Rio de Janeiro, 13 de novembro de 2026.

Orientação técnica | Edição atualizada

Fim da escala 6×1 e a nova jornada de trabalho

Emenda Constitucional nº 141/2026

CNC Sesc Senac

Rio de Janeiro, 13 de novembro de 2026.

Orientação técnica | Edição atualizada

Fim da escala 6×1 e a nova jornada de trabalho

Emenda Constitucional nº 141/2026

CNC Sesc Senac

Sumário

1. Apresentação 6
2. O que mudou: visão geral 8
3. Cronograma de transição 9
4. Texto da EC nº 141/2026 comentado 11
5. Sugestões para colocar em práticas as alterações 32
6. Perguntas frequentes 34
7. Observações finais 40

1. Apresentação



A Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026, originada da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, foi promulgada pelo Congresso Nacional e publicada em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) no dia 16 de outubro de 2026. É a mudança mais profunda nas regras de jornada de trabalho desde a Constituição Federal de 1988, porque garante **dois dias de repouso semanal remunerado**, reduz o limite semanal de **44 para 40 horas** (com etapa intermediária de 42 horas) e proíbe qualquer redução salarial.

Como promulgação e publicação ocorreram no mesmo dia, **todos os prazos contam de 16 de outubro de 2026**. O primeiro marco — 42 horas, dois repousos semanais e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis — ocorre em **16 de dezembro de 2026**, em pleno pico de vendas no varejo, impactos no turismo e em diversos setores representados pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

As orientações abaixo refletem a análise e as considerações iniciais sobre todas as mudanças, com o propósito de orientar os empregadores do comércio de bens, serviços e turismo. Como será demonstrado, há pontos controvertidos e omissos que poderão passar por alterações e merecem acompanhamento contínuo sobre o tema.

A decisão cautelar proferida pelo ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), em 12 de novembro de 2026, no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 8.041, ajuizada pela CNC, estabeleceu importantes parâmetros para a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, que alterou as regras relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado.

A decisão não suspendeu a implementação da nova disciplina constitucional. Entretanto, acolheu parcialmente questões relevantes apresentadas no processo, estabelecendo regras de transição e esclarecendo pontos que geravam dúvidas para empregadores e trabalhadores.

A decisão de 12 de novembro de 2026 possui efeitos gerais (erga omnes) e eficácia imediata, embora esteja sujeita ao referendo do Plenário do STF. Sua aplicação não depende de confirmação prévia pelo colegiado. Conforme o documento "Novas Regras sobre Jornada de Trabalho" incorporado a esta orientação, o referendo da liminar foi incluído em sessão virtual de 13 a 16 de novembro de 2026, podendo o colegiado confirmar, modificar ou rejeitá-la. O andamento deve ser acompanhado antes da aplicação dessas orientações.

Nota de leitura: o conteúdo original desta orientação técnica (OT) foi preservado integralmente. Todos os acréscimos estão em azul. Nos pontos afetados pela decisão, a orientação atualizada é a identificada por "COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA", enquanto subsistir o comando cautelar. As transcrições da EC permanecem inalteradas: a decisão modifica sua aplicação, não a redação promulgada.

2. O que mudou: visão geral

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

A regra geral passa a ser **cinco dias de trabalho e dois** de repouso remunerado, com no máximo 8 horas diárias e 40 semanais ao fim da transição, sem qualquer redução de salário.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A síntese e o quadro original abaixo devem ser lidos com as atualizações desta OT: na hipótese de ausência de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)/ Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a liminar admite 42 horas em cinco jornadas de até 8 horas e 24 minutos até 15 de dezembro de 2026; afasta as travas semanal e mensal para compensação coletiva dos repousos; preserva as cláusulas compatíveis dos instrumentos vigentes; e altera o prazo de adaptação dos contratos administrativos. Não houve adiamento geral do calendário

Tema	Como era	Como fica	Base
Jornada semanal máxima	44 horas	42 horas a partir de 16 de dezembro de 2026; **40 horas** a partir de 16 de dezembro de 2027	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 6º
Jornada diária	Até 8 horas, com compensação	Até 8 horas, com compensação e redução por acordo ou convenção. A norma coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 7º
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente aos domingos	**2 dias**, um deles preferencialmente aos domingos (vigência: 16/12/2026)	CF, art. 7º, XV; EC, art. 10, I
Escala padrão	6x1 (muito difundida)	**5x2** (na prática). Outras escalas só por norma coletiva, com média de 2 repousos/ semana no mês e ao menos 1 folga por semana	CF, art. 7º, § 2º
Salário	—	**Irredutível**, inclusive pisos salariais	EC, art. 2º

Tema	Como era	Como fica	Base
Jornadas já ≤ que 40 horas	—	Não sofrem redução proporcional, mas devem garantir os 2 repousos	EC, art. 4º
Normas coletivas	—	Cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026	EC, art. 3º
Empregado hipersuficiente	Controle de jornada conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva; 2 repousos garantidos	EC, art. 8º
Horas além do limite	Hora extra acima de 44 horas	Hora extra acima do limite de cada etapa (42 horas, depois 40 horas)	CF, art. 7º, XVI

3. Cronograma de transição

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

A Emenda é implantada em duas etapas, contadas da publicação em 16 de outubro de 2026. A data crítica é **16 de dezembro de 2026.**

Marco	Data	O que passa a valer	O que a empresa precisa ter feito
Publicação	16/10/2026	Vigência imediata dos arts. 2º a 9º e do novo inciso XIII e §§ 2º e 3º do art. 7º da CF (EC, art. 10, II)	Diagnóstico e planejamento; procurar o sindicato se precisar de escala especial
Etapa 1	16/12/2026	Limite de **42 horas semanais; 2 repousos semanais remunerados**; perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis (EC, arts. 3º, 6º, I, e 10, I)	Novas escalas em funcionamento, folha e ponto parametrizados, norma coletiva revisada
Etapa 2	16/12/2027	Limite de **40 horas semanais** e 8 horas diárias; encerra-se a autorização para ampliar a jornada diária na transição (EC, arts. 6º, II, e 7º)	Escalas, divisor e valor-hora ajustados para 40 horas

Comentário:

• **Até 15 de dezembro de 2026**, continuam valendo os limites atuais (44 horas e um repouso semanal).

• **Dezembro é mês de pico em diversos setores.** A Etapa 1 coincide com Natal, fim de ano e férias coletivas. Comércio, alimentação, turismo e logística devem fechar o quadro de dezembro ainda em outubro e novembro, incluindo eventuais contratações temporárias.

• O dia que se inicia a mudança é 16 de dezembro de 2026, uma quarta-feira. Recomenda-se iniciar a nova escala na semana de 14 de dezembro de 2026, para que a primeira semana inteira já cumpra os dois repousos.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar manteve a primeira etapa em 16 de dezembro de 2026 e não alterou o marco de 40 horas em 16 de dezembro de 2027. O início de nova escala na semana de 14 de dezembro, mencionado acima, constitui sugestão de planejamento, e não antecipação obrigatória fixada pelo STF. A fruição dos repousos pode observar o regime compensatório coletivo admitido na decisão.

Os prazos de 90 dias para renegociação de contrapartidas e para eventual regulamentação subsidiária da compensação são contados de 16 de dezembro de 2026; os apelos ao legislador sobre regimes diferenciados e pequenos negócios preveem 180 dias da publicação da decisão; e o prazo dos contratos administrativos vigentes é contado da publicação da Emenda. Esses marcos não devem ser confundidos.

4. Texto da EC nº 141/2026 comentado

A Emenda altera o art. 7º da Constituição (incisos XIII e XV e novos §§ 2º e 3º) e traz nove artigos de transição. Abaixo de cada dispositivo, segue o comentário da referida orientação técnica.

Art. 1º — Nova redação do art. 7º da Constituição

> **Art. 1º** O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:
>
> "Art. 7º (...)
>
> **XIII** - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentário:

O limite diário de 8 horas foi mantido, e muda o teto semanal de 44 para 40 horas. O limite de 40 horas é o ponto de chegada: até 16 de dezembro de 2027, aplica-se a regra de transição do art. 6º da Emenda (42 horas a partir de 16 de dezembro de 2026). Continuam admitidas a compensação de horários e a redução de jornada por negociação coletiva. Acordos individuais de compensação e banco de horas previstos na CLT (art. 59) seguem possíveis, desde que respeitem os novos limites e os dois repousos.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A partir de 16 de dezembro de 2026, será implementada a jornada intermediária de 42 horas semanais, acompanhada da garantia de dois repousos semanais remunerados.

A decisão prestigia a negociação coletiva como instrumento preferencial para organizar a distribuição da jornada de trabalho.

Entretanto, caso não seja celebrado acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, fica expressamente admitida, durante o período de transição, até 15 de dezembro de 2027, a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem pagamento de horas extraordinárias pelos 24 minutos excedentes à oitava hora diária.

Essa definição é importante porque elimina a dúvida sobre a possibilidade de distribuição das 42 horas em cinco dias, sem que os 24 minutos adicionais sejam considerados horas extras.

A autorização excepcional das 8 horas e 24 minutos se refere à etapa intermediária de distribuição das 42 horas; e não constitui autorização geral para ampliar jornadas contratuais inferiores ou desconsiderar condições mais favoráveis. A decisão não substitui os requisitos próprios de outros regimes de compensação. (Dispositivo, item I.)

> **XV** - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

• O repouso semanal remunerado (RSR)/descanso semanal remunerado (DSR) está previsto na CLT e garante ao trabalhador 24 horas consecutivas de des-

canso. Com a EC, o empregado passa a ter 2 DSRs.

• O DSR é a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS e INSS. Com isso, esse aumento reflete em todas as referidas parcelas.

• Os dois dias são remunerados e **não precisam ser consecutivos.**

• A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**. Nesses casos, a compensação deve ocorrer **dentro do mesmo mês-calendário**; e deve ficar assegurado o equivalente, em média, a **dois dias de repouso remunerado por semana**.

• Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.

• As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).

• Sempre observando as normas coletivas.

• Na prática, quem precisa de uma escala diferente deve negociar, mantendo os limites legais.

Trabalhadores	Periodicidade mínima do repouso no domingo	Base	O que a empresa precisa ter feito
Comércio em geral	1 domingo a cada 3 semanas	Lei nº 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único	Diagnóstico e planejamento; procurar o sindicato se precisar de escala especial
Mulheres	Escala de revezamento quinzenal (1 domingo a cada 15 dias), **salvo norma coletiva específica que adote outro critério**	CLT, art. 386	Novas escalas em funcionamento, folha e ponto parametrizados, norma coletiva revisada
Demais atividades autorizadas a funcionar aos domingos	1 domingo a cada 7 semanas	Regulamentação do Ministério do Trabalho (Portaria MTP nº 671/2021)	Escalas, divisor e valor-hora ajustados para 40 horas

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A referência acima à compensação obrigatoriamente dentro do mês-calendário corresponde ao texto original da EC. A liminar afastou as travas temporais semanal e mensal para definição da fruição por ACT/CCT, preservado integralmente o direito aos dois repousos. Não houve autorização para sua supressão nem para adoção unilateral de qualquer escala. (Dispositivo, item IV.)

A decisão não fixou fórmula de cálculo de DSR, divisor ou reflexos, nem autorizou desconsiderar automaticamente normas específicas de trabalho aos domingos. As afirmações e exemplos originais sobre essas matérias exigem exame do regime remuneratório e das regras aplicáveis a cada categoria.

> **§ 2º** 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.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**. Nesses casos, a compensação deve ocorrer **dentro do mesmo mês-calendário** e deve ficar assegurado o equivalente, em média, **a dois dias de repouso remunerado por semana.**

b. Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.

c. A preferência pelo domingo recai sobre apenas um deles. Esta é a única alteração com vigência diferida: vale a partir de 16 de dezembro de 2026 (EC, art. 10, I).

d. As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).

e. **Para empregados do comércio,** um domingo a cada três semanas. (Para aplicar essa regra para as mulheres, deve ter negociação coletiva específica.) No caso de não haver cláusula prevendo esse formato para as mulheres, deverá ser concedido um domingo a cada 15 dias.

f. Demais trabalhadores: um domingo a cada sete semanas.

g. Sempre observando as normas coletivas.

h. O regime precisa cumprir três condições ao mesmo tempo:

• média de dois repousos por semana, apurada **dentro do mesmo mês-calendário** (não se transfere saldo para o mês seguinte);

• pelo menos **uma folga a cada semana de trabalho** (vedada, por exemplo, a sequência 12x2);

• respeito aos tetos diário e semanal, salvo compensação válida;

• Na prática, um mês com 4 semanas exige cerca de 8 a 9 folgas. Uma escala que alterne semanas 6x1 e 4x3, por exemplo, pode atender à média se fechar no mês;

• O § 2º alcança também regimes diferenciados previstos em lei ou Norma Regulamentadora (NR), como 12x36 e turnos de revezamento. Na Etapa 1, estariam dentro da mudança para 42 horas semanais; mas quando o limite for de 40 horas semanais, precisará de ajuste através das normas coletivas ou lei complementar futura que disponha sobre as exceções.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Um dos pontos mais importantes para o comércio, os serviços e o turismo diz respeito à possibilidade de adequação das escalas de trabalho às particularidades de cada atividade econômica.

A decisão afastou as limitações temporais rígidas, semanais e mensais, para a fruição dos repousos semanais remunerados, permitindo que sua distribuição seja estabelecida por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Na prática, isso permite que os instrumentos coletivos considerem situações específicas, como períodos de maior movimento no comércio, datas comemorativas, fim de ano, temporadas turísticas e outras atividades sujeitas à sazonalidade.

Atenção: a flexibilização diz respeito ao momento de concessão dos descansos, e não à sua supressão. Deverá ser preservado integralmente o direito aos dois repousos semanais remunerados.

Excepcionalmente, nos primeiros 90 dias de aplicação da Emenda, caso seja comprovada a frustração da negociação coletiva sobre a compensação, os Ministérios competentes poderão editar Portaria Conjunta com regras subsidiárias para esse período de adaptação.

Encerrado esse prazo, a compensação somente poderá ocorrer mediante negociação coletiva.

Assim, as condições de apuração no mesmo mês e de folga dentro de cada semana, descritas acima como limites do texto original, foram afastadas nos termos do item IV da liminar para negociação coletiva. Isso não equivale à validação automática de uma escala específica, inclusive 12x2 ou 12x36. O instrumento deve definir o período e a forma de compensação e, também, preservar integralmente os repousos e as demais normas aplicáveis.

A Portaria Conjunta é uma possibilidade autorizada ao Poder Executivo, e não uma regra já editada pela decisão. Sua utilização depende da edição pelos Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; e do Trabalho e Emprego, de comprovada frustração da negociação e das condições nela estabelecidas. A vigência máxima fica limitada a 90 dias contados de 16 de dezembro de 2026.

> **§ 3º** Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo. (NR)

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

Aqui, a redação abre caminho para lei ordinária disciplinar regimes especiais (12x36, turnos ininterruptos, vigilância, saúde, hotelaria). Mesmo essa lei terá de respeitar 8 horas diárias/40 horas semanais, o limite de 6 horas dos turnos ininterruptos e os dois repousos. Enquanto não houver lei, os regimes especiais devem ser validados na norma coletiva, nos termos do § 2º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

O relator interpretou a expressão "poderá" como dever de atuação legislativa e formulou apelo ao Congresso Nacional para disciplinar os regimes diferenciados no prazo de 180 dias, contado da publicação da decisão, preservada a liberdade de conformação legislativa. A técnica utilizada foi o apelo ao legislador, e não a suspensão da Emenda até a edição da lei. (Dispositivo, item V.)

O objetivo é permitir que atividades com características operacionais especí-

ficas tenham regulamentação adequada, compatibilizando a nova jornada e os períodos de repouso com suas necessidades de funcionamento.

A decisão reconhece expressamente a importância de considerar as peculiaridades dos setores do comércio, dos serviços e do turismo, especialmente em razão da sazonalidade e das variações de demanda.

A regulamentação não poderá afastar a nova jornada semanal e os dois repousos. A decisão permite adequar a forma e o tempo de exercício desses direitos e distingue essa disciplina legislativa da compensação por ACT/CCT já admitida no item IV.

Art. 2º — Aplicação aos contratos em vigor e irredutibilidade salarial

> **Art. 2º** A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.
>
> **Parágrafo único.** A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. Os novos dispositivos trazidos pela EC nº 141/2026 alcançam **todos os contratos vigentes**, sem necessidade de aditivo individual. Ou seja, não se admite reduzir o salário nominal, aplicar redução proporcional às horas ou obter o mesmo efeito por outro meio (supressão de gratificações, reenquadramento, troca de mensalistas por horistas).

b. Para **horistas**, a remuneração mensal deve ser preservada, o que, na prática, eleva o valor da hora.

c. Nos **pisos salariais**, o valor mensal das convenções não pode ser reduzido a pretexto da jornada menor; e pisos fixados por hora precisam ser recalculados.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A redução da jornada deverá observar o princípio da neutralidade salarial previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026.

Isso significa que a implementação das novas regras não poderá resultar em redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

A decisão esclarece, ainda, que essa garantia alcança também os pisos salariais.

Por outro lado, a manutenção da remuneração dos empregados já abrangidos pela redução da jornada não constitui, por si só, fundamento para que outros trabalhadores, contratados sob condições remuneratórias distintas, pleiteiem equiparação salarial, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

A neutralidade salarial não representa definição judicial de novos divisores ou de uma fórmula uniforme para mensalistas, horistas e parcelas variáveis. O item III do dispositivo preserva as hipóteses legais de equiparação: isoladamente, a diferença decorrente da manutenção remuneratória não basta, mas os requisitos legais continuam sujeitos à análise.

Art. 3º — Perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis

> **Art. 3º** Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. No dia 16 de dezembro de 2026, automaticamente perdem efeito apenas as cláusulas sobre jornada e repouso que contrariem a EC.

Por exemplo:

• Cláusulas que adotam a 6x1 como escala regular sem assegurar a média de dois repousos.

• Compensações e escalas que não garantam ao menos uma folga a cada semana de trabalho.

• Jornadas acima do limite de cada etapa: 42 horas e, depois (em 2027), 40 horas.

b. Negociações coletivas e a data-base

• Atenção para a **data-base**. Se for posterior à entrada em vigor dessas alterações, recomendamos **termo aditivo**, sem esperar a data-base, pois há risco de as escalas praticadas ficarem sem cobertura.

• Caso a data-base seja até 16 de dezembro, poderá negociar a jornada junto com as demais cláusulas.

c. O que a norma coletiva pode fazer?

• A EC dá prazo curto às normas coletivas atuais e, ao mesmo tempo, **faz da convenção e do acordo coletivo o principal instrumento de flexibilidade na nova jornada.**

• Instituir regime compensatório com média mensal de dois repousos por semana e ao menos uma folga a cada semana de trabalho (art. 7º, § 2º, CF).

• Ampliar a jornada diária no ano de transição para distribuir as 42 horas (art. 7º da Emenda).

• Manter o controle de jornada para quem se enquadra no art. 8º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A decisão estabeleceu um prazo excepcional de 90 dias, contado a partir de 16 de dezembro de 2026, para que empresas e entidades sindicais possam renegociar eventuais contrapartidas previstas nos acordos e convenções coletivas em vigor.

A partir de 16 de dezembro de 2026:

• As cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional deixarão de produzir efeitos;

• As demais cláusulas dos instrumentos coletivos permanecerão válidas até o término de sua vigência;

• A ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas anteriormente pactuadas;

• Também não será permitida a alteração unilateral dessas contrapartidas.

Portanto, a decisão assegura uma oportunidade para que empresas e sindicatos reavaliem as condições anteriormente negociadas, preservando o equilíbrio das relações coletivas de trabalho.

A janela de 90 dias não prorroga a eficácia das cláusulas incompatíveis nem suspende a nova jornada e os dois repousos. A decisão ressalva a apreciação de controvérsias pela Justiça do Trabalho ou a celebração de novo pacto coletivo. Não há autorização para retirar unilateralmente benefícios sob o argumento de que eram contrapartida da jornada anterior. (Dispositivo, item II.)

Os exemplos originais que pressupõem limites rígidos semanal e mensal para compensação devem ser lidos conforme o afastamento dessas travas pelo item IV. A incompatibilidade deve ser examinada diante do regime constitucional tal como aplicado pela liminar, preservando as demais cláusulas.

Art. 4º — Jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas

> **Art. 4º** A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. Para quem já trabalha 40 horas ou menos (tempo parcial, jornadas de 36 horas, de 30 horas, etc.), não há direito à redução proporcional. Entretanto, **os dois repousos semanais são obrigatórios** a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. Para mensalistas, pois o RSR segue embutido no salário.

Art. 5º — Lei complementar

> **Art. 5º** Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. A EC não cria regime diferenciado para microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP); apenas autoriza lei complementar futura, com medidas transitórias condicionadas à manutenção de empregos.

b. **Ou seja, até que se tenha lei que altere, as regras gerais valem para todas as empresas, de qualquer porte**, nos mesmos prazos. Federações e sindicatos patronais devem acompanhar e subsidiar a tramitação dessa lei.

c. Em outubro de 2026, foi aprovada a Lei Complementar nº 238/2026, que traz a ampliação do limite de faturamento do MEI (para R$ 110 mil em 2027; e R$ 140 mil em 2028), com possibilidade de contratar até dois empregados.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar reconheceu que as menores capacidades econômica e administrativa podem tornar desproporcionais exigências uniformes de adaptação, inclusive para reorganizar escalas, contratar empregados e absorver custos. E formulou apelo ao Congresso Nacional para estabelecer disciplina específica às microempresas e empresas de pequeno porte em 180 dias da publicação da decisão, observados os arts. 170, IX, e 179 da Constituição. (Dispositivo, item VI.)

A decisão reconhece, portanto, a necessidade de considerar a capacidade econômica e administrativa das empresas de menor porte.

Importante destacar que o tratamento diferenciado não poderá afastar o direito à nova jornada semanal nem aos dois repousos semanais remunerados.

Não foi concedida suspensão específica da nova jornada ou dos repousos até essa regulamentação. A decisão menciona a LC nº 238/2026, mas não a considera suficiente para encerrar a necessidade de tratamento diferenciado. O

dispositivo do apelo se refere expressamente a microempresas e empresas de pequeno porte; mas não se deve presumir uma dispensa de cumprimento para MEI.

Art. 6º — Redução progressiva da jornada

> **Art. 6º** A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:
>
> **I -** 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;
>
> **II -** 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

• A mudança prevê 42 horas a partir de **16 de dezembro de 2026 e 40 horas a partir de 16 de dezembro de 2027**. O que exceder o limite de cada etapa é hora extra, com adicional mínimo de 50%. Cada etapa altera o divisor da folha e o valor-hora.

• 42 horas semanais – divisor 210

• 40 horas semanais – divisor 200

• Divisor fixado em norma coletiva (Tema 316 do Tribunal Superior do Trabalho - TST). Em 23 de outubro de 2026, o Pleno do TST fixou tese vinculante: *"É válida a negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jor-*

nada de trabalho de 40 horas semanais, conforme o entendimento vinculante fixado no Tema 1.046 do STF" (RR-0001026-90.2018.5.10.0004).

Assim, a convenção ou o acordo coletivo podem indicar o caminho para manter o divisor 220 depois da redução da jornada para 42 horas e 40 horas. Na falta de cláusula expressa, aplicam-se os divisores 210 e 200. Recomenda-se incluir a cláusula no termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), abrangendo as duas etapas da transição e preservando integralmente o salário mensal e os pisos. Como a tese não examinou a EC nº 141/2026, que veda redução salarial "de qualquer outra espécie", o tema deve ser acompanhado.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar manteve o calendário de redução e a preservação de salários e pisos, mas não decidiu qual divisor deve ser aplicado nem validou, especificamente à luz da EC nº 141/2026, a manutenção negociada do divisor 220. As referências e propostas originais acima não constituem comando do STF. A parametrização da folha exige exame da jornada, da remuneração e dos instrumentos aplicáveis, sem atribuir à decisão uma fórmula que ela não fixou.

Art. 7º — Ampliação da jornada diária no ano de transição

> **Art. 7º** No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

• As 42 horas em cinco dias resultam em 8 horas e 24 minutos por dia — acima do teto diário de 8 horas. Desse modo, **somente entre 16 de dezembro de 2026 e 15 de dezembro de 2027** a norma coletiva pode autorizar jornada diária acima de 8 horas para distribuir as 42 horas em cinco dias.

• Caso não tenha essa cláusula na norma coletiva, recomendamos limitar a jornada a 8 horas diárias (40 horas semanais) ou adotar acordo de compensação válido.

• Destacamos como uma cláusula prioritária para os sindicatos patronais negociarem.

• Reafirmamos que a EC traz complexidades diante do curto prazo para adaptações, mas **faz da convenção e do acordo coletivo os principais instrumentos de flexibilidade na nova jornada**.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A decisão prestigia a negociação coletiva como instrumento preferencial para organizar a distribuição da jornada de trabalho.

Entretanto, caso não seja celebrado acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, fica expressamente admitida, durante o período de transição, até 15 de dezembro de 2027, a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem pagamento de horas extraordinárias pelos 24 minutos excedentes à oitava hora diária.

Essa definição é importante porque elimina a dúvida sobre a possibilidade de distribuição das 42 horas em cinco dias, sem que os 24 minutos adicionais sejam considerados horas extras.

Por isso, a recomendação original de limitar a jornada a 8 horas diárias na ausência da cláusula coletiva foi superada, nessa hipótese específica, pelo

item I da liminar. Quando atendidas as condições expressamente estabelecidas na decisão, a utilização das 8 horas e 24 minutos não depende da celebração de novo instrumento.

Art. 8º — Empregado hipersuficiente

> **Art. 8º** Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.
>
> **§ 1º** O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
>
> **§ 2º** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput deste artigo.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

Para os empregados com diploma de ensino superior e remuneração igual ou superior a R$ 21.188,87 (com teto de R$ 8.475,55, valor atualizado de 2026) (hipersuficientes, previstos no art. 444, parágrafo único, da CLT):

• podem negociar diretamente com o empregador a duração do trabalho, desde que mantido 2 DSRs. Admitida a média mensal prevista no art. 1º do § 2º;

• não se aplicam os limites de duração nem a obrigação de controle de jornada — não há, em regra, horas extras;

• a empresa pode, por liberalidade, manter o controle, ou a norma coletiva pode exigi-lo;

• Sugerimos análise se será necessário registrar a condição em um aditivo contratual, e conferir periodicamente se a remuneração de outros empregados passará a se enquadrar nesta condição.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar determinou a aplicação do regime excepcional do art. 8º aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica em regime concorrencial, desde que preenchidos os requisitos de qualificação e remuneração. A exceção não foi estendida indistintamente a toda a administração pública. (Dispositivo, item VIII.)

O requisito remuneratório corresponde a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), e deve ser conferido pelo valor vigente e pelo critério legal aplicável, sem transformar o valor nominal indicado nesta OT em parâmetro permanente. A liminar não equiparou esse critério ao do art. 444, parágrafo único, da CLT. O direito aos repousos permanece preservado, com a possibilidade de compensação coletiva disciplinada no item IV.

Art. 9º — Contratos com a administração pública

> **Art. 9º** Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. As modificações alcançam terceirizadas, concessionárias, parcerias público-privadas (PPPs) e demais contratos com o poder público. Assim, para os empregados alocados nesses contratos, recomenda-se:

• **aditivo assinado até 16 de dezembro de 2026**: a nova jornada e os dois repousos valem nas datas gerais (16 de dezembro de 2026 e 16 de dezembro de 2027);

• **aditivo assinado depoi**s: a redução vale a partir da data do aditivo;

· **sem aditivo**: a redução vale de qualquer modo em **16 de outubro de 2027**.

b. Recomenda-se verificar a possibilidade de pedido de reequilíbrio econômico-financeiro com a demonstração dos impactos e custos com as referidas alterações.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Para as empresas que mantêm contratos com a administração pública, a decisão estabeleceu prazo máximo de 180 dias, contado a partir da publicação da Emenda Constitucional, para adaptação dos contratos administrativos às novas regras.

O mesmo prazo se aplica aos contratos decorrentes de licitações em andamento na data da promulgação da Emenda, ainda que sejam celebrados posteriormente. Nesta hipótese, o prazo será contado da assinatura do contrato.

A decisão também ressalvou a possibilidade de recomposição do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos, quando presentes os pressupostos legais.

O prazo original de um ano e a referência a 16 de outubro de 2027, mantidos acima para comparação, foram substituídos pelo limite de 180 dias fixado na decisão. Para os contratos vigentes, a contagem parte da publicação da EC; para os decorrentes de licitações em andamento na promulgação e celebrados posteriormente, parte da assinatura do contrato. (Dispositivo, item VII.)

O comando trata da adaptação relativa à duração do trabalho e não concede, por si, adiamento geral do segundo repouso semanal. Tampouco estende aos contratos privados o prazo especial dos contratos administrativos.

Art. 10 — Vigência

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Comentários:

a. Como já exposto, o segundo repouso semanal e a redução para 42 horas semanais valem a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. A redução para 40 horas semanais será exigível a partir de 16 de dezembro de 2027.

c. A partir de **16 de outubro de 2026**, já vigoram as demais mudanças, incluindo o art. 8º, que trata dos hipersuficientes, e a possibilidade de negociar desde já os regimes compensatórios do art. 1º, § 2º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

O ministro Flávio Dino consignou expressamente que a decisão possui efeitos gerais (erga omnes) e eficácia imediata, alcançando as relações jurídicas abrangidas pelas questões examinadas.

A decisão, ainda que não tenha atendido todos os pedidos formulado pela CNC, representa um importante esclarecimento sobre a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, especialmente quanto à organização das jornadas, à negociação coletiva e à adaptação das empresas ao novo regime.

A eficácia imediata da liminar convive com os marcos futuros mantidos para implementação da jornada. O referendo poderá alterar seus comandos; por isso, a execução das orientações deve acompanhar as decisões supervenientes.

5. Sugestões para colocar em práticas as alterações:

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Diagnóstico geral. Mobilizar áreas responsáveis e listar empregados, escala atual, horário contratual, setor, banco de horas e acordos vigentes. Identificar quem está em 6x1 e quem trabalha mais de 42 horas semanais.

Mapa da demanda. Use dados de atividades (vendas, serviços, etc.), fluxo de clientes/contratos, produção ou chamados por dia e faixa horária para localizar picos de atividade e necessidades.

Norma coletiva e sindicato. Mapear os instrumentos vigentes da base, convenções e acordos coletivos, identificando cada cláusula de jornada, escala, compensação, banco de horas, domingos e feriados. Identifique as regras de domingos, feriados, banco de horas e compensação, e se a convenção já prevê a ampliação diária do art. 7º da Emenda. Precisando de escala diferente da 5x2, procure o sindicato patronal e inicie a negociação imediatamente.

Novas escalas. Se possível, teste dois ou três modelos e simule o custo e a cobertura de cada um. Combine reorganização de escala, ajuste do horário de funcionamento, produtividade e, se necessário, contratações.

Formalização das alterações. Atualização de aditivos de horário, acordos de compensação, regulamento interno, ponto e folha (divisor, repouso, horas extras). Ajuste o e-Social quando houver alteração contratual.

- **Comunicação aos empregados.**

- **Implantação e monitoramento – início obrigatório em 16 de dezembro de 2026.**

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Diante das determinações estabelecidas, recomenda-se que as empresas do comércio de bens, serviços e turismo adotem as seguintes providências:

1. Reavaliem suas escalas de trabalho, considerando a nova jornada de 42 horas semanais e a garantia de dois repousos remunerados a partir de 16 de dezembro de 2026.

2. Procurem os respectivos sindicatos patronais para avaliar a possibilidade de celebração ou revisão de acordos e convenções coletivas, especialmente quanto à distribuição da jornada e à compensação dos repousos.

3. Examinem os instrumentos coletivos vigentes, identificando cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional e eventuais contrapartidas que poderão ser objeto de renegociação no prazo de 90 dias.

4. Adequem suas folhas de pagamento, observando a garantia de manutenção dos salários e dos pisos salariais.

5. Acompanhem a regulamentação específica que será elaborada pelo Congresso Nacional para as microempresas, empresas de pequeno porte e atividades econômicas com regimes diferenciados de trabalho.

6. Planejar a distribuição de 42 horas em cinco dias, inclusive em jornadas de até 8 horas e 24 minutos sem adicional sobre os 24 minutos, na hipótese e durante o período autorizados pela liminar.

7. Na compensação dos repousos, negociar os períodos e condições de fruição, preservando sua integralidade. Não presumir autorização unilateral nem existência de Portaria Conjunta já editada.

8. Para contratos administrativos, conferir os marcos de 180 dias e instruir eventuais pedidos de reequilíbrio com os impactos efetivos, sem utilizar o prazo original de um ano.

9. Não excluir benefícios ou contrapartidas unilateralmente; documentar a relação entre as cláusulas e negociar eventual revisão. O prazo de 90 dias não adia a implementação dos direitos.

10. Acompanhar o referendo e as publicações posteriores, atualizando escalas, folha e instrumentos conforme o comando efetivamente vigente. A fiscalização e o cumprimento das demais obrigações não foram suspensos.

6. Perguntas frequentes

Até quando a empresa precisa se adaptar?

Até 16 de dezembro de 2026 para a primeira etapa (42 horas e dois repousos semanais); e até 16 de dezembro de 2027 para a segunda (40 horas).

A escala 6x1 está proibida?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

A regra passou a ser a escala 5x2, e escalas diferentes, como a 6x1, só existem excepcionalmente, por convenção ou acordo coletivo, com compensação no mesmo mês, média de dois repousos por semana e ao menos uma folga semanal.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A decisão permite definir por ACT/CCT o período de compensação dos repousos, afastando as travas semanal e mensal e preservando integralmente os dois descansos. A manutenção de trabalho em seis dias de determinada semana depende do arranjo válido de compensação; e não equivale à supressão do segundo repouso.

O texto ainda pode mudar?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Eventuais alterações, apenas em caso de lei complementar, como prevê o art. 5º ou outra emenda constitucional sobre o tema.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Sim. Além de alterações legislativas, a aplicação da EC já foi objeto da liminar de 12 de novembro de 2026 e poderá ser modificada no referendo ou em decisões posteriores. A cautelar tem eficácia imediata enquanto subsistir.

Preciso de autorização do sindicato para implantar a 5x2?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Não. A negociação coletiva só é necessária para escala diferente da 5x2 ou para jornada diária acima de 8 horas na transição.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A negociação coletiva continua preferencial. Na ausência de ACT/CCT celebrado até 15 de dezembro de 2026, a liminar admite 42 horas em cinco dias de até 8 horas e 24 minutos durante a etapa intermediária, sem adicional pelos 24 minutos. Para compensar repousos nos termos flexibilizados, exige-se negociação coletiva, ressalvada a eventual disciplina ministerial subsidiária e temporária.

É possível reduzir o salário proporcionalmente a redução da jornada?

Não. A redução é feita sem qualquer redução salarial — nominal, proporcional ou de outra espécie —, inclusive nos pisos.

É possível distribuir as 42 horas em cinco dias de 8 horas e 24 minutos?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Essa possibilidade é apenas com cláusula em convenção ou acordo coletivo, válida até 15 de dezembro de 2027. Sem ela, o limite diário é de 8 horas.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Sim. O item I da liminar admite a distribuição das 42 horas em cinco dias de até 8 horas e 24 minutos, até 15 de dezembro de 2027, na ausência de ACT/CCT celebrado até 15 de dezembro de 2026, sem adicional de horas extras pelos 24 minutos excedentes à oitava hora.

É necessário que os dois dias de repouso sejam seguidos?

Não. São dois dias remunerados e não necessariamente consecutivos, mas com um deles preferencialmente no domingo.

Com que frequência a folga deve cair no domingo?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

No comércio, ao menos uma vez a cada três semanas. Para mulheres, escala quinzenal, salvo norma coletiva específica. Nas demais atividades, ao menos uma vez a cada sete semanas. Prevalece a norma coletiva mais benéfica.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar examinou os períodos de compensação dos dois repousos, mas não declarou genericamente afastadas as regras específicas de coincidência dominical, inclusive a proteção do art. 386 da CLT. A validade de cláusula que altere a periodicidade do descanso dominical das mulheres não foi resolvida por essa decisão e exige análise específica; e não deve ser presumida a partir da flexibilização do DSR.

Nos casos de faltas e atrasos, qual o efeito?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

A falta injustificada pode gerar desconto do dia e poderá repercutir na remuneração dos 2 DSRs da semana. Em caso de feriado na semana, também poderá ser afetado. A folga será possível, mas afetará a remuneração.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar não decidiu os critérios de desconto por faltas e atrasos nem a repercussão remuneratória de cada hipótese sobre os dois repousos. A aplicação do enunciado original depende de exame da legislação, do regime remuneratório e da norma coletiva, sem atribuir ao STF autorização automática para descontos.

As microempresas e empresas de pequeno porte terão regras diferentes?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

MEI, ME e EPP terão as mesmas regras até que se edite lei complementar que regulamente exceções, como previsto no art. 5ª.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

O STF reconheceu o dever de tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte e formulou apelo ao legislador, com prazo de 180 dias da publicação da decisão. Não suspendeu para esses empregadores a nova jornada e os dois repousos nem criou dispensa para MEI.

Pode haver trabalho no dia de folga?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Apenas se for excepcionalmente, com pagamento em dobro, salvo se a empresa conceder outra folga compensatória.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A compensação deve observar o regime admitido pela liminar e o instrumento coletivo aplicável. A decisão não autoriza substituir sistematicamente o direito aos dois repousos pelo pagamento em dobro, pois preserva sua integralidade.

Posso continuar abrindo aos sábados e domingos?

Sim. Muda a escala de cada empregado, não o funcionamento da empresa. Use folgas rotativas e respeite as regras de domingos e feriados.

Os acordos e convenções coletivas vigentes continuam valendo?

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

Nas cláusulas sobre jornada, deverão ser revisadas e alteradas se forem incompatíveis com as alterações legais.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Permanecem eficazes as cláusulas compatíveis até o término do instrumento. As incompatíveis deixam de produzir efeitos em 16 de dezembro de 2026. Há janela de 90 dias, contada a partir daquela data, para negociar a revisão de contrapartidas, sem supressão automática ou modificação unilateral.

7. Observações finais

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC nº 141

O texto aprovado apresenta lacunas como, por exemplo, regimes especiais como 12x36; turnos ininterruptos de revezamento; e setores da saúde, vigilância e hotelaria, além de lei complementar, como previsto no art. 5º, e medidas transitórias para MEI, ME e EPP.

A CNC, que já vem atuando em todas as fases desse debate, continuará articulando por regras de transição para microempresas e empresas de pequeno porte; por fortalecimento de clareza para as negociações coletivas; e por clareza sobre as escalas negociadas.

Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do comércio de bens, serviços e turismo.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A orientação técnica passa a incorporar a decisão cautelar de 12 de novembro de 2026 na ADI nº 8.041 e o conteúdo do documento "Novas Regras sobre Jornada de Trabalho". A redução para 42 horas e a garantia dos dois repousos permanecem exigíveis em 16 de dezembro de 2026, observadas as soluções específicas da liminar.

A decisão viabiliza a distribuição das 42 horas em cinco dias sem nova autorização coletiva na hipótese prevista, abre janela para revisão negociada das contrapartidas, flexibiliza os períodos de compensação dos repousos e modifica a adaptação dos contratos administrativos. Reconhece, ainda, a necessidade de disciplina legislativa para pequenos negócios e regimes diferenciados, sem suspender os direitos enquanto se aguarda regulamentação.

A decisão cautelar reforça a importância da participação das entidades sindicais na construção de soluções que considerem as diferentes realidades econômicas e profissionais.

Para o comércio de bens, serviços e turismo, setor caracterizado pela diversidade de atividades, pela sazonalidade e pela necessidade de funcionamento em horários diferenciados, a negociação coletiva permanece como instrumento essencial para conciliar a proteção dos trabalhadores com a continuidade das atividades empresariais.

Por isso, é fundamental que as empresas mantenham diálogo com seus respectivos sindicatos patronais, buscando soluções juridicamente seguras e adequadas às particularidades de cada segmento econômico.

As providências devem ser documentadas e acompanhadas pelas áreas jurídica, de pessoal e de negociação coletiva. Recomenda-se aos sindicatos e às federações reunir exemplos de escalas, custos, prazos de contratação e dificuldades de adaptação de sua base para subsidiar negociações e regulamentações.

Fontes dos acréscimos: decisão cautelar de 12 de novembro de 2026, ADI nº 8.041/DF, especialmente fundamentação, itens 17 a 53, e dispositivo, itens I a VIII (páginas 28 a 32); documento “Novas Regras sobre Jornada de Trabalho”, fornecido para incorporação. As observações em azul que delimitam o alcance dos comandos constituem orientação de aplicação, não transcrição literal da decisão.

Anotações


CNC
Sesc
Senac