Decisão liminar do STF a respeito da Emenda Constitucional nº 141/2026: escala 5x2

13.11.2026 7 minutos de leitura

Profissionais relacionados

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Em resumo

Em decisão cautelar de 12.11.2026 nas ADIs 8041 e 8042, o Ministro Flávio Dino, do STF, manteve o marco de 16/12/2026 para a transição da EC 141/2026, mas flexibilizou regras e fixou prazos. Sem norma coletiva até 15/12/2026, a decisão autoriza jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem adicional de horas extraordinárias sobre os 24 minutos excedentes, até 15/12/2027. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026, com janela de 90 dias para renegociar contrapartidas, e o prazo de adaptação dos contratos administrativos foi reduzido de 1 ano para até 180 dias. A decisão se aplica a empresas de todos os setores, tem eficácia imediata e foi incluída em pauta de julgamento virtual, de 13 a 16/11/2026, para validação pelo Plenário.

Decisão cautelar proferida em 12.11.2026 pelo Ministro Flávio Dino no âmbito das ADIs 8041 e 8042, movidas pelas Confederações Nacionais do Comércio de Bens, Serviços e Turismo e da Indústria. A decisão se aplica para empresas de todos os setores e tem eficácia imediata. Caso já foi incluído em Pauta de Julgamento Virtual entre os dias 13 a 16/11/2026 para a validação da decisão cautelar pelo Plenário do STF.

Baixar o infográfico em PDF

Principais pontos da decisão

Flexibilização nas regras de transição, fixação de prazos e impactos gerais

Distribuição das 42h em cinco dias

Arts. 3º, 6º, I; 7º e 10 da EC

Caso não seja celebrada norma coletiva até 15/12/2026 para regulamentar a distribuição da jornada semanal de 42 horas em 5 dias de trabalho, a decisão autoriza a adoção de jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem incidência do adicional de horas extraordinárias sobre esses 24 min excedentes à oitava hora diária, até 15/12/2027.

Instrumentos coletivos

Art. 3º da EC

Cláusulas incompatíveis com a EC 141 deixam de produzir efeitos em 16/12/2026; as demais permanecem até o fim da vigência.

A decisão prevê janela de 90 dias a contar de 16/12/2026 para renegociação das contrapartidas. A ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas pactuadas ou sua modificação unilateral, ressalvada a apreciação de eventuais controvérsias pela Justiça do Trabalho.

Neutralidade salarial

Art. 2º da EC

A nova jornada deverá observar a neutralidade sem redução salarial, inclusive quanto aos pisos.

A preservação da remuneração não fundamenta, por si só, equiparação salarial a empregados contratados em condições distintas; ressalvadas as hipóteses legais já vigentes. Lei ou Decreto deverão fixar as condições para observância da neutralidade salarial, sem prejuízo de eventual controle judicial sucessivo.

Compensação e repousos

Art. 7º, §2º, da CF

Norma coletiva pode modular o momento de fruição, restando afastadas as travas semanais e mensais. Os 2 repousos devem ser preservados, podendo ser diferido o momento da sua concessão, mediante norma coletiva. Caso frustrada a negociação coletiva, nos primeiros 90 dias (a partir de 16/12/2026), os Ministérios competentes poderão editar portaria permitindo a compensação com vigência até março/2027.

Regimes setoriais

Art. 7º, §3º, da CF

A decisão insta o Congresso a disciplinar regimes diferenciados em até 180 dias da decisão, consideradas as especificidades das atividades.

A legislação não poderá afastar a nova jornada constitucional nem os dois repousos remunerados.

Micro e pequenas empresas

Art. 5º da EC

A decisão insta o Congresso a disciplinar em até 180 dias da decisão a implementação da EC nº. 141/2026 para as microempresas e empresas de pequeno porte.

A legislação não poderá afastar a nova jornada constitucional nem os dois repousos remunerados.

Contratos públicos

Art. 9º da EC

Adaptação dos contratos administrativos reduzida de 1 ano para até 180 dias da publicação da EC, com aditamento e reequilíbrio, se cabível.

Licitações em andamento: prazo será contado da assinatura do contrato.

Empresas estatais

Art. 8º, §1º

Empregados de estatais em regime concorrencial podem se enquadrar no regime excepcional do caput do art. 8º da EC 141, se cumpridos os requisitos. Pelo referido dispositivo, estão excluídos do regime de duração e controle de jornada os trabalhadores que possuam diploma de nível superior e remuneração mensal ≥ 2,5 vezes o limite máximo do RGPS.

O que não foi deferido

Principais pedidos das Confederações não acolhidos:

- **Adiar a transição**: mantido o marco de 16/12/2026; rejeitado cronograma alternativo de 42h em 2027 e 40h em 2028.
- **Suspender a aplicação** a contratos preexistentes e a ME/EPP: houve salvaguardas e apelo ao legislador, sem suspensão.
- **Manter cláusulas incompatíveis** até o fim dos ACT/CCT: cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026, embora seja possível renegociar as contrapartidas no prazo de 90 dias a partir dessa data,
- **Estender à iniciativa privada** o prazo dado aos contratos públicos de 1 ano: a solução foi reduzir para 180 dias o prazo para adequação dos contratos administrativos e não estender os da iniciativa privada.

Pontos principais

A decisão do STF sobre a EC 141/2026 já vale e para quais empresas?

A decisão se aplica para empresas de todos os setores e tem eficácia imediata. Caso já foi incluído em Pauta de Julgamento Virtual entre os dias 13 a 16/11/2026 para a validação da decisão cautelar pelo Plenário do STF.

O STF adiou a transição para a jornada de 42 horas prevista na EC 141/2026?

Não. Foi mantido o marco de 16/12/2026 e rejeitado o cronograma alternativo de 42h em 2027 e 40h em 2028.

O que acontece se não houver norma coletiva até 15/12/2026 para distribuir as 42 horas em cinco dias?

Caso não seja celebrada norma coletiva até 15/12/2026 para regulamentar a

distribuição da jornada semanal de 42 horas em 5 dias de trabalho, a decisão autoriza a adoção de jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem incidência do adicional de horas extraordinárias sobre esses 24 min excedentes à oitava hora diária, até 15/12/2027.

Cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a EC 141 continuam valendo?

Cláusulas incompatíveis com a EC 141 deixam de produzir efeitos em 16/12/2026; as demais permanecem até o fim da vigência. A decisão prevê janela de 90 dias a contar de 16/12/2026 para renegociação das contrapartidas. A ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas pactuadas ou sua modificação unilateral, ressalvada a apreciação de eventuais controvérsias pela Justiça do Trabalho.

A nova jornada permite reduzir salários ou gera direito a equiparação salarial?

A nova jornada deverá observar a neutralidade sem redução salarial, inclusive quanto aos pisos. A preservação da remuneração não fundamenta, por si só, equiparação salarial a empregados contratados em condições distintas; ressalvadas as hipóteses legais já vigentes.

Os dois repousos podem ser compensados ou concedidos em outro momento?

Norma coletiva pode modular o momento de fruição, restando afastadas as travas semanais e mensais. Os 2 repousos devem ser preservados, podendo ser diferido o momento da sua concessão, mediante norma coletiva. Caso frustrada a negociação coletiva, nos primeiros 90 dias (a partir de 16/12/2026), os Ministérios competentes poderão editar portaria permitindo a compensação com vigência até março/2027.

Qual é o novo prazo para adequar contratos com a Administração Pública à nova jornada?

Adaptação dos contratos administrativos reduzida de 1 ano para até 180 dias da publicação da EC, com aditamento e reequilíbrio, se cabível. Licitações em andamento: prazo será contado da assinatura do contrato.

Como fica a nova jornada para microempresas e empresas de pequeno porte?

A decisão determina ao Congresso disciplinar em até 180 dias a implementação da EC nº. 141/2026 para as microempresas e empresas de pequeno porte, porém a legislação não poderá afastar a nova jornada constitucional nem os dois repousos remunerados.

O BMA Advogados é um dos principais escritórios *full service* do Brasil, reconhecido por assessorar empresas e investidores nas operações mais relevantes e sofisticadas do mercado. Este material tem caráter informativo e foi elaborado pela área Trabalhista do BMA Advogados com base na decisão do STF. Não constitui opinião legal sobre casos concretos. Em caso de dúvidas clique aqui.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha