LBS Advogadas e Advogados
Loguercio \ Beiro \ Surian

Nota técnica: medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042

Redução da jornada para 40 horas e dois repousos semanais (EC nº 141/2026)

Decisão do Min. Flávio Dino, de 12 de novembro de 2026, sujeita a referendo do Plenário do STF

1. O objeto

A CNC (ADI 8.041) e a CNI (ADI 8.042) atacaram quase todo o regime de transição da EC nº 141/2026: o prazo de dois meses para a jornada de 42 horas e o segundo dia de repouso, a perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis, a aplicação aos contratos em curso, as restrições aos regimes de compensação e o prazo diferenciado dos contratos administrativos. O pedido central das duas confederações era empurrar a etapa de 42 horas para outubro de 2027 e as 40 horas para outubro de 2028.

O relator julgou os pedidos cautelares em conjunto e deferiu-os apenas em parte. A decisão vale para todos (erga omnes), tem eficácia imediata e ainda depende de referendo do Plenário.

2. Avaliação geral

No essencial, **o calendário aprovado pelo Congresso foi mantido**. O parágrafo 13 fixa a premissa da decisão: não há, nesta fase, violação a cláusula pétrea, e a partir de **16 de dezembro de 2026** valem a jornada semanal de 42 horas e os dois repousos semanais remunerados. Os pedidos de adiamento de 12 e 24 meses não foram acolhidos, assim como a tese da CNI de que a aplicação aos contratos em vigor feriria o ato jurídico perfeito (o parágrafo 22 afirma que nem acordos coletivos nem contratos individuais podem impedir a aplicação do novo regime).

No entanto o Ministro faz uma série de ajustes que **flexibilizam a forma de cumprimento** da Emenda e, em alguns pontos, reduzem o papel da negociação coletiva ou o substituem por solução imposta pela decisão ou pelo Executivo. Os parágrafos 19-20, 30 e 32, em particular, merecem acompanhamento próximo.

3. Pontos de atenção especial

3.1 Parágrafos 19 e 20 – Jornada de 42 horas em cinco dias (8h24 sem hora extra)

O que a decisão diz. A divisão de 42 horas por cinco dias resulta em 8h24 diárias, acima do limite de 8 horas do art. 7º, XIII. O art. 7º da Emenda previa que acordo ou convenção coletiva poderia ampliar a jornada diária para viabilizar essa distribuição. O relator afirma que a negociação coletiva é o instrumento preferencial (parágrafo 19, com apoio no Tema 1.046), mas, se não houver acordo até 15/12/2026, admite jornadas de até 8h24 em cinco dias, sem adicional de hora extra sobre os 24 minutos, até 15/12/2027 (parágrafo 20).

Leitura: a decisão contraria o argumento patronal de que a etapa de 42 horas seria inexequível sem negociação, que era justamente o fundamento para pedir adiamento. Também afasta a tese oposta (parágrafo 18) de que a falta de acordo levaria direto às 40 horas.

O problema está no efeito sobre a negociação. Ao criar uma solução supletiva válida de aplicação unilateral pela própria empresa, a decisão **retira do sindicato a principal prerrogativa de negociação coletiva** na etapa

intermediária.

Limites da autorização:

- é um **teto** ("até" 8h24), não uma obrigação, e vale apenas para a distribuição da jornada semanal em cinco dias;
- válido para toda a etapa intermediária (**até 15/12/2027**), e somente se aplica na **ausência** de instrumento coletivo;
- não permite a escala 6x1 nem jornada semanal acima de 42 horas; os minutos que ultrapassarem 8h24 no dia, ou 42 horas na semana, continuam sendo jornada extraordinária;

Encaminhamento sugerido:

- Orientar os sindicatos a instaurar mesas de negociação antes de 15/12/2026, buscando distribuições de jornada mais favoráveis (por exemplo, antecipação do limite de 40 horas, sexta-feira reduzida ou pagamento dos minutos excedentes).
- O Fórum das Centrais poderá questionar a autorização judicial supletiva de aplicação unilateral da redução de jornada na etapa de transição.

3.2 Parágrafos 23 e 24 – Cláusulas coletivas incompatíveis e contrapartidas

O que a decisão diz. As cláusulas de acordos e convenções incompatíveis com a Emenda **perdem eficácia em 16/12/2026**, sem exceção. Abre-se um prazo de 90 dias, contado dessa data (até cerca de 16/03/2027), para que sindicatos e empregadores, se quiserem, revisem as contrapartidas ligadas a essas cláusulas. Se não houver novo ajuste: as cláusulas incompatíveis continuam inaplicáveis, as demais seguem válidas até o fim da vigência do instrumento, e as contrapartidas não se extinguem nem podem ser alteradas unilateralmente, ressalvada a discussão na Justiça do Trabalho.

Leitura: Foram rejeitados o pedido da CNC de manter os instrumentos até o termo final e o da CNI de suspender o art. 3º. O parágrafo 22 deixa claro que se trata de normas imperativas sobre relação de trato sucessivo, o que reforça a aplicação imediata. A proibição de retirada unilateral de vantagens é uma proteção importante e deve ser divulgada às bases.

Riscos:

O prazo de 90 dias tende a ser usado por setores patronais para pressionar pela retirada de benefícios em categorias vulnerabilizadas (adicionais, folgas extras, cláusulas de PLR, abonos) como compensação pela redução de jornada. A redução da jornada decorre de norma constitucional, não de concessão negociada, e por isso não gera direito a compensação dentro do instrumento coletivo.

Encaminhamento sugerido:

- Mapear, por categoria, as cláusulas que perdem eficácia e as contrapartidas vinculadas a elas; orientar que nenhuma proposta de retirada de direitos seja aceita.

3.3 Parágrafos 30, 31 e 32 – Compensação dos repousos

O que a decisão diz. “[...] quanto à possibilidade de modulação, mediante negociação coletiva, dos limites

semanal e mensal previstos no art. 7º, § 2º, da CF, na redação conferida pelo art. 1º da EC nº. 141/2026. Dessa forma, entendo que **tais limites podem ser modulados por acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que preservada a integralidade do direito aos 2 (dois) repousos semanais remunerados, admitindo-se o diferimento de sua fruição**."

O que diz o § 2º, do art. 7º. Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

O **parágrafo 31** fixa o limite: em nenhuma hipótese se afasta o direito às 42 horas e aos dois repousos após 16/12/2026; a compensação trata do momento e das condições de fruição, nunca da supressão, porque se trata de **direito indisponível ligado à saúde e à vida familiar**.

O **parágrafo 32** autoriza, nos primeiros 90 dias e só em caso de frustração comprovada da negociação, uma Portaria Conjunta do MDIC, do Ministério do Empreendedorismo e do MTE, de aplicação subsidiária, com regras de compensação. Depois disso, a compensação só pode ocorrer por negociação coletiva.

Leitura: A garantia de ao menos um dia de descanso por semana, assim como a fruição da média de dois descansos semanais dentro do mês-calendário, são normas de saúde e segurança e traduzem o cerne da proteção constitucional. Em audiência pública foram tratados casos excepcionalíssimos de impossibilidade material da fruição do descanso semanal como, por exemplo, embarcados em plataforma e marítimos. A decisão, no entanto, admite leitura segundo a qual a negociação poderia permitir longas sequências de trabalho com folgas acumuladas, sem prazo máximo de compensação. Essa hipótese abre espaço para escalas desgastantes em comércio, turismo, agricultura e serviços.

A extensão da flexibilização negociada, tal como decidida, esvazia o conteúdo normativo da Emenda Constitucional.

Encaminhamento sugerido:

- Preservar, mesmo com compensação, o descanso mínimo de um dia por semana e a média de dois repousos semanais dentro do mês-calendário;
- Fixar prazo máximo para a fruição dos repousos compensados;
- Exigir prova de frustração da mesa de negociação instalada e de proposta formal recusada;
- Atuar junto ao MTE na elaboração da portaria.

4. Demais tópicos da decisão

Neutralidade salarial (parágrafos 25-26). A irredutibilidade do art. 2º, inclusive sobre pisos, foi reafirmada. A decisão afirma, no entanto, que a manutenção do salário de quem teve a jornada reduzida não serve, por si só, de base para pedidos de equiparação por trabalhadores contratados em outras condições. O parágrafo 26 remete as condições de observância da chamada neutralidade salarial a lei ou decreto, sem prejuízo de

eventual controle judicial sucessivo.

Regimes diferenciados (parágrafos 33-35). O "poderá" do § 3º foi lido como dever do Congresso, com apelo para que legisle em 180 dias. As leis não poderão afastar a jornada nem os dois repousos, mas poderão modular a forma de fruição sem os limites de semana ou mês. Isso desloca a disputa para o Legislativo. Vale as mesmas observações feitas no item 3.3. com relação ao regime de compensação dos descansos semanais remunerados.

Microempresas e empresas de pequeno porte (parágrafos 36-42). A decisão reconhece o dever de tratamento diferenciado e faz apelo ao legislador (180 dias), com a ressalva de que ele não pode abolir ou reduzir a jornada e os repousos. Também é citada a LC nº 238/2026.

Contratos administrativos (parágrafos 43-47). O prazo de até um ano foi reduzido para **180 dias** contados da publicação da Emenda (por volta de 14/04/2027), aplicável também a contratos de licitações em andamento, contado da assinatura.

Empresas estatais (parágrafos 48-53). A decisão estende aos empregados de estatais em regime concorrencial a exceção do art. 8º, caput: quem tem diploma superior e ganha 2,5 vezes o teto do RGPS ou mais fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo acordo ou liberalidade. Também aqui se menciona convergência na audiência, **o que não ocorreu.** Registrou-se especialmente que as entidades sindicais e o governo foram contra a inclusão do artigo 8º e, pela procuradoria da Câmara, o esclarecimento sobre as peculiaridades do regime jurídico aplicado às estatais.

5. Pedidos da CNI e da CNC não acolhidos

- adiamento da etapa de 42 horas e do segundo repouso para outubro de 2027 e das 40 horas para outubro de 2028;
- suspensão do art. 2º (aplicação aos contratos em vigor) e do art. 3º (perda de eficácia das cláusulas coletivas);
- manutenção dos acordos e convenções vigentes até o seu termo final;
- suspensão das novas regras para microempresas e EPP até a edição de lei complementar;
- negociação de prazos de transição próprios por categoria;
- extensão a todos os empregadores do prazo de um ano previsto para os contratos administrativos.

6. Encaminhamentos gerais

- Encaminhar manifestação formal dirigida ao relator quanto aos pontos divergentes.
- Orientar os sindicatos filiados a instaurar e/ou dar continuidade às negociações antes de 15/12/2026.
- Acompanhar no Congresso os projetos sobre regimes diferenciados e pequenas empresas (prazo de 180 dias).
- Buscar participação na elaboração da Portaria Conjunta prevista no parágrafo 32.

- Ajuizamento de Ação Direta de Constitucionalidade e Ação Direta de Inconstitucionalidade com relação ao Art. 8º.

7. Quadro-resumo

Tema	O que foi decidido	Ação sugerida
Calendário (parágrafo 13)	42h e 2 repousos a partir de 16/12/2026; sem violação a cláusula pétrea	
Jornada de 8h24 (parágrafos 19-20)	Sem acordo até 15/12/2026, até 8h24 em 5 dias, sem hora extra, até 15/12/2027	Negociar antes do prazo e insistir na solução exclusivamente mediante convenção ou acordo coletivo
Cláusulas coletivas (parágrafos 23-24)	Incompatíveis perdem eficácia em 16/12/2026; período de 90 dias; sem retirada unilateral	Mapear cláusulas diretamente afetadas sem obrigatoriedade de revisão de todo o instrumento coletivo.
Neutralidade salarial (parágrafos 25-26)	Irredutibilidade inclusive de pisos; barra equiparação; remete a lei/decreto	Acompanhar elaboração de Decreto ou lei.
Compensação – limites (parágrafo 30)	Limites semanal e mensal moduláveis por negociação; repousos podem ser diferidos	Preservação de 1 repouso por semana e de fruição da média de 2 repousos semanais dentro do mês-calendário como limites normativos. A excepcionalidade deve ser justificada pela impossibilidade material do gozo, conforme tipo de atividade (embarcados, por exemplo) e somente por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, com justificativa e contrapartida explícitas.
Indisponibilidade (parágrafo 31)	Os 2 repousos não podem ser suprimidos; direito indisponível	
Portaria Conjunta (parágrafo 32)	Regra subsidiária do Executivo por até 90 dias se frustrada a negociação	Acompanhamento sindical dos critérios e regras que serão estabelecidos.
Regimes diferenciados (parágrafos 33-35)	Dever de legislar em 180 dias; sem afastar jornada e repousos	Acompanhamento sindical dos critérios e regras que serão estabelecidos, com observância dos limites já mencionados em relação ao parágrafo 30 acima.
ME e EPP (parágrafos 36-42)	Dever de tratamento diferenciado; apelo ao legislador em 180 dias	Acompanhamento sindical dos critérios e regras que serão estabelecidos.
Contratos públicos (parágrafos 43-47)	Prazo de adaptação reduzido de 1 ano para 180 dias	Acompanhamento sindical da revisão dos contratos.
Estatais (parágrafos 48-53)	Exceção do art. 8º estendida a estatais em concorrência	Extensão de restrição (caput do artigo 8º) de direitos incompatível com as normas fundamentais. As Centrais e o movimento sindical foram contrários a inclusão do artigo 8º e não apoiam a extensão da restrição para as empresas estatais.

Observação: A decisão monocrática será submetida a referendo no plenário do STF. A inclusão em pauta foi feita pelo presidente do STF na modalidade de plenário virtual, do dia 13 a 16 de novembro de 2026.