Decisão do STF sobre a EC 141/2026

Medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042: o que muda na implementação da jornada 5x2

Informativo aos associados · 12 de novembro de 2026

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade · MADGAV Advogados

Em síntese: a Emenda foi mantida

42h + 2 repousos

confirmados para 16/12/2026; 40h em 16/12/2027. Sem adiamento, e a escala 6x1 não pode ser mantida.

Ajustes na transição

8h24 sem horas extras, janela de 90 dias, compensação flexível e prazos menores para contratos públicos.

Liminar do relator

Eficácia imediata e efeitos erga omnes, mas sujeita a referendo do Plenário do STF.

Pedidos negados: a CNC e a CNI pediam que as 42h e o 2º repouso valessem só depois de 12 meses e as 40h depois de 24 meses. O relator não viu violação a cláusula pétrea.

Etapa de 42h: 8h24 sem horas extras

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
8h24	8h24	8h24	8h24	8h24	folga	folga

5 × 8h24 = 42h semanais, com 2 repousos

- **Quando:** sem acordo ou convenção coletiva celebrado até 15/12/2026
- **Até quando:** durante a etapa intermediária, até 15/12/2027
- **Sem adicional:** os 24 minutos acima da 8ª hora não são horas extras
- **Negociação coletiva** continua sendo o instrumento preferencial (Tema 1.046)

Por que importa: antes, a leitura mais segura exigia norma coletiva para as 8h24, ou o pagamento de 2h extras semanais. A decisão afasta esse custo na transição.

Acordos e convenções: janela de 90 dias

16/12/2026

Cláusulas de jornada e repouso incompatíveis perdem efeito; abre-se a janela

90 dias para renegociar

16/03/2027

Fim da janela para revisar as contrapartidas por negociação coletiva

- **Demais cláusulas** continuam válidas até o fim da vigência do instrumento
- **Sem renegociação,** as contrapartidas não se extinguem nem podem ser alteradas unilateralmente
- **Controvérsias** ficam a cargo da Justiça do Trabalho
- **A janela é facultativa:** empresas e sindicatos podem ou não usá-la

Compensação dos repousos mais flexível

Por acordo ou convenção coletiva

- Afastadas as travas semanal e mensal de fruição dos repousos (art. 7º, § 2º)
- Vale para qualquer atividade: “excepcionalmente” refere-se à forma de fruição, não ao setor
- Os repousos podem ser diferidos, nunca suprimidos

Portaria Conjunta (transitória)

- MDIC, Ministério do Empreendedorismo e MTE
- Só para casos de frustração comprovada da negociação coletiva
- Aplicação subsidiária, com vigência máxima de 90 dias desde 16/12/2026
- Depois disso, a compensação depende de negociação coletiva

Limite: em nenhuma hipótese se afasta o direito às 42h e aos 2 repousos remunerados.

Apelos ao Congresso: 180 dias

Regimes diferenciados

- O “poderá” do art. 7º, § 3º, passa a ser lido como dever de legislar
- Lei para setores com especificidades operacionais
- Pode modular a forma e o tempo de gozo dos repousos
- Não pode afastar as 42h/40h nem os 2 repousos

Microempresas e EPP

- Dever de tratamento favorecido (arts. 170, IX, e 179 da CF)
- Disciplina específica a ser criada pelo Congresso
- Não pode abolir nem reduzir a jornada ou os 2 repousos
- Até lá, valem os prazos gerais (LC 238/2026 já editada)

Prazo: 180 dias contados da publicação da decisão, por volta de maio de 2027.

Salário, contratos públicos e estatais



Neutralidade salarial

Nenhuma redução, inclusive nos pisos. Manter o salário de quem teve a jornada reduzida não gera, por si só, equiparação para contratados em outras condições.



Contratos administrativos

O prazo de adaptação cai de 1 ano para 180 dias da publicação da EC (até cerca de 14/04/2027). Licitações em andamento: 180 dias da assinatura.



Estatais concorrenciais

Empregados com diploma e remuneração de ao menos 2,5 tetos do RGPS podem ficar fora do controle de jornada, como na iniciativa privada.

O que não mudou

42h e 2 repousos remunerados

a partir de 16/12/2026

40h semanais

a partir de 16/12/2027

Limite de 8h diárias

exceto as 8h24 na etapa de 42h

Irredutibilidade salarial

inclusive nos pisos e na negociação coletiva

Fim da escala 6x1

não há suspensão da Emenda

Hipersuficiente privado

diploma + 2,5 tetos, mantidos os repousos

Reflexos para hospitais e clínicas

Jornada de 44h

5 dias de 8h24 sem CCT e sem horas extras até 15/12/2027. Recomendável formalizar também em norma coletiva.

Plantões e escalas

A CCT pode distribuir os repousos em ciclos maiores. É o principal instrumento para as escalas assistenciais.

Escala 12x36

Não tratada na decisão. Segue válida (art. 59-A da CLT; ADI 5.994), com ajuste à média de 40h em 16/12/2027.

Convenções coletivas

Até 16/03/2027 para rever as contrapartidas afetadas pela perda das cláusulas de jornada.

SUS e convênios

Contratos com o poder público: o prazo cai para cerca de 14/04/2027. Pedir o reequilíbrio já.

Médicos e gestores

Sem mudança: quem preenche os requisitos do art. 8º pode ficar sem controle de jornada.

Linha do tempo

16/12/2026
42h, 2 repousos e início da janela de 90 dias

16/03/2027
Fim da janela e da Portaria Conjunta

≈ 14/04/2027
Limite dos contratos administrativos

≈ maio/2027
Prazo do Congresso: regimes diferenciados e ME/EPP

15/12/2027
Fim da jornada de 8h24

16/12/2027
Limite definitivo de 40h

Atenção: as datas aproximadas dependem da publicação da decisão e da contagem adotada. O referendo do Plenário pode alterar os prazos fixados pelo relator.

Próximos passos

1 Acompanhar o referendo

O Plenário pode confirmar ou mudar a liminar

2 Negociar já

Compensação dos repousos, escalas e 12x36 por CCT/ACT

3 Revisar as escalas

5 dias de 8h24 para 16/12/2026, sem reduzir salário

4 Mapear as cláusulas

Definir a pauta de revisão até 16/03/2027

5 Contratos públicos

Pedir o reequilíbrio até abril de 2027

6 Atualizar a folha

Divisores, horistas, adicionais e reflexos

Dúvidas

Análise preliminar, sujeita ao referendo do Plenário do STF e à regulamentação futura.

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade · OAB/MG 100.041

MADGAV Advogados · madgav.com.br