sinapro.SP
SISTEMA NACIONAL
DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA

São Paulo, 22 de outubro de 2026.

CIRCULAR SINAPRO-SP Nº 19-2026
Ref.: Emenda Constitucional nº 141/2026.

Emenda Constitucional nº 141/2026, de 16/10/2026
e Primeiras Considerações para as Agências Associadas

1. INTRODUÇÃO

Esta Circular trata sobre as novas regras da jornada de trabalho e do repouso semanal remunerado, conforme Emenda Constitucional nº 141/2026.

Atenção: Cada Agência conta com realidade distinta, a depender do porte, perfil de atendimento, equipes, sazonalidade e contratos com clientes. Por isso, essa Circular é orientativa e não substitui a análise individual de cada Agência Associada.

2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

- Jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias e **40 horas semanais** (art. 1º), sendo permitida a implementação gradual dos novos limites, com uma etapa intermediária de 42 horas semanais (art. 6º);
- **2 dias de repouso semanal remunerado**, sendo 1 deles preferencialmente aos domingos (art. 1º), sendo permitida a negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho) para tratar sobre o repouso semanal remunerado;
- **Vedada a redução salarial**, nominal ou proporcional, inclusive sobre pisos (art. 2º);
- **Perda de eficácia**, após 2 meses da publicação da alteração, das cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre **duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda** (art. 3º).

As alterações exigirão atenção não apenas à distribuição da jornada, mas também aos seus reflexos sobre a organização do trabalho, os custos operacionais e os instrumentos de flexibilização atualmente utilizados pelas Agências.

3. REGRA DE TRANSIÇÃO

A publicação da Emenda Constitucional ocorreu em 16 de outubro de 2026 e traz a seguinte regra de transição:

Primeira etapa — dezembro de 2026: após o decurso de 2 meses da publicação, a jornada máxima semanal passará a ser de 42 horas, com garantia de 2 dias de repouso semanal remunerado.

Segunda etapa — dezembro de 2027: após o decurso de 1 ano, a jornada máxima semanal passará a ser de 40 horas, permanecendo a garantia de 2 dias de repouso semanal remunerado.

Durante esse período de 1 ano, convenção ou acordo coletivo poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da jornada semanal de 42 horas, respeitados os 2 dias de repouso.

Em princípio, distribuir 42 horas em 5 dias exige jornadas diárias superiores a 8 horas (por exemplo, 8h24 por dia, em distribuição uniforme), o que a Emenda condiciona a negociação coletiva – o que, por ora, não é uma realidade das Agências.

Atenção ao prazo de adequação: embora a primeira etapa das novas regras esteja prevista para dezembro de 2026, para as Agências que atualmente praticam a jornada de 44 horas, a transição exigirá planejamento prévio, especialmente quanto à redistribuição das horas de trabalho, à organização das equipes e à eventual necessidade de contratação ou reorganização das atividades.

A preparação antecipada permitirá avaliar os impactos operacionais e financeiros, organizar as mudanças com maior previsibilidade e reduzir eventuais dificuldades durante a transição, especialmente diante das adaptações também exigidas pela Reforma Tributária.

4. IMPACTOS CONFORME A REALIDADE DE CADA AGÊNCIA

Os efeitos da mudança não serão uniformes. A jornada atualmente praticada, a distribuição das equipes, a natureza dos serviços prestados e os compromissos assumidos com clientes serão determinantes para a definição das medidas necessárias.

- **Agências que já adotam jornada de 40 horas semanais e 2 dias de repouso:** a adequação tende a ser mais simples, embora seja recomendável verificar a compatibilidade dos procedimentos internos, dos sistemas de controle de jornada e das disposições contratuais com as novas regras.

- **Agências que adotam jornada de 40 horas semanais, distribuída em 6 dias:** embora a jornada semanal já esteja ajustada ao limite final previsto, a garantia de 2 dias de repouso poderá exigir a reorganização das escalas atualmente adotadas. Nesses casos, será importante avaliar as alternativas de reorganização operacional e a compatibilidade dos modelos existentes com os novos parâmetros constitucionais.

- **Agências que ainda adotam jornada de 44 horas semanais**: além da redução da carga horária, será necessário avaliar os efeitos sobre a produtividade, os custos com horas extraordinárias e a capacidade de atendimento. A adaptação deverá considerar as duas etapas de implementação, de modo a permitir o planejamento adequado das operações. A extensão dessas medidas dependerá da estrutura de cada Agência, do perfil das equipes e da forma como os serviços são prestados.

A análise individualizada desses cenários permitirá identificar os ajustes necessários sem desconsiderar as particularidades de cada Agência.

5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CAPACIDADE OPERACIONAL

Para o setor publicitário, a discussão não se limita à redução da jornada, mas envolve também a preservação da capacidade de entrega das agências diante dos novos parâmetros constitucionais.

A necessidade de acomodar 2 dias de descanso deverá ser examinada em conjunto com os modelos de organização do trabalho já existentes, considerando as particularidades de cada área, os compromissos assumidos com clientes e as oscilações de demanda.

Nesse contexto, será importante avaliar os reflexos da mudança sobre os bancos de horas, a jornada flexível, o teletrabalho, a compensação de jornada e os procedimentos de controle de ponto.

A revisão deverá considerar, ainda, a compatibilidade dos modelos de compensação já adotados com os novos limites de jornada e repouso.

Regimes diferenciados eventualmente previstos em lei ou norma regulamentadora também deverão ser examinados à luz das condições estabelecidas pela Emenda, inclusive quanto à possibilidade de compensação dos repousos mediante negociação coletiva.

A Emenda prevê ainda que lei poderá disciplinar hipóteses e condições para regimes diferenciados de jornada e repouso, respeitados os limites constitucionais. Até que haja disciplina complementar aplicável, deverão ser observadas as regras vigentes, em conjunto com as novas disposições constitucionais e os desdobramentos legislativos pertinentes.

6. REFLEXOS SOBRE A REMUNERAÇÃO

A redução da jornada sem diminuição salarial poderá repercutir no custo relativo da hora de trabalho e no cálculo de determinadas parcelas trabalhistas.

Os efeitos concretos dependerão do regime de jornada, da composição da remuneração e das condições de trabalho de cada empregado.

6.1. Valor da hora normal e horas extraordinárias

Atualmente, para empregados submetidos à jornada de 44 horas semanais, utiliza-se, em regra, o divisor 220 para o cálculo do valor da hora normal. Com a redução gradual da jornada para 42 e, posteriormente, 40 horas semanais, será necessário adequar os critérios de cálculo do salário-hora e das horas extraordinárias.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já estabelece o divisor 200 para empregados sujeitos à jornada de 40 horas semanais, conforme a Súmula nº 431 e o

Tema 260 dos recursos repetitivos. Para a etapa intermediária de 42 horas semanais, o divisor 210 é apontado como critério decorrente da redução proporcional da jornada, embora sua aplicação deva ser examinada à luz dos novos limites constitucionais e das particularidades de cada regime de trabalho.

A ampliação dos dias de repouso semanal remunerado também exige atenção, especialmente quanto aos seus efeitos sobre a remuneração. Nesse ponto, é importante distinguir a inclusão de dias de descanso da efetiva redução da jornada semanal, pois são aspectos distintos para fins de cálculo do salário-hora.

A Emenda determina que a redução da jornada ocorra sem diminuição salarial, mas não estabelece expressamente uma nova fórmula de cálculo do divisor. Por isso, a definição do critério aplicável poderá gerar debates jurídicos e operacionais, especialmente quanto à compatibilização entre a nova jornada, os dias de repouso e a preservação da remuneração.

O impacto poderá ser mais expressivo nas agências que recorrem habitualmente a horas extraordinárias, sobretudo em períodos de maior demanda.

6.2. Descanso semanal remunerado e remuneração variável

A ampliação do repouso semanal poderá gerar discussões sobre o cálculo do descanso semanal remunerado incidente sobre parcelas variáveis, especialmente comissões e outras verbas que integrem sua base de cálculo.

O tema merece atenção particular nas equipes comerciais e nas estruturas remuneratórias vinculadas ao desempenho. A extensão dos efeitos, contudo, dependerá da natureza das parcelas e dos critérios de cálculo aplicáveis, não sendo possível presumir um acréscimo uniforme para todos os empregados.

Para os mensalistas com remuneração fixa, o repouso semanal já está, em regra, compreendido no salário mensal. Assim, a ampliação dos dias de descanso não implica, por si só, aumento automático do salário contratual.

6.3. Trabalho nos dias de repouso

A garantia de dois dias de repouso semanal remunerado exigirá a reorganização das escalas de trabalho, de modo a assegurar o cumprimento da nova regra. Excepcionalmente, acordo ou convenção coletiva poderá estabelecer regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso por semana dentro do

mês-calendário, garantido ao menos um dia de descanso em cada período máximo de uma semana de trabalho.
O trabalho em dia destinado ao repouso, quando não houver compensação válida, poderá gerar o pagamento em dobro, conforme as regras aplicáveis. Por isso, as agências deverão revisar suas escalas e os procedimentos de compensação, observando a legislação e as disposições coletivas pertinentes.

7. EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR E REMUNERAÇÃO ELEVADA

O art. 8º da Emenda prevê tratamento específico para empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Para esses profissionais, não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou quando houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A exceção não afasta o direito ao repouso semanal remunerado, que deverá ser observado conforme as regras constitucionais aplicáveis.

A Emenda não esclarece expressamente todos os critérios para aferição da remuneração mensal, especialmente em situações de remuneração variável. Esses casos deverão ser analisados individualmente, com acompanhamento dos entendimentos que venham a se consolidar.

Como essa regra entrou em vigor na data da publicação, sua aplicação não depende do prazo de transição previsto para a redução da jornada e para a ampliação do repouso semanal.

8. OUTROS IMPACTOS

A implementação das novas regras também recomenda atenção ao enquadramento de empregados em cargos de confiança e às contratações de prestadores de serviços constituídos como pessoas jurídicas (PJ).

Nos termos do art. 62, II, da CLT, a exclusão do regime geral de controle de jornada depende do efetivo exercício de atribuições de gestão e do preenchimento dos demais requisitos legais, inclusive o remuneratório. A denominação do cargo, isoladamente, não é suficiente para caracterizar essa condição. Da mesma forma, o atendimento ao

requisito remuneratório, inclusive o parâmetro de duas vezes o teto dos benefícios do INSS, não caracteriza, por si só, o exercício de cargo de confiança. Assim, empregados atualmente enquadrados nessa hipótese, mas que não preencham os requisitos legais, poderão estar sujeitos às regras de jornada e ao respectivo controle.

Quanto aos prestadores de serviços constituídos como PJ, a contratação por pessoa jurídica não os submete automaticamente aos limites de jornada aplicáveis aos empregados, tampouco pressupõe a adoção de controle de ponto. Isso, porém, não afasta o risco de reconhecimento de vínculo empregatício quando as condições efetivas da prestação dos serviços revelarem a presença dos requisitos previstos na legislação trabalhista.

Recomenda-se, portanto, revisar os enquadramentos de cargos de confiança e os contratos com prestadores PJ, verificando se as atribuições, a remuneração e as práticas efetivamente adotadas correspondem à natureza jurídica de cada relação, a fim de identificar eventuais riscos e avaliar a necessidade de ajustes.

9. CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

As Agências que mantenham contratos com a Administração Pública deverão verificar se a execução dos serviços envolve mão de obra diretamente alocada ao contrato e se há necessidade de adequação das condições contratuais.

Nos termos do art. 9º da Emenda, os contratos vigentes na data da publicação que envolvam emprego direto de mão de obra deverão ser examinados para eventual aditamento destinado à manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, observado o regime jurídico aplicável e o prazo máximo de um ano previsto na norma.

Nesses casos, será importante avaliar os efeitos da redução da jornada sobre os custos de execução, as condições contratuais e a necessidade de formalização dos ajustes pertinentes.

10. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Emenda estabelece que, após 2 meses de sua publicação, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado que forem incompatíveis com as novas disposições.

A cláusula 23ª da CCT autoriza o banco anual “observados os limites legais”. Por essa razão, há fundamento para sustentar sua compatibilidade com as novas regras, sem

que seja automaticamente atingida pela perda de eficácia das cláusulas incompatíveis com as novas disposições constitucionais.

O principal ponto de atenção está na aplicação prática do banco de horas, especialmente nos sistemas que utilizam a jornada de 44 horas semanais e a compensação do sábado como referência. Esses procedimentos deverão ser revistos para adequação aos novos limites de jornada e repouso.

A análise das demais disposições da CCT deve observar o mesmo critério de compatibilidade. As cláusulas que não contrariem as novas regras permanecem aplicáveis, como ocorre, em princípio, com aquelas relativas ao vale-transporte (VT) e ao vale-refeição/alimentação (VR/VA). Esses benefícios possuem critérios próprios de concessão, vinculados aos dias úteis trabalhados, conforme previsto na norma coletiva, de modo que a alteração da jornada não implica, por si só, a perda de eficácia dessas disposições.

O SINAPRO acompanhará os desdobramentos do tema e avaliará ainda outros reflexos para o setor, de modo que eventuais iniciativas institucionais considerem as particularidades das Agências e os desafios concretos enfrentados.

11. ACOMPANHAMENTO

O SINAPRO acompanhará os desdobramentos jurídicos e negociais relacionados à implementação das novas regras da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Novas orientações serão divulgadas à medida eventuais normas complementares permitam esclarecer os pontos que ainda dependem de confirmação.

Em caso de dúvidas, as agências associadas poderão entrar em contato pelo canal oficial do SINAPRO, através do e-mail atendimento@sinaprosp.org.br.

Seguimos à disposição para esclarecimentos.

Atenciosamente.

Ana Paula Passarelli
Presidente

sinapro.SP
SISTEMA NACIONAL
DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1485 – Torre Norte
- 1º andar – sl 132 - São Paulo – SP

Tel.: (11) 3035-0099 | @sinaprosp.org.br

sinapro.
SISTEMA NACIONAL
DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA