Liminar concedida pelo ministro Flávio Dino estabelece parâmetros para aplicação da nova jornada e define prazos para adaptações

O ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), manteve a regra de transição para a implementação da jornada de trabalho 5×2, que prevê na primeira etapa a adoção da jornada de 42 horas semanais a partir de 16 de dezembro. O ministro, no entanto, estabeleceu ajustes para sua implantação.

Segundo a decisão, caso não haja acordo ou convenção coletiva das categorias até 15 de dezembro deste ano, a jornada poderá ser distribuída em cinco dias, com limite de 8 horas e 24 minutos diários, sem pagamento de horas extras pelos 24 minutos que ultrapassarem a oitava hora. Essa regra poderá ser aplicada durante o período de transição da reforma, até 15 de dezembro de 2027, véspera do prazo para passar a valer a jornada de 40h.

A liminar, que será submetida a referendo do Plenário, foi deferida nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 8041 e 8042), apresentadas ao Supremo, respectivamente, pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em busca de mais tempo para a adoção da nova jornada, instituída pela Emenda Constitucional 141/2026.

Efetividade e segurança jurídica

O Congresso Nacional estabeleceu na emenda que, a partir de 16 de dezembro de 2026, a jornada semanal dos trabalhadores será de 42 horas, com direito a dois repousos semanais remunerados. Em relação a esse ponto, Dino não identificou, nesta fase de análise, violação de cláusulas pétreas que justifique a anulação pelo STF da política pública definida pelo Legislativo.

Ele constatou, porém, contradições e lacunas específicas na aplicação da emenda, que precisam ser solucionadas. Segundo Dino, a liminar , concedida parcialmente, busca enfrentar esses pontos e foi deferida depois da escuta dos diversos setores interessados, mediante manifestações escritas nos autos e a audiência de conciliação realizada na última terça (10). A medida visou assegurar o diálogo institucional e buscar soluções que conciliem a efetividade da reforma constitucional com a segurança jurídica

Acordos coletivos

A decisão estabelece um prazo excepcional de 90 dias, a partir de 16 de dezembro de 2026, para que sindicatos e empregadores renegociem eventuais contrapartidas previstas nos acordos e convenções coletivas em vigor, diante das mudanças trazidas pela emenda. A partir dessa data, as cláusulas que forem incompatíveis com o novo texto constitucional deixarão de produzir efeitos.

Dino esclareceu que a ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas anteriormente pactuadas ou sua modificação unilateral. Eventuais conflitos sobre o assunto poderão ser analisados pela Justiça do Trabalho ou resolvidos por meio de um novo acordo coletivo.

Salários

A implementação da nova jornada deverá preservar os salários dos empregados, inclusive os pisos salariais. Segundo o ministro, a manutenção da remuneração de quem tiver a jornada reduzida não se estende automaticamente a outros empregados, contratados com condições salariais diferentes. Ficam ressalvadas as situações em que a legislação prevê a equiparação salarial.

Regimes compensatórios

O relator também afastou os limites de tempo semanais e mensais para a concessão dos descansos semanais remunerados. Com isso, a frequência e a distribuição desses períodos poderão ser definidas por acordo ou convenção coletiva, desde que seja garantido o direito aos dois repousos semanais remunerados.

Nos primeiros 90 dias de vigência da emenda, caso as negociações coletivas sobre a compensação não cheguem a um resultado, os Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; e do Trabalho e Emprego poderão editar portaria conjunta com regras provisórias para permitir a compensação durante o período de adaptação. Essas regras terão validade máxima de 90 dias, contados de 16 de dezembro de 2026. Após esse prazo, a compensação somente poderá ser estabelecida por meio de negociação coletiva.

Empregados de estatais

A decisão também estende aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista que atuam em regime de concorrência a possibilidade de adotar o regime excepcional de trabalho previsto na EC 141/2026. Para isso, os trabalhadores deverão cumprir os requisitos de qualificação profissional e remuneração estabelecidos na emenda.

Apelo ao Legislativo

O ministro também estabeleceu prazo de 180 dias para que o Congresso regulamente os regimes diferenciados de trabalho e as regras de implementação da emenda pelas microempresas e empresas de pequeno porte. Dino fixou o mesmo prazo para a adaptação dos contratos administrativos às novas regras de jornada, com possibilidade de ajustes para preservar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos.

Leia a íntegra da decisão.

Fonte: STF, em 12.11.2026