INFORMATIVO JURÍDICO ÀS EMPRESAS ASSOCIADAS | REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – EC Nº 141/2026

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – EC Nº 141/2026

STF profere decisão liminar e estabelece parâmetros para implementação das novas jornadas e repousos remunerados

13 de novembro de 2026

A Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC Caxias) informa às empresas associadas que, em 12 de novembro de 2026, o ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu parcialmente os pedidos de medida cautelar formulados nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 8.041 e 8.042, ajuizadas, respectivamente, pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI).

As ações questionam aspectos da implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026, que estabeleceu a redução progressiva da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, a instituição de dois repousos semanais remunerados e a preservação dos salários.

A decisão é monocrática, provisória, possui eficácia imediata e efeitos gerais, estando sujeita à apreciação do Plenário do STF.

Embora tenha mantido o cronograma de implementação previsto na Emenda Constitucional, a liminar trouxe esclarecimentos importantes e ampliou possibilidades de adequação das empresas, especialmente quanto à distribuição da jornada, à negociação coletiva e à organização dos repousos remunerados.

PRINCIPAIS PONTOS DA DECISÃO:

1. Manutenção dos prazos de redução da jornada

O STF manteve os prazos previstos na Emenda Constitucional nº 141/2026:

* 16 de dezembro de 2026: redução da jornada normal máxima para 42 horas semanais, com dois repousos semanais remunerados.

* 16 de dezembro de 2027: redução definitiva da jornada normal máxima para 40 horas semanais.

Em ambas as etapas, deverão ser preservados os salários e os pisos salariais.

2. Possibilidade de jornada diária de 8 horas e 24 minutos

A negociação coletiva permanece como instrumento prioritário para a adequação das jornadas.

Entretanto, na ausência de acordo ou convenção coletiva celebrado até 15 de dezembro de 2026, a liminar autorizou a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos.

Nessa hipótese, os 24 minutos excedentes à oitava hora diária não serão considerados extraordinários, não sendo devido o respectivo adicional.

A autorização excepcional terá validade até 15 de dezembro de 2027.

Essa medida permite a manutenção da jornada semanal de 42 horas em cinco dias de trabalho, sem necessidade de redução adicional para 40 horas durante a primeira etapa da transição.

3. Flexibilização dos repousos semanais remunerados

A decisão afastou as limitações temporais semanais e mensais para a fruição dos repousos, permitindo que acordos ou convenções coletivas de trabalho estabeleçam formas diferenciadas de distribuição desses períodos.

Deverá ser preservado, entretanto, o direito integral aos dois repousos remunerados previstos na Constituição.

A medida possui especial relevância para empresas que desenvolvem atividades contínuas, operam em diferentes turnos ou necessitam manter suas operações aos sábados, domingos e feriados.

Importante: a flexibilização da distribuição dos repousos depende de negociação coletiva, não constituindo autorização para alterações unilaterais pelas empresas.

4. Prazo de 90 dias para renegociação das contrapartidas coletivas

A partir de 16 de dezembro de 2026, as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com a nova disciplina constitucional deixarão de produzir efeitos.

A decisão estabelece prazo de 90 dias, contado dessa data, para que sejam renegociadas as contrapartidas recíprocas previstas nos instrumentos coletivos vigentes.

As demais cláusulas permanecem válidas até o término de sua vigência.

A ausência de nova negociação não autoriza, por si só, a supressão ou alteração unilateral das vantagens anteriormente pactuadas.

Ressalta-se que o prazo de 90 dias não representa prorrogação do início da jornada de 42 horas ou da concessão dos dois repousos remunerados.

5. Possibilidade de regulamentação transitória para compensação dos repousos

Durante os primeiros 90 dias de implementação das novas regras, caso seja comprovadamente frustrada a negociação coletiva, poderá ser editada portaria conjunta dos ministérios competentes estabelecendo regras subsidiárias de compensação dos repousos.

A aplicação dessa alternativa dependerá da efetiva publicação do ato regulamentar.

Após esse período, a compensação dos repousos dependerá de negociação coletiva.

6. Regimes diferenciados e pequenas empresas

O ministro solicitou ao Congresso Nacional que, no prazo de 180 dias da publicação da decisão, discipline os regimes diferenciados de trabalho, consideradas as particularidades das atividades econômicas.

Também foi solicitado o estabelecimento de regras específicas para microempresas e empresas de pequeno porte, preservados os direitos constitucionais à redução da jornada e aos dois repousos remunerados.

Até a edição de eventual legislação específica, essas empresas permanecem sujeitas às novas disposições constitucionais.

7. Preservação salarial e equiparação

A redução da jornada e a ampliação dos repousos deverão ocorrer sem redução salarial, inclusive quanto aos pisos das categorias.

A decisão esclareceu, ainda, que a preservação dos salários dos empregados abrangidos pela redução da jornada não constitui, por si só, fundamento para equiparação salarial com trabalhadores contratados sob condições remuneratórias distintas, ressalvadas as hipóteses legais.

8. Divisor para cálculo das horas extras

A decisão não estabeleceu divisor mensal específico para o cálculo do salário-hora e das horas extras nas jornadas de 42 ou 40 horas semanais.

A matéria permanece sujeita à avaliação jurídica, consideradas as disposições legais, a jurisprudência aplicável e os instrumentos coletivos.

ORIENTAÇÕES ÀS EMPRESAS ASSOCIADAS

Considerando a proximidade do início da primeira etapa de redução da jornada e as particularidades das atividades industriais, comerciais e de serviços, a CIC Caxias recomenda às empresas associadas:

a) Prosseguir com os estudos internos de adequação das jornadas, avaliando escalas, turnos de trabalho, necessidades operacionais, custos e eventuais impactos sobre a produtividade e a continuidade das atividades.

b) Revisar os sistemas de controle de jornada, folha de pagamento e gestão de pessoas, preparando-os para a implementação das novas disposições, observada a preservação salarial.

c) Verificar as disposições das convenções e dos acordos coletivos aplicáveis à respectiva categoria, especialmente quanto às jornadas, compensações de horários, bancos de horas e repousos remunerados.

d) Acompanhar as negociações conduzidas pelos sindicatos patronais e profissionais representativos das respectivas categorias, especialmente quando houver necessidade de flexibilização das escalas ou da distribuição dos repousos.

e) Evitar a implementação precipitada de alterações definitivas nas condições de trabalho, especialmente quando envolverem matérias ainda sujeitas a regulamentação, negociação coletiva ou apreciação pelo Plenário do STF.

f) Acompanhar a publicação da regulamentação federal, que poderá trazer esclarecimentos adicionais sobre a operacionalização das novas regras.

POSICIONAMENTO DA CIC CAXIAS:

A CIC Caxias reconhece a importância dos esclarecimentos trazidos pela decisão do STF, especialmente quanto à possibilidade de distribuição da jornada de 42 horas em cinco dias e à valorização da negociação coletiva como instrumento de adequação às particularidades dos diferentes setores econômicos.

Entretanto, considerando o caráter provisório da decisão e a existência de questões ainda pendentes de regulamentação, a entidade entende que a prudência e o planejamento continuam sendo fundamentais para assegurar uma transição juridicamente segura.

Nesse contexto, recomenda-se que as empresas não interrompam os preparativos necessários ao cumprimento dos prazos constitucionais, mas adotem cautela na formalização de novas condições contratuais e coletivas, evitando compromissos que possam gerar passivos trabalhistas ou dificuldades de revisão futura.

A CIC Caxias, por meio de seu Comitê de Relações do Trabalho (COMTRAB), seguirá acompanhando os desdobramentos da matéria, as decisões do STF e a regulamentação federal, mantendo seus associados informados sobre os impactos e as providências necessárias.

O objetivo é contribuir para que as empresas realizem a transição com segurança jurídica, previsibilidade e respeito às particularidades de suas atividades econômicas.

Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul – CIC Caxias

Diretoria Jurídica | Comitê de Relações do Trabalho - CONTRAB

13 de novembro de 2026