REFERENDO NA MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 8.042 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. FLÁVIO DINO**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA
ADV.(A/S)	: ALEXANDRE VITORINO SILVA
ADV.(A/S)	: FABIANO LIMA PEREIRA
INTDO.(A/S)	: CÂMARA DOS DEPUTADOS
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: SENADO FEDERAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS COOPERATIVAS ¿ CNCOOP
ADV.(A/S)	: MARIANA MELATO ARAUJO
AM. CURIAE.	: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MADEIRA PROCESSADA MECANICAMENTE - ABIMCI
ADV.(A/S)	: FERNANDO ESTEVAO DENEKA
ADV.(A/S)	: PRISCILA ALVES SEQUINEL DE CAMARGO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: LUCAS ALVES DOS REIS
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS E DEMAIS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE SÃO PAULO - FESAÚDE-SP
ADV.(A/S)	: DANIELA DE ANDRADE BERNARDO
AM. CURIAE.	: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CALÇADOS - ABICALÇADOS
ADV.(A/S)	: SUELY VILMA MUHL BENETTI
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - FIRJAN
ADV.(A/S)	: MARIA RITA CATONIO BARBOSA
ADV.(A/S)	: PEDRO CAPANEMA LUNDGREN
ADV.(A/S)	: ALEXA THAIS MEDEIROS MASTRANGELO
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG
ADV.(A/S)	: JOSE EDUARDO DUARTE SAAD

AM. CURIAE.	: SINDICATO NACIONAL DOS COLETORES E BENEFICIADORES DE SUBPRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL - SINCOBESP
ADV.(A/S)	: TALITA DE SOUZA FERRARI
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E CULTURA - CNTEEC
ADV.(A/S)	: CRISTIANO BRITO ALVES MEIRA
ADV.(A/S)	: GABRIEL MEDEIROS MEIRA
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE - CNTS
ADV.(A/S)	: ZILMARA DAVID DE ALENCAR
ADV.(A/S)	: ARIOVALDO APARECIDO DA CAMARA
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE RÁDIO E TELEVISÃO - FENAERT
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA COMUNICAÇÃO SOCIAL - CNCOM
ADV.(A/S)	: GUSTAVO BINENBOJM
ADV.(A/S)	: ALICE BERNARDO VORONOFF
ADV.(A/S)	: ANDRÉ RODRIGUES CYRINO
ADV.(A/S)	: RAFAEL LORENZO FERNANDEZ KOATZ
ADV.(A/S)	: MATEUS NUNES DOS SANTOS FERREIRA DIAS

VOTO

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO:

1. Em **12 de novembro de 2026**, deferi, em parte, as medidas cautelares requeridas, nos seguintes termos:

> "...
>
> **I - DELIMITAÇÃO DO OBJETO DA DECISÃO E**

PREMISSAS CONSTITUCIONAIS

13. No pórtico desta decisão, estabeleço a premissa fundamental que a orienta: o Congresso Nacional, no exercício regular do Poder Constituinte Derivado, decidiu consagrar na Constituição que, **a partir de 16 de dezembro de 2026**, a jornada semanal das trabalhadoras e dos trabalhadores será de 42 horas, assegurado o direito a 2 (dois) repousos semanais remunerados. **Neste momento, não identifico violação a cláusulas pétreas que impulsione esta Corte a anulara política pública assim definida pelo Constituinte reformador**. No máximo, fazem-se presentes tópicos que exigem técnicas moderadas de controle, como será detalhado mais adiante.

14. Apenas à guisa de esclarecimento quanto aos motivos da enunciação dessa premissa, relembro o teor do artigo 60, § 4º, da Carta Magna:

> Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
>
> § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda **tendente a abolir**:
>
> I - a forma federativa de Estado;
>
> II - o voto direto, secreto, universal e periódico;
>
> III - a separação dos Poderes;
>
> IV - os direitos e garantias individuais.

15. Assim, proponho o exercício do controle de constitucionalidade, limitado ao cumprimento de uma das funções precípuas do STF, atinente ao grau mais alto quanto

possível de **segurança jurídica**. Esta, evidentemente, não se confunde com imunidade a mudanças - inerentes aos processos econômicos e sociais, especialmente na atual quadra histórica em que se cumulam vetores diversos, tais como: inovações tecnológicas, mudanças climáticas, transição energética, crises sanitárias, guerras, retorno a barreiras tarifárias e reconfigurações de mercados exportadores e importadores. Isto é, algum nível de imprevisibilidade e exigências de adaptações rápidas, às vezes em semanas ou dias, desafiam **inexoravelmente**os gestores privados e públicos.

16. São sobre**contradições e lacunas específicas que versa a presente decisão**, precedida da ampla escuta dos diversos segmentos interessados, mediante manifestações escritas apresentadas nos autos e debates realizados na Audiência de Conciliação, em observância ao diálogo institucional e à busca de soluções que conciliem a efetividade da reforma constitucional com a segurança jurídica. Dessa forma, passo à fundamentação de cada item ora objeto de decisão liminar, sem prejuízo de exame de outros itens quanto do julgamento do mérito.

II - IMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA INTERMEDIÁRIA DE 42 HORAS SEMANAIS E EFEITOS SOBRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS

II.1 – Viabilidade da distribuição da jornada semanal de 42 horas em 5 (cinco) dias de trabalho - "escala 5 x 2" (arts. 3º; 6º, I; 7º e 10 da EC nº. 141/2026)

17. Consoante dispõem os arts. 6º, I; 7º e 10, I da EC nº.

141/2026, a redução da jornada de trabalho deve ocorrer em duas etapas, iniciando-se, em 16 de dezembro de 2026, com a implementação da jornada intermediária de 42 horas semanais e a garantia de 2 (dois) repousos semanais remunerados. A controvérsia reside na compatibilização da jornada semanal de 42 horas, distribuída em 5 (cinco) dias de trabalho, com o limite ordinário de 8 (oito) horas diárias (art. 7º, XIII, da CF, na redação dada pelo art. 1º. da EC nº. 141/2026), tendo em vista que a divisão aritmética da carga semanal resulta em jornadas de 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos. Tal circunstância suscita dúvida legítima quanto à necessidade e eficácia de prévia negociação coletiva para sua implementação e à eventual incidência do adicional de horas extraordinárias (art. 7º da EC nº. 141/2026).

18. A interpretação dos dispositivos questionados deve preservar a unidade e a coerência da reforma. Não seria razoável admitir que a ausência de negociação coletiva até 15 de dezembro de 2026 conduzisse à aplicação automática da jornada definitiva de 40 horas semanais, antecipando etapa que o próprio Constituinte reservou para momento posterior (art. 6º, II, da EC nº. 141/2026). Tampouco se mostra compatível com a finalidade da referida Emenda impor, como consequência necessária da adoção da jornada intermediária, o pagamento de horas extraordinárias pelos 24 minutos excedentes ao limite diário ordinário.

19. Nessa conjuntura, a **negociação coletiva constitui instrumento preferencial** de organização das jornadas de trabalho, em conformidade com o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e com a disciplina estabelecida pela própria reforma constitucional (art. 7º da EC nº. 141/2026). Ademais, tal solução encontra respaldo na orientação firmada por este Supremo Tribunal Federal no **Tema 1.046 da Repercussão Geral** (ARE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe 28/04/2023), que prestigia a autonomia coletiva nos seguintes

termos:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

20. Entretanto, na eventualidade de não ser celebrado acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, entendo cabível, **durante a etapa intermediária - isto é, até 15 de dezembro de 2027 -, a distribuição das 42 horas semanais em cinco jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem incidência do adicional de horas extraordinárias (quanto aos 24 minutos mencionados)**. Com isso, compatibilizam-se as duas decisões do Congresso Nacional, mesmo que se frustre a negociação coletiva. Ou seja, em 16 de dezembro de 2026, será aplicada a jornada semanal de 42 horas, com dois dias de repouso remunerado.

II.2 – Eficácia dos instrumentos coletivos preexistentes e das contrapartidas negociadas (art. 3º da EC nº. 141/2026)

21. Relativamente ao ponto, a controvérsia diz respeito aos efeitos da EC n.º 141/2026 sobre os acordos e convenções coletivas de trabalho em vigor, especialmente quanto à perda de eficácia das cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional e à preservação das contrapartidas estabelecidas no âmbito da negociação coletiva (art. 3º da EC nº. 141/2026).

22. Observo que os instrumentos coletivos resultam de processos negociais nos quais as condições de trabalho são estabelecidas mediante concessões recíprocas, consideradas em seu conjunto, de modo que a perda de eficácia de determinadas cláusulas, em razão de alteração constitucional superveniente, pode comprometer o equilíbrio das contrapartidas pactuadas, ainda que em uma reduzida dimensão. Realço, contudo, que tal circunstância não autoriza a preservação de disposições incompatíveis com a Constituição, diante do **princípio da supremacia constitucional**, impondo-se compatibilizar a eficácia imediata dos novos direitos com a possibilidade de reorganização das condições anteriormente negociadas. Friso: nem os pactos coletivos, nem os contratos individuais de trabalho, possuem aptidão para **impedir** a aplicação do novo regime constitucional, definido pelo Congresso Nacional **em favor** das trabalhadoras e dos trabalhadores. Cuida-se de normas imperativas, regulando fatos futuros em uma relação de trato sucessivo.

23. Entretanto, entendo cabível a instituição de um **período de adaptação de 90 (noventa) dias, contado de 16 de dezembro de 2026**, para que as entidades sindicais e os empregadores promovam, mediante negociação coletiva, a eventual revisão das contrapartidas previstas nos acordos e convenções coletivas vigentes, em razão da perda imediata de eficácia das cláusulas relativas à jornada e ao repouso semanal incompatíveis com a nova disciplina constitucional, sem prejuízo dos direitos já assegurados pela reforma (art. 3º da EC nº. 141/2026).

24. Decorrido o prazo de 90 (noventa) dias sem a celebração de novo ajuste coletivo, permanecerão inaplicáveis as cláusulas incompatíveis com a EC nº. 141/2026, conservando-se a eficácia das demais disposições dos instrumentos coletivos até o término de sua vigência. A ausência de renegociação não implicará, por si só, a extinção das contrapartidas anteriormente

pactuadas, nem autorizará sua modificação unilateral, sem prejuízo da apreciação de eventuais controvérsias pela Justiça do Trabalho. Isto é, trata-se de abrir uma "janela" de revisão dos pactos coletivos, que poderá ou não ser usada pelos empregadores e trabalhadores.

III - A NEUTRALIDADE SALARIAL (ART. 2º DA EC Nº. 141/2026)

25. Acolhendo proposta apresentada pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF), na Audiência de Conciliação, sublinho que a implementação do novo regime de jornada e de repouso deverá observar a **neutralidade salarial** assegurada pelo art. 2º da EC nº. 141/2026, inclusive quanto aos pisos salariais, sem que a preservação da remuneração dos empregados abrangidos pela redução da jornada constitua, por si só, fundamento para pleitos de equiparação salarial por trabalhadores contratados sob condições remuneratórias distintas, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas. Relembro o teor do citado dispositivo:

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

26. As condições de observância da neutralidade salarial serão fixadas em Lei ou em Decreto do Poder Executivo, sem prejuízo de eventual controle judicial sucessivo.

IV - REGIMES COMPENSATÓRIOS E REGIMES DIFERENCIADOS DE JORNADA (ART. 1º DA EC Nº. 141/2026)

IV.1 – Limites materiais à negociação coletiva de regimes compensatórios (art. 1º da EC nº. 141/2026, que acrescentou o § 2º ao art. 7º da CF)

27. A controvérsiadiz respeito à interpretação do § 2º do art. 7º da CF, introduzido pela EC nº. 141/2026, que admite, excepcionalmente, a instituição de regimes compensatórios por acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que assegurados, na média do mês-calendário, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dia de descanso no período máximo de uma semana de trabalho (art. 1º da EC nº. 141/2026).

28. Constato que a adoção do advérbio "excepcionalmente" no § 2º do art. 7º da CF, comporta duas interpretações: a primeira, segundo a qual a instituição de regimes compensatórios dependeria da demonstração de circunstâncias excepcionais, relacionadas às particularidades da atividade econômica; a segunda, pela qual a excepcionalidade se refere à própria forma de fruição dos repousos semanais, independentemente da atividade econômica. Esta última interpretação revela-se mais consentânea com o art. 7º, XIII, da CF, na redação conferida pelo art. 1º da EC nº. 141/2026, que

admite regimes compensatórios, sem especificar adstrição a regimes diferenciados de trabalho, sempre por intermédio de negociação coletiva.

29. Fixada tal interpretação, destaco que a compreensão estritamente literal dos limites temporais previstos no dispositivo pode comprometer a própria finalidade da negociação coletiva, ao desconsiderar as particularidades das diferentes atividades econômicas, cuja organização pode demandar períodos mais extensos de compensação. É o caso, exemplificativamente, do comércio e dos serviços, sujeitos à intensificação sazonal da demanda, especialmente no período de fim de ano; das atividades agrícolas, condicionadas aos ciclos de plantio e colheita; dos setores de turismo e hotelaria, marcados por períodos de alta temporada; e das atividades desenvolvidas em embarcações e plataformas marítimas, nas quais as escalas de trabalho e repouso dependem de condições operacionais específicas.

30. Relembro que, na Audiência de Conciliação realizada em **10 de novembro de 2026**, houve **convergência**quanto à possibilidade de modulação, mediante negociação coletiva, dos limites semanal e mensal previstos no art. 7º, § 2º, da CF, na redação conferida pelo art. 1º da EC nº. 141/2026. Dessa forma, entendo que **tais limites podem ser modulados por acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que preservada a integralidade do direito aos 2 (dois) repousos semanais remunerados, admitindo-se o diferimento de sua fruição.**

31. **Para que não paire nenhuma dúvida, em hipótese alguma, será afastada a incidência da norma constitucional que assegura, após 16 de dezembro de 2026, o direito a 42 horas semanais e 2 (dois) repousos semanais remunerados**. A eventual compensação poderá tratar sobre o momento e as condições de usufruto do direito aos dois repousos, jamais da

sua supressão, por se cuidar de direito indisponível relacionado à proteção à saúde e à vida familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras.

32. Excepcionalmente, nos primeiros 90 (noventa) dias após o início de aplicação da Emenda, para os casos comprovados de frustração de negociação coletiva sobre a compensação, poderão os Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e do Trabalho e Emprego editar Portaria Conjunta, de **aplicação subsidiária**, com regras que permitam a compensação nesse período de adaptação (com vigência máxima de 90 dias, a contar de 16 de dezembro de 2026). Após tal período, a compensação somente poderá ocorrer mediante negociação coletiva, conforme previsto na EC nº. 141/2026.

IV.2 – Regimes diferenciados de trabalho ante a especificidades setoriais (art. 1º da EC nº. 141/2026, que acrescentou o § 3º ao art. 7º da CF)

33. A controvérsiaseguinte, que guarda a relação com a anteriormente examinada, consiste em definir o alcance da expressão "poderá", constante do § 3º do art. 7º da CF, introduzido pela EC nº. 141/2026, quanto à instituição, por lei, de regimes diferenciados de trabalho, consideradas as particularidades de determinadas atividades econômicas.

34. No ponto, considero que a referida expressão ("poderá") deve ser interpretada como imposição de um dever de atuação legislativa, preservada a liberdade de conformação do Congresso Nacional quanto à definição das atividades

abrangidas e das soluções normativas adequadas. Tal conclusão decorre do fato de a diversidade das atividades econômicas, especialmente aquelas submetidas a condições operacionais peculiares, exigirem disciplina normativa que compatibilize a redução da jornada e a ampliação dos repousos semanais com as especificidades de sua organização produtiva, sob pena de comprometer a própria efetividade dos direitos assegurados pela EC nº. 141/2026. Ainda que despiciendo, realço que tais leis não podem afastar a nova jornada semanal e o sistema de dois dias de repouso remunerado, cabendo apenas modular a forma e o tempo de exercício dos direitos, sem travas atinentes a mês ou semana de gozo, observado o direito à compensação.

35. Isso posto, considero pertinente a utilização da técnica do apelo ao legislador, amplamente adotada por esta Corte (v. RE 1037396, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe 05/11/2025; ADO 20/DF, Rel. Min. Marco Aurélio, red. p/ acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, DJ 02/04/2024; e MI 670/ES, Rel. Min. Maurício Corrêa, red. p/ acórdão Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJ 31/10/2008), a fim de que o Congresso Nacional discipline os regimes diferenciados de trabalho previstos no art. 7º, § 3º, da CF, instituindo marco regulatório nacional, consideradas as especificidades setoriais, de modo a assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores vinculados às atividades econômicas cujas peculiaridades justifiquem a adoção desses regimes.

V – TRATAMENTO FAVORECIDO ÀS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (ART. 5º DA EC Nº. 141/2026)

36. Relativamente ao art. 5º da EC nº, 141/2026, a

controvérsia diz respeito à necessidade de tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte na implementação das novas regras relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado, à vista das particularidades das modalidades empresariais cuja menor capacidade econômica e administrativa pode dificultar a reorganização das escalas de trabalho, a contratação de novos empregados e a absorção dos custos decorrentes da redução da jornada semanal e da ampliação dos períodos de repouso.

37. Em seus arts. 170, IX, e 179, a Constituição dispõe sobre o tratamento favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte nos seguintes termos:

> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
>
> ...
>
> IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

> Art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

38. Essa diretriz constitucional - ainda que não se refira

expressamente a obrigações trabalhistas - deve orientar, igualmente, a implementação da EC nº. 141/2026, uma vez que a imposição uniforme de prazos e exigências de adaptação, sem consideração das distintas capacidades econômicas e organizacionais dos agentes produtivos, pode acarretar ônus desproporcionais às empresas de menor porte, dificultando sua adequação à nova disciplina constitucional. Daí a **necessidade de interpretar o art. 5º da EC nº. 141/2026 em conjunto com os arts. 170, IX, e 179 da Constituição Federal, de modo a que seja reconhecido um autêntico dever de conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte**, nos termos do que os Poderes Legislativo e Executivo considerarem pertinente, já que não cabe ao STF inovar na ordem jurídica, neste caso, com alto nível de detalhamento. Vale realçar que tal tratamento diferenciado não pode afastar o regime constitucional de jornada semanal e de dois repousos semanais remunerados.

39. Outrossim, necessário ressaltar que a classe trabalhadora, no sentido ampliado, não se limita aos assalariados, pois abrange também autônomos, microempreendedores e segmentos dos pequenos proprietários cujos ganhos dependem essencialmente do próprio trabalho e da sua família. Ou seja, o olhar tuitivo, próprio do constitucionalismo social consagrado pela Carta Magna, deve imperativamente alcançar esses segmentos que objetivamente são hipossuficientes, a merecer um tratamento diferenciado visando à igualação com outros em similar patamar material.

40. Falo, por exemplo, do vasto conjunto - visível sobretudo nos bairros populares - de proprietários de pequenas padarias, lojas de confecção e utensílios do lar, mercadinhos e quitandas, restaurantes de bairro, oficinas de manutenção, entre outros estabelecimentos semelhantes. Assim, temos um quadro em que incide o princípio da proporcionalidade para que seja adotado caminho hermenêutico que afaste a proteção

insuficiente aos direitos fundamentais daqueles setores da classe trabalhadora (na perspectiva ampliada).

41. Justifica-se, portanto, também neste caso, a utilização da técnica do apelo ao legislador, a fim de que o Congresso Nacional, no exercício de sua liberdade de conformação, estabeleça disciplina específica para a implementação da EC nº. 141/2026 pelas microempresas e empresas de pequeno porte, observando as suas particularidades econômicas e organizacionais.

42. Não se ignora a edição da Lei Complementar nº. 238, de 21 de outubro de 2026, importante esforço que merece outros desdobramentos, conforme acima delineados.

VI - ESPECIFICIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA IMPLEMENTAÇÃO DA EC Nº. 141/2026

VI.1 – Regime de transição dos contratos administrativos e das licitações em andamento (art. 9º da EC nº. 141/2026)

43. A controvérsiaconsiste em definir se a concessão de prazo de até 1 (um) ano para a adequação dos contratos administrativos, sem previsão de período equivalente para os demais empregadores privados, submetidos ao prazo de 2 (meses) (art. 6º, I, da Emenda), estabelece diferenciação compatível com os princípios da isonomia (art. 5º, *caput*, da CF) e da livre concorrência (art. 170, IV, da CF).

44. Relativamente à questão, sublinho que a execução dos contratos administrativos apresenta particularidades que justificam disciplina transitória específica, uma vez que a

reorganização das escalas de trabalho e o redimensionamento das equipes podem demandar alterações contratuais, avaliações de impacto orçamentário e, quando cabível, a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, providências cuja realização exige tempo, em razão dos procedimentos e das formalidades inerentes à atuação administrativa , como a instauração e instrução de processos administrativos, a observância de prazos legais, a emissão de pareceres jurídicos e a disponibilidade de recursos orçamentários, em conformidade com o princípio da legalidade.

45. No entanto, a concessão de prazo excessivamente dilatado, em comparação com aquele aplicável às demais relações de trabalho, pode gerar assimetrias injustificadas, além de prolongar a coexistência de regimes distintos de jornada e repouso semanal remunerado, às vezes dentro da mesma empresa prestadora de serviço ao setor público e a uma empresa privada. Dessa maneira, impõe-se a edição de solução que concilie as exigências de continuidade dos serviços públicos, com a efetividade dos novos direitos trabalhistas, evitando postergação desproporcional da implementação do novo regime constitucional.

46. A imposição da redução do prazo de adaptação justifica-se, ainda, pela necessidade de prevenir assimetrias concorrenciais entre empresas submetidas a regimes distintos de implementação da reforma, bem como desigualdades no âmbito de uma mesma organização empresarial. Imagine-se a situação de empresas que prestam serviços tanto à Administração Pública quanto a contratantes privados, as quais poderiam manter, durante até 1 (um) ano, empregados sujeitos à jornada de 44 horas semanais na execução de contratos administrativos, enquanto aqueles vinculados aos contratos privados passariam à jornada de 42 horas após 2 (dois) meses da publicação da EC nº. 141/2026, em injustificada e desproporcional diferenciação de tratamento.

47. Nessa quadra, entendo adequada, para remover a inconstitucionalidade, a fixação de **prazo de até 180 (cento e oitenta) dias para a adaptação dos contratos administrativos à disciplina instituída pela EC nº. 141/2026**. O referido prazo também deve se aplicar aos contratos decorrentes de licitações em andamento na data de promulgação da EC nº. 141/2026, ainda que celebrados posteriormente, tendo em vista a fixação das condições contratuais no edital convocatório, contando-se, nesse caso, da assinatura do respectivo instrumento de pactuação, sem prejuízo da recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, quando presentes os pressupostos legais.

VI.2 – Aplicação das novas regras aos empregados de empresas estatais (art. 8º, § 1º, da EC nº. 141/2026)

48. Com relação ao art. 8º, § 1º, da EC nº .141/2026, a controvérsia diz respeito sobre os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica em regime de concorrência com a iniciativa privada.

49. O *caput* do art. 8º da EC nº. 141/2026 excepciona a regra geral de duração do trabalho prevista no art. 7º, XIII, da CF, afastando as normas de duração e controle de jornada para empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS, ressalvadas as hipóteses de aplicação voluntária pelo empregador ou de previsão em instrumento coletivo. Por sua vez, o § 1º restabelece a incidência da regra geral aos empregados públicos da Administração direta e indireta, inclusive de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica.

50. Ocorre que, embora integrem a Administração Pública indireta e estejam sujeitas aos princípios constitucionais que regem a atuação administrativa, as empresas estatais que desenvolvem atividade econômica em ambiente concorrencial submetem-se a disciplina constitucional específica, destinada a assegurar condições de competição com os demais agentes econômicos. Assim, **a imposição de regras distintas de duração do trabalho e controle de jornada a empregados que desempenham funções equivalentes e preenchem os mesmos requisitos de qualificação profissional e remuneração, exclusivamente em razão da natureza do empregador, pode resultar em desvantagem concorrencial injustificada para as empresas estatais que atuam no mercado**.

51. Além disso, recordo o que dispõe o art. 173, § 1º, II, da Constituição:

> Art. 173. ...
>
> § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:
>
> ...
>
> II - a **sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações** civis, comerciais, **trabalhistas**e tributários.

52. Dessa maneira, na jurisprudência deste STF, firmou-se o entendimento de que é necessário preservar condições isonômicas de concorrência entre empresas estatais exploradoras de atividade econômica e agentes privados. Cito,

exemplificativamente:

"Direito Constitucional e Administrativo. Agravo interno em mandado de segurança. Sociedade de economia mista. Contratação de sociedade de advogados para serviços jurídicos. 1. Agravo interno contra decisão que concedeu a ordem para anular as decisões do Tribunal de Contas da União (Acórdão nº 3.071/2011 e Acórdão nº 2.833/2012) que determinaram à impetrante que se abstivesse de realizar a contratação de serviços advocatícios objeto da Tomada de Preços DAC nº 02/2011. 2. No julgamento do RE 599.628-RG, acerca da aplicabilidade do regime de precatórios, prevaleceu a tese de que a sociedade de economia mista atuante no setor elétrico deve se submeter aos instrumentos de garantia do equilíbrio concorrencial, nos termos do art. 173, § 1º, II e § 2º, da Constituição Federal. **Em se tratando de empresas estatais inseridas em regime concorrencial, a terceirização deve seguir lógica semelhante àquela prevista para a iniciativa privad**a. 3. Deve ser concedida à empresa estatal que explora atividade econômica certa margem de discricionariedade para a escolha da melhor forma de atuação em demandas jurídicas, sendo legítima a utilização de corpo jurídico próprio de forma exclusiva ou parcial, bem como de contratação de advogados ou escritórios de advocacia também de forma exclusiva ou parcial. 4. A escolha administrativa, no entanto, deve atender às seguintes condições: (i) observância, como regra geral, do procedimento licitatório, salvo os casos em que cabalmente demonstrada sua inexigibilidade; (ii) elaboração de uma justificativa formal e razoável; (iii) demonstração, pautada por evidências concretas, da economicidade da medida, bem como da impossibilidade ou inconveniência da utilização do corpo jurídico próprio da entidade. 5. No caso concreto, foram atendidos os requisitos acima, sendo que a escolha realizada pela agravada está em conformidade com os ditames da

eficiência, impessoalidade e moralidade, sendo proporcionalmente justificada. 6. A possibilidade de utilização da terceirização pelas empresas estatais foi ampliada pelo Decreto nº 9.507/2018. O caso dos autos se enquadra no art. 4º, I e II, c/c o § 1º, do referido diploma. 7. Agravo a que se nega provimento."(MS 31718 AgR-segundo, Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe 11/10/2021)

53. Em síntese, considerando, ainda, que houve **convergência**manifestada pelos participantes da Audiência de Conciliação sobre o ponto, consigno que o art. 8º, § 1º, da EC nº. 141/2026 deve ser interpretado de modo a **assegurar aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica em regime concorrencial a aplicação do mesmo regime previsto no *caput* do dispositivo para os empregados de empresas privadas**, desde que preenchidos os requisitos constitucionais de formação superior e remuneração mínima. A manutenção do regime distinto gera contradição com o art. 173, § 1º, II, da CF, o que vai de encontro ao princípio da unidade da Constituição.

VII - DISPOSITIVO

54. Ante o exposto, **DEFIRO PARCIALMENTE AS MEDIDAS CAUTELARES** requeridas nas ADIs 8.041 e 8.042, nos seguintes termos:

I - Quanto à implementação da jornada intermediária de 42 horas semanais (arts. 3º; 6º, I; 7º e 10 da EC nº. 141/2026):

Na eventual ausência de acordo ou convenção coletiva de trabalho celebrado **até 15 de dezembro de 2026**, será admitida, durante a etapa intermediária de implementação da reforma constitucional (até 15 de dezembro de 2027), a distribuição da jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas em 5 (cinco) dias de trabalho, mediante jornadas diárias de até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, sem incidência do adicional de horas extraordinárias sobre os 24 (vinte e quatro) minutos excedentes à oitava hora diária;

II - Quanto à eficácia dos instrumentos coletivos vigentes e das contrapartidas negociadas (arts. 2º e 3º da EC nº. 141/2026):

Fixo o **prazo excepcional de 90 (noventa) dias, contado de 16 de dezembro de 2026**, para que as entidades sindicais e os empregadores possam promover, mediante negociação coletiva, a eventual revisão das contrapartidas estabelecidas nos acordos e convenções coletivas vigentes, em razão da perda de eficácia das cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional. A partir da aplicação das novas disposições constitucionais (16 de dezembro de 2026), as cláusulas incompatíveis com a EC nº. 141/2026 não produzirão efeitos, preservada a eficácia das demais cláusulas até o término dos respectivos instrumentos coletivos.

A ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas anteriormente pactuadas ou sua modificação unilateral, ressalvada a apreciação de eventuais controvérsias pela Justiça do Trabalho, ou celebração de novo pacto coletivo.

III - Quanto à neutralidade salarial (art. 2º da EC nº. 141/2026)

Determino que a implementação do novo regime de jornada observe a neutralidade salarial assegurada pelo art. 2º da EC nº. 141/2026[1], inclusive quanto aos pisos salariais, não constituindo a preservação da remuneração dos empregados abrangidos pela redução da jornada, por si só, fundamento para pleitos de equiparação salarial por trabalhadores contratados sob condições remuneratórias distintas, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas.

IV - Quanto aos regimes compensatórios de jornada e repouso semanal remunerado (art. 1º da EC nº. 141/2026, que acrescentou o § 2º ao art. 7º da Constituição Federal):

Determino o afastamento das travas temporais semanal e mensal relativas à fruição dos repousos semanais remunerados, a fim de que sejam definidas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que preservada a integralidade do direito aos 2 (dois) repousos semanais remunerados.

Excepcionalmente, nos primeiros 90 (noventa) dias após o início de aplicação da Emenda,nas hipóteses de comprovada frustração de negociação coletiva sobre a compensação,

[1]Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

poderão os Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e do Trabalho e Emprego editar Portaria Conjunta, de aplicação subsidiária, com regras que permitam a compensação nesse período de adaptação (com vigência máxima de 90 dias, a contar de 16 de dezembro de 2026). Findo o prazo de 90 (noventa) dias, a compensação somente poderá ocorrer mediante negociação coletiva.

Oficiem-se aos **Exmos. Ministros do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e do Trabalho e Emprego.**

V - Quanto aos regimes diferenciados de trabalho (art. 1º da EC nº. 141/2026, que acrescentou o § 3º ao art. 7º da Constituição Federal):

Formulo **apelo ao legislador**, a fim de que o Congresso Nacional, no **prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de publicação desta decisão**, discipline os regimes diferenciados de trabalho previstos no art. 7º, § 3º, da Constituição Federal, consideradas as especificidades das atividades econômicas abrangidas, preservada a liberdade de conformação legislativa e assegurada a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores constantes da EC nº. 141/2026.

Intimem-se a **Câmara dos Deputados e a Senado Federal**, por meio de suas Advocacias-Gerais. Oficie-se aos **Exmos. Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal**.

VI - Quanto ao tratamento favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte (art. 5º da EC nº. 141/2026):

Formulo **apelo ao legislador**, a fim de que o Congresso Nacional, no **prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de publicação desta decisão**, estabeleça disciplina específica para a implementação da EC nº. 141/2026 pelas microempresas e empresas de pequeno porte, observados os arts. 170, IX, e 179 da CF. O tratamento diferenciado não poderá resultar em abolição ou redução do direito à jornada semanal e aos 2 (dois) repousos.

Intimem-se a **Câmara dos Deputados e a Senado Federal**, por meio de suas Advocacias-Gerais. Oficie-se aos **Exmos. Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal**.

VII - Quanto ao regime de transição dos contratos administrativos e das licitações em andamento (art. 9º da EC nº. 141/2026):

Fixo em **180 (cento e oitenta) dias, contados da publicação da Emenda**, o prazo máximo de adaptação dos contratos administrativos vigentes à nova disciplina constitucional relativa à duração do trabalho, mediante os aditamentos necessários à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, se for o caso. O **mesmo prazo** aplica-se aos contratos decorrentes de licitações em andamento na data de promulgação da EC nº. 141/2026, ainda que celebrados posteriormente, contando-se, nessa hipótese, **da assinatura do respectivo instrumento contratual**, sem prejuízo da recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, quando presentes os pressupostos legais.

> **VIII - Quanto à aplicação das novas regras aos empregados de empresas estatais exploradoras de atividade econômica (art. 8º, § 1º, da EC nº. 141/2026):**
>
> Determino a aplicação, aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica em regime concorrencial, do regime excepcional previsto no *caput* do art. 8º da EC nº. 141/2026, desde que preenchidos os requisitos de qualificação profissional e remuneração nele estabelecidos, em observância ao art. 173, § 1º, II, da CF.
>
> **A presente decisão possui efeitos *erga omnes* e eficácia imediata.**"

2. Ante o exposto, voto pelo referendo integral da decisão de **12 de novembro de 2026**, nos termos em que foi proferida.

É como voto.