NOVA JORNADA · EC 141/2026 | ATUALIZADO · CAUTELAR ADI 8.041

Escala 5 × 2

O que efetivamente muda para as empresas e quais pontos exigem atenção após a decisão do STF.

A **EC 141/2026** reduz gradualmente a jornada semanal e assegura dois repousos semanais remunerados, **sem redução salarial**. Na cautelar proferida em **12.11.2026 nas ADIs 8.041 e 8.042**, o STF esclareceu como aplicar a etapa de 42 horas, preservou a possibilidade de revisão negociada de contrapartidas coletivas e autorizou maior flexibilidade na fruição dos repousos, sempre mediante negociação coletiva e sem supressão do direito.

A PARTIR DE 16.12.2026
Até 42 horas semanais + 2 DSRs

A PARTIR DE 16.12.2027
Até 40 horas semanais + 2 DSRs

01 A aplicação da nova jornada não depende, em regra, de ACT ou CCT

As novas regras alcançam os contratos em vigor. A partir de 16.12.2026, o limite semanal será de 42 horas, com direito a dois repousos semanais remunerados; a partir de 16.12.2027, o limite será de 40 horas. A empresa pode adotar jornada de 40 horas distribuída em cinco dias, sem precisar celebrar instrumento coletivo.

02 O que pode ser organizado ou flexibilizado por ACT ou CCT

Jornada diária. A negociação coletiva é o instrumento preferencial para organizar a jornada. Na etapa intermediária, até 15.12.2027, a decisão admite cinco jornadas de até 8h24, sem adicional de horas extras sobre os 24 minutos excedentes à oitava hora, mesmo que não tenha sido celebrado ACT ou CCT até 15.12.2026. Havendo negociação coletiva, as partes também poderão disciplinar a organização da jornada, respeitados os limites constitucionais.

Fruição dos repousos. ACT ou CCT pode modular os limites temporais semanais e mensais para a fruição dos repousos, inclusive permitindo o diferimento, conforme as necessidades da atividade. É indispensável, porém, preservar integralmente o direito aos dois repousos semanais remunerados: a negociação pode ajustar quando serão usufruídos, mas não suprimi-los.

03 Os instrumentos coletivos não perdem validade por inteiro — e as contrapartidas devem ser observadas

A partir de 16.12.2026, deixam de produzir efeitos as cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional, apenas na extensão do conflito. As demais disposições dos ACTs e CCTs permanecem eficazes até o término de sua vigência.

A decisão fixou **prazo excepcional de 90 dias, contado de 16.12.2026**, para que sindicatos e empregadores possam negociar eventual revisão das contrapartidas relacionadas às cláusulas que perderem eficácia. A falta de renegociação não extingue, por si só, as contrapartidas nem autoriza sua alteração unilateral; controvérsias poderão ser submetidas à Justiça do Trabalho ou resolvidas por novo pacto coletivo.

ATENÇÃO **Salários e pisos não podem ser reduzidos**

A implementação da nova jornada e dos dois repousos deve observar a neutralidade salarial prevista na EC 141/2026, inclusive quanto aos pisos. A preservação da remuneração de quem teve a jornada reduzida não constitui, por si só, fundamento para pedido de equiparação salarial por empregados contratados sob condições remuneratórias distintas, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Pontos de atenção para as empresas

1. Revisar as escalas para assegurar, desde 16.12.2026, o limite semanal de 42 horas e os dois repousos remunerados; preparar a redução para 40 horas em 16.12.2027.
2. Mapear cláusulas de ACTs e CCTs incompatíveis com a nova disciplina e identificar contrapartidas que possam ser objeto de revisão negocial no prazo de 90 dias iniciado em 16.12.2026. Não alterar unilateralmente as demais condições pactuadas.
3. Se a operação exigir diferimento ou modulação dos repousos, negociar ACT ou CCT específico, preservando integralmente os dois repousos semanais. Documentar eventual frustração da negociação, relevante para a solução subsidiária transitória prevista na decisão.
4. Manter salários e pisos, revisar os impactos na folha e observar que a cautelar não autoriza redução remuneratória em razão da diminuição da jornada.
5. Acompanhar a regulamentação legislativa dos regimes diferenciados e das microempresas e empresas de pequeno porte, bem como eventual Portaria Conjunta sobre compensação dos repousos no período inicial.

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Dúvidas práticas

Questões práticas para orientar a reorganização de escalas, a negociação coletiva e a comunicação com as equipes.

1 Quando começam a valer os novos limites?

Em 16.12.2026 passam a valer o limite de 42 horas semanais e o direito a dois repousos semanais remunerados. Em 16.12.2027, o limite semanal passa a ser de 40 horas. A decisão cautelar não suspendeu esse calendário e tem eficácia imediata e efeitos *erga omnes*, embora ainda esteja sujeita a referendo do Plenário do STF.

2 A empresa precisa celebrar ACT ou CCT para cumprir a Emenda?

Não. A aplicação dos novos limites e a concessão dos dois repousos não dependem, por si sós, de novo instrumento coletivo. A negociação é necessária para as flexibilizações que a Constituição e a decisão reservam ao ACT ou à CCT, como a modulação dos períodos de fruição dos repousos.

3 Posso trabalhar 8h24 por dia para completar 42 horas?

Sim. Até 15.12.2027, a jornada de 42 horas pode ser distribuída em cinco dias de até 8h24. A decisão expressamente admite essa organização, sem adicional de horas extras sobre os 24 minutos excedentes à oitava hora, mesmo se não houver ACT ou CCT celebrado até 15.12.2026. A negociação coletiva continua sendo a via preferencial para organizar as jornadas.

4 A empresa terá de fechar aos sábados ou domingos?

Não. O direito é dos empregados, e não implica fechamento do estabelecimento em dias específicos. A empresa pode manter o funcionamento por meio de escalas, desde que assegure a cada trabalhador os dois repousos semanais remunerados. No comércio, o trabalho em feriados continua sujeito à legislação e às normas coletivas aplicáveis, inclusive à Lei 10.101/2000, art. 6º-A.

5 Os dois repousos precisam coincidir com sábado e domingo?

Não. Um dos repousos deve ser preferencialmente aos domingos. O outro pode ocorrer em dia diverso, observadas as regras aplicáveis e eventual negociação coletiva sobre a forma e o momento de fruição.

6 É possível acumular ou diferir a fruição dos repousos?

Sim. A decisão permite que ACT ou CCT estabeleça regras para o momento de concessão dos repousos, inclusive seu adiamento, desde que sejam integralmente assegurados os dois descansos semanais remunerados.

7 As microempresas e empresas de pequeno porte terão prazo ou regra de transição próprios?

A decisão não suspendeu a aplicação da nova jornada para essas empresas. Fez apelo ao Congresso Nacional para que, em 180 dias contados da publicação da decisão, estabeleça disciplina específica de implementação, observado o tratamento favorecido constitucional. Essa disciplina não poderá abolir ou reduzir o direito à jornada semanal e aos dois repousos.

8 A decisão do STF já é obrigatória?

Sim. A cautelar parcial tem efeitos para todos e eficácia imediata. O relator submeteu a decisão ao referendo do Plenário do STF, de modo que o julgamento colegiado ainda poderá apreciá-la.

Conteúdo elaborado pela assessoria jurídica do TI Paraná, **Nogueira de Azevedo Advogados** — Ed Nogueira de Azevedo Junior, Carlos Alessandro Oliveira Fagá e Rafael Matsuno Gimenez. Dúvidas sobre a aplicação na sua empresa podem ser encaminhadas ao sindicato.