislação, ao piso aplicável, ao salário-mínimo e às condições pertinentes ao trabalho em tempo parcial.
O contrato de safra é regido por normas próprias, mas não afasta a observância das novas regras quanto à duração da jornada de trabalho semanal, aos 02 (dois) dias de repouso (sendo um preferencialmente aos domingos) e às horas extras. A sazonalidade deve orientar o planejamento de equipes, e não serve como exceção às determinações da EC 141/2026, salvo se houver previsão em lei posteriormente editada.

11. Roteiro de adequação para a propriedade rural

Etapa	Providências	Evidências úteis
1. Diagnóstico	Mapear jornadas, turnos, folgas, empregados safristas e funções diferenciadas	Escalas atuais e registros de ponto
2. Planejamento	Simular 42h e 40h; verificar ordenha, manejo, irrigação e safras	Quadro de pessoal, calendário produtivo e projeção de turnos
3. Negociação	Revisar acordos e convenções coletivas e buscar o Sindicato Rural para negociação do regime compensatório e/ou distribuição especial das 42h durante o período de transição	Norma coletiva, termos aditivos e documentos de negociação
4. Implantação	Atualizar escalas, contratos (quando necessário), folha e eSocial; orientar empregados	Comunicações, registros controles e cálculos
5. Acompanhamento	Conferir descanso semanal, adicionais, banco de horas, trabalho aos domingos, 12×36 e regulamentações	Auditorias periódicas e apoio jurídico-contábil

Perguntas rápidas

O produtor tem de conceder 02 (dois) dias de repouso seguidos?

R - Não. Salvo condição especial aplicável, as duas folgas não precisam ser consecutivas. A compensação excepcional entre semanas, porém, exige previsão acordo coletivo ou convenção coletiva.

Pode continuar ordenhando ou fazendo plantio/colheita aos domingos?

R - A produção pode continuar, com empregados em revezamento, respeitadas as regras legais de trabalho dominical e os descansos individuais.

Basta pagar hora extra para substituir o segundo repouso?

R - Não. Horas extras e repousos são institutos diferentes; o pagamento não substitui, automaticamente, a fruição do descanso obrigatório.

O prazo de 30 (trinta) dias para adequação às novas regras é obrigatório?

R - Não. A EC nº 141/2026 não estabelece prazo de 30 (trinta) dias para adequação. Trata-se apenas de uma recomendação preventiva para que o empregador rural planeje e organize as adequações necessárias nas jornadas, escalas e contratos de trabalho. Os prazos legais são 16/12/2026 (quando passam a valer o limite de 42 horas semanais de trabalho e os 02 dias de repouso remunerado) e 16/12/2027 (quando passa a valer o limite de 40 horas semanais de trabalho).

ATENÇÃO: Este Informativo não substitui exame jurídico individualizado e está sujeito a alterações e/ou complementações ante a edição de novas normas, orientações do Poder Executivo (MTE) e/ou decisões judiciais.