MADGAV

MONTEIRO DE ANDRADE • DINIZ
GALUPPO • VIANA • ADVOGADOS

RESUMO EXECUTIVO

Decisão cautelar do STF nas ADIs 8.041 e 8.042: implementação da EC 141/2026 (fim da escala 6x1)

Relator: Min. Flávio Dino · Decisão de 12/11/2026 · Requerentes: CNC (ADI 8.041) e CNI (ADI 8.042)

1. Em síntese

O relator **deferiu parcialmente** as medidas cautelares, mas **manteve integralmente a Emenda Constitucional 141/2026**. Não identificou violação a cláusulas pétreas e rejeitou os pedidos de adiamento da transição para 12 e 24 meses. A jornada de **42 horas semanais com 2 repousos remunerados entra em vigor em 16/12/2026**, e a de 40 horas em 16/12/2027.

A decisão faz **ajustes pontuais na transição**: permite a jornada de 8h24 sem horas extras na etapa de 42h, abre uma janela de 90 dias para rever instrumentos coletivos, flexibiliza a compensação dos repousos por negociação coletiva e reduz o prazo dos contratos administrativos.

Natureza da decisão: liminar monocrática, com **efeitos erga omnes e eficácia imediata**, mas **sujeita a referendo do Plenário do STF**. O Plenário pode confirmar ou modificar o que foi decidido.

2. O que foi decidido

Tema	Decisão	Efeito prático
I. Jornada de 42h	Sem acordo ou convenção coletiva celebrado até 15/12/2026, admite-se a distribuição das 42h em 5 dias de até 8h24, até 15/12/2027.	Os 24 minutos acima da 8ª hora não geram adicional de horas extras. A negociação coletiva continua sendo o instrumento preferencial.
II. Acordos e convenções coletivas	As cláusulas de jornada e repouso incompatíveis com a EC perdem efeito em 16/12/2026. As demais permanecem válidas até o fim da vigência do instrumento.	Janela de 90 dias, contados de 16/12/2026 (até 16/03/2027), para rever contrapartidas. Sem renegociação, as contrapartidas não se extinguem nem podem ser alteradas unilateralmente.
III. Neutralidade salarial	Nenhuma redução salarial, inclusive nos pisos.	Manter o salário de quem teve a jornada reduzida não gera, por si só, direito à equiparação para empregados contratados em condições remuneratórias distintas.
IV. Regimes compensatórios	Afastadas as travas semanal e mensal de fruição dos repousos (art. 7º, § 2º, CF). Os limites podem ser definidos por acordo ou convenção coletiva.	Vale para qualquer atividade. Os repousos podem ser diferidos, nunca suprimidos.

Tema	Decisão	Efeito prático
	Portaria Conjunta (MDIC, Ministério do Empreendedorismo e MTE), de aplicação subsidiária, para casos de frustração comprovada da negociação.	Vigência máxima de 90 dias, a partir de 16/12/2026. Depois disso, a compensação depende de negociação coletiva.
V. Regimes diferenciados	Apelo ao Congresso para disciplinar, em 180 dias da publicação da decisão, os regimes diferenciados por setor (art. 7º, § 3º, CF).	A lei poderá modular a forma e o tempo de gozo dos repousos, mas não afastar as 42h/40h nem os 2 repousos.
VI. ME e EPP	Apelo ao Congresso para criar, em 180 dias, disciplina específica para microempresas e empresas de pequeno porte.	O tratamento diferenciado não pode abolir nem reduzir a jornada máxima ou os 2 repousos. Até lá, aplicam-se os prazos gerais.
VII. Contratos administrativos	O prazo de adaptação cai de 1 ano para 180 dias, contados da publicação da EC (até cerca de 14/04/2027).	Licitações em andamento: 180 dias contados da assinatura do contrato. Fica preservado o reequilíbrio econômico-financeiro.
VIII. Estatais concorrenciais	Empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista em regime concorrencial podem ser enquadrados na regra do art. 8º da EC.	Exige diploma de nível superior e remuneração de ao menos 2,5 tetos do RGPS. Os 2 repousos ficam mantidos.

3. O que não mudou

- **42h semanais e 2 repousos remunerados** em 16/12/2026, e **40h** em 16/12/2027. Não há suspensão da Emenda, e a escala 6x1 não pode ser mantida.
- O limite de **8 horas diárias**, salvo a exceção de 8h24 na etapa intermediária.
- A **irredutibilidade salarial**, inclusive nos pisos e mesmo por negociação coletiva.
- O **regime do empregado hipersuficiente** (diploma de nível superior e remuneração de ao menos 2,5 tetos do RGPS) para empregadores privados.

4. Reflexos para hospitais e estabelecimentos de saúde

- **Jornada de 44h:** a escala 5x2 com 8h24 diários passa a ser admitida sem norma coletiva e sem horas extras até 15/12/2027. Isso elimina o custo das 2h extras semanais na transição. Como a decisão ainda depende de referendo, recomendamos formalizar a escala também em norma coletiva.
- **Escalas contínuas e plantões:** com as travas semanal e mensal afastadas, a convenção coletiva pode distribuir os repousos em períodos mais longos. Esse é o principal instrumento para as escalas assistenciais, e a negociação com os sindicatos profissionais deve ser priorizada.

- **12x36:** a decisão não trata da escala 12x36, que continua válida (art. 59-A da CLT e ADI 5.994). Permanece a necessidade de adequá-la à média de 40h a partir de 16/12/2027, com horas extras ou folgas compensatórias. A compensação flexibilizada e a futura lei sobre regimes diferenciados são o caminho para disciplinar a escala.
- **Convenções coletivas vigentes:** a janela de 90 dias (até 16/03/2027) permite rever as contrapartidas afetadas pela perda de eficácia das cláusulas de jornada e repouso.
- **Contratos com o poder público (SUS, convênios, OS):** o prazo foi reduzido para cerca de 14/04/2027. Convém verificar o enquadramento de cada instrumento e iniciar já o pedido de reequilíbrio.
- **Médicos e gestores celetistas:** não houve mudança. Quem preenche os requisitos do art. 8º pode ficar fora do controle de jornada, mantidos os 2 repousos.

5. Prazos

Data	O que ocorre
16/12/2026	Início da jornada de 42h e dos 2 repousos. Perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis. Início da janela de 90 dias e da eventual Portaria Conjunta.
16/03/2027	Fim da janela de revisão das contrapartidas coletivas e da vigência máxima da Portaria Conjunta.
≈ 14/04/2027	Prazo máximo de adaptação dos contratos administrativos vigentes (180 dias da publicação da EC).
≈ maio/2027	Prazo do apelo ao Congresso: regimes diferenciados, ME e EPP (180 dias da publicação da decisão).
15/12/2027	Último dia da etapa intermediária, em que se admite a jornada de 8h24.
16/12/2027	Limite definitivo de 40h semanais.

As datas aproximadas dependem da data de publicação da decisão e da contagem adotada.

6. Recomendações

- Acompanhar o referendo da decisão pelo Plenário do STF, que pode alterar os pontos acima.
- Abrir desde já a negociação coletiva sobre jornada, compensação dos repousos e escalas especiais, incluindo a 12x36.
- Mapear as cláusulas das convenções e acordos vigentes que perdem efeito e definir a pauta de revisão dentro da janela de 90 dias.
- Revisar as escalas para 16/12/2026, adotando 8h24 em 5 dias onde fizer sentido, sem reduzir salário.
- Levantar os contratos com o poder público e preparar os pedidos de reequilíbrio até abril de 2027.

Belo Horizonte, 12 de novembro de 2026.

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade
OAB/MG 100.041 · MADGAV Advogados