# FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADA DA JORNADA E DOS DOIS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS NA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 141/2026: GRAUS, LIMITES E O EXAME DA MEDIDA CAUTELAR NAS ADIs 8.041 E 8.042

*Negotiated flexibility of working hours and of the two paid weekly rest days under Constitutional Amendment 141/2026: degrees, limits and the interim ruling in ADIs 8041 and 8.042*

José Eymard Loguercio[1]
Felipe Gomes da Silva Vasconcellos[2]
Renata Silveira Veiga Cabral[3]

## RESUMO

A Emenda Constitucional n. 141/2026 reduziu a duração normal do trabalho para quarenta horas semanais, com etapa intermediária de quarenta e duas, e elevou para dois os dias de repouso semanal remunerado. Ao lado da regra, o constituinte reformador admitiu, pela via da negociação coletiva, regimes compensatórios do repouso sujeitos a duas travas expressas: o gozo de ao menos um dia de descanso por semana e a média de dois dias dentro do mês-calendário. O artigo propõe uma leitura gradual dessa flexibilização negociada, distinguindo cinco hipóteses, da moldura regular à excepcionalíssima, e examina, a partir desse quadro, a medida cautelar deferida nas ADIs 8.041 e 8.042, submetida a referendo do Plenário do Supremo Tribunal Federal. Com apoio nas informações da Advocacia da Câmara dos Deputados e no memorial da Advocacia-Geral da União, sustenta-se que a decisão, ao afastar de modo geral as travas do art. 7º, § 2º, e ao converter em dever a faculdade legislativa do § 3º, transforma em regra a hipótese que o texto constitucional só comporta como exceção estrita. Ao final, indicam-se parâmetros para uma solução que preserve a autonomia coletiva sem esvaziar o conteúdo protetivo da Emenda.

**Palavras-chave:** Emenda Constitucional n. 141/2026; repouso semanal remunerado; negociação coletiva; regimes compensatórios; controle de constitucionalidade de emenda.

## ABSTRACT

Constitutional Amendment 141/2026 reduced the standard working week in Brazil to forty hours, with an intermediate stage of forty-two, and established two days of paid weekly rest. Alongside the rule, the amendment allowed collective bargaining to set compensatory rest schemes bound by two express limits: at least one rest day in every week and an average of two rest days per week within the calendar month. This article proposes a graded reading of that

[1]Advogado trabalhista e sindical. Mestre e Doutor pela Universidade de Brasília (UnB). Sócio fundador de LBS Sociedade de Advogadas e Advogados. Especialista em Direito Internacional pela Universidade Castilha La-Mancha, Espanha. Diretor-Presidente do Instituto Lavoro.

[2] Advogado trabalhista e sindical. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP) e em Direitos Humanos pela Universidade de Leiden. Sócio de LBS Sociedade de Advogadas e Advogados. Especialista em Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Devida Diligência pela Universidade Castilla La-Mancha.

[3] Advogada trabalhista e sindical. Bacharela em Direito pela Universidade de Brasília- UNB. Especializada na atuação em Tribunais Superiores e em negociações coletivas. Assessora Jurídica da Contraf-Cut, junto à Comissão de Empresas do Banco do Brasil. Sócia de LBS Sociedade de Advogadas e Advogados.

negotiated flexibility, distinguishing five scenarios, and uses it to examine the interim ruling issued in ADIs 8,041 and 8,042, now pending confirmation by the full Supreme Court. Drawing on the submissions of the Chamber of Deputies and of the Federal Attorney General's Office, it argues that by lifting the limits of article 7, § 2, across the board and by turning the legislative authorization in § 3 into a duty, the ruling turns into a general rule what the Constitution admits only as a narrow exception. It closes with criteria for a solution that respects collective autonomy without emptying the amendment's protective content.

**Keywords:** Constitutional Amendment 141/2026; paid weekly rest; collective bargaining; compensatory schemes; judicial review of constitutional amendments.

## INTRODUÇÃO

Em 12 de novembro de 2026, o Ministro Flávio Dino deferiu parcialmente as medidas cautelares requeridas pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 8.041 e 8.042, ambas dirigidas contra dispositivos da Emenda Constitucional n. 141, de 16 de outubro de 2026. A decisão, com eficácia imediata e efeitos *erga omnes*, foi submetida a referendo do Plenário em sessão virtual extraordinária iniciada no dia seguinte.[4]

Entre os pontos decididos, um dos mais sensíveis diz respeito aos limites constitucionais da compensação dos repousos semanais, ou seja, à leitura dos §§ 2º e 3º do art. 7º da Constituição na redação que lhes deu a Emenda. É também nesse ponto que a decisão se afasta com mais nitidez do texto aprovado pelo Congresso Nacional.

O presente artigo procura organizar o tema e contribuir com o debate. Na primeira parte, apresentamos a moldura teórica: o novo marco de jornada e repouso e aquilo que denominamos *flexibilização negociada*, que comporta graus distintos de intensidade e, portanto, exigências distintas de justificação. Na segunda parte, examinamos os pontos da medida cautelar que tocam essa moldura, com ênfase nos §§ 2º e 3º do art. 7º, cotejando a fundamentação da decisão com as informações prestadas pela Advocacia da Câmara dos Deputados e com o memorial apresentado pela Advocacia-Geral da União. Ao final, indicamos parâmetros que, ao nosso

[4]STF, ADI 8.041 MC/DF e ADI 8.042 MC/DF, Rel. Min. Flávio Dino, decisão monocrática de 12 nov. 2026. A sessão virtual extraordinária de referendo foi designada para o período de 13 a 16 de novembro de 2026. Contando com mais 3 votos pelo referendo (Ministra Cármen Lucia e Ministros Alexandre de Moraes e Gilmar Mendes) houve pedido de destaque do Ministro Luiz Fux, e será deslocado para julgamento em Plenário presencial.

sentir, permitiriam ao Plenário preservar os avanços da decisão sem converter a exceção em regra.[5]

## 1. O NOVO MARCO CONSTITUCIONAL E OS GRAUS DA FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADA

### 1.1 A moldura regular

Relembremos o texto. A Emenda Constitucional n.º 141/2026 alterou três elementos do regime de duração do trabalho.

Em primeiro lugar, reduziu a jornada semanal máxima de quarenta e quatro para quarenta horas e manteve a duração normal diária não superior a oito horas, conservando a possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada por negociação coletiva:

> Art. 7º [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Em segundo lugar, acrescentou um repouso semanal remunerado, que passa a ser de dois dias, um deles preferencialmente aos domingos:

> Art. 7º [...] XV – repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

Em terceiro lugar, estabeleceu implementação progressiva da nova jornada, em duas etapas: quarenta e duas horas semanais dois meses após a publicação, isto é, de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027, e quarenta horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2027:

> Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte: I – 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais; II – 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

O segundo dia de repouso também passou a vigorar dois meses após a publicação (art. 10, I), e, durante a etapa intermediária, convenção ou acordo coletivo podem ampliar a duração diária para viabilizar a distribuição das quarenta e duas horas, respeitado o inciso XV (art. 7º da Emenda).

[5] Ficam fora do recorte deste trabalho os itens da decisão relativos à neutralidade salarial (art. 2º da Emenda), ao tratamento favorecido das microempresas e empresas de pequeno porte (art. 5º) e ao regime de transição dos contratos administrativos (art. 9º), salvo referência pontual.

Este é, portanto, o novo marco constitucional: jornada normal máxima de oito horas diárias e quarenta semanais, com etapa intermediária de quarenta e duas, e dois repousos semanais remunerados, um deles preferencialmente aos domingos, ambos gozados na própria semana de trabalho. É o que chamaremos de **moldura constitucional regular**, ponto de partida de qualquer exame de flexibilização.

### 1.2 A flexibilização negociada do § 2º do art. 7º

Reconhecendo a diversidade das atividades econômicas, o constituinte reformador admitiu o que aqui denominamos *flexibilização negociada*. O § 2º do art. 7º tem a seguinte redação:

> § 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

O dispositivo faculta ("poderão"), excepcionalmente, que convenção ou acordo coletivo de trabalho, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, institua regime compensatório que observe duas travas: a) a média de dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário; b) o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

A segunda trava não é propriamente uma novidade. Ela reproduz, em essência, a garantia que a redação originária do inciso XV já assegurava: um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, gozado dentro da semana.[6] A inovação está no segundo dia, que o § 2º permite distribuir ao longo do mês, desde que a média feche dentro do mês-calendário. A Advocacia da Câmara dos Deputados registrou o ponto com precisão: pela primeira vez a Constituição admite, de forma expressa, que o segundo repouso seja deslocado dentro do mês, e o que a CNI qualificou como restrição é, na verdade, a delimitação de uma flexibilização inédita.[7]

Já temos, aqui, um primeiro quadro. Ao lado da moldura regular, surge uma **moldura constitucional excepcional**, admitida exclusivamente mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho e sujeita às duas travas: gozo de ao menos um repouso dentro do período

[6] Antes da Emenda, a jurisprudência trabalhista consolidada considerava que a concessão do repouso após o sétimo dia consecutivo de trabalho violava o art. 7º, XV, da Constituição, impondo o pagamento em dobro (TST, Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-1).

[7] BRASIL. Câmara dos Deputados. Advocacia. *Informações nas ADIs 8.041 e 8.042*. Brasília, nov. 2026, § 106.

máximo de uma semana, preferencialmente aos domingos, e média de dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário.

### 1.3 O alcance de "inclusive" e o peso de "excepcionalmente" do §2º do art. 7º

A moldura excepcional tem destinatários que o próprio texto indica, em parte. O primeiro grupo é o dos trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora. Para eles, a flexibilidade negociada é expressamente prevista, com as mesmas duas travas. A excepcionalidade, nesse caso, está de certo modo pressuposta: a própria existência do regime legal ou regulamentar diferenciado já indica a peculiaridade da atividade.

Surge, porém, uma indagação legítima sobre a expressão "inclusive". Uma leitura possível, que nos parece correta, é a de que o § 2º não limitou a flexibilização negociada aos regimes diferenciados. O advérbio "inclusive" acrescenta, não restringe: os regimes diferenciados estão abrangidos, mas não esgotam o universo de atividades que podem recorrer ao regime compensatório.

Haveria limite para essa interpretação? A nossa resposta é positiva. A expressão "excepcionalmente", que abre o dispositivo, não pode ser ignorada. Se uma atividade que não conta com regime diferenciado em lei nem está sujeita a norma regulamentadora pretende valer-se do regime compensatório, deve fazê-lo com base naquilo que a doutrina denomina adequação setorial negociada, conceito assumido pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral.[8] Vale dizer: a norma coletiva deverá estar justificada pelas características da atividade, que podem exigir a compensação de modo temporário (sazonal) ou permanente (trabalho contínuo), deverá prever as contrapartidas correspondentes e permanecerá dentro das travas constitucionalmente fixadas.

Ressalta-se que as Convenções nº 14 e nº 106 da OIT, que estabelecem como regra o repouso mínimo de 24 horas consecutivas no transcorrer de cada período de sete dias também admitem regimes excepcionais. Todavia, os condicionam à existência de razões objetivas, à consulta das organizações representativas e à concessão de repouso compensatório. A Recomendação nº 103, complementar à Convenção nº 106, afirma que mesmo nas situações excepcionais o trabalhador não deve permanecer mais de três semanas sem fruir do descanso

[8]STF, ARE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, j. 2 jun. 2022 (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Tese: "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."

acumulado. As observações do Comitê de Peritos aplicam os critérios da Recomendação n.º 103, indicando que, mesmo em situações excepcionais o descanso acumulado deve ser concedido em prazo razoavelmente curto, não superior a três semanas e que o repouso compensatório não pode ser substituído por pagamento[9].

Temos, assim, duas espécies dentro do gênero da moldura excepcional. Para os regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora, a peculiaridade é presumida pela fonte heterônoma. Para as demais atividades, ela precisa ser demonstrada pelas partes negociadoras. Em ambas, as travas permanecem.

Até este ponto, trabalhamos com exceções previstas, que obedecem a travas explicitamente adotadas pelo constituinte reformador.

### 1.4 A hipótese excepcionalíssima: compensação sem as travas

Na dinâmica de determinadas atividades, porém, já na realidade presente, surgem situações em que a observância das próprias travas da flexibilização negociada se torna impossível, ou tão difícil que compromete a continuidade das operações ou o interesse dos próprios trabalhadores. O exemplo mais evidente é o do trabalho embarcado e em plataformas marítimas, em que o ciclo de embarque e desembarque não se acomoda à semana nem ao mês-calendário.[10] Como resolver? Haveria espaço para uma conformação interpretativa, para alguma modulação?

É aqui, ao nosso sentir, que a hermenêutica constitucional deve ser ainda mais prudente, para evitar transformar o extraordinário, a condição quase impossível de ser atendida dentro dos limites normativos, em regra geral, ainda que pela via da negociação coletiva.

Os limites constitucionais e legais à norma coletiva servem à preservação dos direitos fundamentais das pessoas em equilíbrio com o desenvolvimento das atividades econômicas. A Constituição de 1988 tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), e um

---

[9] OIT. Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações. *Observation concerning Convention No. 106 – Jordan*, adotada em 2025, publicada na 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2026; *Observation concerning Conventions Nos. 14 and 106 – Slovenia*, adotada em 2024, publicada na 113ª Sessão, 2025; *Direct Request concerning Convention No. 14 – Chad*, adotada em 2013, publicada na 103ª Sessão, 2014.

[10] ACT Norskan/DOF 2024/2026, cláusula 35ª, registro MTE SRT00084/2025. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO REGIME DE EMBARQUE E FOLGA. Considerando-se as condições e a natureza especial das operações de apoio marítimo, as partes convencionam a prática do regime de trabalho de 1x1, isto é, para cada um dia de trabalho embarcado, o trabalhador aquaviário gozará um dia desembarcado de folga ou férias (significando "paid leave" ou "congé" mencionados no texto da Convenção MLC da OIT em seus idiomas oficiais). Parágrafo Primeiro - Em condições normais, ao longo de um ano de trabalho, no somatório dos períodos, o aquaviário permanecerá 180 dias embarcado e 180 dias desembarcado, sendo 30 dias de férias e 150 dias de folga. Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que o período máximo de embarque seja de 28 (vinte e oito) dias e que os trabalhadores aquaviários gozarão o mesmo número de dias desembarcados para folgas ou férias. [...].

dos eixos de preservação dessa dignidade é a valorização do trabalho também do ponto de vista da saúde e da segurança (art. 7º, XXII). Uma interpretação extensiva das exceções relativas à jornada e ao descanso semanal pode esvaziar o conteúdo protetivo da norma e ameaçar a saúde e a segurança do trabalhador e, em certas profissões, de terceiros.

Por isso, essa última hipótese, de flexibilização negociada com dispensa das travas, embora possível diante da realidade de algumas atividades muito restritas, deve estar conformada e justificada como excepcionalíssima. Exige demonstração da impossibilidade material de cumprimento das travas, análise técnica do impacto sobre a saúde das pessoas trabalhadoras, acompanhamento e reversibilidade pelas próprias partes negociadoras, além de permanecer sujeita à fiscalização do Estado e ao controle judicial. Por ser a hipótese de maior impacto sobre os direitos fundamentais do trabalho, em especial os vinculados à saúde e à segurança, a prudência recomenda limites muito estreitos para sua utilização.

### 1.5 O § 3º do art. 7º: habilitação legislativa condicionada

O § 3º completa o desenho:

> § 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* deste artigo.

Dois elementos merecem destaque. O primeiro é o verbo: "poderá". Trata-se de autorização ao legislador, não de comando de edição obrigatória. O segundo é a cláusula final: os regimes diferenciados criados por lei devem respeitar os limites dos incisos XIII (duração), XIV (turnos ininterruptos de revezamento) e XV (repouso). A Nota Técnica da Consultoria Legislativa que acompanha as informações da Câmara dos Deputados qualifica o dispositivo como norma de habilitação legislativa condicionada: permite diferenciações juridicamente justificadas, sem autorizar a lei a desproteger os trabalhadores abrangidos. A distinção entre regime ordinário e regime diferenciado pode residir na técnica de distribuição do trabalho, e não na quantidade máxima exigível.[11]

Lidos em conjunto, os §§ 2º e 3º articulam-se: a lei define os regimes diferenciados dentro dos limites constitucionais; a negociação coletiva, pelo § 2º, pode ajustar a fruição do

[11] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., §§ 115 e 117, com referência a BRUXEL, Charles da Costa; VIEIRA, Danilo; SOUZA, Renne Mendes de; LAPORTE, Thiago. *Redução da jornada de trabalho e extinção da escala 6x1*: subsídios à defesa da constitucionalidade da Emenda Constitucional n. 141/2026. Nota Técnica. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, nov. 2026, p. 17-19.

repouso também nesses regimes, sempre com as travas. A lei não substitui a negociação na compensação dos repousos, nem a negociação dispensa a lei onde ela é exigida.

### 1.6 Quadro-síntese

As premissas expostas permitem organizar a flexibilização negociada em cinco hipóteses, que se distinguem pela fonte, pelos requisitos e pela intensidade do controle:

| Hipótese | Fonte | Requisitos | Travas do § 2º |
|---|---|---|---|
| 1. Moldura regular | Texto constitucional (art. 7º, XIII e XV) | Nenhum requisito adicional | Os dois repousos são gozados na semana |
| 2. Moldura excepcional (gênero) | Acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 7º, § 2º) | Excepcionalidade | Ambas as travas: um repouso por semana e média mensal de dois |
| 3. Regimes diferenciados em lei ou norma regulamentadora | Acordo coletivo ou convenção coletiva, sobre regime legal ou regulamentar | Peculiaridade presumida pela fonte heterônoma | Ambas as travas |
| 4. Adequação setorial sem regime diferenciado | Acordo coletivo ou convenção coletiva | Justificação da adequação setorial e contrapartidas explícitas | Ambas as travas |
| 5. Hipótese excepcionalíssima | Acordo coletivo ou convenção coletiva, com regulação específica | Impossibilidade material demonstrada, análise técnica de saúde e segurança, reversibilidade, controle administrativo e judicial | Dispensadas em limites muito estreitos, preservada a integralidade dos dois repousos, com especial atenção para a exigibilidade de um repouso a cada semana como condição fundamental. |

Fonte: elaboração própria.

É a partir desse quadro que analisaremos a medida cautelar.

## 2 A MEDIDA CAUTELAR NAS ADIs 8.041 E 8.042 À LUZ DOS GRAUS DE FLEXIBILIZAÇÃO

### 2.1 A premissa da decisão e os limites do controle de emenda constitucional

A decisão parte de uma premissa que merece registro: o Congresso Nacional, no exercício regular do poder constituinte derivado, decidiu que, a partir de 16 de dezembro de 2026, a jornada semanal será de quarenta e duas horas, assegurados dois repousos semanais remunerados, e não se identifica violação a cláusula pétrea que autorize a Corte a anular essa política pública. No máximo, segundo o Relator, haveria tópicos a exigir técnicas moderadas

de controle.[12] A decisão manteve o calendário constitucional, recusou a suspensão da Emenda quanto aos contratos em curso e afirmou que nem pactos coletivos nem contratos individuais podem impedir a aplicação do novo regime.[13]

Essa premissa, que a Câmara dos Deputados e a Advocacia-Geral da União reconhecem como acertada, é também o ponto de partida das objeções que ambas formulam. Se não há ofensa ao art. 60, § 4º, único parâmetro de validade material de uma emenda, a consequência natural do controle seria a preservação do texto, e não a sua reconfiguração. A Câmara observa que, em vários itens, a decisão reconhece a ausência de violação a cláusula pétrea e, ainda assim, fixa disciplina diversa da aprovada.[14] A AGU, no mesmo sentido, lembra que o Supremo Tribunal Federal pode afastar a norma incompatível e conferir-lhe interpretação conforme, mas não substituir escolhas normativas legítimas por outras que considere mais convenientes, sobretudo em sede cautelar e diante de emenda aprovada por quórum qualificado.[15]

O argumento ganha peso pelo histórico de tramitação. A Proposta de Emenda à Constituição n. 221/2019 foi aprovada na Câmara por 472 votos no primeiro turno e 461 no segundo, e no Senado por 75 votos a 1 em ambos os turnos. Na Comissão Especial, foi rejeitada a emenda que criava regime diferenciado para "atividades essenciais", e propostas de transição mais longas foram examinadas e descartadas nas duas Casas.[16] O desenho da flexibilização, inclusive as travas do § 2º, não foi fruto de descuido, mas de deliberação específica.

Essa observação geral orienta o exame dos itens que se seguem.

### 2.2 O afastamento das travas do § 2º

**A fundamentação da decisão.** O Relator constata que o advérbio "excepcionalmente" comporta duas leituras: na primeira, a instituição de regimes compensatórios dependeria da demonstração de circunstâncias excepcionais, ligadas às particularidades da atividade econômica; na segunda, a excepcionalidade se referiria à própria forma de fruição dos repousos, independentemente da atividade. A decisão adota a segunda, por considerá-la mais consentânea com o inciso XIII, que admite regimes compensatórios por negociação coletiva sem restringi-los a regimes diferenciados.[17] Em seguida, afirma que a leitura estritamente literal dos limites

[12] ADI 8.041 MC, cit., § 13.
[13] ADI 8.041 MC, cit., §§ 20 e 22.
[14] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 134.
[15] BRASIL. Advocacia-Geral da União. Secretaria-Geral de Contencioso. *Memorial nas ADIs 8.041 e 8.042*. Brasília, 14 nov. 2026, §§ 12, 15-18.
[16] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., §§ 30-34.
[17] ADI 8.041 MC, cit., § 28.

temporais pode comprometer a finalidade da negociação coletiva diante de setores que demandam períodos mais longos de compensação, e cita o comércio e os serviços no fim de ano, a agricultura nos ciclos de plantio e colheita, o turismo na alta temporada e o trabalho em embarcações e plataformas.[18] Conclui que os limites semanal e mensal podem ser modulados por acordo coletivo ou convenção coletiva, desde que preservada a integralidade dos dois repousos, admitido o diferimento de sua fruição.[19]

O dispositivo vai além da fundamentação: determina o afastamento das travas temporais semanal e mensal, a fim de que sejam definidas por negociação coletiva, e autoriza, nos primeiros noventa dias, nos casos de comprovada frustração da negociação, a edição de portaria conjunta dos Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e do Trabalho e Emprego, de aplicação subsidiária, com regras que permitam a compensação nesse período.[20]

**O ponto de convergência.** A decisão tem o mérito de afirmar, sem ambiguidade, que em hipótese alguma será afastada a garantia dos dois repousos, e que a compensação poderá tratar do momento e das condições de fruição do direito, jamais de sua supressão, por se cuidar de direito indisponível ligado à saúde e à vida familiar dos trabalhadores.[21] Também reconhece, com acerto, que há atividades cuja organização não se acomoda às travas. Até aqui, a decisão coincide com a hipótese 5 do nosso quadro.

**O ponto de divergência.** O problema está na generalização. Ao adotar a leitura segundo a qual a excepcionalidade se refere apenas à forma de fruição, independentemente da atividade, e ao afastar as travas para qualquer negociação coletiva, a decisão transforma a hipótese excepcionalíssima em regra geral à disposição de qualquer setor. Quatro razões, a nosso ver, desaconselham esse caminho.

*Primeira: o inciso XIII não contempla a leitura adotada.* O inciso XIII trata da compensação de *horários*, ou seja, da distribuição das horas de trabalho, objeto do banco de horas e de regimes como o 12x36. O § 2º disciplina outra coisa: a fruição dos *dias de repouso*, direito de natureza distinta. A Câmara dos Deputados o anotou expressamente: o banco de horas permanece disponível para compensar horas de trabalho, ao passo que o § 2º regula a fruição

[18] ADI 8.041 MC, cit., § 29.
[19] ADI 8.041 MC, cit., § 30.
[20] ADI 8.041 MC, cit., item IV do dispositivo.
[21] ADI 8.041 MC, cit., § 31.

dos repousos.[22] Extrair do inciso XIII a interpretação do advérbio "excepcionalmente" do § 2º importa, assim, transpor para o repouso uma lógica concebida para a jornada.

*Segunda: autorização e limites formam uma unidade normativa.* O constituinte não autorizou a compensação e, depois, impôs limites a ela; autorizou a compensação *porque* acompanhada de garantias objetivas de periodicidade. Os parâmetros semanal e mensal não são acessórios: definem o conteúdo da autorização.[23] Retirá-los e manter isoladamente a permissão de compensar produz, como observou a Câmara, norma mais ampla do que a aprovada pelo Congresso Nacional.[24] O controle de constitucionalidade, nesse ponto, deixaria de operar como juízo negativo e passaria a criar disciplina nova.

*Terceira: a integralidade quantitativa não basta.* A ressalva de que os dois repousos serão preservados em sua integralidade é necessária, mas insuficiente. A finalidade do repouso semanal é a recuperação física e mental periódica, e a periodicidade integra o próprio conteúdo do direito. A AGU foi direta: a preservação meramente quantitativa dos dias de repouso não assegura, por si só, a efetividade da garantia, e o afastamento generalizado das balizas temporais pode permitir períodos prolongados de trabalho sem descanso adequado.[25] O Supremo Tribunal Federal já assentou essa compreensão ao declarar inconstitucionais dispositivos da Lei n. 13.103/2015 que permitiam o fracionamento e a acumulação de descansos semanais dos motoristas profissionais, por ofensa às normas de proteção da saúde do trabalhador.[26] A mesma diretriz decorre das Convenções n. 14 e n. 106 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil[27], que asseguram período de descanso de ao menos vinte e quatro horas consecutivas no transcorrer de sete dias, e das Convenções n. 155 e n. 187, elevadas em 2022 ao rol das convenções fundamentais em matéria de segurança e saúde no trabalho.

*Quarta: os riscos são concretos, não hipotéticos.* A Nota Técnica da Câmara ilustra o que decorreria da supressão das balizas: trabalho por doze ou mais dias consecutivos, com folgas concentradas ao final do ciclo; acúmulo de repousos em sistemas de compensação trimestral, semestral ou anual, ou sua agregação às férias, convertendo o descanso periódico em descanso diferido; manutenção, por tempo indeterminado, de escalas com um único repouso semanal sob promessa de compensação futura, o que restabeleceria por via negocial a própria

[22]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 111.
[23]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 108, com remissão à Nota Técnica, p. 13-14.
[24]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 110.
[25]AGU, *Memorial*, cit., §§ 49-50.
[26]STF, ADI 5.322, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 3 jul. 2023.
[27] Convenção n. 108 ratificada pelo Decreto n. 58.823 de 14/07/1966

escala 6x1; e ciclos de vinte e um dias de trabalho por sete de folga em atividades sem peculiaridade que os justifique.[28]

Tomemos o comércio, citado pela própria decisão. O aumento das vendas em dezembro poderia justificar pressão patronal para que se formalize instrumento coletivo prevendo que o vendedor trabalhe todos os dias do mês, sem exceção, compensando esses dias sem limite temporal definido? A hipótese está hoje descartada pela Constituição e representaria sério risco à saúde e à segurança no trabalho. Com o afastamento das travas, ela deixa de ser vedada pelo texto e passa a depender apenas da correlação de forças em cada mesa de negociação.

Há, ainda, um efeito paradoxal. Algumas dessas configurações resultariam em proteção inferior à que vigorava antes da Emenda, como atestam a Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-1, reafirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema 265 de Incidente de Recursos Repetitivos,[29] e a ADI 5.322. Seriam mais regressivas, inclusive, que a Lei n. 13.467/2017, que qualifica como objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou a redução do repouso semanal remunerado (art. 611-B, IX, da CLT) e condiciona a negociação sobre jornada aos limites constitucionais (art. 611-A, I). Uma emenda concebida para ampliar o repouso acabaria, por via interpretativa, autorizando arranjos que nem a reforma trabalhista admitiu.

Parece insuficiente, portanto, a advertência de que em nenhuma hipótese se pode afastar a garantia constitucional de 42 horas semanais e de 2 (dois) repousos semanais remunerados, diante da possibilidade de, sem parâmetros mais concretos, esvaziar a norma de seu conteúdo.

**A portaria conjunta.** Uma observação breve sobre a autorização para que o Poder Executivo, nos primeiros noventa dias, discipline a compensação nos casos de frustração da negociação. O § 2º elegeu a negociação coletiva como fonte exclusiva do regime compensatório. Admitir que ato ministerial supra essa fonte, ainda que de modo subsidiário e temporário, desloca para a Administração uma escolha que o constituinte reservou às partes coletivas. Se a portaria vier a ser editada, ao menos deverá observar as travas do § 2º, já que nada na decisão autoriza o Executivo a ir além do que a própria negociação poderia.

**Uma modulação possível.** A divergência não precisa resultar na simples rejeição do item. A própria AGU admite que determinadas atividades, em razão de peculiaridades operacionais efetivamente demonstradas, exijam regimes diferenciados de organização do

[28]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 109, com remissão à Nota Técnica, p. 15.
[29]TST, RR-0021028-71.2022.5.04.0404, Tribunal Pleno, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25 ago. 2025 (Tema 265 de IRR), conforme referido em Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 109.

trabalho e do descanso, citando o comércio, a agricultura, o turismo e a hotelaria e as atividades marítimas, mas exige justificativa objetiva, demonstração da necessidade de tratamento específico e avaliação técnica dos impactos sobre a saúde dos trabalhadores, que não se confundem com a conveniência econômica de ampliar os intervalos entre os repousos.[30] Essa formulação coincide com as hipóteses 4 e 5 do nosso quadro. O caminho, portanto, é restabelecer as travas como regra e admitir sua dispensa apenas na hipótese excepcionalíssima, com os requisitos descritos no item 1.4, mantido, mesmo nas exceções, o critério de compensação dentro do mês-calendário sempre que materialmente possível.

### 2.3 O § 3º: de faculdade a dever, e a supressão das travas por lei

**A fundamentação da decisão.** Quanto ao § 3º, o Relator entende que o verbo "poderá" deve ser lido como imposição de um dever de atuação legislativa, preservada a liberdade de conformação do Congresso quanto às atividades abrangidas e às soluções adequadas, porque a diversidade das atividades econômicas exigiria disciplina que compatibilize a redução da jornada com as especificidades da organização produtiva. Acrescenta que essas leis não podem afastar a nova jornada nem o sistema de dois repousos, cabendo-lhes modular a forma e o tempo de exercício dos direitos, "sem travas atinentes a mês ou semana de gozo".[31] Formula, então, apelo ao legislador para que discipline os regimes diferenciados em cento e oitenta dias.[32]

**Duas objeções.** A primeira diz respeito à conversão da faculdade em dever. O texto diz "Lei poderá dispor". A definição das atividades que merecem regime diferenciado, das condições aplicáveis e do momento oportuno para discipliná-las insere-se na liberdade de conformação do Congresso Nacional, e não há como cogitar de mora em relação a norma promulgada há poucas semanas. Até a edição da lei, aplicam-se as regras gerais dos incisos XIII e XV e o regime compensatório do § 2º, que já contempla os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados.[33] Não há lacuna inconstitucional a ser suprida pelo apelo.

A segunda objeção é mais grave. A afirmação de que as leis do § 3º poderão modular o exercício dos repousos sem travas de mês ou de semana contraria a letra do próprio dispositivo, que submete os regimes diferenciados aos "limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV". A decisão não interpreta a cláusula final: suprime-a. E, ao fazê-lo, antecipa ao legislador uma autorização que o constituinte não lhe deu.

---

[30] AGU, *Memorial*, cit., §§ 52-54.
[31] ADI 8.041 MC, cit., § 34.
[32] ADI 8.041 MC, cit., § 35 e item V do dispositivo.
[33] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 118.

A autorização legislativa, portanto, não pode ser lida como permissão irrestrita para afastar as garantias de periodicidade, independentemente das características da atividade. Os regimes diferenciados devem responder a situações objetivamente excepcionais, nas quais a natureza da atividade ou as condições de sua execução tornem materialmente inviável a fruição dos repousos nos períodos constitucionais, como pode ocorrer no trabalho embarcado. A AGU converge nesse ponto ao exigir, para tais regimes, justificativa objetiva e avaliação técnica de impacto, e ao advertir que a flexibilização excepcional não pode converter-se em autorização genérica para afastar a periodicidade constitucionalmente protegida.[34] Sem essa exigência, a regulamentação poderá generalizar regimes que afastem a periodicidade do descanso, convertendo a exceção em regra e comprometendo a finalidade protetiva da Emenda.

Há, por fim, um elemento de coerência sistemática. A dispensa das travas, quando admitida na hipótese excepcionalíssima, deve continuar dependendo de acordo coletivo ou convenção coletiva, pois é a negociação que permite aferir, setor a setor, a impossibilidade material e as contrapartidas adequadas. A lei pode definir hipóteses e condições; não deve dispensar a adequação setorial negociada. Fica preservado, em qualquer caso, o controle de constitucionalidade da legislação superveniente, que permanecerá submetida aos limites materiais dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º.

### 2.4 A jornada intermediária de 8 horas e 24 minutos sem negociação coletiva

Embora não diga respeito diretamente ao repouso, o item relativo à etapa intermediária guarda relação estreita com o tema, porque também dispensa a negociação onde o texto a exige. A dificuldade é aritmética: quarenta e duas horas distribuídas em cinco dias resultam em jornadas de 8 horas e 24 minutos, acima do limite diário do inciso XIII. O art. 7º da Emenda resolveu a questão permitindo que convenção ou acordo coletivo amplie a duração diária durante a transição. A decisão foi além e admitiu, na falta de instrumento coletivo até 15 de dezembro de 2026, a distribuição das quarenta e duas horas em cinco jornadas de até 8 horas e 24 minutos, sem adicional de horas extraordinárias sobre os 24 minutos excedentes, para evitar que a frustração da negociação levasse à antecipação da jornada de quarenta horas ou ao pagamento de horas extras.[35]

A preocupação é compreensível, mas a solução afasta condição expressamente determinada pelo constituinte. A AGU observa que a autorização judicial substitui o

[34] AGU, *Memorial*, cit., §§ 53-54.
[35] ADI 8.041 MC, cit., §§ 17-20 e item I do dispositivo.

procedimento negocial por autorização jurisdicional de caráter geral, e que a exiguidade do prazo não basta para justificar a medida, sobretudo porque o Ministério do Trabalho e Emprego dispõe de mecanismos de mediação coletiva e porque, no caso do piso da enfermagem (ADI 7.222), a própria Corte prestigiou a negociação ao fixar prazo para sua realização, em vez de dispensá-la.[36] A Câmara acrescenta que o limite de oito horas diárias integra a tradição constitucional desde 1934, que a exigência de instrumento coletivo segue a lógica do inciso XIII e da participação obrigatória dos sindicatos (art. 8º, VI), e que o empregador sem acordo dispõe de alternativas lícitas: antecipar a jornada de quarenta horas, organizar escalas diversas dentro dos limites ou recorrer, nos termos legais, ao trabalho extraordinário remunerado.[37] Registra, ainda, que diversas confederações de trabalhadores informaram, na audiência de conciliação, a celebração de acordos e convenções sobre o tema.[38]

O raciocínio aplicável é o mesmo do item anterior: onde o constituinte fez da negociação coletiva a condição da flexibilização, a dificuldade de negociar não autoriza dispensá-la. O mais adequado seria afastar a dispensa da negociação coletiva para a ampliação da jornada diária durante a etapa intermediária.

### 2.5 Os instrumentos coletivos vigentes e o prazo estendido de noventa dias

O art. 3º da Emenda é claro: decorridos dois meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a nova disciplina. A decisão manteve esse efeito a partir de 16 de dezembro de 2026, preservou as demais cláusulas até o término dos instrumentos e rejeitou tanto o pedido da CNC de manter os instrumentos até o termo final quanto o da CNI de suspender o dispositivo. Abriu, contudo, prazo de noventa dias, contado daquela data, para que entidades sindicais e empregadores revisem, se quiserem, as contrapartidas ligadas às cláusulas que perderam eficácia. Sem novo ajuste, as cláusulas incompatíveis permanecem inaplicáveis e as contrapartidas não se extinguem nem podem ser alteradas unilateralmente, ressalvada a apreciação pela Justiça do Trabalho.[39]

A solução é moderada na forma, mas parte de um pressuposto que merece reparo: o de que a perda de eficácia das cláusulas de jornada pode comprometer o equilíbrio das concessões recíprocas e, por isso, justificar revisão das contrapartidas. A redução da jornada decorre de

[36]AGU, *Memorial*, cit., §§ 29-31.
[37]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., §§ 61-62.
[38]Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 63.
[39]ADI 8.041 MC, cit., §§ 21-24 e item II do dispositivo.

norma constitucional, não de concessão negociada, e não gera, por si, direito a compensação dentro do instrumento coletivo. Supor o contrário é tratar como perda negocial do empregador aquilo que é ganho constitucional do trabalhador.

A AGU e a Câmara chegam a conclusão semelhante por caminhos próprios. Para a AGU, a identificação de contrapartidas associadas às cláusulas atingidas exige exame individualizado de cada instrumento, matéria que não comporta apreciação uniforme em controle abstrato e deve ser resolvida pela negociação e, persistindo o conflito, pela Justiça do Trabalho; além disso, a Emenda tem objeto delimitado à jornada e ao repouso e não implica revisão generalizada das demais condições pactuadas.[40] A Câmara reconhece que a decisão manteve a perda de eficácia e vedou a modificação unilateral, mas sublinha que eventual revisão das contrapartidas é matéria própria das partes e do exame de cada instrumento, e que os pedidos subsidiários das requerentes pretendiam transformar o controle abstrato em instância de revisão de milhares de convenções.[41]

As partes coletivas sempre puderam renegociar seus instrumentos, a qualquer tempo, e não precisam de autorização judicial para isso. O que a decisão acrescenta não é a possibilidade de negociar, mas um prazo de adequação não previsto no texto constitucional e a sinalização de que a incidência da norma constitucional teria aberto um desequilíbrio a ser recomposto. O melhor encaminhamento seria afastar esse prazo adicional, mantendo íntegro o art. 3º da Emenda.

### 2.6 O art. 8º e os empregados de empresas estatais

O art. 8º da Emenda afasta as regras de duração do trabalho e de controle de jornada para empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social, salvo liberalidade do empregador ou previsão em instrumento coletivo, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º. O § 1º ressalva os empregados públicos da administração direta e indireta. A decisão, invocando o art. 173, § 1º, II, da Constituição e o risco de desvantagem concorrencial, estendeu o regime do *caput* aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica em regime concorrencial.[42]

[40] AGU, *Memorial*, cit., §§ 36-39.
[41] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., §§ 77-78.
[42] ADI 8.041 MC, cit., §§ 48-53 e item VIII do dispositivo.

Três observações. A primeira é hermenêutica: enquanto as demais disposições da Emenda ampliam direitos fundamentais, o art. 8º é norma excepcional e restritiva, e sua interpretação deve ser estrita, vedada a ampliação de seu alcance a categorias expressamente excluídas. A AGU sustenta o mesmo, ao afirmar que a extensão judicial de tratamento excepcional a categorias não contempladas implicaria ampliar disciplina restritiva em sentido contrário à opção do constituinte.[43]

A segunda é dogmática: a sujeição das estatais ao regime próprio das empresas privadas não impede diferenciações no regime trabalhista. No Tema 1.022 da Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal fixou que empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive em regime concorrencial, devem motivar a dispensa de seus empregados concursados, exigência que não alcança o empregador privado.[44] A AGU acolhe esse argumento e transcreve a manifestação do Ministério do Trabalho e Emprego segundo a qual o § 1º apenas mantém o controle de jornada, que é a regra geral de proteção, e não há direito constitucional do empregador a afastá-lo.[45] A Câmara acrescenta a razão de ser da distinção: conforme o parecer de Plenário, a dispensa de controle para o empregado hipersuficiente insere-se em estratégia de combate à pejotização, realidade que não se reproduz nas estatais, cujo ingresso depende de concurso público; e as estatais continuam a dispor das hipóteses do art. 62 da CLT.[46] Observa, ainda, que o precedente invocado na decisão (MS 31.718 AgR-segundo) tratou da contratação de serviços advocatícios e não guarda relação com regime de jornada.[47]

A terceira é de técnica de controle. Caput e § 1º do art. 8º formam uma unidade normativa, e a delimitação subjetiva integrou o ajuste que viabilizou a maioria de três quintos.[48] Se se reconhecer incompatibilidade na diferenciação, a solução juridicamente adequada não é ampliar a restrição de direito fundamental, mas examinar a validade da própria exceção prevista no *caput*. Estender a restrição a quem o constituinte quis proteger é, entre as respostas possíveis, a única que reduz o patamar de proteção.

---

[43] AGU, *Memorial*, cit., §§ 74-75 e 79-80.

[44] STF, RE 688.267, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 28 fev. 2024 (Tema 1.022 da Repercussão Geral).

[45] AGU, *Memorial*, cit., §§ 76-78 e 81.

[46] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., §§ 121 e 123.

[47] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 126. A Câmara sustenta, também, preliminar de ausência de pertinência temática da CNC quanto ao art. 8º, § 1º (§§ 25-28).

[48] Câmara dos Deputados, *Informações*, cit., § 125.

## 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS: PARÂMETROS PARA UMA SOLUÇÃO POSSÍVEL

A medida cautelar preserva o essencial da Emenda Constitucional n. 141/2026: o calendário, a jornada de quarenta e duas horas a partir de 16 de dezembro de 2026, os dois repousos semanais e a prevalência da nova disciplina sobre pactos coletivos e contratos individuais. Nos pontos examinados, contudo, ela reconfigura escolhas que o constituinte fez de modo deliberado, sem identificar ofensa a cláusula pétrea.

O fio condutor deste trabalho permite sintetizar a divergência: a decisão reconhece, corretamente, que há atividades em que as travas do § 2º não podem ser cumpridas, mas responde a essa constatação dispensando as travas para todos. Converte, assim, a hipótese excepcionalíssima em regime geral. O que a Constituição comporta é uma gradação, em que a intensidade da flexibilização corresponde à intensidade da justificação exigida.

A partir dessas premissas, e sem prejuízo de que o exame de mérito traga novos elementos, parecem-nos adequados, no referendo, **especificamente sobre os pontos essenciais,** os seguintes ajustes:

a) preservar as travas do art. 7º, § 2º, como regra, restringindo sua flexibilização a situações efetivamente excepcionais, objetivamente justificadas pela impossibilidade material do cumprimento estrito, transitória ou permanente, sempre por acordo coletivo ou convenção coletiva, com avaliação técnica do impacto sobre a saúde das pessoas trabalhadoras, garantias de reversibilidade e controle administrativo e judicial, mantido o critério de compensação dentro do mês-calendário sempre que materialmente possível;

b) reconhecer o art. 7º, § 3º, como habilitação legislativa condicionada, e não como dever de legislar, de modo que eventual lei sobre regimes diferenciados exija justificativa objetiva fundada nas peculiaridades da atividade, observe os limites dos incisos XIII, XIV e XV e mantenha a necessidade de acordo coletivo ou convenção coletiva para a adequação setorial;

c) afastar o prazo adicional de noventa dias para revisão de contrapartidas, mantendo íntegro o art. 3º da Emenda, sem prejuízo da liberdade que as partes coletivas sempre tiveram de renegociar seus instrumentos;

d) rejeitar a extensão aos empregados públicos da restrição prevista no art. 8º ou, se reconhecida incompatibilidade na diferenciação, examinar a validade do próprio *caput*, sem ampliar seus efeitos sobre trabalhadores que o § 1º expressamente protege.

Esses ajustes não diminuem a autonomia coletiva; ao contrário, situam-na onde a Constituição a colocou, acima do piso de proteção e não abaixo dele. Asseguram a máxima efetividade dos direitos fundamentais previstos na Emenda e impedem que mecanismos excepcionais de compensação esvaziem, pouco a pouco, o direito à redução da jornada e ao repouso semanal remunerado que o Congresso Nacional quis ampliar.

## REFERÊNCIAS


BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 141, de 16 de outubro de 2026*. Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 out. 2026, edição extra.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Secretaria-Geral de Contencioso. *Memorial nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 8.041/DF e n. 8.042/DF*. Brasília, 14 nov. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Advocacia da Câmara dos Deputados. *Informações nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 8.041 e 8.042*. Brasília, nov. 2026.

BRUXEL, Charles da Costa; VIEIRA, Danilo; SOUZA, Renne Mendes de; LAPORTE, Thiago. *Redução da jornada de trabalho e extinção da escala 6x1*: subsídios à defesa da constitucionalidade da Emenda Constitucional n. 141/2026. Nota Técnica. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, Área V, nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 8.041/DF e 8.042/DF*. Relator: Min. Flávio Dino. Decisão monocrática de 12 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633/GO* (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Relator: Min. Gilmar Mendes. Tribunal Pleno, julgado em 2 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 688.267* (Tema 1.022 da Repercussão Geral). Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, julgado em 28 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.322*. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, julgado em 3 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. *Orientação Jurisprudencial n. 410*.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 14*, sobre o repouso semanal (indústria), 1921; *Convenção n. 106*, sobre o repouso semanal (comércio e

escritórios), 1957; *Convenção n. 155*, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981; *Convenção n. 187*, sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006.