**MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 8.041 DISTRITO FEDERAL**

| | |
|---|---|
| **RELATOR** | **: MIN. FLÁVIO DINO** |
| **REQTE.(S)** | : CONFEDERACAO NACIONAL DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO - CNC |
| **ADV.(A/S)** | : DANIELA FERNANDA DA SILVEIRA |
| **ADV.(A/S)** | : LUCIANA DINIZ RODRIGUES |
| **ADV.(A/S)** | : ALAIN ALPIN MAC GREGOR |
| **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 |

***Ementa***: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026. REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL E SEGUNDO DIA DE REPOUSO REMUNERADO. IMPUGNAÇÃO RESTRITA AO CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO. ADOÇÃO DO RITO DO ART. 10 DA LEI Nº 9.868/1999. **DESIGNAÇÃO DE AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO**.

1. Ação direta ajuizada com o fim de impugnar o cronograma de implementação progressiva da Emenda Constitucional nº 141/2026, que alterou o art. 7º, XIII e XV, da Constituição para reduzir a duração do trabalho normal de 44 para 40 horas semanais e assegurar dois dias de repouso semanal remunerado. A requerente não impugna o conteúdo da reforma, mas o modo como seus efeitos foram distribuídos no tempo e entre os destinatários.

2. Convergem em 16 de dezembro de 2026 o

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

limite semanal de 42 horas (art. 6º, I), a exigibilidade do segundo dia de repouso (art. 10, I) e a perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis (art. 3º). A articulação desses dispositivos com o art. 7º da Emenda suscita questão plausível, que demanda a prévia manifestação dos órgãos de que emanou a norma e a contribuição dos setores alcançados.

3. A declaração de inconstitucionalidade de emenda constitucional é medida excepcional, restrita às hipóteses de violação dos limites do art. 60, § 4º, da Constituição. Daí decorre ônus argumentativo reforçado. Não basta demonstrar que outra disciplina seria possível ou mais conveniente.

4. A autonomia privada coletiva, reconhecida pelos arts. 7º, XXVI, e 8º da Constituição e prestigiada no Tema 1.046 da repercussão geral, foi preservada pela própria Emenda, que autoriza regime compensatório por norma coletiva (CF, art. 7º, § 2º) e a ampliação da jornada diária para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais (art. 7º da Emenda). Os deveres de promoção da solução consensual (CPC, arts. 3º, §§ 2º e 3º, e 139, V) não se afastam no controle concentrado.

5. A audiência designada não versa sobre o conteúdo da Emenda, insuscetível de



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

transação, mas exclusivamente sobre aspectos de implementação que, por sua natureza, pertencem ao campo da negociação coletiva.

6. **A redução da jornada e a ampliação do repouso semanal não estão em negociação, em se tratando de Emenda Constitucional aprovada pelo Congresso Nacional.**

7. Adoção do rito do art. 10 da Lei nº 9.868/1999, com requisição de informações e vista sucessiva ao Advogado-Geral da União e ao Procurador-Geral da República.

8. **Designação de audiência de conciliação para o dia 10 de novembro de 2026, terça-feira, às 14 horas, na Sala de Sessões da Primeira Turma deste Tribunal**.

**DECISÃO**

Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC), na qual se impugna o cronograma de implementação progressiva das alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, conhecida como *"Emenda do Fim da Escala 6x1"*.

A Emenda alterou o art. 7º da Constituição, para reduzir a duração do trabalho normal de 44 para 40 horas semanais (inciso XIII), mantido o limite de 8 horas diárias, e assegurar dois dias de repouso semanal remunerado (inciso XV). Acrescentou ainda os §§ 2º e 3º ao art. 7º, que autorizam regime compensatório por norma coletiva e remetem à lei a



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

disciplina de regimes diferenciados.

Ficou estabelecido um cronograma de implementação progressiva das alterações. Publicada a Emenda em 16 de outubro de 2026, três efeitos incidem simultaneamente no dia 16 de dezembro de 2026: o limite semanal de 42 horas (art. 6º, I); a exigibilidade do segundo dia de repouso (art. 10, I); e a perda de eficácia das cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda (art. 3º). Também a partir dessa data, convenção ou acordo coletivo poderá ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais (art. 7º). Em 16 de dezembro de 2027, o limite semanal será reduzido para 40 horas (art. 6º, II).

A requerente delimita expressamente sua pretensão. Não questiona a redução do limite semanal para 40 horas, nem o segundo dia de repouso, nem a aplicação imediata das novas regras aos contratos individuais em curso sem redução salarial (art. 2º). Reconhece que são escolhas legítimas do poder reformador e que não há direito adquirido a regime jurídico de jornada.

## I – O OBJETO: ANÁLISE DOS PONTOS DE IMPUGNAÇÃO

### (i) Arts. 6º, I, e 10, I — o prazo de implementação de dois meses

> "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.
>
> .....
>
> Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

> I - **após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação**, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;
>
> II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos."

**Este é o núcleo da ação**. A requerente sustenta que a Emenda concentrou em 16 de dezembro de 2026 a redução de 44 para 42 horas, a exigência do segundo repouso, que inviabiliza a escala 6x1, a perda de eficácia das cláusulas coletivas e a necessidade de novo acordo para distribuir as 42 horas semanais em cinco dias de 8h24min de jornada.

Segundo alega, cada providência depende de negociação sindical, recrutamento, treinamento, revisão de contratos com tomadores e ajuste de sistemas de ponto e folha, e nenhuma delas se completa por decisão unilateral do empregador. O marco ainda coincide com a temporada de fim de ano, quando as escalas já estavam dimensionadas segundo o regime anterior.

Aponta ofensa à segurança jurídica, à proteção da confiança, ao devido processo legal substantivo, à livre iniciativa e à proporcionalidade (CF, arts. 1º, IV, 5º, caput, XXXVI e LIV, 170, caput, e 60, § 4º, IV). Enfatiza que uma transição mais longa chegaria ao mesmo resultado com sacrifício menor. Pede a suspensão do termo inicial e a fixação de prazo razoável de transição.

**(ii) Art. 3º — a cessação das cláusulas coletivas**

> "Art. 3º Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional."



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

A requerente sustenta que o dispositivo não se limita a fixar novos limites para a negociação futura: extingue, de forma automática e generalizada, cláusulas validamente pactuadas e ainda em curso, inclusive as que sustentam regimes construídos ao longo de décadas, como as escalas 12x36, os turnos ininterruptos de revezamento e os regimes de plantão.

Invoca o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI), o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI) e a liberdade sindical (art. 8º), apoiando-se no Tema 1.046 da repercussão geral e na ADPF 323.

Acrescenta que as cláusulas de jornada integram conjuntos de concessões recíprocas, de modo que a supressão de uma delas, mantidas as contrapartidas, rompe o equilíbrio do instrumento. Pede a preservação dos instrumentos até seu termo final ou até sua renegociação e, subsidiariamente, o reconhecimento de que a supressão autoriza a revisão das contrapartidas vinculadas.

**(iii) Art. 7º — a exigência de negociação coletiva para ajustar a jornada diária ao novo limite semanal de 42 horas (1ª etapa)**

> "Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal."

A requerente sustenta que, sem autorização coletiva, a distribuição das 42 horas em cinco jornadas de 8 horas resulta, na prática, em 40 horas já em dezembro de 2026, o que esvazia a etapa intermediária criada pela própria Emenda. Como o art. 3º retira a eficácia dos acordos anteriores e o art. 7º exige acordo novo, a negociação passa a ocorrer sob pressão de data. Pede o reconhecimento de que autorizações coletivas anteriores



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

materialmente suficientes podem ser aproveitadas e, ainda subsidiariamente, de que a etapa de 42 horas pode ser cumprida com jornada diária de até 8h24min.

**(iv) Art. 5º — as microempresas e empresas de pequeno porte**

> "Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte."

O dispositivo remete a lei complementar futura e de edição facultativa a definição de medidas destinadas a mitigar os impactos da reforma sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

A requerente sustenta que essa previsão viola o tratamento favorecido assegurado a esses agentes econômicos (arts. 170, IX, e 179 da Constituição), a isonomia material (art. 5º, caput) e a proibição de proteção deficiente.

Por isso, requer a fixação de interpretação conforme à Constituição para afastar a aplicação dos arts. 6º, I, e 10, I, a esses agentes até a edição da lei complementar ou até o término de prazo a ser fixado por esta Corte.

**(v) Arts. 8º, § 1º, e 9º — tratamento diferenciado quanto a empregados públicos e a contratos administrativos**

> "Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º **O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**.

.....

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional."



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

O art. 8º afasta as regras de duração e controle de jornada do empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social. O § 1º exclui desse regime todos os empregados públicos da administração direta e indireta. Para a requerente, ao alcançar a administração indireta sem distinção, o dispositivo atinge empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica em concorrência com a iniciativa privada, contra o art. 173, § 1º, II, e gera desigualdade entre trabalhadores de mesma qualificação (art. 5º, caput). Pede interpretação conforme para excluí-las da vedação. Registro que esse pedido consta da fundamentação da inicial, mas não foi reproduzido na lista final de pedidos.

De outro lado, quanto ao art. 9º, a requerente sustenta não haver razão que justifique conceder apenas aos contratados pela Administração Pública a manutenção das 44 horas por até um ano, quando contratos privados de prestação de serviços foram precificados da mesma forma e enfrentam a mesma alteração superveniente.

Invoca os arts. 5º, caput, e 170, IV. Pede a extensão do mesmo prazo de adaptação a todos os empregadores, mantida a exigibilidade do segundo repouso na data geral.

## II — OS PEDIDOS

**Em sede cautelar**, a requerente aponta perigo concreto e iminente. Os principais efeitos da Emenda incidem em 16 de dezembro de 2026, no auge da demanda dos setores que representa.

Sustenta que os danos não seriam revertidos por decisão de mérito posterior, pois envolveriam desorganização de escalas, perda de receitas sazonais, custos de contratação e treinamento, formação de passivo trabalhista por descumprimento involuntário e risco de descontinuidade de serviços.



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

Afasta a existência de perigo inverso, sob o argumento de que o ponto de chegada da reforma permaneceria inalterado.

Requer, assim, a concessão monocrática de medida cautelar para suspender a eficácia do marco de implementação de dois meses previsto nos arts. 3º, 6º, I, e 10, I, e estabelecer cronograma provisório e sincronizado de transição.

Nesse regime, a primeira etapa — compreendendo o limite de 42 horas semanais, o segundo dia de repouso, a cessação da eficácia das cláusulas incompatíveis e a autorização prevista no art. 7º — seria transferida para 16 de outubro de 2027. O limite final de 40 horas semanais passaria a vigorar em 16 de outubro de 2028, ou em outras datas que esta Corte considere suficientes.

Subsidiariamente, pede a suspensão da eficácia dos arts. 6º, I, e 10, I, exclusivamente quanto aos microempreendedores individuais, às microempresas e às empresas de pequeno porte.

**No mérito**, a requerente pede a procedência da ação, com a confirmação da cautelar, para declarar a inconstitucionalidade do regime de transição previsto nos arts. 3º, 6º, I, e 10, I, mediante a fixação de cronograma adequado. Requer, cumulativamente, a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 3º, bem como a interpretação conforme à Constituição dos arts. 5º e 9º, nos termos expostos na inicial.

Formula, ainda, em caráter subsidiário e escalonado, pedidos relativos à revisão das contrapartidas coletivas, ao aproveitamento de autorizações coletivas anteriores e à possibilidade de cumprimento das 42 horas semanais em jornada diária de até 8h24min.

Assim delineados os aspectos essenciais, adoto as providências processuais necessárias.

## III — PROVIDÊNCIAS PRELIMINARES

**Antes de deliberar sobre o pedido cautelar, registro alguns**



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

**elementos que orientam as providências ora determinadas**.

A Constituição ocupa posição central na organização da vida econômica, social e política do País. Não se trata de documento que apenas limita o poder estatal: ele conforma, igualmente, as relações entre particulares, e com especial intensidade aquelas marcadas por assimetria estrutural, especialmente no âmbito do trabalho.

A experiência demonstra a importância dessa regulação. Episódios recentes de assédio no ambiente de trabalho, relacionados ao exercício livre do direito de voto, evidenciam os riscos decorrentes do exercício abusivo do poder econômico nas relações laborais. **Na ausência de limites jurídicos efetivos, a desigualdade entre empregadores e empregados pode favorecer imposições unilaterais e constrangimentos incompatíveis com a liberdade individual**.

É precisamente nesse contexto que se insere a proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores. A Constituição e a legislação infraconstitucional estabelecem limites ao poder diretivo do empregador e asseguram condições para que a relação de trabalho se desenvolva com respeito aos direitos fundamentais de ambas as partes.

O Congresso Nacional, ao aprovar emenda constitucional segundo o procedimento e o quórum qualificado previstos no art. 60 da Constituição, exerce legitimamente o poder constituinte derivado. Essa circunstância deve ser considerada na análise de sua validade, uma vez que a declaração de inconstitucionalidade de emenda constitucional constitui medida excepcional, restrita às hipóteses de violação dos limites impostos ao poder de reforma.

O controle judicial, nesse campo, possui margem de atuação mais estreita. **Não cabe ao Supremo Tribunal Federal substituir as escolhas do constituinte reformador por soluções que considere mais adequadas ou convenientes. Incumbe-lhe verificar a compatibilidade da emenda com os limites constitucionais ao poder de reforma**.

Desse regime decorre um ônus argumentativo reforçado para quem impugna emenda constitucional. A demonstração de que outra disciplina



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

normativa seria possível ou de que determinado modelo produziria resultados mais convenientes não basta para caracterizar ofensa à Constituição. É necessário indicar, de forma fundamentada, a violação de limite constitucional ao exercício do poder de reforma.

Anoto que a redução da jornada semanal abaixo de 44 horas vem sendo implementada em diversos países. Reconheço, de outra parte, que os argumentos relativos ao regime de transição são plausíveis e merecem exame mais detido. São questões que não comportam solução sem a prévia manifestação dos órgãos de que emanou a norma e sem a contribuição dos setores diretamente alcançados.

Desde logo, sublinho que o setor privado brasileiro é reconhecido, no país e no exterior, por sua eficiência gerencial e por sua elevada capacidade de adaptação a transformações intensas. Setores inteiros reorganizaram operações diante de mudanças climáticas, de inovações tecnológicas que alteraram cadeias produtivas em poucos meses, de sazonalidades agudas nos mercados interno e internacional e de barreiras tarifárias impostas por outros países. Essa capacidade de resposta é atributo que o próprio empresariado nacional, com razão, reivindica, o que pode indicar a suficiência do prazo de dois meses fixado pelo Congresso Nacional.

**A etapa prevista para 16 de dezembro de 2026 corresponde à redução de 2 horas sobre 44, isto é, 4,55% da jornada semanal. A redução remanescente, que completa os 9,09%, somente se opera em 16 de dezembro de 2027. A Emenda, portanto, escalonou o impacto e deslocou o seu efeito mais expressivo para 12 meses após a primeira etapa.**

Nesse quadro, e em juízo necessariamente perfunctório, o prazo de dois meses não se revela, a princípio, inviável. Essa avaliação é preliminar e poderá ser revista à luz dos dados setoriais específicos que vierem a ser produzidos.

De outro lado, assiste razão à requerente quanto à relevância da autonomia privada coletiva.



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

A Constituição reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e assegura a liberdade sindical (art. 8º), conferindo às categorias econômicas e profissionais espaço próprio de autorregulação. Esta Corte prestigiou essa orientação ao fixar, no Tema 1.046 da repercussão geral, a seguinte tese:

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

A própria Emenda preserva esse espaço. O novo § 2º do art. 7º da Constituição, já em vigor desde a publicação da Emenda (art. 10, II), autoriza a instituição de regime compensatório por norma coletiva, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados. No mesmo sentido, o art. 7º da Emenda permite que convenção ou acordo coletivo amplie a duração diária do trabalho para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais.

Esse reconhecimento conduz ao dever de buscar a solução consensual. O art. 3º, §§ 2º e 3º, do Código de Processo Civil determina que o Estado promova a solução consensual dos conflitos e que a conciliação seja estimulada por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público. O art. 139, V, impõe ao juiz promover, a qualquer tempo, a autocomposição. Tais deveres não se afastam no controle concentrado, sobretudo quando as partes envolvidas dispõem de representação nacional constituída e de instrumentos negociais consolidados.

Delimito, por necessário, o objeto da audiência ora designada. Não se trata de conciliar quanto ao conteúdo da Emenda Constitucional nº 141/2026, que é plenamente constitucional em sua finalidade e cujo mérito não está sujeito a transação. **A redução da jornada e a ampliação do**



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

**repouso semanal não estão em negociação**. O que se examinará, se possível, são aspectos de implementação, matéria que as entidades interessadas reunidas podem equacionar com maior adequação do que decisão judicial proferida sem sua participação.

## IV – CONCLUSÃO

Ante o exposto, determino:

(a) a adoção do rito do art. 10 da Lei nº 9.868/1999, com a requisição de informações à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal, a serem prestadas no prazo de 5 (cinco) dias;

(b) após, vista ao Advogado-Geral da União e ao Procurador-Geral da República, sucessivamente, pelo prazo de 3 (três) dias cada, nos termos do art. 10, § 1º, da Lei nº 9.868/1999;

(**c**) **a designação de audiência de conciliação para o dia 10 de novembro de 2026, terça-feira, às 14 horas, na Sala de Sessões da Primeira Turma deste Tribunal**, **limitada aos aspectos de implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026**;

(d) a intimação, para a audiência, das confederações sindicais empresariais de âmbito nacional (representantes das categorias econômicas), bem como das centrais sindicais (entidades de representação geral dos trabalhadores), da AGU - Advocacia Geral da União e das advocacias do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, além da PGR - Procuradoria Geral da República, **ficando facultada a indicação de até 2 (dois) representantes por entidade, através do e-mail audiencias.gmfd@stf.jus.br**, **até às 17h do dia 9.11.2026**.

No presente momento, não há deferimento de tutela liminar.

À Secretaria Judiciária, para expedição das comunicações necessárias, em caráter de urgência.



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

Publique-se.

Intimem-se, com urgência.

Brasília, 5 de novembro de 2026.

Ministro FLÁVIO DINO
Relator
*Documento assinado digitalmente*



Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2AF8-B397-70BA-6A1C e senha 90CA-AEAB-A63E-1836

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

A **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI**, entidade sindical de grau superior, inscrita no CNPJ sob o nº 33.665.126/0001-34, sediada no Setor Bancário Norte, Quadra 1, Bloco C, Edifício Roberto Simonsen, Brasília, Distrito Federal, por seus advogados, com fundamento no art. 102, inciso I, alínea "a", e no art. 103, inciso IX, da Constituição da República, bem como na Lei 9.868/1999, propõe

# AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

**COM PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR**

em face dos **arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 7º, 9º e 10 da Emenda Constitucional nº 141/2026**, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

EC 141/2026. ADI COM PEDIDO CAUTELAR. REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL E AMPLIAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LIMITES AO PODER CONSTITUINTE DERIVADO REFORMADOR. VIOLAÇÃO AO ATO JURÍDICO PERFEITO E À SEGURANÇA JURÍDICA. OFENSA À AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA PELO ENGESSAMENTO DO REGIME COMPENSATÓRIO. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DA TRAVA NORMATIVA IMPOSTA À RESERVA DE LEI PARA REGIMES DIFERENCIADOS DE JORNADA. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E DA BUSCA DO PLENO EMPREGO E DA PROPORCIONALIDADE EM SENTIDO SUBSTANTIVO. VULNERAÇÃO DA ISONOMIA POR TRATAMENTO INJUSTIFICADO ÀS CONTRATADAS DO PODER PÚBLICO: CABIMENTO DE DECISÃO ADITIVA. DIREITO À ADAPTAÇÃO E REGIME DE TRANSIÇÃO: NECESSIDADE DE INTERRUPÇÃO DA EFICÁCIA DOS INCISOS I E II DO ART. 6º POR NO MÍNIMO UM ANO E INVIABILIDADE DA MATEMÁTICA CONDICIONANTE DOS ARTS. 6º, 7º E 10. PROTEÇÃO INSUFICIENTE QUALIFICADA ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: CONDICIONAMENTO DA EFICÁCIA À LEI COMPLEMENTAR. DESPROPORCIONALIDADE SUBSTANTIVA E LIVRE INICIATIVA. DIREITO COMPARADO. ENCAMINHAMENTO AO NUSOL.

**I. Objeto da ação**

1. Ação direta de inconstitucionalidade em face dos arts. 1º (expressões impugnadas dos novos §§ 2º e 3º do art. 7º da CF), 2º, 3º, 5º, 6º, 7º, 9º e 10 da EC 141/26, que altera o art. 7º da CF para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever dois dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial, e restringir severamente o escopo da negociação coletiva e da legislação infraconstitucional na disciplina de regimes compensatórios e diferenciados de jornada.

**II. Questões em discussão**

2. As questões constitucionais postas em deliberação consistem em verificar: **(i)** se a incidência imediata dos novos parâmetros sobre contratos de trabalho e instrumentos coletivos em vigor vulnera as cláusulas pétreas do ato jurídico perfeito, da segurança jurídica e



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

da autonomia coletiva; **(ii)** se a nova redação do § 2º do art. 7º da CF inserida pelo art. 1º da EC 141/26 viola o núcleo essencial da autonomia privada coletiva, da liberdade sindical, da livre iniciativa e da proporcionalidade; **(iii)** se a nova redação do § 3º do art. 7º da CF inserida pelo art. 1º da EC padece de inconstitucionalidade material por contradição normativa insanável, violação ao devido processo legal substantivo e esvaziamento da reserva legal para a criação de regimes diferenciados de jornada; **(iv)** se o art. 9º da EC fere a isonomia; **(v)** se a supressão abrupta do modelo de jornada e repouso vigente desde 1932, a vigência imediata dos incisos I e II do art. 6º sem interrupção mínima de um ano e a matemática condicionante dos arts. 6º, 7º e 10 da EC violam a segurança jurídica, o direito à adaptação e a proporcionalidade substantiva; e **(vi)** se o art. 5º da EC incide em inconstitucionalidade por ofensa à isonomia por proteção insuficiente às micro e pequenas empresas.

**III. Fundamentos jurídicos**

**3. Violação ao ato jurídico perfeito e à segurança jurídica:** o poder reformador submete-se às cláusulas pétreas. A aplicação compulsória das novas jornadas sobre contratos pactuados sob a vigência anterior desconfigura o sinalagma original e opera retroatividade vedada pelo texto constitucional, com impacto qualificado sobre contratos por prazo determinado (art. 443 da CLT) e contratos temporários (Lei 6.019/1974).

**4. Violação ao ato jurídico perfeito em sua dimensão coletiva:** o art. 3º da EC decreta a caducidade precipitada de acordos e convenções coletivas vigentes no exíguo prazo de dois meses, aniquilando a comutatividade global das concessões recíprocas pactuadas pelas categorias econômicas e profissionais.

**5. Violação à autonomia privada coletiva e à adequação setorial negociada no novo § 2º do art. 7º da CF (art. 1º da EC):** ao circunscrever a negociação coletiva de regimes compensatórios à obrigatoriedade estrita de assegurar, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do estreito ciclo do mês-calendário e o gozo invariável de ao menos um dia dentro do período máximo de uma semana, o dispositivo



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

asfixia a liberdade sindical, a autonomia negocial e a livre iniciativa. A restrição inviabiliza arranjos consagrados de compensação anual (bancos de horas) e escalas especiais indispensáveis a setores de operação contínua, afrontando a tese firmada no Tema 1046 da Repercussão Geral e os limites materiais do art. 60, § 4º, IV, da CF.

**6. Inconstitucionalidade da trava normativa imposta aos regimes diferenciados de jornada no novo § 3º do art. 7º da CF (art. 1º da EC):** a cláusula final que subordina a disciplina legal de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso ao cumprimento simultâneo e cumulativo dos limites dos incisos XIII, XIV e XV do *caput* do art. 7º da CF incorre em contradição lógica insanável e ofensa ao devido processo legal substantivo e à livre iniciativa. Se a própria razão de ser de um regime diferenciado em lei (como as escalas 12x36, regimes *offshore*, trabalho embarcado, aviação, transporte rodoviário e turnos metalúrgicos ou minerários) reside na necessidade técnica de distribuir a jornada e os repousos segundo parâmetros distintos da regra geral, impor a observância estrita dos tetos ordinários aniquila a utilidade normativa do preceito e inviabiliza atividades econômicas essenciais.

**7. Adaptação e necessidade de regime transitório proporcional:** a escala de seis dias de trabalho por um de repouso remunerado integra a realidade econômica brasileira e o núcleo essencial das relações de trabalho há quase um século. A desconstrução desse paradigma exige maior prazo de acomodação para preservação da sustentabilidade econômica e dos empregos, sob pena de violação ao direito à adaptação decorrente da segurança jurídica. Impõe-se, de forma principal, a interrupção da eficácia dos incisos I e II do art. 6º da EC pelo prazo mínimo de um ano. Subsidiariamente, cumpre reconhecer que a matemática condicionante do art. 6º, I e II, do art. 7º e do art. 10, I, da EC reduz na prática o prazo de transição a apenas dois meses diante dos obstáculos de mobilização sindical, impondo-se que o prazo de um ano conte a partir do fim da vigência dos instrumentos coletivos em vigor, bem como resguarde a adequação setorial negociada e a ampliação de prazos de transição mediante negociação coletiva.



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

**8. Quebra da isonomia e cabimento de efeito aditivo:** o art. 9º da EC confere prazo transitório de um ano às empresas prestadoras de serviço do Poder Público, sem justificativa teleológica ou critério de *discrímen* legítimo perante as demais empresas privadas submetidas aos mesmos impactos e encargos operacionais. Aplicação da técnica das decisões aditivas para estender o tratamento protetivo a todo o setor produtivo nacional.

**9. Proteção insuficiente às microempresas e empresas de pequeno porte:** ao dispensar tratamento homogêneo a agentes econômicos desiguais e relegar salvaguardas operacionais a eventual lei complementar meramente facultativa, o art. 5º da EC comete vício material por proteção deficitária, porque a CF garantiu às MPEs proteção qualificada contra tratamento anti-isonômico. Assegurou, expressamente, tratamento diferenciado e favorecido.

**10. Devido processo legislativo substancial e livre iniciativa:** imposição de elevação de custos de mão de obra sem ganhos de produtividade e desprovida de transição adequada e acompanhada do bloqueio à flexibilização negocial e legal nos §§ 2º e 3º do art. 7º da CF revela medida desproporcional, inadequada e excessiva.

**11. Diálogo constitucional comparado e tutela da confiança legítima:** convergência jurisprudencial com os Tribunais Constitucionais de Portugal, da Espanha e da Alemanha, que consagram a transição gradual e proporcional nas reformas de relações contratuais duradouras de trato sucessivo.

**IV. Conclusão e pedidos**

**12. Pedido cautelar** para: **(i)** suspender a eficácia dos arts. 2º e 3º da EC 141 quanto aos contratos de trabalho celebrados e aos acordos e convenções coletivas de trabalho vigentes antes de sua promulgação; **(ii)** suspender a eficácia da EC 141 para as micro e pequenas empresas até a vigência de tratamento favorecido na lei complementar citada no art. 5º; **(iii)** permitir a ampla negociação de acordos e convenções coletivas que versem sobre regimes diferenciados de compensação, escala e jornada de trabalho, mediante a suspensão da eficácia da expressão "que assegure, na média, dois dias



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho", contida na redação dada pela EC em seu art. 1º ao § 2º do art. 7º da CF; **(iv)** suspender a eficácia da expressão "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo", contida na redação dada pela EC em seu art. 1º ao § 3º do art. 7º da CF para garantir a plena vigência dos atuais regimes diferenciados previstos em lei ou norma-regulamentadora; **(v)** interromper a eficácia e os prazos dos incisos I e II do art. 6º da EC pelo prazo de, no mínimo, um ano; **(v.i)** subsidiariamente, suspender a eficácia do inciso I do art. 6º e do art. 10 da EC; **(v.ii)** conferir interpretação conforme a Constituição ao *caput* e ao inciso II do art. 6º, ao art. 7º e ao art. 10 da EC, para prever que o prazo de transição previsto no inciso II não exclui a possibilidade de negociação coletiva para fixação de prazos de transição mais adequados a cada categoria, bem como que as novas regras e adequações observem o prazo de um ano a contar do fim da vigência dos instrumentos coletivos em vigor.

**13.** Após o deferimento da medida cautelar, o encaminhamento dos autos ao Nusol/STF, para auxiliar os interessados na construção de autocomposição adequada e segura para a controvérsia, mediante apelo ao legislador.

**14. No mérito**, procedência integral dos pedidos para: **(i)** declarar a inconstitucionalidade dos arts. 2º e 3º da EC 141 para afastar a incidência imediata das novas regras de jornada e de repouso semanal remunerado sobre todos os contratos individuais, inclusive os com prazo determinado e os temporários, e sobre os acordos e convenções coletivas pactuados antes de sua promulgação, com preservação dos regimes originários até o encerramento do prazo contratual, convencional ou até nova negociação coletiva; **(ii)** declarar a inconstitucionalidade parcial sem redução de texto do art. 5º da EC, para condicionar a eficácia das alterações de jornada e de repouso semanal remunerado em relação às micro e pequenas empresas à prévia vigência de lei complementar regulamentadora de tratamento favorecido; **(iii)** declarar a inconstitucionalidade da expressão "que assegure, na média, dois dias de repouso



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho" na redação dada pela EC em seu art. 1º ao § 2º do art. 7º da CF, para permitir que convenções e acordos coletivos possam estabelecer regimes diferenciados; **(iii.i)** subsidiariamente, declarar a inconstitucionalidade do inciso I do art. 6º da EC; **(iii.ii)** declarar a inconstitucionalidade, sem redução de texto, do *caput* e do inciso II do art. 6º, do art. 7º e do art. 10 da EC, para, mediante interpretação conforme a Constituição, prever que o prazo de transição previsto no inciso II do art. 6º aplica-se ao art. 10 e não exclui a possibilidade de negociação coletiva para fixação de prazos de transição mais adequados a cada categoria, bem como que as negociações amparadas na liberdade sindical e na livre iniciativa possam estender o prazo de um ano; **(iv)** declarar a inconstitucionalidade da expressão "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo" na redação dada pela EC em seu art. 1º ao § 3º do art. 7º da CF, para reconhecer a constitucionalidade dos atuais regimes diferenciados vigentes e permitir que lei ou norma-regulamentadora disponha efetivamente sobre estes regimes; e **(v)** confirmar o pedido cautelar e declarar a inconstitucionalidade sem redução de texto do art. 6º, I e II, da EC, para que seja concedido prazo de transição mínimo de um ano; **(vi)** declarar a inconstitucionalidade parcial sem redução de texto do art. 9º da EC, mediante decisão aditiva, para estender a todos os empregadores do setor privado o regime de transição/adaptação de um ano conferido à Administração Pública.

**Dispositivos e precedentes relevantes:** CF: arts. 1º, *caput*; 5º, *caput*, XXXVI e LIV; 7º, XIII, e XV, §§ 2º e 3º (na redação da EC 141/26); 8º, III e VI; 60, § 4º, IV; 170, *caput*, IV e IX, e parágrafo único; e 179. CPC: art. 3º, § 3º. Precedentes: STF: ADIs 493, 4.033, 6.327, 7.222 MC-Ref, 7.633 e 7.704 MC-Ref; ADPFs 323 e 1.316 MC-Ref; REs 583.168, 627.543, 730.462, 948.634, 1.211.446 e 1.348.854; AREs 1.121.633, AREs 804.259 e 1.437.993. Direito Comparado: Acórdão 602/2013 (TC/Portugal); STCs 119/2014 e 8/2015 (TC/Espanha); BVerfG (TC Federal Alemão, Vertrauensschutz e unechte Rückwirkung).

A INDÚSTRIA CRIA.
A INDÚSTRIA É MAIS.

## I. SÍNTESE EXECUTIVA DO OBJETO E DA CONTROVÉRSIA CONSTITUCIONAL

1. A **Emenda Constitucional nº 141/2026** alterou a redação dos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, com o objetivo de reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais e instituir dois dias de repouso semanal remunerado. A inovação promove modificação estrutural profunda em parâmetros vigentes há quase um século no mercado de trabalho brasileiro.

2. Ocorre que as disposições da Emenda Constitucional contêm travas permanentes desproporcionais sobre a negociação coletiva e sobre a legislação especial de jornada, além de regras de transição desiguais e comandos de aplicação compulsória imediata aos contratos em curso e às normas coletivas vigentes, que afrontam cláusulas pétreas.

3. O **art. 1º** da Emenda introduziu os §§ 2º e 3º no art. 7º da Carta da República com restrições profundas à flexibilidade operacional indispensável à indústria e aos demais setores produtivos. O novo § 2º do art. 7º, embora aparente autorizar excepcionalmente acordos e convenções coletivas a instituir regimes compensatórios, subordina a validade dessa pactuação à exigência de que se 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". Por sua vez, o novo § 3º do art. 7º enuncia que a lei poderá dispor sobre hipóteses e condições para regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso, mas impõe, em sua cláusula final, que sejam "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo", inviabilizando na prática qualquer regime legal verdadeiramente diferenciado.

4. Já o seu **art. 2º** impõe a redução de jornada e o acréscimo de repouso aos contratos vigentes com vedação de qualquer redução salarial. O **art. 3º** determina a perda automática de eficácia, em apenas dois meses, de cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com as novas regras.

5. Por sua vez, o **art. 5º** remete a mitigação dos impactos sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte a eventual lei complementar futura



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

e de caráter apenas facultativo, sem estabelecer salvaguardas imediatas indispensáveis à subsistência desses pequenos negócios.

6. O **art. 6º** prevê o estabelecimento progressivo da jornada semanal máxima de quarenta horas. Após dois meses da publicação, estabelece-se o limite de quarenta e duas horas semanais e, um ano após esse prazo, o limite de quarenta horas semanais.

7. Já o **art. 7º** prevê que, no prazo de dois meses previsto no inciso II do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho de quarenta e duas horas, prevista no inciso I do art. 6º (respeitada a obrigatoriedade de dois repousos semanais remunerados).

8. O **art. 9º** confere regime transitório protetivo diferenciado apenas às empresas com contratos de prestação de serviços com dedicação de mão de obra celebrados com a Administração Pública direta e indireta. O dispositivo condiciona a aplicação da nova jornada ao prévio aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro no prazo de até um ano, benefício sonegado a todo o restante da iniciativa privada.

9. Ademais, o **art. 10** prevê que entrará em vigor em dois meses a obrigatoriedade de dois repousos semanais remunerados e na data da publicação os demais dispositivos.

10. O núcleo da controvérsia reside na inobservância dos **limites materiais ao poder de reforma constitucional**, previstos no **art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição da República**, e na violação aos princípios da isonomia (art. 5º, *caput*), segurança jurídica (arts. 1º e 5º, *caput*), do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI) da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva (art. 8º, III e VI), da proporcionalidade, da racionalidade normativa e do devido processo legal substantivo (art. 5º, LIV), da livre iniciativa (art. 170, *caput* e parágrafo único) e do tratamento favorecido às micro e pequenas empresas (arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179).



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

## II. LEGITIMIDADE ATIVA E PERTINÊNCIA TEMÁTICA DA REQUERENTE

11. A **Confederação Nacional da Indústria** detém legitimidade ativa originária na forma do **art. 103, inciso IX, da Constituição da República** e do art. 2º, inciso IX, da Lei 9.868/1999. A requerente é entidade sindical de grau superior de âmbito nacional, congrega 27 federações estaduais e 1.250 sindicatos patronais, com representação sobre quase 700 mil estabelecimentos fabris.

12. O requisito da **pertinência temática** encontra pleno atendimento. A indústria nacional responde por 23,4% do Produto Interno Bruto e por 20,6% do emprego formal no país, além de recolher 35,2% dos tributos federais e 25,1% das contribuições previdenciárias.[1] As novas regras de jornada impactam diretamente os regimes de trabalho, o custo operacional e os contratos do parque fabril brasileiro.

13. A ampla repercussão das alterações nas relações individuais e coletivas de trabalho estabelece o **nexo de causalidade direto** entre os objetivos estatutários da CNI e o objeto do ato normativo impugnado.

14. A legitimidade da CNI, para atuar nos processos de controle de constitucionalidade, é pacífica e já foi reconhecida pela Suprema Corte em ações das mais diversas temáticas.

## III. CONTEXTO FÁTICO-ECONÔMICO: ESTAGNAÇÃO DA PRODUTIVIDADE, IMPACTO SISTÊMICO E CENÁRIO INTERNACIONAL

15. A avaliação da constitucionalidade material do ato reformador exige atenção aos dados empíricos e à realidade do ambiente produtivo nacional. Entre 1981 e 2024, a **produtividade média do trabalho no Brasil registrou estagnação histórica**, com crescimento médio de apenas 0,2% ao ano por trabalhador e de 0,5% por hora trabalhada. No segundo trimestre de 2025, a produtividade industrial recuou 1,5%, de acordo com dados

[1] Disponível em: https://industriabrasileira.portaldaindustria.com.br/#/industria-total. Acesso em 4-11-2026.

do Observatório da Produtividade da FGV IBRE.[2]

16. Em termos de **competitividade internacional**, o trabalhador brasileiro alcança nível de eficiência equivalente a apenas 25% do patamar do trabalhador norte-americano e 36% do trabalhador mexicano.[3] O país ocupa a 94ª posição no ranking global de produtividade da Organização Internacional do Trabalho.[4] Esse contexto desfavorável afasta qualquer base real para a absorção repentina de nova redução compulsória de jornada sem perda concorrencial.

17. A redução da jornada para 40 horas semanais e a extensão do repouso sem decréscimo remuneratório elevam o **custo do trabalho formal na indústria em 11,1%**, o que corresponde a R$ 88 bilhões adicionais. Para o conjunto da atividade econômica, o impacto alcança R$ 267,2 bilhões.[5] Estudos econômicos da FGV IBRE[6] e da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais[7] projetam retração de até 16% do PIB e levantamento da CNI prevê aceleração inflacionária superior a 6% sobre os preços ao consumidor.[8]

---

[2] FGV IBRE (2025). *Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1*. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade. Acesso em 4-11-2026. Segundo o estudo, uma elevação do salário real de 6% a 18% – decorrente da manutenção dos salários com menor jornada – impactaria negativamente a demanda por trabalho em função de elasticidades estimadas entre –0,1 e –0,3, resultando em perdas que podem chegar a 11,3% no valor adicionado da economia (Tabela 8).

[3] THE CONFERENCE BOARD. *Total Economy Database*: Output, Labor and Labor Productivity. New York: TCB, 2024/2025. Disponível em https://www.conference-board.org/data/economydatabase. Acesso em 4-11-2026.

[4] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *ILOSTAT Database: GDP per hour worked (constant 2017 PPP $)*. Genebra: ILO, 2026. Disponível em https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/. Acesso em 4-11-2026.

[5] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Produtividade na Indústria: Desempenho do Brasil e de parceiros internacionais*. Brasília: CNI, 2024/2025. Disponível em https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/produtividade-na-industria/. Acesso em 4-11-2026, p. 21.

[6] FGV IBRE (2025). *Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1*. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade *apud* CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil). Por que manter o limite legal de 44 horas semanais de trabalho? 5. ed. atual. Brasília: CNI, 2026. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/5-edicao-da-cartilha-por-que-manter-o-limite-legal-de-44-horas-semanais-de-trabalho-inclui-explicacao-sobre-os-impactos-do-aumento-no-numero-de-dsrs/. Acesso em 4-11-2026.

[7] Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). *Impactos Socioeconômicos da Redução da Jornada de Trabalho* – Fim da Jornada 6x1. Gerência de Economia e Finanças Empresariais, março de 2025 *apud* CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA *op. cit*. Acesso em 4-11-2026.

[8] Disponível Preços terão alta média de 6,2% caso jornada de trabalho seja reduzida, revela CNI - Agência de Notícias da Indústria. Acesso em 4-11-2026.

18. Esse quadro econômico agrava-se drasticamente diante da rigidez imposta pelo art. 1º da Emenda Constitucional ao introduzir os novos §§ 2º e 3º ao art. 7º da Constituição. No setor industrial, **inúmeras cadeias produtivas operam sob imperativos técnicos de funcionamento ininterrupto**, a exemplo da siderurgia, metalurgia, petroquímica, refino, papel e celulose, geração e transmissão de energia elétrica, exploração mineral, plataformas *offshore* e logística integrada. Nesses segmentos, os altos fornos, reatores químicos e linhas de produção contínua não podem ser desligados semanalmente sem perda catastrófica de equipamentos e matérias-primas. A viabilidade dessas plantas fabris **sempre dependeu tanto da negociação coletiva de regimes compensatórios com ciclos plurimensais ou anuais quanto da previsão legal de regimes diferenciados de trabalho e repouso cumulativo**. Ao exigir que toda compensação coletiva feche invariavelmente a média de dois repousos dentro de cada mês-calendário com gozo obrigatório a cada sete dias (§ 2º) e que qualquer regime diferenciado previsto em lei observe simultaneamente os tetos dos incisos XIII, XIV e XV do *caput* do art. 7º (§ 3º), o constituinte reformador desorganiza a engenharia de turnos do parque industrial brasileiro.

19. O cenário internacional demonstra que a média de horas atualmente trabalhadas no Brasil não difere drasticamente daquelas ao redor do mundo, até para possibilitar arranjos e negociações que flexibilizam o limite permitido, conforme estudo anexo:

> (...) vários países desenvolvidos, como Alemanha, Dinamarca, Irlanda e Países Baixos, preveem legalmente semana de trabalho de até 48 horas semanais. Assim, o patamar mais elevado permite que a livre negociação entre empregados e empregadores defina a duração do período de trabalho de acordo com as necessidades das empresas, do segmento em que atuam e do momento econômico.[9]

[9] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil). *Por que manter o limite legal de 44 horas semanais de trabalho?* 5. ed. atual. Brasília: CNI, 2026. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/5-edicao-da-cartilha-por-que-manter-o-limite-legal-de-44-horas-semanais-de-trabalho-inclui-explicacao-sobre-os-impactos-do-aumento-no-numero-de-dsrs/. Acesso em 4-11-2026.

20. E, para países que decidiram reduzir seus limites de jornada, a transição se dá de forma mais adequada e proporcional, permitindo a adaptação dos setores econômicos. Como exemplo, a redução na França se deu de forma escalonada num período de três anos e meio; no Chile e na Colômbia em cinco anos[10] e na Coréia do Sul, em sete anos.[11]

21. A imposição dessas novas exigências, destituída de compensação, bloqueada quanto à flexibilização negocial e legal nos §§ 2º e 3º do art. 7º da CF, e desprovida de período adequado de ajuste para a iniciativa privada, fragiliza a **sustentabilidade dos negócios e a preservação dos postos de trabalho**. Impõe-se a contenção jurídica do arbítrio para salvaguardar a estabilidade econômica nacional.

## IV. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

### IV.1. VIOLAÇÃO AO ATO JURÍDICO PERFEITO E À SEGURANÇA JURÍDICA (ARTS. 5º, XXXVI, E 60, § 4º, IV, DA CF)

22. O **art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição da República** proíbe a deliberação de propostas de emenda tendentes a abolir os direitos e garantias individuais. Dentre essas garantias fundamentais, a preservação do **ato jurídico perfeito e a segurança jurídica** integram o patrimônio jurídico intangível contra medidas estatais destinadas a redefinir o passado (art. 5º, inciso XXXVI, da CF).

23. Os contratos de trabalho firmados antes da promulgação da referida emenda resultaram do encontro de vontades segundo a moldura legal vigente à época, estruturados sob o teto semanal de 44 horas e um dia de repouso semanal remunerado. A determinação de incidência compulsória do novo padrão sobre contratos em curso com vedação de ajuste

[10] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil), *op. cit*.
[11] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo*: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger ; Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em 4-11-2026.

salarial (art. 2º da EC 141/2026) desconfigura o objeto substantivo do negócio e opera **retroatividade ilícita**.

24. Nesse sentido, a jurisprudência histórica do Supremo Tribunal Federal assentou na **ADI 493** (Rel. Min. MOREIRA ALVES, Pleno, j. 25-6-1992) que a proteção constitucional ao ato jurídico perfeito vincula todos os poderes estatais, inclusive o poder reformador. O Plenário firmou a diretriz de que nem preceitos de ordem pública possuem o condão de atingir retroativamente situações consolidadas no passado para alterar os efeitos acordados validamente no momento da contratação: a lei que alcança os efeitos futuros de contratos pretéritos reveste-se de retroatividade incompatível com o art. 5º, XXXVI, da Carta Magna.

25. Nesse precedente histórico, ficou assentado o conceito de "retroatividade mínima", que se configura quando a lei alcançar os efeitos futuros de atos jurídicos celebrados anteriormente a ela, porque vai interferir na causa ocorrida no passado. Este entendimento é aplicável ao caso em análise: as normas supervenientes alcançam efeitos futuros de contratos firmados definitivamente no passado Trata-se, portanto, de retroatividade mínima, vedada pelo art. 5º, XXXVI, da Constituição quando prejudica direito adquirido, ato jurídico perfeito ou coisa julgada.

26. A despeito da noção consolidada de inexistência de direito adquirido a regime jurídico, o Supremo Tribunal tem reconhecido a segurança jurídica (irretroatividade legal incluída) como princípio constitucional estruturante em diversos julgados a fim de evitar restrições a efeitos futuros de atos constituídos no passado. Na ADPF 341-MC-REF (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, j. 27-5-15), o STF reconheceu a plausibilidade jurídica da alegação de violação à segurança jurídica configurada pela possibilidade de aplicação retroativa de norma nova.

27. No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, ao examinar a aplicação no tempo de novos diplomas regulatórios sobre contratos preexistentes de trato sucessivo, assentou no **Tema 123 da Repercussão Geral** (RE 948.634, Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Pleno, j. 20-10-2020) que a intangibilidade do ato jurídico perfeito veda a retroação de novos regimes legais sobre avenças pactuadas sob disciplina pretérita.

28. Ademais, o art. 2º da EC sequer ressalvou os contratos por prazo determinado (art. 443 da CLT) ou os contratos temporários (Lei 6.019/1974) em que a vigência de até 180 dias depende de fatores como: data de término previamente ajustada, ou da execução de serviços específicos, transitórios, ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Nos contratos a termo e temporários, o empregador dimensiona de maneira exata o número total de horas de trabalho disponíveis até o termo final para entregar determinada encomenda industrial ou cobrir necessidade sazonal. Alterar o limite semanal de horas e duplicar os dias de repouso no meio de um contrato por prazo determinado ou temporário sem redução proporcional de custo frustra diretamente a finalidade econômica que motivou a própria contratação temporária. Nessas situações, inclusive, a violação ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido é qualificada, porque frustra a validade de acordos e a execução e fruição de direitos pré-estabelecidos, com prazo certo e determinado. Embora no contexto tributário, esta Corte consolidou, há décadas, a Súmula 544, cuja lógica tem evidente aplicação, porque respeita a intangibilidade do direito adquirido e ato jurídico perfeito.

29. A disciplina impugnada, assim, projeta seus efeitos sobre relações jurídicas em curso sem mecanismo minimamente razoável de acomodação, em afronta à segurança jurídica e à estabilidade das relações contratuais.

30. Em conclusão, o art. 2º da Emenda Constitucional 141/2026 é inconstitucional por violação frontal aos arts. 5º, XXXVI, e 60, § 4º, IV, da Constituição da República. Portanto, as alterações de jornada máxima e repouso semanal somente alcançam os contratos de trabalho celebrados após a promulgação da referida Emenda, preservando-se os contratos anteriores, inclusive os de prazo determinado e os temporários, até o seu encerramento.

## IV.2. VIOLAÇÃO AO ATO JURÍDICO PERFEITO E À SEGURANÇA JURÍDICA NA DIMENSÃO COLETIVA (ARTS. 5º, XXXVI, E 60, § 4º, IV, DA CF E TEMA 1046 DO STF)

31. O ato jurídico perfeito se aperfeiçoa também na dimensão coletiva, sendo garantia

fundamental no exercício livre da representação sindical e da adequação setorial negociada. Contudo, o **art. 3º da Emenda Constitucional 141/2026** decreta a ineficácia automática e generalizada, após dois meses, de quaisquer cláusulas coletivas vigentes incompatíveis com os novos parâmetros de jornada e repouso.

32. Esse rompimento sumário desconsidera que os instrumentos coletivos resultam de concessões recíprocas globais, com fixação simultânea de salários, turnos, escalas e benefícios. A supressão pontual de cláusulas sobre jornada rompe o liame de comutatividade ajustado pelas categorias representativas e compromete toda a estabilidade negociada.

33. O Supremo Tribunal Federal consolidou a prevalência das soluções coletivas pactuadas sobre o regramento estatal uniforme, desde que resguardado o patamar mínimo civilizatório, nos termos da tese fixada nos **Temas 152** (RE 590.415, Rel. Min. LUÍS ROBERTO BARROSO, Pleno J. 30-032016) e **1046 da Repercussão Geral** (ARE 1.121.633, Rel. Min. GILMAR MENDES, Pleno, j. 2-6-2022):

> 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.

34. A cláusula de eficácia imediata irrestrita imposta pelo art. 3º desrespeita essa orientação consolidada e desconsidera a validade e eficácia **da negociação coletiva**, como representação do ato jurídico perfeito em sua dimensão coletiva, afirmada também na **ADPF 323** (Rel. Min. GILMAR MENDES, Pleno, j. 30-5-2022).

35. À semelhança do argumento exposto acima, o poder constituinte derivado não possui poderes irrestritos para operar sobre o passado e desfazer quaisquer dos efeitos dos negócios jurídicos coletivos legitimamente aperfeiçoados segundo as normas vigentes à época da celebração. Trata-se de violação qualificada ao ato jurídico perfeito de natureza coletiva.

36. Em conclusão, o art. 3º da Emenda Constitucional 141/2026 é inconstitucional por afronta direta ao art. 5º, XXXVI da Constituição da República. Portanto, as convenções e acordos coletivos de trabalho vigentes devem manter plenos efeitos até o término regular de seus prazos de vigência ou até que sobrevenha nova pactuação coletiva autônoma.

**IV.3. OFENSA À LIBERDADE SINDICAL, À AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E À ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA: RESTRIÇÃO DA POSSIBILIDADE DE NEGOCIAR COLETIVAMENTE REGIMES DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA (ARTS. 8º, INCISOS III E VI; 170, *CAPUT*, INCISOS IV E VIII, E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CF)**

37. A Emenda Constitucional 141/2026 promoveu, em seu art. 1º, desproporcional e permanente restrição do instituto da negociação coletiva, ao incluir o § 2º ao art. 7º da Constituição. O referido dispositivo prevê que, 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, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

38. O dispositivo viola o núcleo essencial da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva (art. 8º, incisos III e VI da CF), bem como os princípios da livre iniciativa e da busca do pleno emprego (art. 170, *caput*, incisos IV e VIII, e parágrafo único, da CF) e da proporcionalidade em sentido substantivo (art. 5º, inciso LIV, da CF).

39. A Constituição de 1988 estruturou o regime constitucional das relações de trabalho sobre o pilar da autocomposição coletiva e da liberdade de atuação sindical, atribuindo aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria (art. 8º, inciso III) e tornando obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, inciso VI), como projeção direta da autonomia privada coletiva e da livre organização da atividade econômica (art. 170 da CF), diretriz que historicamente orientou o patamar normativo de

compensação de horários e de adequação negociada das jornadas.

40. Na Assembleia Nacional Constituinte isso já estava claro na intenção dos parlamentares que conduziram o debate: o reconhecimento das negociações coletivas dependeria da atuação sindical livre para que os trabalhadores pudessem estabelecer, em paridade de forças, o que de fato era conveniente para sua própria categoria.

41. Essa arquitetura constitucional – assim supervenientemente chancelada pela jurisprudência desta Corte – reconhece que a economia de um país de dimensões continentais e de matriz produtiva complexa não comporta um modelo único e inflexível de distribuição do tempo de trabalho. O Tema 1046 da Repercussão Geral reconheceu que a adequação setorial negociada constitui garantia fundamental da liberdade sindical (art. 8º, III e VI, da CF) e da organização produtiva fundada na livre iniciativa (art. 170 da CF), permitindo que os próprios atores sociais, conhecedores das peculiaridades operacionais de cada ramo industrial, desenhem regimes compensatórios eficientes, desde que preservada a saúde e a segurança do trabalhador. Entretanto, a expressão inserida na parte final do novo § 2º do art. 7º da Constituição esvazia de forma oblíqua a própria razão de ser da negociação coletiva em matéria de compensação de horários.

42. Ao impor que qualquer regime compensatório negociado coletivamente tenha de fechar a média exata de dois dias de repouso semanal remunerado dentro do curto espaço de um único "mês-calendário", somado à exigência de fruição de ao menos um dia dentro de cada período máximo de sete dias, o dispositivo proíbe, na prática, mecanismos relevantes de gestão flexível da jornada na indústria contemporânea.

43. Em primeiro lugar, a restrição ao "mês-calendário" inviabiliza o funcionamento pleno do banco de horas semestral ou anual (art. 59, § 2º, da CLT) no tocante à compensação de dias de repouso e folgas compensatórias em setores submetidos a variações sazonais de demanda, paradas programadas de manutenção industrial ou picos de safra e exportação. Se a compensação precisa ser zerada invariavelmente dentro do próprio mês-calendário, as empresas ficam impedidas de concentrar esforços produtivos em meses de alta demanda

para conceder folgas acumuladas nos meses subsequentes de baixa atividade.

44. Em segundo lugar, o § 2º do art. 7º da CF menciona expressamente a sua incidência "inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora", mas logo em seguida impõe a trava do mês-calendário e do gozo semanal obrigatório. Na realidade industrial brasileira, atividades estratégicas regidas por leis especiais e normas regulamentadoras, tais como a exploração e produção de petróleo e gás em plataformas marítimas (*offshore*, regida pela Lei 5.811/1972), a mineração em subsolo ou em regiões remotas, a manutenção de linhas de transmissão energética e as grandes obras de infraestrutura, operam mediante escalas de embarque ou confinamento técnico (como 14 dias de trabalho por 14 dias de folga, ou 21 dias por 21 dias), nas quais os dias de repouso semanal são acumulados para fruição contínua em terra após o ciclo de embarque. Exigir o gozo de repouso dentro de cada período máximo de uma semana e o fechamento estrito dentro do mês-calendário desorganiza por completo essas operações industriais contínuas e afasta a autonomia das categorias para pactuar escalas como 4x2, 5x1 com compensação plurimensal, 6x2 ou regimes especiais de revezamento.

45. Tais restrições também violam o princípio da proporcionalidade, pois, como demonstrado, as condições nele previstas são inadequadas às especificidades setoriais dos regimes diferenciados e, na realidade, impedem que as negociações coletivas prevejam os regimes compensatórios adequados, contrariando a primeira parte do dispositivo, que visa manter a possibilidade de acordos e convenções coletivas nesses casos.

46. O poder constituinte derivado não pode, ao regulamentar o repouso semanal, suprimir o núcleo essencial da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva (art. 8º, III e VI, c/c art. 60, § 4º, IV, da CF) ou inviabilizar a livre iniciativa (art. 170 da CF), com desprezo ao princípio da proporcionalidade (art. 5º, inciso LIV, da CF).

47. Impõe-se, portanto, a declaração definitiva da inconstitucionalidade da expressão restritiva "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



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

de 1 (uma) semana de trabalho" a fim de assegurar que as convenções e acordos coletivos de trabalho possam estabelecer regimes diferenciados e compensatórios de jornada e repouso que atendam efetivamente à adequação setorial negociada.

**IV.4. OFENSA À PROPORCIONALIDADE, À RAZOABILIDADE E À LIVRE INICIATIVA: RESTRIÇÃO À PREVISÃO LEGAL DE REGIMES DIFERENCIADOS DE JORNADA (ARTS. 5º, INCISO LIV; 170, *CAPUT*, INCISOS IV E VIII, E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CF)**

48. Em estreita conexão com o vício apontado no tópico anterior, o art. 1º da Emenda Constitucional 141/2026 acrescentou o § 3º ao art. 7º da Constituição enunciando ser possível a previsão de regimes diferenciados sobre duração do trabalho e dias de repouso semanal remunerado, desde que respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* do mesmo artigo (que tratam dos limites de jornada diária e semanal).

49. Há no dispositivo violação direta ao princípio da proporcionalidade e ao devido processo legal substantivo, na vertente da exigência de racionalidade, coerência e não contradição dos atos normativos (art. 5º, inciso LIV, da CF), além de vulnerar a livre iniciativa, a livre concorrência e a busca do pleno emprego (art. 170, *caput*, incisos IV e VIII, e parágrafo único, da CF).

50. Com efeito, a parte inicial do novo § 3º do art. 7º da Constituição reconhece uma necessidade real e inescapável do mundo do trabalho: a existência de setores e profissões que, por sua natureza técnica, biológica, geográfica ou operacional, exigem que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado observem "regimes diferenciados". No entanto, a parte final do mesmo dispositivo destrói integralmente o comando da parte inicial ao determinar que esses regimes diferenciados fiquem rigorosamente submetidos aos "limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* deste artigo".

51. Ora, os limites previstos são, precisamente, os limites do regime geral ordinário de trabalho: duração normal não superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais (inciso XIII), jornada de 6 horas para turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV) e repouso semanal

remunerado de 2 dias (inciso XV). Trata-se de autêntica *contradictio in terminis*: se a lei ordinária, ao criar um "regime diferenciado" de duração do trabalho e de repouso semanal, é obrigada a respeitar simultaneamente o limite diário de 8 horas, o limite semanal de 40 horas, o limite de 6 horas em turnos ininterruptos e os 2 dias de repouso semanal, então a lei não pode diferenciar absolutamente nada.

52. As consequências práticas e jurídicas dessa trava inconstitucional sobre o ordenamento jurídico brasileiro são devastadoras. Diversos regimes legais diferenciados de jornada, consolidados há décadas na legislação trabalhista e validados pela jurisprudência constitucional, pressupõem justamente a superação pontual de um dos limites do *caput* (por exemplo, a duração diária de 8 horas ou a periodicidade semanal padrão do repouso) mediante compensação global que preserva a higidez física e mental do trabalhador. Basta mencionar a jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso (12x36, prevista no art. 59-A da CLT e amplamente utilizada no setor hospitalar, na vigilância patrimonial, em portarias e em setores industriais contínuos), na qual a duração diária normal é de 12 horas, e não de 8 horas; o regime especial da indústria petrolífera e petroquímica (Lei 5.811/1972), com turnos de 8 ou 12 horas e acumulação de repousos por períodos de até 14 ou 21 dias; o regime dos aeronautas (Lei 13.475/2017); o regime dos motoristas profissionais do transporte rodoviário de cargas (Lei 13.103/2015); e o trabalho portuário e marítimo.

53. Se mantida a expressão "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo" no § 3º do art. 7º da Constituição, todas as leis federais que instituem ou venham a instituir regimes especiais de jornada com duração diária superior a 8 horas (como a escala 12x36) ou com agrupamento de repousos semanais em ciclos superiores a uma semana sofrerão imediata arguição de não recepção ou revogação, instaurando o caos jurídico em serviços essenciais e na atividade industrial contínua.

54. O constituinte reformador incorreu em arbítrio normativo incompatível com o art. 5º, inciso LIV, e com o art. 170 da Constituição ao enunciar uma garantia de diferenciação legislativa e, na mesma frase, suprimir o seu objeto útil. Ademais, ao impedir que a legislação



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

possa estabelecer as hipóteses e condições para regimes diferenciados de jornada e de dias de repouso, impede-se as próprias operações.

55. Por conseguinte, impõe-se a declaração de inconstitucionalidade, da expressão "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do **caput** deste artigo", constante da parte final do § 3º do artigo 7º da Constituição, para permitir que a lei disponha de forma efetiva e funcional sobre regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso.

## IV.5. NECESSIDADE CONSTITUCIONAL DE REGIME DE TRANSIÇÃO E DIREITO À ADAPTAÇÃO: A LONGEVIDADE DA ESCALA 6x1 DESDE 1932 E A JURISPRUDÊNCIA DO STF (ART. 5º, XXXVI, DA CF)

56. A chamada escala de trabalho de seis dias de labor por um de descanso vigora no ordenamento jurídico nacional, ao menos, desde o Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, e o Decreto 21.364, de 4 de maio de 1932. Esse arranjo chamado de 6x1 foi mantido pela CLT (Decreto-Lei 5.452/1943) e, no que se refere ao repouso semanal remunerado, recepcionado pelo texto originário da Constituição de 1988. Vale dizer, o número de descansos semanais remunerados regula as relações de trabalho no Brasil por quase **um século ininterrupto**.

57. A alteração abrupta de um padrão de jornada praticado há quase cem anos exige planejamento financeiro, repactuação de contratos de fornecimento e reestruturação de escalas industriais contínuas. A imposição de eficácia quase imediata desconsidera a complexidade desse processo de acomodação operacional.

58. No julgamento da **ADI 7.704 MC-Ref** (Rel. Min. FLÁVIO DINO, Pleno, j. 16-9-2024), o Supremo Tribunal Federal assentou expressamente que a imposição estatal de novas obrigações econômicas sem prazo razoável viola o **direito à adaptação**, decorrência direta do princípio da segurança jurídica (art. 5º, *caput* e XXXVI, da CF) e do Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF):

> MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 17.972/2024 DO ESTADO DE SÃO PAULO. ATIVIDADE ECONÔMICA DE CRIAÇÃO DE CÃES E GATOS. CASTRAÇÃO OBRIGATÓRIA E INDISCRIMINADA

DE CÃES E GATOS COM ATÉ 4 MESES. VIOLAÇÃO AO DIREITO À EXISTÊNCIA, À DIGNIDADE E À SAÚDE DOS ANIMAIS (ART. 225, § 1º, VII, CF). PERIGO DE EXTINÇÃO DAS RAÇAS. ALTERAÇÃO IMEDIATA DO MODO DE OPERAÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA. IMPOSSIBILIDADE. **NECESSIDADE DE REGRAS DE TRANSIÇÃO. PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA**. CAUTELAR DEFERIDA EM PARTE. 1. Ao se preocupar com outras formas de vida não humanas, a Constituição incorporou uma visão mitigada do antropocentrismo, de modo a reconhecer que seres não humanos podem ter valor e dignidade. À luz do texto constitucional, a dignidade não é um atributo exclusivo do ser humano. 2. A lei estadual estabelece que os canis e gatis, que realizam atividade econômica de criação, devem castrar todos os cães e gatos antes dos 4 meses de idade. Estudos científicos demonstram que a castração precoce e indiscriminada de cães e gatos, sem considerar suas características individuais e o contexto em que inseridos, põe em risco a saúde e a integridade física desses animais, uma vez que aumenta significativamente os riscos de má formação fisiológica e morfológica, além de doenças que prejudicam as presentes e comprometem as futuras gerações dos cães e gatos. 3. A Lei Estadual 17.972/24-SP criou obrigações a todos os criadores de cães e gatos do Estado de São Paulo sem estabelecer um prazo mínimo para adaptação deles às regras, que entraram em vigor na data de sua publicação (art. 15). A alteração imediata do modo de operação da atividade econômica dos canis e gatis, sem regime transacional, viola o que a doutrina processual denomina de direito à adaptação, decorrente do princípio da segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, CF). **4. A manutenção dos efeitos da Lei Estadual 17.972/2024 pode resultar na castração indevida de cães e gatos de forma indiscriminada e colocar em risco a existência das raças, bem como causar efeitos negativos sobre a saúde dos animais. Também pode prejudicar a atividade econômica e profissional dos canis e gatis. 5. Medida cautelar referendada para suspender, até julgamento de mérito, os efeitos das expressões "esterilizar cirurgicamente", "esterilização cirúrgica" e "esterilizados cirurgicamente" dos dispositivos da Lei Estadual 17.972/2024 do Estado de São Paulo. 6. Determinação para que o Poder Executivo Estadual fixe prazo razoável para que os canis e gatis se adaptem às novas obrigações.** 1 DIAS, Jefferson Aparecido; NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso. Do Direito dos animais não humanos - em busca de uma personalidade esquecida, Revista Brasileira de Direito Animal. UFBA. P. 35. 2 DIVINO, Douglas Silva. Efeitos da Seleção artificial no bem-estar canino. Monografia (obtenção do grau de bacharel em Medicina Veterinária) – Centro Universitário do Sul de Minas. Varginha, Minas Gerais. P. 18. 3 CABRAL, Antônio do Passo. Segurança Jurídica e Regras de Transição nos Processos Judicial e Administrativo: Introdução ao art. 23 da LINDB, Editora Juspodivm, 2021, p. 203. Grifos nossos.

59. Ademais, no julgamento da **ADPF 1.316 MC-Ref** (Rel. Min. ANDRÉ MENDONÇA, Pleno, j. 19-8-2026), a Suprema Corte determinou a suspensão de eficácia sancionatória estatal em face de normas regulamentares de trabalho que demandem adaptação procedimental prévia do setor produtivo, sob pena de vulneração aos princípios da segurança jurídica e da proporcionalidade.

60. Idêntica diretriz orientou o Plenário no referendo de medida cautelar na **ADI 7.222** (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, j. 19-9-2022), no qual a Corte assentou a **indispensabilidade da prévia consideração dos impactos financeiros e da concessão de prazos de adaptação antes da exigibilidade compulsória de novos encargos trabalhistas** sobre a atividade econômica privada:

> Direito constitucional e processo legislativo. Ação direta de inconstitucionalidade. Referendo de medida cautelar. Lei nº 14.434/2022 e Emenda Constitucional nº 124/2022. Piso salarial dos profissionais de enfermagem. Ausência de avaliação de impacto, pondo em risco valores constitucionais. Cautelar deferida. 1. Ação direta de inconstitucionalidade contra a Lei nº 14.434/2022, que altera a Lei nº 7.498/1986 para instituir o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira, a ser aplicado (a) aos profissionais contratados sob o regime da CLT, (b) aos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais e (c) aos servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de suas autarquias e fundações. **2. As questões constitucionais postas nesta ação são sensíveis**. De um lado, encontra-se o legítimo objetivo do legislador de valorizar os profissionais, que, durante o longo período da pandemia da Covid-19, foram incansáveis na defesa da vida e da saúde dos brasileiros. De outro lado, estão os riscos à autonomia dos entes federativos, os reflexos sobre a empregabilidade no setor, a subsistência de inúmeras instituições hospitalares e, por conseguinte, a própria prestação dos serviços de saúde. **3. É preciso atenção, portanto, para que a boa intenção do legislador não produza impacto sistêmico lesivo a valores constitucionais, à sociedade e às próprias categorias interessadas**. I. Alegações acerca da inconstitucionalidade da lei 4. São relevantes e merecem consideração detida os argumentos de que teria ocorrido (a) vício de iniciativa no processo legislativo, uma vez que toda sua tramitação se deu sem amparo de norma constitucional legitimadora da instituição do referido piso, sendo que a superveniente constitucionalização via emenda não teria o condão de sanar o vício de origem, (b) violação do princípio federativo, cláusula pétrea constitucional, em razão da interferência drástica na autonomia financeira e

> orçamentária de Estados e Municípios e (c) **desproporcionalidade da medida em relação a muitos de seus destinatários**, como Santas Casas, hospitais conveniados ao SUS e entidades estatais mais pobres. 5. Se vier a ser o caso, essas são questões importantes a serem examinadas. II. Necessária avaliação dos impactos da medida legislativa 6. Antes de tudo, porém, valores e bens jurídicos constitucionais substantivos impõem a avaliação prévia acerca (a) do impacto financeiro e orçamentário sobre Estados e Municípios e os riscos para sua solvabilidade (CF, art. 169, § 1º, I), (b) do impacto sobre a empregabilidade no setor, tendo em vista as alegações plausíveis de demissões em massa trazidas aos autos (CF, art. 170, VIII) e (c) do impacto sobre a prestação dos serviços de saúde, pelo alegado risco de fechamento de hospitais e de redução nos quadros de enfermeiros e técnicos (CF, art. 196). 7. Diante dos fundamentos expostos até aqui, considero, em cognição sumária própria das medidas cautelares, plausível a alegação de inconstitucionalidade, ao menos até que esclarecidos os pontos destacados. III. Perigo na demora 8. **Há evidente perigo na demora, decorrente da incidência imediata** do piso salarial e do alegado risco à prestação dos serviços de saúde, pelas razões expostas acima. 9. Naturalmente, as instituições privadas que tiverem condições de, desde logo, arcar com os ônus do piso constante da lei impugnada não apenas não estão impedidas de fazê-lo, como são encorajadas a assim proceder. As circunstâncias constitucionais e fiscais aqui apontadas não significam que o valor não seja justo e que as categorias beneficiadas não mereçam a remuneração mínima. IV. Dispositivo 10. Referendo da medida cautelar deferida, para suspender os efeitos da Lei nº 14.434/2022 até que sejam avaliados os seus impactos sobre (i) a situação financeira de Estados e Municípios, (ii) a empregabilidade e (iii) a qualidade dos serviços de saúde, tudo com base em informações a serem prestadas, no prazo de 60 (sessenta) dias, pelos entes estatais, órgãos públicos e entidades representativas das categorias e setores afetados, identificados ao final da decisão. Grifos nossos.

61. No mesmo sentido caminhou decisão desta Corte ao apreciar a constitucionalidade da Lei 13.964/19, que instituiu o juiz das garantias. Naquela oportunidade, confirmando medida cautelar já deferida, o julgamento conjunto das **ADIs 6.298, 6.299, 6.300 e 6.305** (Rel. Min. LUIZ FUX, Pleno, j 24-8-2023), fixou o prazo de doze meses, a contar da publicação da ata do julgamento, para que sejam adotadas as medidas legislativas e administrativas necessárias à adequação das diferentes leis de organização judiciária, à efetiva implantação e ao efetivo funcionamento do juiz das garantias em todo o país, tudo conforme as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e sob a supervisão dele. Previu-se ainda que esse prazo

poderá ser prorrogado uma única vez, por no máximo doze meses.

62. Ora, respeitosamente, o racional jurídico que orientou a Suprema Corte nesses julgamentos está presente nesta situação: mudanças intensas de regime demandam transição adequada e segura.

63. A experiência do direito comparado já destacada também merece atenção, por exemplo, a redução na França se deu de forma escalonada num período de três anos e meio; no Chile e na Colômbia em cinco anos[12] e na Coréia do Sul em sete anos.[13] Mesmo na tradição legislativa brasileira, alterações codificadas de grande porte, como o Código Civil de 2002 (após 86 anos do CC/1916) e o Código de Processo Civil de 2015 (após 42 anos do CPC/1973), respeitaram *vacatio legis* mínima de um ano.

**IV.5.1. Da necessidade de interrupção da eficácia dos incisos I e II do art. 6º pelo prazo mínimo de um ano**

64. O art. 6º da Emenda Constitucional 141 pretendeu instituir uma regra de transição para a redução da duração semanal do trabalho por meio de dois marcos sucessivos: no inciso I, determinou que a duração do trabalho normal não excederá 42 horas semanais após o decurso de apenas dois meses da publicação da Emenda (isto é, já em 16 de dezembro de 2026); e, no inciso II, estabeleceu que a jornada não excederá 40 horas semanais após um ano contado do decurso do prazo do inciso I (isto é, em 16 de dezembro de 2027).

65. Esse desenho cronológico viola frontalmente o direito constitucional à adaptação (art. 5º, *caput* e inciso XXXVI, da CF), porquanto o impacto sobre o setor produtivo materializa-se integralmente já no primeiro marco de apenas sessenta dias.

66. Com efeito, para uma planta industrial que opera sob o regime constitucional de 44

[12] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil), *op. cit*.
[13] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo*: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger ; Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em 16-10-2026.

horas semanais e seis dias de trabalho, a obrigação de reduzir a jornada para 42 horas semanais e conceder dois dias de repouso semanal em apenas dois meses (em pleno período de encerramento do exercício financeiro e de pico de produção de final de ano, em dezembro de 2026) – realizando as pouco factíveis negociações coletivas necessárias – exige reengenharia completa de turnos, redimensionamento de equipes e renegociação de contratos, exatamente as mesmas readequações necessárias para a redução para 40 horas (ainda que em menor dimensão).

67. Isso implica dizer que, de fato, a transição concedida é de apenas dois meses, para que se altere substancialmente a estrutura de turnos e escalas, além do panorama de custos de todos os setores produtivos. Não é materialmente possível recrutar, selecionar, treinar em normas de segurança e integrar milhões de novos trabalhadores qualificados no mercado industrial brasileiro no intervalo de sessenta dias, tampouco recalibrar toda a malha logística e os custos de produção nesse mesmo prazo.

68. Além disso, como os incisos I e II do art. 6º da Emenda Constitucional 141/2026 encontram-se encadeados de forma sucessiva, a partida imediata do cronograma sem um período prévio e real de preparação (*vacatio* substancial) contamina ambos os incisos. Logo, para preservação da segurança jurídica e do direito fundamental à adaptação (art. 5º, XXXVI), impõe-se a fixação de período de transição razoável para a vigência do novo limite de jornada e de repouso no âmbito das relações do setor produtivo privado.

**IV.5.2. Dos pedidos subsidiários de suspensão e interpretação conforme dos arts. 6º, 7º e 10 da Emenda Constitucional 141/2026: superação da matemática condicionante e respeito à negociação coletiva´**

69. O desenho transicional concebido pelo constituinte derivado padece de grave incongruência estrutural, decorrente do problema da matemática condicionante estabelecida entre os incisos I e II do art. 6º e o art. 7º da Emenda Constitucional 141/2026.

70. Embora o texto reformador aparente conceder uma progressão escalonada de um ano

no inciso II do art. 6º e no art. 7º para a adequação da duração semanal e das compensações de jornada negociadas, ele amarra e subordina toda essa sistemática ao decurso do exíguo prazo de apenas dois meses fixado no inciso I do *caput* do art. 6º (em simetria com os arts. 3º e 10, inciso I, da mesma Emenda). Na prática, essa arquitetura normativa impõe a necessidade de mobilização imediata e simultânea de todas as categorias econômicas e profissionais do país, tornando a transição impraticável e inadequada.

71. A celebração de convenções e acordos coletivos exige procedimentos complexos de convocação de assembleias, rodadas de negociação entre sindicatos representativos das categorias econômica e profissional e o redesenho de turnos fabris. Diante desses obstáculos reais da vida sindical e empresarial, o prazo efetivo de acomodação – que permite, na prática, as quarenta e duas horas semanais – fica reduzido a apenas dois meses, pois a remissão condicionante ao inciso I do art. 6º esvazia a utilidade prática do período subsequente de um ano e empurra o setor produtivo para um colapso operacional imediato.

72. Para além da proteção à segurança jurídica e à estabilidade das relações coletivas, cumpre reconhecer, outrossim, que objetivos constitucionais maiores de manutenção de empregos (art. 170, VIII, da CF) e de preservação da capacidade produtiva podem exigir negociações coletivas que calibrem e estendam o prazo de transição conforme a realidade econômica de cada segmento. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal já consolidou a centralidade da adequação setorial negociada no Tema 1046 da Repercussão Geral.

73. Logo, é imperiosa (i) a declaração de inconstitucionalidade do inciso I do art. 6º da EC, e (ii) a declaração de inconstitucionalidade parcial sem redução de texto mediante interpretação conforme à Constituição do *caput* e do inciso II do art. 6º, do art. 7º e do art. 10 da Emenda Constitucional 141/2026, para explicitar que o prazo de transição de um ano previsto no inciso II do art. 6º aplica-se igualmente ao art. 10 da Emenda; que o referido prazo de transição não exclui a autonomia das categorias econômicas e profissionais para, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho (arts. 8º, III e VI, e 170 da CF) fixar prazos de transição mais adequados às especificidades de cada categoria; e que as negociações

coletivas amparadas na liberdade sindical e na livre iniciativa (arts. 8º, III e VI, e 170 da CF) podem estender o prazo de um ano previsto no inciso II do art. 6º e no art. 7º da Emenda Constitucional 141/2026.

74. Em conclusão, os arts. 6º, 7º e 10 da EC 141/2026 padecem de inconstitucionalidade por violação à segurança jurídica, ao direito fundamental à adaptação (art. 5º, XXXVI) e à liberdade sindical e autonomia negocial coletiva (arts. 8º, III e VI, e 170 da CF).

**IV.6. QUEBRA DA ISONOMIA E NECESSIDADE DE EXTENSÃO ADITIVA DO PRAZO DE TRANSIÇÃO A TODO O SETOR PRODUTIVO (ART. 5º, *CAPUT*, DA CF)**

75. O **art. 9º da Emenda Constitucional 141/2026** instituiu regime transitório diferenciado exclusivamente à parcela do setor privado que tem contratos cuja execução envolva emprego direto de mão de obra com a Administração Pública direta e indireta. Em resumo, admitiu prazo máximo de um ano para aditamento voltado ao equilíbrio econômico-financeiro antes da vigência do novo limite da duração semanal do trabalho normal.

76. Contudo, as demais empresas do setor privado ficam sujeitas à aplicação quase imediata das novas regras, sem prazo similar para a absorção dos custos operacionais e a reorganização produtiva.

77. O princípio da isonomia, previsto no **art. 5º, *caput*, da Constituição da República**, veda a criação de tratamentos diferenciados injustificados a semelhantes, porque exige que qualquer distinção normativa a iguais se apoie em fundamento teleológico legítimo.

78. Respeitosamente, o fato de manter contrato com o Poder Público não consubstancia fator distintivo idôneo, razoável ou legítimo para assegurar incremento de quase um ano de prazo a empresas contratadas pela Administração Pública, porque, na prática, substancialmente, todo o restante do setor produtivo privado estará a sujeito a dificuldades superlativas de adaptação e a diversos outros tantos impactos financeiros e organizacionais.

79. O Supremo Tribunal Federal estabelece de forma reiterada que distinções normativas desprovidas de critério razoável vulneram o comando isonômico fundamental, a exemplo do

julgamento proferido no **ARE 1.437.993** (Rel. Min. GILMAR MENDES, Pleno, j. 2-9-2024):

> Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito Constitucional. 3. Lei municipal que regulamenta o acesso prioritário para motoboys e outros profissionais de entrega de alimentos em geral em portarias de condomínios e outros lugares que exijam que a entrada seja por ordem de chegada. Declaração de inconstitucionalidade fundada na ofensa ao princípio da isonomia. 4. Orientação alinhada à jurisprudência do STF. **Ausência de justificativa razoável para o tratamento diferenciado.** 5. Negado seguimento ao recurso extraordinário. Grifos nossos.

80. A jurisprudência do STF já consagrou que a força jurídica do princípio constitucional da isonomia admite atuação judicial positiva para promover ampliação de normas de alcance restrito ou de proteção insuficiente.

81. Nesse sentido, para sanar exclusões de proteção jurídica violadoras do princípio da isonomia, a jurisprudência desta Corte adota a técnica das **sentenças aditivas**, que promove declaração de inconstitucionalidade parcial sem redução de texto com efeito aditivo. Por essa via hermenêutica, estende-se à categoria indevidamente excluída a garantia outorgada com exclusividade a determinado grupo, de modo a restabelecer a igualdade material. Dentre outros, vale lembrar precedentes emblemáticos da Corte: **ADI 6.327** (Rel. Min. EDSON FACHIN, Pleno, j. 24-10-2022), que alterou o marco inicial da licença-maternidade em internações longas; **RE 1.211.446 – Tema 1072** (Rel. Min. LUIZ FUX, Pleno, j. 13-3-2024), que estendeu a licença à mãe não-gestante em uniões homoafetivas; **RE 1.348.854 – Tema 1182** (Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Pleno, j. 12-5-2022), que assegurou o benefício estendido ao pai solo.

82. Em conclusão, o art. 9º da Emenda Constitucional 141/2026 é inconstitucional por omissão protetiva incompatível com a isonomia (art. 5º, *caput*, da CF) devida ao setor produtivo, que é o destinatário direto dos ônus financeiros, instrumentais e sociais do benefício social imposto pela alteração constitucional. Portanto, impõe-se a extensão aditiva do prazo de transição de um ano a todas as empresas do setor privado, de sorte a permitir a adaptação isonômica de seus contratos e operações.

## IV.7. PROTEÇÃO INSUFICIENTE ÀS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E NECESSIDADE DE DEFINIÇÃO DE PRÉVIO TRATAMENTO FAVORECIDO EM LEI COMPLEMENTAR (ARTS. 5º, *CAPUT*, 170, IX, E 179 DA CF)

83. A Constituição da República assegura tratamento **favorecido e diferenciado** às microempresas e às empresas de pequeno porte como princípio da ordem econômica (art. 170, IX) e como mandamento imperativo direcionado ao Poder Público (art. 179). Essa determinação constitucional busca equalizar as assimetrias concorrenciais e compensar a menor capacidade econômico-financeira dessas unidades produtivas, como norma de concreção direta do princípio da isonomia substancial (art. 5º, *caput*).

84. Contudo, o art. 5º da Emenda Constitucional 141/2026 deixou de fixar salvaguardas operacionais efetivas e regimes proporcionais para as micro e pequenas empresas frente à redução da jornada semanal e à exigência de dois dias de repouso, que, repita-se, teve regime anterior vigente por quase um século no nosso ordenamento jurídico. O constituinte reformador impôs tratamento homogêneo a agentes econômicos em situações desiguais, sem considerar os impactos desproporcionais sobre a folha de pagamento e a sustentabilidade dos pequenos negócios, o que configura autêntica proteção insuficiente qualificada aos direitos fundamentais econômicos previstos expressamente nos arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179 da CF.

85. Nesse sentido, a jurisprudência do Supremo Tribunal consagra que o tratamento diferenciado outorgado às micro e pequenas empresas constitui garantia material de competitividade e sobrevivência no mercado, conforme assentado na **ADI 4.033** (Rel. Min. JOAQUIM BARBOSA, Pleno, j. 15-9-2010) e no **RE 627.543 - Tema 363** (Rel. Min. DIAS TOFFOLI, Pleno, j. 30-10-2013). Embora no contexto tributário, o STF reconheceu que a concessão de incentivos e a modulação de encargos traduzem diretriz vinculante ao legislador para assegurar equivalência real de condições no ambiente produtivo. Vale dizer, desigualar é promover isonomia substancial.

86. Ademais, a imposição abrupta de obrigações, sem a mediação legislativa

complementar prevista no próprio art. 5º da EC, incrementa ambiente de grave insegurança jurídica, desconsidera a técnica constitucional de calibração gradual (direito à adaptação e regime de transição) e atinge o núcleo de proteção estabelecido pelos arts. 170, IX, e 179 da CF, que, em rigor, é mera tradução do princípio da isonomia, porque estabelecem uma espécie de garantia de ação afirmativa protetiva em favor dos pequenos negócios brasileiros.

87. Em resumo, a EC é inconstitucional, porque não deu tratamento favorecido e diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. Ao contrário, deu-lhes o mesmo rigoroso tratamento imposto, por exemplo, às multinacionais – sem nem mesmo um período de transição próprio. Respeitosamente, no ponto, a inconstitucionalidade é flagrante.

88. Logo, o art. 5º da Emenda Constitucional 141/2026 padece de inconstitucionalidade por violação aos arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179 da Constituição da República, diante da proteção insuficiente conferida às microempresas e empresas de pequeno porte. Portanto, a eficácia das alterações de jornada e repouso em relação a essas categorias empresariais depende, no mínimo, da prévia edição e vigência de lei complementar disciplinadora de tratamento favorecido aos pequenos negócios.

## IV.8. AFRONTA À PROPORCIONALIDADE E AO DEVIDO PROCESSO LEGISLATIVO SUBSTANCIAL (ART. 5º, LIV, E ART. 170 DA CF)

89. A validade material das emendas constitucionais pressupõe observância ao **princípio da proporcionalidade**, subprincípio derivado do devido processo legal em sentido substantivo (art. 5º, inciso LIV, da CF) e da livre iniciativa (art. 170 da CF). O exame da proporcionalidade se desdobra nas dimensões da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. A EC 141/2026, ao impor a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais e o aumento do repouso semanal de um para dois dias, de forma imediata e sem transição para os contratos em vigor, falha em todas elas.

90. Quanto à necessidade, existem alternativas menos gravosas para alcançar o objetivo de melhoria das condições de trabalho sem impor ônus desproporcional ao setor produtivo.

A negociação coletiva pode estabelecer transições setoriais, com prazos e compensações adequados a cada realidade econômica.

91. A própria EC prevê (ainda que insuficiente) uma progressão escalonada para a carga horária em seu art. 6º, com o limite de 42 horas em 2 meses e de 40 horas em 1 ano. Essa previsão demonstra que o reformador constituinte reconheceu a viabilidade de períodos de adaptação para elementos da reforma que instituiu. Contudo, essa progressão foi excessivamente tímida e não foi acompanhada de mecanismos de negociação coletiva que permitissem ajustes e adequações setoriais.

92. A ausência da previsão expressa de alternativas menos gravosas e a escolha pelo caminho mais abrupto e oneroso além de irrazoável deixou de adotar mecanismo constitucional existente e mais adequado para realizar a transição dos períodos de jornadas, consubstanciado na negociação coletiva, que poderia melhor acomodar a transição para o novo regime de jornada em um prazo razoável e adequado a cada setor. Portanto, a previsão de prazos curtos e gerais de transição além de inadequados e irrazoáveis, são desnecessários eis que a negociação coletiva pode estabelecer um regime de transição mais adequado a cada setor e categoria.

93. No que toca à adequação, a redução imediata da jornada sem que se buscassem ou verificassem ganhos de produtividade mostra-se inadequada para o fim de melhoria das condições de trabalho, pois o efeito economicamente previsível é o aumento do desemprego e da informalidade, conforme demonstrado pelos estudos já citados da FGV/IBRE e da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais. Ora, uma medida que gera o efeito oposto ao pretendido não passa no filtro da adequação. O ARE 804.259[14], no qual se

[14] Agravo regimental em recurso extraordinário com agravo. 2. Direito Econômico. Impertinência entre o critério erigido para imposição da obrigação e o interesse que se busca tutelar. 3. Razões do agravo regimental dissociadas do acórdão recorrido. Súmula 287. 4. Intervenção estatal no domínio econômico deve guardar pertinência com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Precedentes. 5. Argumentos insuficientes para infirmar a decisão recorrida. 6. Agravo regimental a que se nega provimento. (ARE 804.259 AgR, Rel. Min. GILMAR MENDES, 2ª Turma, j. 16-12-2014)

reafirmou que a intervenção estatal no domínio econômico deve guardar pertinência com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sob pena de inconstitucionalidade, reforça esse entendimento.

94. A proporcionalidade em sentido estrito exige que o ônus imposto ao setor produtivo não seja excessivo em relação aos benefícios obtidos. No caso concreto, como já referenciado, o ônus é significativo. A elevação dos custos da indústria com empregados formais é da ordem de 11,1% (R$ 88 bilhões), e para a economia como um todo, de até 7% (R$ 267,2 bilhões). A retração do PIB é estimada em até 11,3% pela FGV/IBRE e em até 16% pela FIEMG. Diante de um cenário de estagnação histórica da produtividade nacional (crescimento médio de 0,2% ao ano entre 1981 e 2024), os custos sociais e econômicos de uma imposição abrupta e infensa à negociação coletiva superam largamente os benefícios imediatos pretendidos. Ademais, este Supremo Tribunal Federal, ao julgar a já citada **ADI 7.222 MC-Ref** (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Pleno, j. 19-9-2022), suspendeu a eficácia de lei que instituiu piso salarial nacional para profissionais de enfermagem justamente pelo potencial impacto financeiro e pelo risco à empregabilidade e à prestação de serviços, reafirmando a necessidade de proporcionalidade em medidas com impacto sistêmico.

95. Em conclusão, a aplicação imediata das novas jornadas desacompanhada de transição razoável e cumulada com o esvaziamento da negociação coletiva (§ 2º do art. 7º da CF) e da reserva legal de regimes diferenciados (§ 3º do art. 7º da CF) vulnera os arts. 5º, LIV, e 170 da Constituição da República. Portanto, o vício material afasta a incidência abrupta do novo regime sobre o setor produtivo privado.

## IV.9. DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL COMPARADO: A TUTELA DA CONFIANÇA LEGÍTIMA E A TRANSIÇÃO NAS CORTES ESTRANGEIRAS

96. A proteção contra reformas trabalhistas abruptas encontra sólido amparo no **diálogo com cortes constitucionais estrangeiras**, cuja jurisprudência, embora destituída de caráter vinculante, oferece parâmetros hermenêuticos persuasivos e refinados sobre o princípio da

segurança jurídica.

97. O **Tribunal Constitucional de Portugal**, ao fiscalizar a constitucionalidade de modificações nas leis trabalhistas perante o princípio do Estado de Direito Democrático (art. 2º da Constituição Portuguesa), consolidou o entendimento de que mutações legislativas nas relações de trato sucessivo não podem operar de forma arbitrária ou desprovida de regras de transição. Na jurisprudência constitucional lusa, a tutela da confiança legítima veda a destruição repentina de investimentos e pactuações prévias quando o legislador deixa de arbitrar termo adequado de adaptação para os operadores econômicos, assim como a proporcionalidade é a baliza para a constitucionalidade de regime de restrição a direitos, liberdades e garantias. Dentre tantos, vale destaque ao **Acórdão 602/2013**, que avaliou o Reforma Laboral do Setor Privado.

98. 61. De igual modo, o Tribunal Constitucional da Espanha, ao apreciar a reforma trabalhista de 2012 em julgamentos emblemáticos como as Sentenças STC 119/2014 e STC 8/2015, ressaltou que o princípio da segurança jurídica e da confiança legítima (art. 9.3 da Constituição Espanhola) veda rupturas abruptas e desproporcionais nas relações em curso. A Corte espanhola pontuou que, conquanto inexista direito à petrificação do ordenamento normativo, as inovações regulatórias devem harmonizar os novos objetivos de interesse público com a razoabilidade das expectativas formadas pelos contratantes, sendo a estipulação de regimes transitórios instrumento essencial para salvaguardar essa confiança.

99. No âmbito do **Tribunal Constitucional Federal Alemão (*BVerfG*)**, a doutrina da proteção da confiança (*Vertrauensschutz)* impõe limites substantivos à chamada retroatividade inautêntica (*unechte Rückwirkung*), que ocorre quando a lei nova afeta posições e relações contratuais de longa duração iniciadas no passado, mas ainda em curso. Nesses casos, a corte alemã preconiza que o Estado não pode frustrar desmedidamente a confiança justificada dos particulares, cumprindo ao legislador instituir regras de transição adequadas, prazos razoáveis de acomodação (*Schonfristen*) ou mecanismos compensatórios. Em geral, as Cortes Constitucionais garantem segurança jurídica com mitigações a alteração

de contratos em curso mediante exigência de sinais previsíveis e uma transição que evite a "destruição repentina" das pactuações de trato sucessivo.

100. Nesse sentido, as referências do direito comparado reforçam que a transição justa e o respeito aos vínculos pretéritos, derivados de uma previsão constitucional inalterada ao menos desde a Constituição de 1988, constituem postulados civilizatórios indispensáveis e necessários à desejada estabilidade das relações trabalhistas, ignorada nos arts. 2º, 3º e 9º da EC 141/2026.

## V. MEDIDA CAUTELAR - PREVENÇÃO DE RISCOS SISTÊMICOS (ART. 10 DA LEI 9.868/1999)

101. A concessão de provimento cautelar em controle abstrato de constitucionalidade submete-se à coexistência da plausibilidade do direito alegado (fumus boni iuris) e do perigo da demora (periculum in mora), conforme estabelecem o art. 10 da Lei nº 9.868/1999 e o art. 131 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal.

102. Na presente hipótese, ambos os pressupostos ostentam densidade ímpar, reclamando a pronta intervenção acautelatória desta Corte para salvaguardar a estabilidade das relações de trabalho e impedir a concretização de rupturas contratuais e socioeconômicas de proporções irreversíveis.

103. A plausibilidade jurídica da pretensão reside na demonstração contundente de que a Emenda Constitucional 141/2026 ultrapassou os limites materiais do poder reformador fixados pelo art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição da República, corporificando um feixe concorrente de violações a preceitos fundamentais.

104. Em primeiro lugar, **vulnera-se o direito fundamental à adaptação e a proporcionalidade substantiva (arts. 1º e 5º, LIV, da CF)**. A supressão ou alteração brusca do modo de operação da atividade econômica sem a concessão de regras de transição proporcionais atenta contra a segurança jurídica. O modelo de jornada e descanso vigente no país há quase um século não pode ser desconstruído sem lapso temporal hábil de

acomodação, ou sem a possibilidade de que a adaptação possa ser feita via acordo ou convenção coletiva.

105. Em segundo lugar, configura-se **flagrante ofensa ao ato jurídico perfeito e à segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, da CF) tanto na perspectiva individual quanto na coletiva**. A imposição compulsória das novas balizas sobre contratos em curso de trato sucessivo (art. 2º da EC) atinge situações consolidadas sob a vigência anterior, inclusive os contratos com prazo determinado e os contratos temporários, contrariando a proteção pétrea contra a retroatividade mínima. Na dimensão coletiva, o comando do art. 3º decreta a perda automática de eficácia, em apenas dois meses, de convenções e acordos coletivos hígidos, destruindo a comutatividade global das concessões recíprocas pactuadas entre sindicatos representativos das categorias econômica e profissional, em aberta desconsideração à liberdade sindical, à primazia da adequação setorial negociada e à livre iniciativa.

106. Em terceiro lugar, exsurge com nitidez **a plausibilidade jurídica dos pedidos voltados à suspensão imediata das expressões restritivas inseridas pelo art. 1º da Emenda Constitucional 141/2026 nos novos §§ 2º e 3º do art. 7º da Constituição**.

107. No § 2º, a exigência de que qualquer regime compensatório negociado coletivamente assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do estreito "mês-calendário", com gozo obrigatório de ao menos um dia a cada semana, esvazia o núcleo essencial da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva (art. 8º, III e VI, da CF) e da livre iniciativa (art. 170 da CF), inviabilizando bancos de horas plurimensais ou anuais e escalas industriais contínuas.

108. Já no § 3º, a determinação final de que os regimes diferenciados criados por lei respeitem simultaneamente "os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo" encerra contradição normativa insanável que aniquila a própria existência de regimes legais diferenciados (como a jornada 12x36 e os regimes *offshore*, minerário, portuário e de transporte), em violação ao devido processo legal substantivo (art. 5º, LIV, da CF) e à livre



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

iniciativa (art. 170 da CF).

109. Em quarto lugar soma-se a **inequívoca quebra da isonomia (art. 5º, *caput*, da CF)** perpetrada pelo art. 9º da Emenda impugnada, que outorgou período de transição de um ano unicamente às empresas contratadas pelo Poder Público com dedicação direta de mão de obra. Essa diferenciação revela-se destituída de critério de *discrímen* legítimo ou justificativa teleológica aceitável, uma vez que o restante do setor produtivo privado enfrenta exatamente os mesmos rigores operacionais, aumentos de custos e necessidades prementes de reorganização contratual.

110. Em quinto lugar, o art. 5º da Emenda **incorre em inconstitucionalidade por não prever a proteção qualificada contra as microempresas e empresas de pequeno porte**. Ao dispensar tratamento homogêneo a agentes econômicos manifestamente desiguais e relegar salvaguardas cruciais a uma lei complementar futura meramente programática, o constituinte reformador violou os arts. 5º, *caput*, 170, inciso IX, e 179 da Carta da República, que garantem regime diferenciado e favorecido como mandamento imperativo de justiça distributiva e preservação de pequenos negócios.

111. O perigo da demora (*periculum in mora*) exsurge com intensidade incontestável, decorrente da **conjugação perversa entre a extrema brevidade dos prazos fixados e o cenário econômico-estrutural da indústria brasileira**. A Emenda Constitucional nº 141/2026 estipulou a vigência imediata, na data da publicação (art. 10, inciso II), das travas restritivas dos §§ 2º e 3º do art. 7º da CF, bem como dos arts. 2º e 5º, e fixou o prazo exíguo de apenas dois meses (cujo termo final ocorrerá em 16 de dezembro de 2026) tanto para a extinção automática de cláusulas convencionais vigentes (art. 3º) quanto para o gatilho condicionante da transição de jornada para 42 horas (art. 6º, inciso I, e art. 7º) e para o início da fruição obrigatória do novo repouso semanal de dois dias (art. 10, inciso I).

112. Esse intervalo revela-se inteiramente inócuo e inabsorvível pela atividade produtiva: dois meses não viabilizam a reformulação de escalas contínuas de labor, a contratação e qualificação de novos empregados, a repactuação de contratos de suprimento com terceiros



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

ou o recálculo das matrizes de custo, distanciando-se amplamente dos parâmetros do direito comparado (que contemplou transições escalonadas de até três anos e meio na França e sete anos na Coreia do Sul) e da tradição nacional de vacâncias razoáveis para reformas profundas.

113. Essa premência temporal torna-se ainda mais gravosa quando confrontada com a **estagnação histórica da produtividade do trabalho no Brasil**. Sem espaço prévio para ganhos compensatórios de eficiência e sem a possibilidade da negociação coletiva de regimes compensatórios plurimensais (§ 2º do art. 7º da CF) ou da previsão de regimes legais diferenciados (§ 3º do art. 7º da CF), a redução forçada da jornada semanal para 40 horas e a duplicação dos repousos remunerados representam um encarecimento instantâneo de 11,1% sobre os custos do trabalho formal na indústria (impacto direto de R$ 88 bilhões) e de mais de R$ 267 bilhões na economia, prenunciando pressão inflacionária superior a 6% e quedas expressivas no Produto Interno Bruto, conforme apurado por renomados institutos técnicos.

114. A ausência de pronta intervenção judicial cautelar pode ensejar **consequências práticas irreversíveis antes mesmo da análise definitiva da causa**: demissões em massa de trabalhadores formais ante a incapacidade de suporte das folhas salariais, encerramento de atividades de microempresas e empresas de pequeno porte asfixiadas pelo descompasso de caixa, desabastecimento de produtos essenciais e uma proliferação desmedida de ações judiciais de cumprimento e dissídios coletivos.

115. Eventual e futura procedência do mérito desta ação não terá a capacidade de reconstituir os postos de trabalho eliminados, reerguer os estabelecimentos fabris ou recompor a desorganização das cadeias de valor. Mostra-se, pois, indispensável o deferimento integral da medida cautelar postulada conferindo a segurança jurídica necessária ao setor produtivo nacional e abrindo espaço institucional seguro para a avaliação dos impactos sistêmicos e para o diálogo entre os Poderes e os atores sociais.

## VI. POSSIBILIDADE DE SOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONFLITO PERANTE O NUSOL

116. Após eventual deferimento da liminar, por respeito à boa-fé, à lealdade, à cooperação,

e à busca da solução consensual dos conflitos (arts. 3º, § 3º, e 5º do CPC), a questão objeto desta ação ainda pode ser resolvida por tentativa de solução autocompositiva mediada e estimulada pela Corte Constitucional.

117. Antes de representar ruptura de possíveis tratativas legislativas, normativas e institucionais para resolução das questões constitucionais postas, respeitosamente, esta demanda pode ser mais uma oportunidade para atuação da Corte na construção de diálogos institucionais relevantes para solução harmônica e equilibrada dessa complexa questão de múltiplos impactos sociais e econômicos.

118. Nesse sentido, esta Corte promoveu relevante avanço no debate do piso nacional da enfermagem - **ADI 7.222 MC-Ref** (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Pleno, j. 19-9-2022). Após referendar liminar do Ministro Barroso, o Parlamento se mobilizou em favor de soluções apropriadas a sanar as diversas incertezas e riscos constitucionais que levaram à suspensão da eficácia da Lei 14.434/2022. Vale dizer, ainda é possível encontrar solução harmônica para equacionar os interesses em favor de avanço social equilibrado e sustentável.

119. Na prática, o Núcleo de Solução Consensual de Conflitos do STF (Nusol), poderá auxiliar os interessados a encontrarem solução adequada e segura à controvérsia, notadamente direcionada à superação das violações constitucionais apontadas - inclusive, com uso da técnica de "apelo ao legislador".

## VII. PEDIDOS

120. Ante o exposto, a Confederação Nacional da Indústria requer:

**a)** a concessão de **medida cautelar**, nos termos do art. 10 da Lei 9.868/1999, para:

**a.1)** suspender a eficácia dos arts. 2º e 3º da Emenda Constitucional 141/2026 quanto aos contratos de trabalho celebrados, inclusive quanto aos contratos com prazo determinado e aos contratos temporários, e aos acordos e convenções coletivas de trabalho vigentes antes de sua promulgação;

**a.2)** suspender a eficácia da EC 141/2026, para as microempresas e empresas

de pequeno porte até a vigência de tratamento favorecido em Lei Complementar citada no art. 5º;

**a.3)** permitir a ampla negociação de acordos e convenções coletivas que versem sobre regimes diferenciados de compensação, escala e jornada de trabalho, mediante a suspensão da eficácia da expressão "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" contida na redação dada pela EC 141/2026 em seu art. 1º ao § 2º do art. 7º da CF;

**a.4)** suspender a eficácia da expressão "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo" contida na redação dada pela EC 141/2026 em seu art. 1º ao § 3º do art. 7º da CF, para garantir a plena vigência dos atuais regimes diferenciados previstos em lei ou norma-regulamentadora (tais como como regimes *offshore*, trabalho embarcado, aviação, transporte rodoviário, turnos metalúrgicos ou minerários *etc*.) até a decisão final desta ação e permitir que lei ou norma-regulamentadora disponha efetivamente sobre estes regimes;

**a.5)** interromper a eficácia e os prazos dos incisos I e II do art. 6º da EC 141/2026 pelo prazo de, no mínimo, um ano;

**a.5.1)** subsidiariamente, suspender a eficácia do inciso I do art. 6º e do art. 10 da EC 141/2026;

**a.5.2)** conferir interpretação conforme a Constituição ao *caput* e ao inciso II do art. 6º, ao art. 7º e ao art. 10 da EC 141/2026, para prever que o prazo de transição previsto no inciso II não exclui a possibilidade de negociação coletiva para fixação de prazos de transição mais adequados a cada categoria;



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

**b)** após deferimento da medida cautelar, o encaminhamento dos autos ao **Núcleo de Solução Consensual de Conflitos do STF (Nusol)**, para auxiliar os interessados na construção de autocomposição adequada e segura para a controvérsia;

**c)** a requisição de **informações ao Congresso Nacional**, por meio das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, no prazo de trinta dias (art. 6º da Lei 9.868/1999);

**d)** a citação do **Advogado-Geral da União** e, subsequentemente, a abertura de vista dos autos ao **Procurador-Geral da República** para emissão de parecer (arts. 103, § 1º, da CF e 8º da Lei 9.868/1999);

**e)** no mérito, a **procedência integral dos pedidos** para:

**e.1)** declarar a inconstitucionalidade **dos arts. 2º e 3º da Emenda Constitucional 141/2026** para afastar a incidência imediata das novas regras de jornada e de repouso semanal remunerado sobre todos os contratos individuais, em especial os contratos com prazo determinado e os contratos temporários, e sobre os acordos e convenções coletivas pactuados antes de sua promulgação, com preservação dos regimes originários até o encerramento do prazo contratual, convencional ou até nova negociação coletiva;

**e.2)** declarar a inconstitucionalidade parcial sem redução de texto do **art. 5º da EC 141/2026**, para condicionar a eficácia das alterações de jornada e de repouso semanal remunerado em relação às microempresas e empresas de pequeno porte à prévia vigência de lei complementar regulamentadora de tratamento favorecido;

**e.3)** declarar a inconstitucionalidade da expressão **"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"** na redação dada pela EC 141/2026



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

em seu art. 1º ao § 2º do art. 7º da CF, para permitir que negociações coletivas possam estabelecer regimes diferenciados de compensação, escala e jornada de trabalho que atendam à adequação setorial negociada;

**e.3.1)** subsidiariamente, declarar a inconstitucionalidade do **inciso I do art. 6º da EC 141/2026**;

**e.3.2)** declarar a inconstitucionalidade, sem redução do texto, do ***caput* e do inciso II do art. 6º, do art. 7º e do art. 10 da EC 141/2026**, para prever que o prazo de transição previsto no inciso II não exclui a possibilidade de negociação coletiva para fixação de prazos de transição mais adequados a cada categoria;

**e.4)** declarar a inconstitucionalidade da expressão **"respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo"** na redação dada pela EC 141/2026 em seu art. 1º ao § 3º do art. 7º da CF, para preservar a plena vigência dos atuais regimes diferenciados (tais como regimes *offshore*, trabalho embarcado, aviação, transporte rodoviário, turnos metalúrgicos ou minerários *etc*.) e permitir que lei ou norma-regulamentadora disponha efetivamente sobre estes regimes;

**e.5)** confirmar o pedido cautelar e declarar a inconstitucionalidade sem redução de texto dos **incisos I e II do art. 6º** da EC 141/2026, para que seja concedido prazo de transição de, no mínimo, um ano;

**e.6)** declarar a inconstitucionalidade parcial sem redução de texto do **art. 9º da EC 141/2026**, mediante decisão aditiva, para estender a todos os empregadores do setor privado o regime de transição/adaptação de um ano conferido à Administração Pública;

**f)** que todas as publicações e intimações relativas a este processo sejam expedidas exclusivamente em nome dos advogados constituídos, ALEXANDRE VITORINO SILVA



CNI
Confederação Nacional da Indústria
SBN Quadra 1 Bloco C - Ed. Roberto Simonsen
70040 903 Brasília DF
Tel (61) 3317 9501
www.portaldaindustria.com.br/CNI

(OAB/DF 15.774) e FABIANO LIMA PEREIRA (OAB/DF 34.228), sob pena de nulidade (CPC, art. 272, §§ 2º e 5º).

Nesses termos, pede deferimento.

Brasília, 4 de novembro de 2026.

**Alexandre Vitorino Silva**

OAB/DF 15.774

**Fabiano Lima Pereira**

OAB/DF 34.228

**Marcos Abreu Torres**

OAB/BA 19.668

**Fernanda de Menezes Barbosa**

OAB/DF 25.516

**Christina Aires Corrêa Lima**

OAB/DF 11.873

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR MINISTRO LUIZ EDSON FACHIN PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

*Distribuição urgente — pedido de medida cautelar com marco temporal em 16 de dezembro de 2026.*

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC)**, entidade sindical de grau superior, representante do plano confederativo do comércio de bens, serviços e turismo em todo o território nacional, inscrita no CNPJ sob o nº 33.423.575/0001-76, com sede na Quadra 1, Bloco "B", Ed. CNC, 15º ao 18º andares, Nº 14, Asa Norte, Brasília, Distrito Federal, CEP 70.041-902, por seus advogados abaixo assinados, com escritório no mesmo endereço, e endereço eletrônico, danielasilveira@cnc.org.br,lucianadiniz@cnc.org.br,antoniolisboa@cnc.org.br, devidamente constituído nos termos do instrumento de mandato anexo (documento anexo), com fundamento nos artigos 60, § 4º, IV, 102, I, 'a' e 103, IX, todos da Constituição Federal; 2º, IX e 3º, ambos da Lei nº 9.868/1999, propor a presente

## AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI)

- COM PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR

em face dos **arts. 3º, 5º, 6º, I , e, 8º, 9º, 10, I, da Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, quanto ao regime de implementação temporal**, em sua articulação necessária com a eficácia das alterações dos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, promovidas pelo art. 1º, com a autorização transitória do art. 7º da Emenda e com a regra geral do art. 10, II, estritamente na extensão adiante delimitada, ato promulgado pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal e publicado em 16 de outubro de 2026, pelas razões seguintes.

## I –DOS FATOS E OBJETO DA PRESENTE ADI

A Requerente não impugna a redução da jornada para 40 horas semanais nem o segundo dia de repouso remunerado. Impugna apenas o desenho das regras de transição e determinadas medidas que:

(i) impõem o prazo de transição para entrada em vigor das alterações e suas afrontas constitucionais;
(ii) cassam em dois meses cláusulas de instrumentos coletivos validamente celebrados e em vigor (art. 3º);
(iii) condicionam o uso efetivo da etapa constitucional de 42 horas à anuência sindical (art. 7º c/c arts. 3º e 6º, I);
(iv) deixam de conceder tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte (art. 170 CF)
(v) concedem prazo de adaptação de até um ano somente a quem contrata com o Poder Público (art. 9º); e
(vi) excluem da regra do empregado hipersuficiente as estatais que exploram atividade econômica (art. 8º, § 1º).

A EC nº 141/2026 deu nova redação ao art. 7º, XIII e XV, da Constituição Federal, limitando a jornada ordinária de trabalho em até 8 horas diárias e 40 semanais, e repouso semanal remunerado de 2 dias. A transição tem três marcos: publicação em **16/10/2026**; limite de 42 horas e dois repousos em **16/12/2026** (arts. 6º, I, e 10, I); limite de 40 horas em **16/12/2027** (art. 6º, II).

Nesse sentido, não se questiona a legitimidade da finalidade social perseguida pela Emenda Constitucional nº 141/2026, tampouco se pretende impedir a implementação dos novos parâmetros constitucionais relativos à duração do trabalho.

**O que não se impugna.** A redução do teto, o segundo repouso e sua incidência imediata sobre os contratos individuais em curso, sem redução salarial (art. 2º), são escolhas legítimas do poder reformador. Não há direito adquirido a regime jurídico legal, e o teto de jornada opera no contrato individual como norma de ordem pública sobre o trabalho futuro.

**O que se impugna.** Os dispositivos têm a seguinte redação:

**Art. 3º** Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

**Art. 5º** Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

**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;

**Art. 7º** No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Art. 8º** Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

**§ 1º** O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

**Art. 9º** Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional. (§§ 1º a 3º integram a impugnação por arrastamento.)

**Art. 10.** Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I – após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II – na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

## Quadro-síntese da impugnação

| Dispositivo | Efeito concreto | Parâmetro violado | Solução pedida |
|---|---|---|---|
| Art. 3º | Cassa em 2 meses cláusulas coletivas vigentes, mantidas as contrapartidas | Art. 5º, XXXVI; art. 7º, XXVI | Preservar os instrumentos até o termo final; subsidiariamente, cair também a contrapartida |
| Arts. 3º, 6º, I, e 7º | Sem acordo, as 42 h viram 40 h já em 16/12/2026 | Art. 7º, XXVI; arts. 5º, XVII a XX, e 8º; art. 5º, caput | Aplicação direta das 42 h em até 8h24/dia |
| Art. 5º | Remete a lei complementar, sem prazo, as medidas transitórias para MEI, ME e EPP | Art. 170, IX, e art. 179 (tratamento favorecido); art. 5º, caput (isonomia material); proibição de proteção deficiente | Interpretação conforme: a etapa de 42h e o segundo repouso não se aplicam a MEI, ME e EPP antes da lei complementar ou, no mínimo, antes do prazo fixado pela Corte |
| Art. 6º, inciso I | Limita a jornada a 42 horas semanais dois meses após a publicação (16/12/2026) | Art. 5º, caput, XXXVI e LIV (segurança jurídica, razoabilidade e devido processo legal substantivo); art. 170, caput e IV; art. 60, § 4º, IV | Suspensão do termo inicial e fixação de prazo razoável de transição |
| Art. 8º, § 1º | Exclui estatais concorrenciais do regime do hipersuficiente | Art. 173, § 1º, II; art. 5º, caput | Interpretação conforme para excluí-las da vedação |
| Art. 9º | Até 1 ano de 44 h só para contratadas do Poder Público | Art. 5º, caput; art. 170, IV | Estender o prazo a todos os empregadores, mantido o 2º repouso |
| Art. 10, inciso I | Torna exigível o segundo repouso semanal remunerado na mesma data | Os mesmos do art. 6º, I | Suspensão por identidade de fundamentos |

O objeto da impugnação é mais específico e juridicamente delimitado: **questiona-se a constitucionalidade dos meios escolhidos para a**

**implementação dessas alterações, especialmente diante da simultaneidade das modificações promovidas, da exiguidade do prazo de adaptação e dos efeitos produzidos sobre as relações de trabalho existentes e os instrumentos de negociação coletiva regularmente celebrados.**

A distinção é essencial.

O reconhecimento da legitimidade constitucional de determinada finalidade não afasta a necessidade de que os meios empregados para a alcançar também observem os parâmetros constitucionais que limitam o exercício do poder de reforma.

A Constituição pode estabelecer novos direitos e modificar os parâmetros das relações de trabalho, mas **a implementação dessas mudanças não está dispensada da observância dos limites constitucionais que disciplinam o exercício do poder de reforma, especialmente quando seus efeitos atingem a autonomia coletiva, a segurança jurídica e a confiança legítima**.

Com efeito, a ampliação da proteção social por meio da alteração dos parâmetros constitucionais das relações de trabalho não autoriza que sejam desconsideradas outras garantias igualmente protegidas pela Constituição Federal. A concretização de novos direitos deve ocorrer em harmonia com os princípios da segurança jurídica, da proporcionalidade, da proteção da confiança legítima e da valorização da negociação coletiva, previstos, entre outros, nos arts. 5º, caput e XXXVI, 7º, XXVI, e 8º, VI, da Constituição Federal.

Não se sustenta, nesta ação, a existência de direito adquirido à manutenção indefinida de determinado regime jurídico de jornada, tampouco a intangibilidade absoluta dos instrumentos coletivos diante de alterações constitucionais supervenientes. O que se questiona é a possibilidade de o novo regime constitucional determinar a extinção antecipada de disposições integrantes de instrumentos coletivos vigentes, sem assegurar oportunidade adequada para a revisão coordenada das obrigações e contrapartidas reciprocamente ajustadas.

Os acordos e convenções coletivas não constituem simples agrupamentos de cláusulas independentes. Em muitos setores da atividade econômica, as disposições relativas à jornada estão articuladas com escalas de trabalho, sistemas de compensação, turnos, adicionais, organização de equipes e outras condições negociadas entre empregadores e entidades sindicais. A alteração isolada de uma dessas condições pode repercutir sobre o equilíbrio de todo o conjunto negocial, tornando necessária a revisão das disposições correlatas.

Essa questão assume especial relevância na implementação da etapa intermediária de redução da jornada para 42 horas semanais, momento em que a negociação coletiva pode desempenhar papel fundamental na organização das novas condições de trabalho, respeitados os limites constitucionais estabelecidos pela própria Emenda.

A preservação desse espaço de negociação não representa resistência à eficácia dos novos direitos, mas reconhecimento de que a autonomia coletiva constitui garantia constitucional e instrumento legítimo de organização das relações laborais. A transição deve permitir que empregadores e entidades sindicais possam avaliar os impactos das alterações, renegociar condições interdependentes e ajustar os instrumentos coletivos à nova realidade normativa.

Paralelamente, a simultaneidade das alterações relativas à duração do trabalho, associada ao prazo estabelecido para sua implementação, impõe desafios que não se restringem à adequação formal dos contratos de trabalho. A reorganização de escalas, turnos, equipes, processos produtivos e estruturas operacionais exige planejamento, avaliação de impactos e, em diversos casos, revisão de compromissos negociais e contratuais anteriormente assumidos.

Por isso, a análise da constitucionalidade do regime de transição não pode se limitar à constatação de que foi estabelecido determinado prazo para adaptação. É necessário verificar se esse prazo, consideradas a extensão e a simultaneidade das alterações, oferece condições materiais efetivas para que a reorganização das relações de trabalho ocorra de maneira ordenada, sem impor ônus desproporcionais ou comprometer garantias constitucionais.

A questão submetida ao Supremo Tribunal Federal consiste, portanto, em verificar se o modelo de transição adotado pela Emenda Constitucional nº 141/2026 estabeleceu uma relação proporcional entre os objetivos sociais pretendidos, os meios normativos empregados e o tempo efetivamente concedido para sua implementação.

Sob essa perspectiva, a presente ação não busca obstar a concretização dos novos direitos constitucionais, mas assegurar que sua implementação observe os demais valores e garantias que integram a ordem constitucional, especialmente a autonomia coletiva, a segurança jurídica e a proteção da confiança legítima.

É a constitucionalidade do percurso normativo escolhido para a implementação da mudança — e não a legitimidade da mudança em si — que constitui o núcleo da presente impugnação.

## II – DA LEGITIMIDADE ATIVA DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO E DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo - CNC é entidade sindical de grau superior, representante, **em plano nacional**, do comércio brasileiro e, como tal, promove a defesa dos direitos e interesses do comércio brasileiro de bens, **de serviços e de turismo** (cf. art. 1º, §1º, I, do Estatuto[1]).

Por conta disso, a CNC agrupa, em sua estrutura, **34** (trinta e quatro) **federações patronais** (27 estaduais e 7 nacionais). Integram essas entidades os **1.098 (mil e noventa e oito)** sindicatos dos diferentes segmentos do **comércio de bens, de serviços e de turismo no país**. Juntas, estas entidades representam cerca de **7 milhões de empresas**[2] – o equivalente **a 52,7% de todas as**

[1] "Art. 1º A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), fundada em 4 de setembro de 1945, e reconhecida pelo Decreto nº 20.068, de 30 de novembro de 1945, com jurisdição em todo o território nacional e sede no Distrito Federal, rege-se por este Estatuto. § 1º **São prerrogativas** constitucionais e objetivos institucionais da CNC: I- **representar, no plano nacional**, **os direitos e interesses** do comércio brasileiro de bens, de **serviços e de turismo** (Constituição Federal, art. 8º, III);"

[2] CNC - Dados do Observatório do Comércio – Disponível em https://observatorio.portaldocomercio.org.br/dado/big-numbers-cnc/

**unidades produtivas do Brasil.** Esta cifra representa uma concentração empresarial extraordinária, demonstrando a vitalidade empreendedora dos setores de comércio, serviços e turismo. O setor de comércio lidera com 3,3 milhões de estabelecimentos, seguido pelos serviços com 2,9 milhões e pelo turismo com 935 mil estabelecimentos. Destacando que desse número boa parte são microempresas e empresas de pequeno porte.

De forma relativamente mais significativa, os setores representados pela Confederação são responsáveis por **47,8% de todos os empregos formais do país.** Do ponto de vista da produção de valor agregado na nossa economia, as atividades representadas pela CNC respondem por **49,2% da geração de riqueza do Produto Interno Bruto brasileiro**, daí porque não lhe pode ser negada **a condição maior de legítima representante dos interesses das categorias econômicas (empresas) que integram o seu plano de representação sindical**[3].

Dita afirmativa se reveste de veracidade, porquanto, as **empresas** que operam nessa área são **vinculadas** à representação sindical da CNC, pois **atuam no comércio de bens, serviços e turismo**, conforme discriminação constante do **Quadro de Atividades e Profissões** a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que foi **recepcionado** pela Constituição Federal[4].

A relevância e a representatividade exsurgem pelo fato de que a CNC agrega em seus grupos, por sua vez, subdivididos em diversas categorias econômicas, inseridas no quadro, os seguintes ramos do comercio:

**1º Grupo** – Comércio Atacadista (com 28 categorias);

**2º Grupo** – Comércio Varejista (com 22 categorias);

**3º Grupo** – Agentes Autônomos do Comércio (com 19 categorias);

**4º Grupo** – Comércio Armazenador (com 5 categorias);

**5º Grupo** – Turismo e Hospitalidade (com 11 categorias).

[3] https://www.portaldocomercio.org.br/ acesso em 06/12/2022.
4 STF (RMS – 21.305-DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, RTJ – 137, pág. 1131/1135).

Dentro desse contexto, de acordo com o art. 2º, IX, da Lei nº 9.868/1999, a CNC enquanto "**Confederação Sindical**" (CF, art. 103, IX) atua como **legitimada** para propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade.

Outro requisito indispensável para admissão da ADI é a exigência de demonstração da **pertinência temática** na defesa dos preceitos fundamentais correlacionados.

Destaca a CNC a notória **pertinência temática** entre sua finalidade institucional e o presente pleito, visto que seus **representados**, em nível nacional, serão atingidos diretamente pelos efeitos da modulação proposta pela Emenda Constitucional que reduz a jornada de trabalho, sem, contudo, que haja tempo hábil para a readequação dos quadros de horários e funcionários, sendo evidente que esse fato cause **efeitos negativos** sobre a atuação econômica das empresas que atuam no âmbito do comércio de bens, serviços e turismo.

A **pertinência temática** se mostra inequívoca, de forma que a Emenda Constitucional nº 141/2026 da forma como proposta, irá interferir diretamente nos interesses de diversos empresários, **nas diferentes categorias econômicas** em que estão inseridos no campo de representação da Confederação peticionante.

Nesse sentido, a representação da CNC é de extrema relevância, pois é incumbida na **defesa dos interesses das empresas do setor de comércio, serviços e turismo**, sendo a entidade de cúpula responsável pela representação em âmbito nacional dos diversos sindicatos, federações e associações filiadas.

**Isto porque, enquanto entidade sindical de grau superior** responsável pela representação em âmbito nacional dos diversos sindicatos, federações e associações filiadas, **a CNC representa um dos principais setores da economia do país, o que reforça a ideia de legitimidade para o ajuizamento da presente ADI**, de forma que a decisão tomada nesse Incidente causará **efeitos** sobre a atuação econômica das empresas que integram sua base de representação.

Como já destacado a CNC congrega federações estaduais que abrangem mais de 7 milhões de estabelecimentos comerciais em todo o território nacional, empregando diretamente inúmeros trabalhadores formais. **Seus representados estão sujeitos à aplicação imediata dos dispositivos impugnados, porquanto** as alterações propostas na EC 141/2026 incidirão **com especial intensidade sobre o setor de comércio, serviços e turismo caracterizado por ampla diversidade de porte empresarial, elevada presença de microempresas e empresas de pequeno porte e grande heterogeneidade de atividades econômicas.**

A pertinência temática, exigida pela jurisprudência consolidada desta Suprema Corte, é direta e inequívoca: a norma impugnada **impõe obrigações trabalhistas e regulatórias que atingem, de modo imediato e uniforme, a totalidade dos estabelecimentos representados pela Requerente em todo o país**.

E assim, como será detalhadamente demonstrado, o texto da Emenda Constitucional da forma como posta viola um robusto conjunto de preceitos fundamentais da Constituição, como **livre iniciativa, as liberdades econômicas (art. 1º, IV e art. 170, caput da CRFB), a segurança jurídica (art. 5º, II, LIV, LV e art. 37, caput, da CRFB). Das cláusulas pétreas da isonomia (art. 5º, caput), do ato jurídico perfeito (art. 5º, inciso XXXVI) e do reconhecimento da negociação coletiva conjugado com a liberdade sindical (art. 7º, inciso XXVI, e arts. 5º, incisos XVII a XX, e 8º). Da ausência de tratamento diferenciado para empresas de pequeno porte (art.179 da CRFB).** Ademais, os empregadores necessitam de **segurança jurídica** para o pleno exercício de suas atividades, pois envolvem questões como livre iniciativa, liberdade econômica, poder diretivo, negociações trabalhistas, independentemente da defesa, pela CNC e suas Federações, dos interesses do setor junto aos governos estaduais e federal, entre outras.

Em suma, a representação da CNC é de extrema importância para o fortalecimento dos setores que representa, na medida em que trabalha para defender os interesses das empresas do comércio de bens, serviços e turismo, melhorar a qualidade dos serviços oferecidos e garantir melhores condições de trabalho para os profissionais do setor, **o que consubstancia, portanto, a pertinência temática**.

## III. DA OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE, DA LIVRE INICIATIVA, DA IGUALDADE MATERIAL E A SEGURANÇA JURÍDICA - ART. 6º, INCISO I, ART 10 DA EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Nos Arts. 6º, inciso I e 10, ambos da EC 141/2026 é estabelecido o prazo de 60 dias para que seja implementada **a redução do trabalho para 42 horas semanais, assim como a concessão de duas folgas semanais:**

> **Art. 1º** O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:
>
> "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;
>
> .....
>
> XV – repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;
>
> **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;
>
> **Art. 10.** Esta Emenda Constitucional entra em vigor:
>
> I – após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;
>
> II – na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

O prazo previsto é desproporcional à complexidade da mudança. O vício está concentrado no **art. 6º, inciso I**, da Emenda Constitucional nº 141/2026. É esse dispositivo que, ao fixar o marco **de "2 (dois) meses após a publicação"**, converte uma reforma estrutural legítima **em comando de cumprimento materialmente inviável.** O próprio *caput* do art. 6º anuncia que a redução "*será implementada de forma progressiva*", mas o inciso I **esvazia essa progressividade** ao impor o primeiro e mais disruptivo degrau em oito semanas, somado ao segundo repouso semanal na mesma data. Há, portanto, contradição interna entre a finalidade declarada pelo constituinte

derivado (gradualidade) e o meio escolhido (choque imediato), o que reforça a desproporcionalidade.

Trata-se de várias mudanças que exigem alterações estruturais no mercado de trabalho e no desenvolvimento de inúmeras atividades no setor produtivo, visto que a emenda não se limita a reduzir horas. Em 16 de dezembro de 2026 convergem, para todas as empresas:

1. a redução do teto semanal de 44 para 42 horas (art. 6º, I);
2. a exigência do segundo repouso semanal remunerado, que inviabiliza a escala 6x1 (art. 10, I);
3. a perda de eficácia das cláusulas coletivas de jornada e repouso (art. 3º);
4. a necessidade de acordo coletivo para distribuir as 42 horas em cinco dias, com jornada de 8h24 (art. 7º);
5. a revisão de contratos privados de prestação de serviços precificados em 44 horas, sem o prazo de aditamento de um ano garantido apenas aos contratos públicos (art. 9º).

Cada item, isoladamente, exige planejamento, negociação sindical, ajuste de sistemas de ponto e folha (eSocial) e eventual recrutamento. Somados e concentrados em oito semanas, tornam o cumprimento materialmente impossível para grande parte das empresas, especialmente as de operação contínua (exemplos: comércio, segurança, limpeza, hotelaria, alimentação).

A disciplina impugnada padece de vício material de incompatibilidade material com os **princípios constitucionais da proporcionalidade, da razoabilidade, da livre iniciativa, da igualdade material, da segurança jurídica** — pilares que conformam, de modo integrado, o modelo de regulação pública admitido pela Constituição Federal de 1988.

A CF estrutura a ordem econômica sobre fundamentos que conjugam, sem hierarquia apriorística, a valorização do trabalho humano e a livre

iniciativa (art. 170, caput). Esses vetores normativos não se antagonizam; antes, exigem harmonização racional pelo intérprete e pelo regulador. Como leciona Eros Roberto Grau[5], a ordem econômica constitucional não é liberal pura nem dirigista absoluta — é intervencionista moderada, admitindo a atuação estatal condicionada à observância de limites materiais e formais.

Nessa moldura, o poder regulatório do Estado não é ilimitado. O art. 174 da CF atribui ao Estado as funções de agente normativo e regulador da atividade econômica, determinando que tais funções sejam exercidas na forma da lei — o que implica, necessariamente, respeito aos princípios da proporcionalidade, da necessidade e da razoabilidade, consagrados tanto pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal quanto pela doutrina administrativista contemporânea.

Esse quadro normativo foi densificado pela Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica), cujo art. 1º, §1º, determina expressamente a observância de seus princípios na interpretação e aplicação do direito do trabalho. Dentre esses princípios figura a subsidiariedade da intervenção estatal: o poder público deve intervir na atividade econômica privada apenas quando necessário, na menor extensão possível, e mediante escolha dos meios menos gravosos para os regulados — o que a doutrina denomina "princípio da menor restrição possível" ou "teste de necessidade regulatória"[6].

A Constituição Federal, repita-se, em seu art. 170, caput, consagra a livre iniciativa como fundamento da ordem econômica. O art. 170, parágrafo único, por sua vez, assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

A segurança jurídica, protegida pelo art. 5º, compreende a preservação das situações consumadas e a possibilidade de orientar condutas diante de alterações relevantes do ordenamento. A confiança legítima não congela o regime anterior, mas exige avaliar a intensidade da mudança e a necessidade de acomodação das posições formadas sob disciplina válida.

Ingo Wolfgang Sarlet[7] relaciona a proteção da confiança às exigências de igualdade e proporcionalidade na transição de regimes de

[5] GRAU, Eros Roberto. ***A Ordem Econômica na Constituição de 1988***. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2017

[6] BINENBOJM, Gustavo. ***Poder de Polícia, Ordenação, Regulação***. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

direitos sociais. Seu estudo permite compreender que a segurança jurídica possui dimensão prospectiva: a reforma pode exigir adaptação razoável para que os destinatários reorganizem suas condutas. A formulação foi desenvolvida em contexto de direitos sociais e é aqui utilizada com preservação dos interesses dos trabalhadores, não como fundamento de imunidade empresarial.

Não se sustenta que a antiga previsão de 44 horas tenha criado direito fundamental do empregador de exigir essa jornada indefinidamente. Tratava-se de teto protetivo, suscetível de redução. Também não se invoca a livre iniciativa como cláusula de imunidade aos direitos sociais. A lesão apontada resulta da conjugação de obrigações novas sobre relações continuadas, da compressão do tempo de adaptação e da insuficiência dos meios disponíveis para preservar posições constitucionalmente protegidas.

A disciplina constitucional da jornada admite evolução e melhoria das condições sociais. O controle requerido incide sobre a proporcionalidade do calendário e sobre a preservação de um espaço efetivo para adaptação negocial, sem converter a opção pelo descanso em matéria imune a qualquer exame de seus efeitos temporais.

Os parâmetros **diretamente invocados** são os **art. 1º, IV, 5º, caput, XXXVI e LIV, e 60, § 4º, IV. A segurança jurídica e a igualdade orientam o exame das situações preexistentes e da distribuição dos encargos; a proporcionalidade integra o controle da intensidade e da forma da restrição. Os arts. 1º, IV, 7º, XXVI, 8º, III e VI, 170, caput, IV, VII, VIII e IX, e 179 da CF** auxiliam a concretizar esses parâmetros.

## II.1. O próprio ordenamento exige prazo razoável de vigência

O art. 8º da Lei Complementar nº 95/1998 determina que a vigência das leis contemple **prazo razoável para que delas se tenha amplo conhecimento**, reservando a vigência imediata às de pequena repercussão. O art. 23 da LINDB, incluído pela Lei nº 13.655/2018, impõe regime de transição proporcional quando nova orientação estabelece dever novo. Embora dirigidos ao legislador ordinário e ao aplicador, esses dispositivos positivam um padrão de razoabilidade que serve de parâmetro para aferir a proporcionalidade da cláusula de vigência.

O STF já examinou a suficiência de *vacatio legis* para fins de proteção da confiança. No **RE 566.621**[7] (Tema 4), a Corte considerou que o prazo de 120 dias da LC 118/2005 foi suficiente para a adaptação dos contribuintes a uma alteração de prazo prescricional, mudança de complexidade incomparavelmente menor que a reestruturação nacional de jornadas. Se 120 dias foram o parâmetro para uma regra de contagem de prazo, 60 dias não podem ser razoáveis para redesenhar a organização do trabalho de dezenas de milhões de empregados.

| **Norma** | **Objeto** | **Vacatio / transição** |
|---|---|---|
| EC 141/2026 | Jornada de 42h + segundo repouso semanal | **60 dias** |
| Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) | Alterações na CLT | 120 dias |
| LC 118/2005 | Prazo de repetição de indébito tributário | 120 dias (RE 566.621) |
| Código Civil (Lei 10.406/2002) | Novo regime civil | 1 ano |
| CPC (Lei 13.105/2015) | Novo processo civil | 1 ano |
| LGPD (Lei 13.709/2018) | Proteção de dados | 24 meses, depois ampliado |

## II.2. Proporcionalidade em sentido estrito

A dilação do prazo é medida menos gravosa e igualmente apta a realizar a finalidade da Emenda. O ganho de antecipar a etapa de 42 horas em alguns meses é marginal diante do risco de descumprimento generalizado, judicialização em massa, desligamentos e desabastecimento de serviços essenciais no fim de ano. A transição curta não protege melhor o trabalhador: expõe-no à perda de renda variável, a escalas improvisadas e ao risco de dispensa.

[7] STF. RE 566.621, Disponível em https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628479

**II. 3 A transição cai no auge da temporada de Natal e Réveillon**

O **termo inicial** da redução da jornada de 44 horas, fixado pela EC 141/2026 para 16 de dezembro de 2026, **coincide com a semana de maior movimento do ano em diversos segmentos do comércio, dos serviços e do turismo.** Não se trata de uma data qualquer. **Em muitos centros do país,** o período **entre dezembro e o Carnaval** é aquele **em que se gera a renda que sustenta o restante do ano.** Para o pequeno comerciante, para o hotel de destino sazonal e para o prestador de serviços em cidades turísticas, a temporada responde por parcela decisiva do faturamento anual. É justamente nesse intervalo que as empresas mais precisam de horas de trabalho disponíveis, e a Emenda as reduz de uma só vez.

O impacto também alcança os próprios trabalhadores. A alta temporada é o momento em que o trabalhador consegue ampliar sua renda, seja pela contratação temporária, seja pelas escalas adicionais, comissões, gorjetas e demais ganhos vinculados ao volume de atividade. Uma transição abrupta, que desorganiza escalas e retrai contratações já planejadas, compromete exatamente a janela em que essa renda complementar se forma.

A relevância da sazonalidade deve ser demonstrada por reservas, contratos, escalas, projeções de demanda e cronogramas dos segmentos afetados. A mera referência ao Natal não prova a impossibilidade de adaptação, mas torna pertinente examinar o momento concreto em que a obrigação passa a incidir.

As contratações temporárias para o fim de ano são planejadas a partir de setembro e outubro. Quando a EC foi promulgada, em 16 de outubro, os quadros e as escalas da temporada já estavam dimensionados com base em 44 horas semanais e seis dias de trabalho. Exigir que esse planejamento seja refeito em oito semanas, no auge da demanda, impõe ônus desproporcional e de cumprimento materialmente inviável para boa parte dos empregadores.

Há, ainda, **um impacto gerencial que não pode ser desconsiderado**. A redução da jornada **exige, simultaneamente, redesenhar escalas, recalcular a cobertura de postos, ajustar sistemas de controle de ponto e folha de pagamento, revisar acordos de compensação e bancos de horas, recrutar e treinar novos empregados e renegociar contratos com clientes e fornecedores.** A**dministrar todas essas mudanças ao mesmo tempo em que a**

**operação atinge seu pico de volume multiplica o risco de erro, de passivo trabalhista e de falha no atendimento.**

As consequências recaem sobre todos: lojas e serviços com horário reduzido, filas e desabastecimento, perda das vendas que financiam o ano das pequenas empresas e recurso compulsório a horas extras, com adicional de 50% ou mais, justamente quando a mão de obra está escassa. Para serviços essenciais e de funcionamento contínuo, como hospitais, segurança, transporte, alimentação, hotelaria e turismo de alta temporada, o risco é de descontinuidade.

O prazo questionado recai, portanto, sobre atos de execução encadeada. A entidade sindical precisa convocar seus órgãos, identificar demandas, negociar e formalizar cláusulas; a empresa precisa definir a cobertura, ajustar controles e, quando necessário, contratar; a contratação demanda seleção e formação; a revisão de preços depende da contraparte e dos termos do contrato. A simultaneidade desses procedimentos distingue a adaptação material da mera ciência da norma.

Nos contratos de serviços continuados, a obrigação assumida pode consistir em manter determinado posto ou atendimento por uma quantidade de horas que não diminui quando a jornada individual é reduzida. Em um hotel, a necessidade de recepção não desaparece com o repouso do empregado. Em serviços de limpeza contratados por frequência e horário, o tomador pode continuar exigindo a prestação pactuada. A adaptação exige repor capacidade de trabalho, reorganizar o serviço ou renegociar sua extensão.

Não há garantia constitucional de manutenção de margens de lucro, nem toda dificuldade contratual alcança a dimensão de direito fundamental. A intervenção torna-se relevante para o controle quando a concentração temporal restringe de maneira excessiva a possibilidade de cumprimento lícito e afeta a continuidade de atividades essenciais, a negociação coletiva, a renda sazonal dos trabalhadores e a posição de terceiros. É essa intensidade, demonstrada por segmento e por operação, que fundamenta o pedido parcial.

Sendo assim, considerando-se que a EC 141/2026 nos seus arts. 6º, inciso I, 10 violam também, de forma independente, preceitos constitucionais da maior relevância, como da razoabilidade, da isonomia, da proporcionalidade, livre iniciativa, segurança jurídica requer-se,

sucessivamente, sejam reconhecidas referidas inconstitucionalidades por violação direta e autônoma à Constituição.

Assim, requer a medida cautelar como será exposta, assim como sua confirmação, para declarar a inconstitucionalidade do regime de transição instituído pelos arts. 3º, 6º, I, e 10, I, da EC nº 141/2026, na parte em que concentra em apenas dois meses a redução do teto semanal para 42 horas, a exigibilidade do segundo repouso semanal remunerado e a cessação das cláusulas coletivas incompatíveis, por violação aos arts. 1º, IV, 5º, caput, XXXVI e LIV, 170, caput, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal, estabelecendo-se cronograma constitucionalmente adequado, com a primeira etapa após doze meses da publicação e a segunda um ano depois, ou em outro prazo que esta Corte considere suficiente, com coordenação dos efeitos dos arts. 3º, 6º, 7º e 10 da Emenda e das alterações dos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, vedada interpretação que, por meio de dispositivo remanescente, antecipe os limites finais de jornada, esvazie a etapa intermediária ou torne inócua a decisão desta Corte, preservados o conteúdo material e os objetivos protetivos da reforma;

Subsidiariamente, poderia ser concedida uma transição adequada de 12 meses de acordo com a complexidade das mudanças e o mercado de trabalho brasileiro.

## IV – DA AFRONTA AO RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, LIBERDADE SINDICAL, A GARANTIA DO ATO JURÍDICO PERFEITO - ART. 3º, 6º, INCISO I, 7º, 10º, INCISO I

O art. 3º da EC nº 141/2026 determina que, após dois meses de sua publicação, perderão eficácia as cláusulas de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado incompatíveis com o novo regime constitucional.

A norma impugnada não se limita a alterar os parâmetros constitucionais da jornada de trabalho. Seu efeito é mais amplo: promove a extinção automática de cláusulas coletivas regularmente negociadas e legitimamente incorporadas à disciplina das relações de trabalho.

A **CF reconhece expressamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), conferindo à negociação coletiva status de garantia**

**constitucional.** Tal diretriz foi reforçada no julgamento pelo STF do **Tema 1046**, quando assentou a constitucionalidade dos instrumentos coletivos que, mediante adequação setorial negociada, estabeleçam disciplina própria para direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis:

> Tema 1.046 da Repercussão Geral:
> EMENTA: Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." 5. Recurso extraordinário provido. (ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02-06-2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

O reconhecimento constitucional da negociação coletiva não tutela apenas o resultado da negociação. Protege, sobretudo, **a autonomia coletiva da vontade,** isto é, o espaço institucional reservado às entidades sindicais para disciplinar, por meio da autocomposição, aspectos relevantes das relações de trabalho.

É precisamente esse espaço constitucionalmente protegido que o art. 3º da EC nº 141/2026 compromete.

Ao determinar que cláusulas coletivas regularmente pactuadas *"ficarão sem efeito"*, o dispositivo substitui a deliberação das categorias econômicas e profissionais por uma decisão estatal unilateral. Não se trata de mera regulamentação da negociação coletiva, mas da eliminação compulsória dos seus resultados normativos.

A própria Emenda evidencia essa contradição. Enquanto o novo § 2º do **art. 7º preserva a negociação coletiva para a instituição de regimes compensatórios de jornada, o art. 3º extingue cláusulas coletivas validamente celebradas** exatamente na matéria em que a **Constituição historicamente conferiu maior protagonismo à autonomia coletiva.**

A **inconstitucionalidade torna-se ainda mais evidente** porque a norma impugnada **alcança inúmeros regimes diferenciados construídos ao longo de décadas de negociação coletiva, como as jornadas 12x36, 24x72, 24x96, os regimes *offshore*, os turnos ininterruptos de revezamento e as escalas de plantão e sobreaviso, afetando setores essenciais da economia nacional.**

Sob a perspectiva do controle de proporcionalidade, igualmente não se sustenta a medida impugnada.

Ainda que se admita a legitimidade constitucional da redução da jornada semanal e da ampliação do repouso semanal remunerado, a supressão automática das cláusulas coletivas não se revela necessária para a consecução desses objetivos.

Existiam alternativas normativas significativamente menos gravosas à autonomia coletiva, tais como:

- preservação dos instrumentos coletivos até o término de sua vigência;
- estabelecimento de regime de transição escalonado;
- renegociação obrigatória das cláusulas incompatíveis;
- manutenção temporária dos regimes especiais até celebração de novos instrumentos coletivos.

O constituinte reformador, entretanto, **optou pela medida mais restritiva possível, expulsando do ordenamento cláusulas coletivas regularmente pactuadas e reduzindo substancialmente o espaço constitucional de autorregulação das categorias profissionais e econômicas.**

**Nesse sentido, impugna-se o <u>núcleo temporal</u> estabelecido pelas disposições da EC nº 141/2026.** O art. 3º determina que, decorridos dois meses de sua publicação, fiquem sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso incompatíveis com a Emenda. O art. 6º, I, estabelece, no mesmo marco, o teto semanal de 42 horas, enquanto o inciso II fixa o teto de 40 horas um ano após o decurso desse

primeiro prazo. O art. 10, I, por sua vez, determina a entrada em vigor da nova redação do art. 7º, XV, da Constituição após dois meses.

**A objeção recai, portanto, sobre a forma como essas alterações foram concentradas e distribuídas no tempo**, especialmente pela imposição de um prazo de apenas dois meses para a adequação simultânea das jornadas, escalas de trabalho e instrumentos coletivos.

Embora os prazos estejam previstos nesses dispositivos, sua aplicação **depende da articulação com as demais regras introduzidas pela Emenda,** especialmente a nova redação dos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, a possibilidade de ampliação da jornada diária prevista no art. 7º da EC e a regra geral de vigência do art. 10, II.

A suspensão isolada do art. 3º seria insuficiente para preservar escalas contrárias a um mínimo constitucional já eficaz. A suspensão isolada do art. 6º, I, poderia gerar controvérsia sobre a incidência direta do teto permanente de quarenta horas, mantendo o repouso e a cessação das cláusulas no primeiro bimestre. Daí a necessidade de decisão articulada, com definição positiva do regime de cada intervalo.

O objeto interpretativo sucessivo recai sobre o alcance do art. 3º e da autorização do art. 7º da Emenda, em conjunto com o novo § 2º do art. 7º da Constituição. Busca impedir que a incompatibilidade de uma cláusula seja convertida em desaparecimento integral do instrumento ou em exigência automática de novo ACT ou CCT quando já houver autorização anterior compatível.

Essa delimitação atende ao art. 3º da Lei nº 9.868/1999. Não se requer arrastamento genérico de todos os dispositivos da Emenda, pois normas autônomas favoráveis à organização da transição ou protetivas dos salários não precisam ser eliminadas para a correção do vício alegado.

Verifica-se, assim, afronta direta ao conteúdo essencial dos arts. 7º, XXVI, e 8º da Constituição Federal, **os quais consagram o reconhecimento das**

**convenções e acordos coletivos de trabalho, a autonomia sindical e a liberdade de negociação coletiva**.

## IV. 1 Da violação ao núcleo essencial da negociação coletiva

Poder-se-á alegar que a EC nº 141/2026 não aboliu a negociação coletiva, uma vez que o art. 7º, XXVI, permanece formalmente inalterado.

A objeção não procede.

**O parâmetro constitucional não é a preservação meramente formal do texto constitucional, mas a manutenção da efetividade das garantias fundamentais.**

Existe diferença substancial entre **conformar** um direito fundamental e **esvaziá-lo**. Enquanto conformar significa disciplinar seu exercício, preservando sua utilidade constitucional, esvaziar significa retirar justamente os elementos que lhe conferem eficácia prática.

Se a EC houvesse apenas reduzido a jornada semanal para quarenta horas ou ampliado o repouso semanal remunerado para dois dias, estar-se-ia diante de legítima conformação constitucional.

Ocorre que o art. 3º vai além. A norma não apenas estabelece novos limites materiais para as futuras negociações. Ela **elimina**, **de forma automática e generalizada, a eficácia de instrumentos coletivos regularmente celebrados.**

Em consequência, a autonomia coletiva deixa de constituir mecanismo efetivo de autorregulação para se tornar garantia apenas formal.

A CF, contudo, não protege a mera existência nominal da negociação coletiva**. Protege sua efetividade**.

Por essa razão, a vedação do art. 60, § 4º, IV, alcança tanto a supressão expressa de direitos e garantias individuais quanto as emendas que, embora preservem sua previsão formal, comprometam substancialmente seu núcleo essencial, provocando assim o esvaziamento substancial das garantias constitucionais.

## IV. 2 Da proteção do art. 7º, XXVI, pelas cláusulas pétreas

A jurisprudência igualmente rejeita a compreensão de que a proteção conferida pelo art. 60, § 4º, IV, restringe-se aos direitos previstos no art. 5º da CF.

No julgamento da **ADI 939/DF**, a Suprema Corte reconheceu que garantias constitucionais situadas fora do art. 5º podem ser qualificadas como direitos fundamentais protegidos pelas cláusulas pétreas, citando expressamente o princípio da anterioridade tributária previsto no art. 150 da CF.

Desse entendimento decorre que o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no art. 7º, XXVI, e inserido no próprio Título II da Constituição ("**Dos Direitos e Garantias Fundamentais**"), também integra o âmbito material de proteção do art. 60, § 4º, IV.

Além disso, ao apreciar a **ADI 5935/DF**[8], o STF reafirmou que o controle das cláusulas pétreas envolve a preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais e a vedação de medidas tendentes ao seu esvaziamento substancial.

Assim, ao extinguir compulsoriamente a eficácia de instrumentos coletivos regularmente celebrados, o art. 3º da EC nº 141/2026 não promove

[8] STF. ADI 5.935/DF, Rel. Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgamento em 22/05/2020, publicação no DJe de 03/06/2020: "Os direitos e garantias individuais foram alçados à condição de cláusula pétrea pela primeira vez na Constituição da República de 1988. O art. 60, §4º, IV, protege o texto constitucional de emendas que atinjam o núcleo essencial desses direitos ou tendam a aboli-los". Disponível em https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752834387

mera adaptação do sistema constitucional trabalhista. O dispositivo interfere diretamente no núcleo essencial da autonomia coletiva da vontade, da liberdade sindical e da garantia de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

**IV. 3 - Violação ao ato jurídico perfeito - art. 60, § 4º, inciso IV**

Em outro aspecto necessário apontar que a redação: "*ficam sem efeito as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda*" além das afrontas já mencionadas também viola o ato jurídico perfeito, previsto no art. 60, § 4º, inciso IV, da CF.

Ocorre que a alteração afeta negócios jurídicos bilaterais já consumados e em plena execução para desqualificá-los. A garantia constitucional do ato jurídico perfeito impede que norma superveniente elimine ou altere no meio do caminho os efeitos futuros de prestações negociais validamente pactuadas sob a regra anterior antes que se esgote o prazo ajustado pelas partes.

Assim há evidente afronta ao Art. 60, § 4º, inciso IV, Art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição de 1988.

**IV. 4 – Da violação à razoabilidade e à proporcionalidade do regime de transição - Insuficiência de prazo para negociações coletivas - arts 3º, 6º e 7º da EC 141/2026**

O art. 7º da Emenda autoriza, apenas mediante ACT ou CCT, a ampliação da duração diária para distribuir as 42 horas durante a transição. Portanto, a divisão de 42 horas por cinco dias, que resulta em oito horas e 24 minutos, não demonstra contradição constitucional insolúvel. A questão central reside no tempo efetivo para obter ou adaptar a autorização coletiva e reorganizar a execução, ou seja, na limitação dos mecanismos de adaptação ao novo regime, uma vez que a reorganização da jornada no período de transição depende essencialmente da negociação coletiva.

Ao examinar conjuntamente os arts. 3º, 6º e 7º da Emenda, Otavio Torres Calvet[9] identifica uma possível assimetria na estrutura da negociação durante a transição. De um lado, o art. 3º retira eficácia das cláusulas incompatíveis anteriormente ajustadas, embora possam subsistir vantagens concedidas no mesmo processo negocial; de outro, o aproveitamento das 42 horas, quando distribuídas em cinco dias com duração diária superior a oito horas, depende da autorização coletiva prevista no art. 7º. Para o autor, essa conjugação pode deslocar o equilíbrio da negociação, tornando o acesso à etapa intermediária dependente de novas concessões patronais.

A relevância dessa crítica reside na necessidade de conferir utilidade prática à transição instituída pelo próprio constituinte reformador. No modelo de distribuição fixa por cinco dias, a ausência de autorização coletiva suficiente pode limitar a prestação ordinária a quarenta horas já no primeiro marco, antecipando o resultado organizacional que a Emenda previu para momento posterior. A questão constitucional exige, portanto, examinar se o prazo concedido permite utilizar efetivamente os mecanismos de adaptação previstos, sem que a negociação ocorra sob pressão temporal capaz de comprometer sua função.

A CF pode conformar o espaço de negociação. Não se afirma que todo aumento de um piso social suprima a liberdade sindical, nem que a Emenda extinguiu a negociação: os novos §§ 2º e 3º do art. 7º da Constituição e o art. 7º da Emenda mantêm possibilidades expressas. **A questão é a viabilidade de exercê-las antes que o regime anterior cesse e a nova exigência produza todos os seus efeitos.**

Uma autorização negocial que precisa ser implementada em janela exígua pode ter utilidade reduzida para os grupos que dependam de assembleias, mediação e compatibilização de bases territoriais. A garantia institucional deve ser considerada em sua operação concreta. O Estado não pode tratar a negociação coletiva como tarefa instantânea quando a própria transição depende de seu resultado.

[9] CALVET, Otavio Torres. *Inconstitucionalidades da Emenda Constitucional nº 141/2026*. p. 7–10. Disponível em https://otaviocalvet.com/ContentDetail?id=6ae5fbd692f7f0765bf0eaca

A análise de Calvet[10] reforça a necessidade de avaliar o tempo disponível juntamente com as condições em que a negociação será realizada. A cessação de cláusulas anteriores e a exigência de autorização para a nova distribuição diária concentram, no mesmo intervalo, a revisão do ajuste existente e a construção de sua alternativa. Embora a exigência de negociação coletiva não seja, isoladamente, incompatível com a Constituição, sua efetividade pressupõe oportunidade concreta para a formação da vontade das categorias e para a discussão das consequências do novo regime. A insuficiência dessa oportunidade pode reduzir o espaço negocial que a própria Emenda pretende preservar.

Esse ponto é especialmente importante para a etapa de 42 horas. Em uma distribuição fixa por cinco dias, sem mecanismo válido de ampliação diária, oito horas de trabalho por dia resultam em quarenta horas ordinárias. O art. 7º permite utilizar as 42 horas, mas exige autorização coletiva. A ausência de tempo para negociar pode antecipar, para parte dos destinatários, o efeito organizacional do teto final, reduzindo a utilidade da etapa intermediária.

O empregador não possui direito potestativo à celebração de ACT ou CCT. A discordância sindical integra a negociação. A solução constitucionalmente adequada deve oferecer tempo efetivo e previsível para o processo, sem condicionar indefinidamente o direito ao repouso à vontade de uma das partes.

As Convenções nº 98 e 154 da OIT, incorporadas ao ordenamento, reforçam a promoção da negociação voluntária. São utilizadas como elementos interpretativos do conteúdo das garantias constitucionais, sem afirmação de que possuam, nesta causa, hierarquia superior à Emenda ou constituam parâmetros autônomos para invalidá-la.

Quanto ao art. 3º, Calvet destaca que acordos e convenções coletivas podem constituir conjuntos de concessões recíprocas, cuja compreensão exige considerar a relação entre a organização da jornada e as vantagens pactuadas. Nessa perspectiva, a retirada antecipada de determinada

[10] CALVET, Otavio Torres. *Inconstitucionalidades da Emenda Constitucional nº 141/2026*. p. 7–10. Disponível em https://otaviocalvet.com/ContentDetail?id=6ae5fbd692f7f0765bf0eaca

cláusula, acompanhada da manutenção das contrapartidas a ela vinculadas, **compromete o equilíbrio do negócio coletivo e a confiança em sua execução durante o prazo ajustado.**

Convenções e acordos integram soluções negociais complexas. Uma escala pode ter sido considerada na fixação de adicionais, folgas, benefícios ou outras condições. Sua superação exige examinar o conjunto, mas não autoriza presumir que qualquer benefício seja contrapartida de qualquer cláusula de jornada.

O art. 611-A, § 4º, da CLT trata da anulação judicial de cláusula e de cláusula compensatória correspondente. A hipótese é distinta da perda superveniente de eficácia determinada pela emenda. Sua lógica demonstra a relevância das relações entre concessões, sem autorizar cancelamento unilateral de vantagens, devolução de pagamentos ou extensão automática daquele regime a todos os instrumentos.

A pretensão deduzida nesta ação não consiste em impedir a incidência da EC nº 141/2026 sobre os instrumentos coletivos vigentes, nem em conferir eficácia permanente a cláusulas convencionais. O que se busca é assegurar regime de transição compatível com a complexidade dos processos negociais envolvidos, preservando a efetividade da negociação coletiva, evitando que a exiguidade do período de transição reduza essa garantia constitucional a mera formalidade destituída de capacidade real de conformar as condições de adaptação ao novo regime jurídico.

Nos RE 593.126 AgR e 564.425 AgR, relativos à política salarial, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a possibilidade de incidência de legislação superveniente sobre condições previstas em norma coletiva, sem ofensa, nas hipóteses examinadas, ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada. Por sua vez, a ADPF 323 afasta a prorrogação judicial automática de cláusulas após o término da vigência do instrumento.

Esse fundamento demanda a identificação, nos instrumentos atingidos, das cláusulas efetivamente relacionadas e das consequências de sua cessação. Demonstrada essa interdependência, a proteção constitucional da negociação coletiva reforça a necessidade de uma transição que permita

revisar o conjunto pactuado, preservando as prestações consumadas e evitando que a alteração normativa imponha, sem acomodação suficiente, a manutenção de obrigações dissociadas das condições que justificaram sua contratação.

**Em consequência de tudo que foi abordado, o art. 3º da EC** nº 141/2026 **deve ser declarado inconstitucional, por violação aos arts. 7º, XXVI, 8º, caput, III e VI, 5º, XXXVI, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal, preservando-se a eficácia das convenções e acordos coletivos regularmente celebrados até sua revisão, substituição ou renegociação pelas partes legitimadas, em observância ao princípio constitucional da autonomia coletiva da vontade e à orientação firmada pelo no Tema 1046 da Repercussão Geral.**

Subsidiariamente, requer-se a concessão de **interpretação conforme à Constituição para afastar qualquer interpretação que imponha a perda automática de eficácia de cláusulas coletivas vigentes, assegurando-se a preservação da autonomia coletiva da vontade, da liberdade sindical e do modelo constitucional de adequação setorial negociada reconhecido pelo próprio.**

## V- DA AUSÊNCIA DE TRATAMENTO DIFERENCIADO PARA AS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - art. 5º da EC 141/2026

O art. 5º admite futura lei complementar com medidas transitórias para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção do emprego. A autorização é facultativa e não constitui condição suspensiva da eficácia da Emenda. Sua existência, entretanto, revela o reconhecimento de que estruturas menores necessitam de mitigação específica.

O art. 5º da Emenda dispõe que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, para mitigar os impactos da reforma sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. O dispositivo é inconstitucional na forma como articulado com o art. 6º, inciso I, porque promete uma proteção que é indispensável e não pode chegar a tempo.

## V.1. A proteção é facultativa, sem prazo e posterior ao dano

O art. 5º não fixa prazo para a edição da lei complementar nem suspende a transição até que ela exista. Usa ainda o verbo "poderá", tornando a proteção uma faculdade do legislador. Enquanto isso, o art. 6º, inciso I, impõe a etapa de 42 horas e o segundo repouso a todas as empresas em 16 de dezembro de 2026, inclusive às de menor porte.

Lei complementar exige maioria absoluta nas duas Casas (art. 69 da CF) e não será aprovada, sancionada e regulamentada em oito semanas, das quais parte coincide com o fim da sessão legislativa. O resultado é que o regime diferenciado, quando e se vier, encontrará os pequenos negócios já submetidos ao regime geral, com os custos e os desligamentos já consumados. A própria condição de "manutenção de níveis de emprego" fica sem sentido, porque o choque sobre o emprego ocorre antes de a lei existir.

## V. 2. Violação ao tratamento favorecido (arts. 170, IX, e 179 da CF)

A CF impõe como princípio da ordem econômica o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte (art. 170, IX) e determina que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios lhes dispensem tratamento jurídico diferenciado, visando simplificar e reduzir suas obrigações trabalhistas, entre outras (art. 179). Trata-se de diretriz que o constituinte originário estendeu expressamente às obrigações trabalhistas.

O art. 5º reconhece formalmente esse dever, mas o neutraliza na prática. Submeter os pequenos negócios exatamente às mesmas obrigações e ao mesmo prazo das grandes empresas, remetendo a diferenciação a um momento indefinido, **equivale a negar-lhes o tratamento favorecido no período em que ele é mais necessário.** A violação é ainda mais grave porque o art. 179 fala justamente em **reduzir obrigações trabalhistas**, e a Emenda as aumenta para todos ao mesmo tempo.

## V.3. Isonomia material e proibição de proteção deficiente

A igualdade do art. 5º, caput, exige tratar desigualmente os desiguais. Uma grande rede varejista dispõe de departamento de pessoal, banco de candidatos, sistemas de escala e caixa para absorver horas extras; um pequeno comércio com cinco empregados não tem nada disso. Impor a ambos as mesmas condições e o mesmo prazo de 60 dias é tratar igualmente os desiguais.

O peso desses agentes no emprego torna o risco sistêmico. Segundo o Sebrae[11], com base no Caged, as microempresas e empresas de pequeno porte criaram 543,5 mil dos 921,6 mil empregos formais abertos no Brasil no primeiro semestre de 2026, cerca de 59% do total. São elas, também, as que menos conseguem recrutar num mercado com desemprego de 5,3%.

Há, por fim, violação à vertente da proporcionalidade que proíbe a proteção deficiente. Quando a própria CF impõe um dever de proteção específico (arts. 170, IX, e 179) e a norma de reforma o enuncia sem lhe dar qualquer eficácia no tempo, a tutela oferecida é insuficiente em grau incompatível com o mandamento constitucional.

## V.4. Solução constitucionalmente adequada

A declaração de nulidade do art. 5º não beneficiaria ninguém, pois eliminaria a única referência ao tratamento diferenciado. A solução adequada é a **interpretação conforme à Constituição Federal**, para assentar **que a etapa de 42 horas e o segundo repouso semanal (arts. 6º, I, e 10, I) não se aplicam a microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte antes da edição da lei complementar** prevista no art. 5º ou, no mínimo, antes do termo que esta Corte vier a fixar para as demais empresas, acrescido de prazo adicional compatível com o escalonamento por porte adotado no direito comparado (tópico XI).

[11] https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/micro-e-pequenas-empresas-lideram-a-criacao-de-empregos-no-primeiro-semestre-de-2026/

## VI - VIOLAÇÃO À ISONOMIA E A LIVRE CONCORRÊNCIA (art. 9º) e regime das empresas estatais (art. 8º, § 1º)

### 1. O privilégio exclusivo dos contratos com o Poder Público (art. 9º)

O art. 9º da Emenda garante aos contratos com a administração pública que envolvam emprego direto de mão de obra a manutenção da jornada de 44 horas até o aditamento de reequilíbrio econômico-financeiro, por até um ano. Os contratos privados de prestação de serviços, precificados exatamente da mesma forma, submetem-se à etapa de 42 horas em dois meses.

O tratamento diferenciado estabelecido pelo art. 9º da Emenda também merece questionamento sob a ótica da isonomia e da livre concorrência, uma vez que **não há justificativa razoável para que apenas as empresas que mantêm contratos com a Administração Pública disponham de prazo mais amplo para se adaptar às novas regras de duração do trabalho.**

A própria existência dessa previsão demonstra que o legislador reconheceu que a redução da jornada provoca alterações nos custos das empresas, especialmente naquelas que possuem contratos de prestação de serviços em andamento, cujos valores foram definidos considerando a jornada de 44 horas semanais. Ocorre que **essa realidade não se restringe aos contratos administrativos**. Empresas que prestam serviços para particulares também assumiram obrigações, organizaram suas equipes e estabeleceram os preços de seus contratos com base nas condições trabalhistas então vigentes.

A análise do já citado Professor Otavio Torres Calvet[12] converge com essa compreensão. Ao examinar o art. 9º da Emenda, o autor identifica como

[12] CALVET, Otavio Torres. *Inconstitucionalidades da Emenda Constitucional nº 141/2026*. p. 7–10. Disponível em https://otaviocalvet.com/ContentDetail?id=6ae5fbd692f7f0765bf0eaca

elemento relevante para a comparação a existência de contratos anteriormente precificados segundo a jornada de 44 horas semanais. Sob essa perspectiva, a necessidade de adaptação decorre da alteração superveniente do parâmetro de execução e de composição do preço, circunstância igualmente verificável nas contratações privadas. A natureza do tomador, isoladamente considerada, não explica por que somente uma parcela dos prestadores merece proteção transitória diante do mesmo fato econômico.[1]

Reconhece-se que os contratos administrativos apresentam peculiaridades quanto ao procedimento de revisão de preços, à execução orçamentária e à continuidade dos serviços públicos. Essas particularidades podem justificar disciplina específica para o processamento do reequilíbrio, mas não demonstram, por si, a necessidade de conferir exclusivamente aos respectivos postos de trabalho um teto semanal mais elevado. O ponto constitucionalmente controvertido é a extensão da diferenciação: a proteção do contrato público foi realizada mediante tratamento desigual da própria duração do trabalho, embora o impacto que fundamenta a transição também alcance contratos privados preexistentes.

Isso porque, caberia ao legislador justificar o porquê a necessidade de recomposição dos contratos públicos autoriza a manutenção transitória das 44 horas, enquanto contratos privados preexistentes, igualmente estruturados segundo a jornada anterior, devem absorver a alteração em prazo substancialmente menor. A natureza pública do tomador identifica uma diferença de regime jurídico, mas não demonstra, por si só, a suficiência constitucional da distinção estabelecida.

O contraste interno mais concreto envolve empresas com compromissos privados continuados preexistentes e empresas com emprego direto de mão de obra em contratos públicos abrangidos pelo art. 9º. Ambas com preços definidos antes da reforma, obrigação de cobertura e necessidade de reorganização de equipes. Apenas o segundo grupo dispõe do mecanismo temporal específico vinculado ao aditamento, limitado a um ano.

A situação se torna ainda mais contraditória quando se observa que os contratos administrativos já contam com proteção específica quanto à manutenção de seu equilíbrio econômico-financeiro, assegurada pelo art. 37, XXI, da Constituição Federal, observados os requisitos legais para sua recomposição. **Ou seja, a Emenda concede maior prazo de adaptação justamente às empresas cujos contratos já possuem mecanismos específicos de proteção, enquanto impõe uma transição mais curta àquelas que podem enfrentar maiores dificuldades para renegociar suas obrigações.**

A comparação não visa eliminar o art. 9º nem estender por decisão judicial todo o regime administrativo à contratação privada, mas demonstrar que a própria Emenda reconhece a necessidade de acomodar obrigações previamente assumidas. Esse reconhecimento deve integrar o controle de proporcionalidade da janela geral, consideradas as diferenças de regime **e deve ser considerado para todos.**

A distinção produz três desigualdades simultâneas:

1. **Entre concorrentes (art. 170, IV):** empresas com clientes públicos operam por até um ano com custo horário menor, ganhando vantagem artificial de preço.

2. **Entre trabalhadores de empresas diferentes:** vigilantes ou auxiliares de limpeza da mesma função, cidade e convenção coletiva terão tetos de jornada distintos conforme o cliente do empregador.

3. **Entre trabalhadores da mesma empresa:** o simples remanejamento de um posto privado para um posto público altera o teto constitucional de jornada do empregado.

A diferenciação também transfere para a alocação contratual da mão de obra uma consequência que ultrapassa a organização empresarial. Como se observa, a coexistência de postos públicos e privados na mesma empresa permitirá que **empregados submetidos ao mesmo vínculo empregatício e ao mesmo instrumento coletivo recebam tratamento temporal distinto em razão do contrato ao qual estejam vinculados.** Essa consequência evidencia a necessidade de justificar a pertinência do critério adotado à luz da igualdade dos próprios trabalhadores, e não apenas dos interesses econômicos das empresas contratadas.

Para os fins do controle de constitucionalidade da EC, a livre concorrência atua como fundamento complementar à proteção da igualdade. A impugnação não pressupõe que qualquer diferenciação econômica configure violação de cláusula pétrea, mas nesse caso, a exclusão de situações materialmente comparáveis, sem justificativa suficiente para a desigualdade produzida, compromete a garantia de tratamento isonômico assegurada pelo art. 5º, caput, cuja proteção limita o exercício do poder de reforma nos termos do art. 60, § 4º, IV. Os efeitos concorrenciais demonstram a repercussão concreta dessa diferenciação e reforçam a necessidade de seu exame.

Onde a CF assegura igualdade sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput), a Emenda criou proteção exclusiva para os contratos em que o próprio Estado é o tomador. Registra-se, ainda, que o art. 9º impõe a estados, Distrito Federal e municípios o aditamento de todos os seus contratos de mão de obra, com despesa obrigatória sem fonte de custeio, o que gera tensão com o pacto federativo (art. 60, § 4º, I), parâmetro considerado pelo STF na ADI 7.222.

A solução que realiza a finalidade da norma sem discriminar é estender o prazo de adaptação de até um ano, com manutenção das 44 horas, a todos os empregadores. Como o art. 9º adiou apenas a redução da duração do trabalho, o segundo repouso semanal continua exigível na data fixada para os demais. Esse pedido é subsidiário ao pedido principal de dilação do termo inicial.

A desigualdade identificada no art. 9º evidencia a necessidade de que os critérios de diferenciação adotados pela EC guardem relação com a finalidade de cada disposição e com as condições concretas de seus destinatários. Essa exigência também orienta o exame do art. 8º, § 1º, que, ao excluir indistintamente os empregados públicos do regime previsto em seu caput, alcança empresas estatais exploradoras de atividade econômica em concorrência com a iniciativa privada, suscitando questão própria de isonomia e de compatibilidade com o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal.

Tal medida, visa corrigir a distribuição desigual dos encargos da transição e preserva a opção constitucional pela redução da jornada,

assegurando tempo de reorganização aos destinatários atingidos pela mesma alteração superveniente, conciliando, assim, a efetividade dos direitos sociais com a isonomia e a livre concorrência, impedindo que a natureza do tomador constitua, por si só, fundamento para proteção transitória desigual.

É medida necessária o reconhecimento da inconstitucionalidade da diferenciação estabelecida pelo art. 9º da EC nº 141/2026, por violação aos princípios da isonomia e da livre concorrência, previstos nos arts. 5º, caput, e 170, IV, da Constituição Federal, **a fim de que o prazo de adaptação de até um ano, com a manutenção do limite de 44 horas semanais, seja estendido também aos contratos de prestação de serviços celebrados entre particulares**, assegurando-se tratamento isonômico às empresas que se encontram em condições equivalentes, independentemente da natureza pública ou privada do tomador dos serviços.

## 2. A exclusão das estatais concorrenciais do regime do hipersuficiente (art. 8º, § 1º)

O art. 8º da EC exclui das regras de duração e controle de jornada o empregado com diploma de nível superior que receba ao menos duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social. O § 1º, contudo, afasta esse regime de todos os empregados públicos da administração direta e indireta.

Ao alcançar toda a administração indireta, o dispositivo atinge empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica em regime de concorrência, como bancos estatais e empresas de energia ou tecnologia. Isso contraria o art. 173, § 1º, II, da Constituição, que as sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas. Gera também desigualdade entre trabalhadores de mesma qualificação e remuneração conforme o empregador seja privado ou estatal concorrencial (art. 5º, caput).

Requer-se interpretação conforme à Constituição, para que a vedação do § 1º não alcance as empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica sujeitas ao art. 173, § 1º, II.

## VII – DIREITO COMPARADO: GRADUALIDADE E PRAZOS DE ADAPTAÇÃO NAS REFORMAS DA JORNADA DE TRABALHO

As experiências estrangeiras examinadas evidenciam diferentes formas de implantação da redução da jornada, com períodos de preparação, etapas sucessivas e, em determinados países, diferenciação conforme o porte empresarial.

No Chile[13], a Lei nº 21.561, publicada em 26 de abril de 2023, estabeleceu redução de 45 para 44 horas após um ano, para 42 horas após três anos e para 40 horas após cinco anos. Na Colômbia[14], a Lei nº 2.101/2021 previu a primeira redução obrigatória após dois anos e a passagem de 48 para 42 horas ao término de cinco anos. Ambos os modelos adotaram etapas sucessivas, embora com calendários e jornadas finais distintos.

No México[15], a reforma constitucional publicada em 3 de março de 2026 preservou a jornada de 48 horas naquele ano e estabeleceu reduções anuais de duas horas a partir de 2027, até alcançar 40 horas em 2030. O calendário assegurou aproximadamente dez meses antes da primeira redução e distribuiu a implementação integral por período próximo de quatro anos.

Na França[16], a Lei nº 98-461/1998 fixou a jornada legal de 35 horas a partir de janeiro de 2000 para empresas com mais de vinte empregados e de janeiro de 2002 para as demais, conforme os critérios legais. O diploma também convocou as organizações representativas à negociação das modalidades de redução antes dessas datas. O exemplo demonstra a articulação entre antecedência normativa, negociação coletiva e diferenciação do calendário por porte empresarial.

[13] https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-125909.html?utm_source=
[14] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php/norma_pdf.php?i=166506&utm_source=
[15] https://sil.gobernacion.gob.mx/Librerias/pp_ReporteSeguimiento.php?Asunto=5012445&SID=&Seguimiento=5012470&utm_source=
[16] https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000558109/?utm_source=

No Japão[17], a reforma de 1987 foi implementada mediante redução progressiva da jornada semanal geral para 46 horas em 1988, 44 horas em 1991 e 40 horas em 1994, acompanhada de disposições transitórias específicas. A experiência também ilustra a utilização de etapas para a reorganização do tempo de trabalho.

Em suma, ao analisarmos de forma mais evidente:

| País | Norma | Redução | Transição |
|---|---|---|---|
| México | Reforma do art. 123 da Constituição (2026) | 48h → 40h | 46h em 2027, 44h em 2028, 42h em 2029 e 40h em 2030 (Bloomberg Línea) |
| Chile | Lei das 40 horas (Lei 21.561/2023) | 45h → 40h | 44h em abr/2024, 42h em abr/2026 e 40h em abr/2028, cerca de 5 anos (L&E Global) |
| Colômbia | Lei 2.101/2021 | 48h → 42h | 47h em 2023, 46h em 2024, depois 2 horas por ano até 42h em jul/2026, 5 anos (texto da lei) |
| Coreia do Sul | Lei de Normas Trabalhistas (2003) | 44h → 40h | Por porte: grandes empresas em 2004, e sucessivamente até as com menos de 20 empregados em 2011, 7 anos (Park et al., PMC) |
| França | Leis Aubry (1998 e 2000) | 39h → 35h | Empresas com mais de 20 empregados em 2000 e as demais em 2002, cerca de 4 anos |
| Japão | Reforma da Lei de Normas Trabalhistas (1987) | 48h → 40h | Redução escalonada concluída para pequenas empresas em 1997, cerca de 10 anos |

Três lições emergem dessa experiência. Primeiro, **a transição é medida em anos**, porque **a reorganização do trabalho depende de contratação, renegociação e investimento.** Segundo, **as pequenas empresas recebem prazos maiores,** preocupação que a EC 141/2026 enuncia no art. 5º, mas deixa sem eficácia. Terceiro, o Chile e a Colômbia, cujas economias e mercados de trabalho são comparáveis ao brasileiro, adotaram reduções de uma ou duas horas por ano, e não de duas horas mais um dia de repouso em oito semanas.

O México é o exemplo mais eloquente. Reformou a própria Constituição no mesmo ano de 2026 para chegar a 40 horas e escolheu cinco anos de transição, com o primeiro corte apenas no ano seguinte à aprovação.

**A comparação torna-se ainda mais significativa porque a EC nº 141/2026 não trata exclusivamente da redução da jornada. A Emenda combina a diminuição da carga horária semanal com a limitação das escalas**

[17] https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=4186&utm_source=

**de trabalho, exigindo a adaptação simultânea a ambas as alterações em apenas dois meses.**

Esses exemplos oferecem elementos comparativos para examinar a suficiência do período de adaptação, que no caso da EC 141/2026 e substancialmente inferior aos demais países, especialmente quando a reforma exige simultaneamente reorganização das escalas, revisão de contratos e negociação coletiva. Sua relevância para a presente controvérsia consiste em reforçar a necessidade de justificar concretamente a adequação do prazo de dois meses, consideradas as providências exigidas e as condições dos setores atingidos.

## VIII. O PRECEDENTE DA ADI 7.222: SUSPENSÃO ATÉ A AFERIÇÃO DOS IMPACTOS

O caso mais próximo é a **ADI 7.222**[18], relativa ao piso nacional da enfermagem (Lei 14.434/2022). Em 4 de setembro de 2022, o Ministro Luís Roberto Barroso **suspendeu cautelarmente**[19] **a lei até que fossem esclarecidos seus impactos** sobre as finanças de estados e municípios, sobre a **empregabilidade**, diante do risco de demissões em massa, e sobre a continuidade dos serviços de saúde, com risco de fechamento de leitos A decisão foi referendada pelo Plenário.

Naquela oportunidade, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu uma distinção essencial para a solução da presente controvérsia: o reconhecimento da elevada relevância social de determinada medida legislativa não impede o controle constitucional dos meios, do tempo e das condições escolhidos para sua implementação. Ao contrário, quanto mais abrangentes e estruturalmente relevantes forem os objetivos perseguidos, maior será a necessidade de que sua execução seja precedida de adequada avaliação dos custos, impactos e providências indispensáveis à sua concretização.

[18] STF. ADI 7.222. Disponível em https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=775544062
[19] https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=764458661

O Ministro Luís Roberto Barroso iniciou seu voto reconhecendo expressamente que não se poderia questionar a relevância dos objetivos que moveram o legislador, tampouco a conveniência da valorização das categorias profissionais responsáveis pela adequada prestação dos serviços de saúde. Ainda assim, considerou indispensável examinar os possíveis impactos negativos da incidência imediata do piso salarial, especialmente quanto à solvabilidade dos entes públicos, à manutenção dos empregos e à continuidade dos serviços de saúde.

O STF não negou ali a legitimidade do piso. Reconheceu que uma medida trabalhista de grande repercussão econômica, implementada sem avaliação de impacto e sem fonte de custeio, pode produzir efeitos contrários ao seu próprio objetivo, e que cabe ao Tribunal assegurar uma implementação responsável. A solução final, construída nos julgamentos seguintes, foi justamente modular a forma e o tempo de aplicação.

Nesse sentido, o Ministro Luís Roberto Barroso consignou que, embora não se pudesse questionar a relevância dos objetivos perseguidos pelo legislador, seria necessário "atentar, neste momento, aos eventuais impactos negativos da adoção dos pisos salariais impugnados", por se tratar de aspecto que, diante da plausibilidade jurídica das alegações, "merece esclarecimento antes que se possa cogitar da aplicação da lei".

Essa razão decisória aplica-se à presente ação. A Requerente não questiona a redução progressiva da jornada nem a instituição de dois dias de repouso semanal remunerado, mas a constitucionalidade do regime de transição escolhido para sua implementação. A EC nº 141/2026 concentrou, em apenas dois meses, a redução da jornada para quarenta e duas horas, a incidência do segundo repouso semanal e a perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis, paralelamente à necessidade de negociação coletiva, reorganização de escalas, contratação e treinamento de trabalhadores, revisão de contratos e adaptação de sistemas.

A legitimidade da finalidade social não imuniza, portanto, o meio escolhido contra o controle de razoabilidade, proporcionalidade, segurança jurídica e proteção da confiança, especialmente quando a implementação abrupta pode comprometer a empregabilidade, a continuidade das atividades e os próprios trabalhadores que a reforma pretende beneficiar.

Embora distintos em seus objetos, **os casos convergem quanto à necessidade de avaliação prévia dos impactos da implementação da medida**, conforme sintetizado no quadro comparativo abaixo:

| **Fundamento** | **ADI 7.222 (piso da enfermagem)** | **EC 141/2026 (prazo de 60 dias)** |
|---|---|---|
| Risco ao emprego | Demissões em massa | Desligamentos e fechamento de unidades diante do custo da hora |
| Continuidade de serviços | Fechamento de leitos | Saúde, segurança, transporte e comércio no pico de fim de ano |
| Impacto federativo | Solvência de estados e municípios | Aditamento obrigatório de contratos de mão de obra pelos entes (art. 9º) |
| Ausência de estudo prévio | Não houve avaliação de impacto | Prazo fixado sem estudo setorial ou escalonamento por porte |

Somam-se a esse precedente a **ADI 5.017**, em que a Corte suspendeu cautelarmente emenda constitucional, e a **ADI 855**, em que suspendeu norma por impor ônus desarrazoado ao particular. O conjunto revela que a tutela de urgência em controle concentrado é o instrumento próprio para evitar danos irreversíveis decorrentes de implementação abrupta.

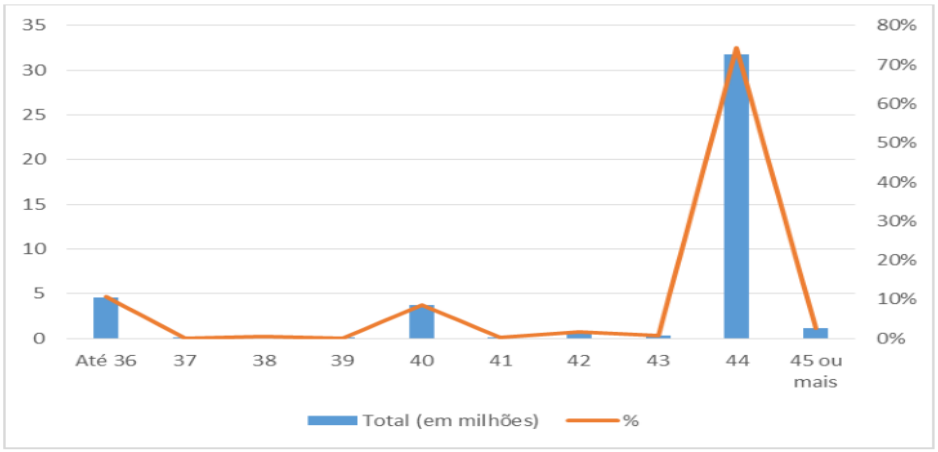
## IX – DA PROVA SETORIAL E DIMENSÃO DA POPULAÇÃO EXPOSTA

Os estudos nacionais examinados evidenciam que a redução da jornada alcança segmentos com diferentes estruturas de emprego e custos. Sua contribuição para a presente ação consiste em dimensionar a população sujeita à adaptação e identificar as atividades que exigem atenção específica. Dados descritivos, simulações econômicas e avaliações de reformas anteriores possuem alcances distintos; nenhum deles equivale à mensuração posterior dos efeitos da Emenda impugnada.

A Nota Técnica Disoc nº 123 do Ipea, de Pateo, Melo e Círiaco[20], utiliza registros da RAIS de 2023. O levantamento identificou aproximadamente 31,8 milhões de vínculos com jornada contratual de 44 horas. O gráfico 4 explicita essa concentração. Trata-se de vínculos, e não necessariamente de pessoas distintas.

GRÁFICO 4:

**Vínculos por duração da jornada de trabalho contratual (horas semanais), 2023**




Fonte: RAIS/MTE
Elaboração dos autores

Figura 1 — Distribuição dos vínculos segundo a jornada contratual. Reprodução do gráfico 4 da Nota Técnica Disoc nº 123, Ipea, 2026, página 20 do PDF. Fonte original: RAIS/MTE; elaboração dos autores.

A distribuição de horas não identifica, por si, a escala semanal: jornadas de 44 horas podem ser distribuídas em cinco dias. O próprio estudo registra a insuficiência das informações disponíveis sobre dias trabalhados e folgas. Para a análise da transição, essa limitação recomenda distinguir a redução do teto de horas da reorganização dos repousos, evitando tomar uma estimativa sobre a primeira como mensuração completa da segunda.

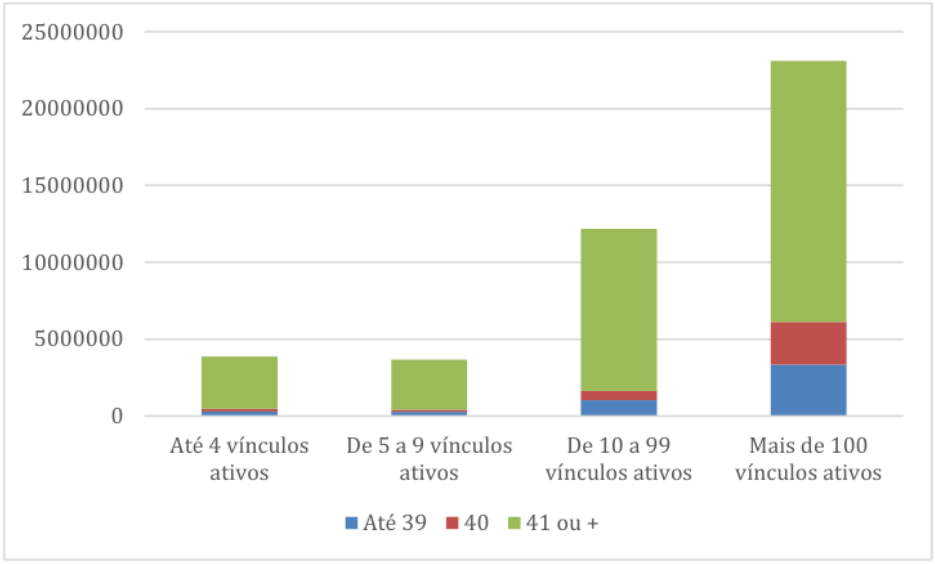
O recorte por porte identifica cerca de 3,4 milhões de vínculos acima de quarenta horas em empresas com até quatro trabalhadores e 6,6 milhões no conjunto com até nove. O gráfico 3 permite visualizar a distribuição por

[20] PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. Brasília: Ipea, 2026. Nota Técnica Disoc nº 123. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content

tamanho. A conclusão do estudo[21] indica esses segmentos como potenciais destinatários de políticas específicas de transição.

GRÁFICO 3:

**Vínculos com carteira assinada por tamanho da empresa e horas semanais trabalhadas, 2023**




Fonte: RAIS/MTE
Elaboração dos autores

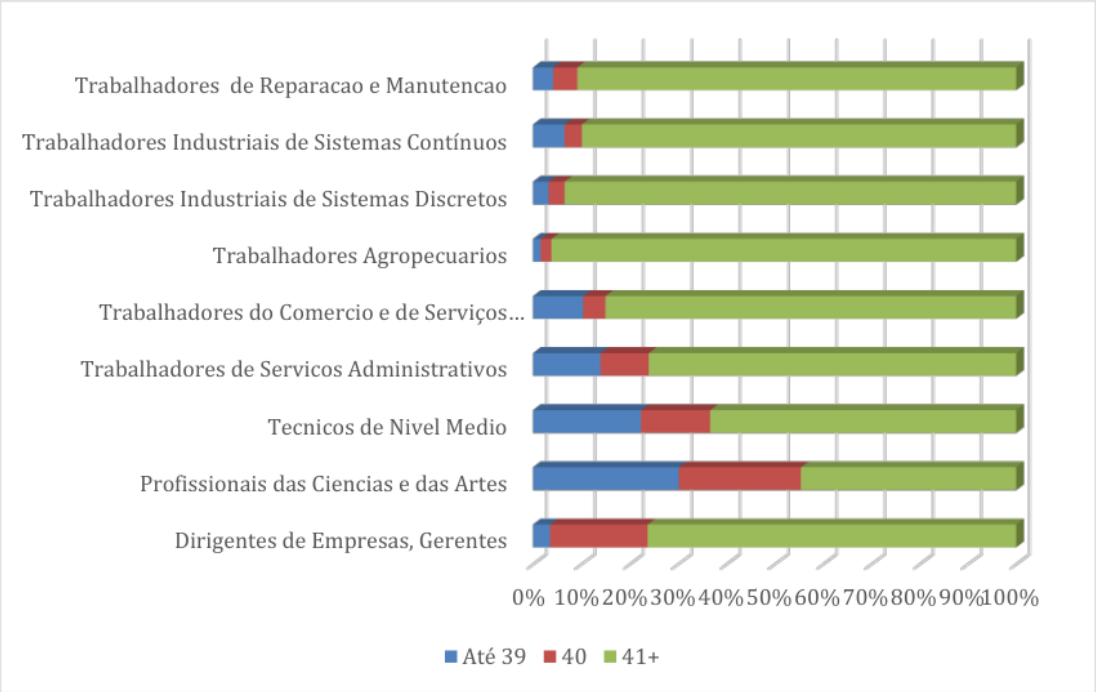
Figura 2 — Distribuição dos vínculos por porte da empresa e jornada. Reprodução do gráfico 3 da Nota Técnica Disoc nº 123, Ipea, 2026, página 17 do PDF. Fonte original: RAIS/MTE; elaboração dos autores.

Para a requerente, a relevância desse recorte está nas condições concretas de reorganização de equipes reduzidas. Substituir uma ausência, contratar para uma fração de turno ou redistribuir o atendimento pode exigir soluções diferentes das disponíveis em grandes estabelecimentos. A intensidade dessa dificuldade deve ser demonstrada por escalas e cronogramas; a classificação por porte não autoriza presumir incapacidade geral de adaptação.

[21] PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. Brasília: Ipea, 2026. Nota Técnica Disoc nº 123. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content

GRÁFICO 16:

**Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por grande grupamento ocupacional, 2023**




Fonte: RAIS/MTE
Elaboração dos autores

Figura 3 — Diferenças entre grandes grupos ocupacionais. Reprodução do gráfico 16 da Nota Técnica Disoc nº 123, Ipea, 2026, página 28 do PDF. Fonte original: RAIS/MTE; elaboração dos autores.

A leitura ocupacional contribui para delimitar quais funções demandam exame mais detalhado. Não permite, contudo, transportar o comportamento de um grande grupo para todas as empresas de um setor, nem identificar automaticamente a escala praticada por cada trabalhador. Na prestação presencial de serviços, a instrução deverá relacionar a duração contratual aos horários de funcionamento, ao número mínimo de pessoas por posto e às possibilidades efetivas de compensação.

As tabelas 4 e 5 do Ipea distinguem a variação estimada do custo por hora de sua incidência sobre a despesa total. No cenário de quarenta horas,

os resultados selecionados são os seguintes. Os percentuais são estimativas condicionadas à metodologia, não aumentos já observados após a Emenda.

| Atividade | Custo por hora | Despesa total |
|---|---|---|
| Comércio varejista | 9,26% | 1,04% |
| Comércio atacadista | 9,20% | 0,41% |
| Alimentação | 8,61% | 2,80% |
| Alojamento | 9,03% | 3,53% |
| Serviços para edifícios e paisagismo | 7,94% | 5,97% |
| Vigilância, segurança e investigação | 8,50% | 6,65% |

Fonte: seleção das tabelas 4 e 5 da Nota Técnica Disoc nº 123, páginas 15–16 do PDF. A coluna de despesa total combina o aumento estimado do custo horário com a participação do trabalho nas despesas setoriais; não mede margem de lucro, preços ou emprego.

A heterogeneidade enfraquece a utilização de uma média única para justificar o mesmo processo de adaptação em todos os ramos. Ao mesmo tempo, os resultados relativamente menores no comércio devem ser considerados. O estudo admite capacidade de absorção em parte dos setores e não sustenta que a redução necessariamente produzirá desemprego. A fundamentação desta ação se concentra na diferença entre capacidade econômica agregada e prazo operacional para cumprir as novas obrigações.

Alojamento e alimentação são recortes relevantes para o turismo, mas não correspondem à totalidade da economia turística. Tampouco todo emprego nesses ramos decorre da demanda de visitantes. Sua utilização permite identificar atividades sensíveis sem produzir uma estimativa própria de impacto sobre o turismo nacional, que exigiria metodologia específica.

Barbosa Filho e Peruchetti, na nota Mudanças na Jornada de Trabalho e seus Efeitos sobre o Custo do Trabalho[22], divulgada em 17 de julho de 2026, simulam aumento de 20% do custo por hora efetivamente trabalhada para a

[22] BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. Mudanças na Jornada de Trabalho e seus Efeitos sobre o Custo do Trabalho. FGV IBRE, 17 jul. 2026, p. 3-4. Disponível em https://ibre.fgv.br/sites/default/files/arquivos/u65/mudancas_na_jornada_de_trabalho_e_seus_efeitos_sobre_o_custo_do_trabalho_-_final_final.pdf

passagem de 44 para quarenta horas. O cálculo combina a redução de horas com um componente adicional de 9,1%, associado à passagem, no modelo, de 220 para 240 horas remuneradas mensais e à recomposição do salário para preservar o valor horário.

Esse resultado não pode ser apresentado como consequência jurídica automática da Emenda. Depende da validação da premissa relativa ao divisor e ao tratamento remuneratório do repouso, com distinção entre mensalistas, horistas e parcelas variáveis. A nota é pertinente como cenário de sensibilidade aos critérios de cálculo; não comprova, isoladamente, aumento uniforme da folha, necessidade de contratação na mesma proporção ou perda determinada de empregos.

Em estudo setorial anterior, publicado em junho de 2025, os mesmos autores[23] utilizam Contas Nacionais e pesquisas domiciliares do IBGE para simular redução a 36 horas. O trabalho mantém constante o pessoal ocupado no exercício básico e testa hipóteses de produtividade. Embora permita discutir diferenças setoriais, seus resultados não estimam diretamente o teto de quarenta horas da presente controvérsia. Percentuais de perda de produto calculados para 36 horas não são aqui transpostos para a Emenda.

Teixeira, Saliba, Oliveira e Alsisi[24] apresentam simulações alternativas com base em dados do IBGE de 2024, também para 36 horas. Para comércio e serviços, o exercício setorial privilegia compensação por novas ocupações; para outros ramos, produtividade ou combinação dos mecanismos. A contribuição relevante está em mostrar que os resultados variam conforme a resposta admitida pelo modelo. As contratações simuladas são hipóteses de recomposição da produção, não vagas cuja criação tenha sido empiricamente comprovada.

Heinen[25], em artigo de 2026, investiga a redução de 48 para 44 horas associada à Constituição de 1988, mediante diferenças em diferenças e

[23] BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. Impactos Setoriais da Redução da Jornada de Trabalho. FGV IBRE, jun. 2025. Disponível em https://ibre.fgv.br/sites/default/files/arquivos/u65/impactos_setoriais_da_reducao_da_jt_-_09-06-2025_-_final.pdf

[24] TEIXEIRA, Marilane Oliveira; SALIBA, Clara Mendonça; OLIVEIRA, Caroline Lima de; ALSISI, Lília Bombo. Considerações sobre a redução da jornada de trabalho: criação de postos de trabalho e aumento da produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, SP, v. 7, p. e025004, 2025. DOI: 10.20396/rbest.v7i00.20820. Disponível em: https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/20820. Acesso em: 3 nov. 2026.

[25] HEINEN, Vicente Loeblein. Impacto da redução de jornadas de trabalho sobre a geração de empregos no Brasil: novas evidências a partir da Constituição Federal de 1988. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do**

microdados da PNAD de 1981 a 1990. O estudo encontra crescimento relativo do emprego formal em setores mais expostos à redução. A evidência histórica contraria uma tese de desemprego inevitável, mas não determina o resultado de reforma distinta, em outro contexto econômico e com nova disciplina de repousos.

O Texto para Discussão nº 365 da Consultoria Legislativa do Senado, de Fabiano Rigor de Souza[26], organiza essa controvérsia e destaca a influência da intensidade de mão de obra, da cobertura presencial e da capacidade de reorganização sobre os efeitos da medida. O estudo não conclui pela inviabilidade jurídica da redução: situa os riscos sobretudo na implementação e recomenda atenção à transição. É análise de responsabilidade do autor, não manifestação institucional do Senado, nem estimativa causal independente dos estudos que revisa.

Dessa forma, a prova econômica oferece fundamento para individualizar a adaptação exigida, sem substituir a demonstração constitucional. A possibilidade de ganhos de produtividade não prova que todas as providências sejam exequíveis em dois meses; a presença de custos adicionais tampouco demonstra, por si só, violação de cláusula pétrea. A instrução deve confrontar o calendário com tarefas verificáveis: negociação coletiva, cobertura de postos, contratação, treinamento e revisão de contratos.

A tutela temporal postulada deve ser apreciada a partir dessa relação entre obrigações e capacidade concreta de cumprimento. Os estudos justificam examinar diferenças setoriais e empresariais e solicitar dados mais específicos; não fixam, por si, prazo constitucional de doze meses. O objetivo é assegurar uma transição fundamentada e executável, preservando salários e a finalidade protetiva da reforma.

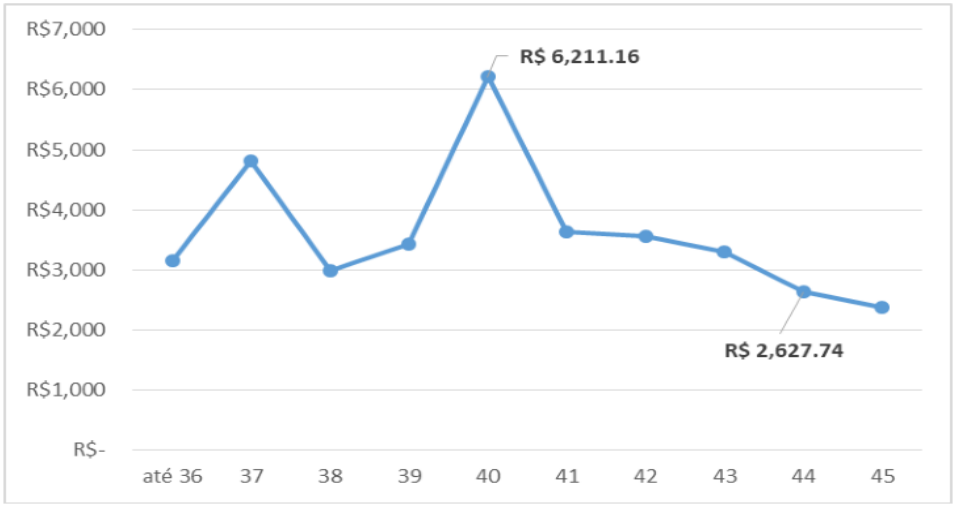
---

**Trabalho**, Campinas, SP, v. 8, p. e026013, 2026. DOI: 10.20396/rbest.v8i00.21048. Disponível em: https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/21048. Acesso em: 3 nov. 2026.

[26] SOUZA, Fabiano Rigor de. Análise crítica sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/Conleg/Senado, jun. 2026. Texto para Discussão nº 365. Disponível em https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td365

GRÁFICO 5:

**Remuneração média mensal por duração da jornada de trabalho contratual (valores nominais), 2023**




Fonte: RAIS/MTE
Elaboração dos autores

Figura 4 — Remuneração média segundo a duração contratual. Reprodução do gráfico 5 da Nota Técnica Disoc nº 123, Ipea, 2026, página 20 do PDF. Fonte original: RAIS/MTE; elaboração dos autores.

A associação entre jornada e remuneração retratada no gráfico não demonstra causalidade: grupos de duração distinta também diferem em ocupação, qualificação e composição setorial. Sua utilidade é lembrar que a adaptação deve considerar os trabalhadores alcançados e preservar os benefícios sociais perseguidos, sem deduzir do gráfico autorização para reduzir salários ou projeção de diferenças salariais individuais.

O núcleo empírico relevante é a elevada proporção de jornadas que precisarão ser redistribuídas nos setores representados, associada à característica presencial ou continuada de muitas prestações. Para o controle temporal, os quadros devem ser complementados por informações sobre escalas, cobertura, prazos de negociação e contratação. A distribuição por porte e a comparação salarial individual não estão suficientemente discriminadas nesses documentos.

## X – DA MEDIDA CAUTELAR

### 1. Cabimento e delimitação

A concessão de medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade encontra fundamento no art. 102, I, *p*, da Constituição Federal e nos arts. 10 a 12 da Lei nº 9.868/1999. Sua função é preservar a utilidade do controle concentrado, impedindo que a norma impugnada produza, antes do julgamento, efeitos que a decisão de mérito não poderá desfazer.

O objeto da tutela é delimitado. A requerente não impugna a finalidade social da Emenda Constitucional nº 141/2026, nem o teto final de quarenta horas, nem o segundo repouso semanal remunerado. Questiona exclusivamente:

(i) A inconstitucionalidade do regime temporal que impõe o prazo de transição de apenas dois meses para entrada em vigor das alterações e suas afrontas constitucionais (art. 6º, I, e 10, II);

(ii) cassam em dois meses cláusulas de instrumentos coletivos validamente celebrados e em vigor (art. 3º);
(iii) condicionam o uso efetivo da etapa constitucional de 42 horas à anuência sindical (art. 7º c/c arts. 3º e 6º, I);
(iv) deixam de conceder tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte (art. 170 CF)
(v) concedem prazo de adaptação de até um ano somente a quem contrata com o Poder Público (art. 9º); e
(vi) excluem da regra do empregado hipersuficiente as estatais que exploram atividade econômica (art. 8º, § 1º).

Por se tratar de emenda constitucional, os parâmetros de controle são os limites materiais do art. 60, § 4º, IV, da Constituição. Esse Supremo Tribunal Federal já reconheceu que garantias individuais de natureza temporal, voltadas a impedir a surpresa e a proteger a confiança, vinculam o poder reformador (ADI 939, sobre a anterioridade tributária na EC nº 3/1993). Também já declarou a inconstitucionalidade parcial de emenda por ofensa à segurança jurídica, à isonomia e à proteção de situações consolidadas (ADIs

4.357 e 4.425, sobre a EC nº 62/2009). É nesse plano que se demonstra a plausibilidade do direito.

**2. Plausibilidade jurídica do pedido (fumus boni iuris)**

**2.1. Insuficiência da transição:** segurança jurídica, proteção da confiança e devido processo legal substantivo (art. 5º, caput, XXXVI e LIV, c/c art. 60, § 4º, IV). O poder reformador pode ampliar a proteção social, mas a forma de implementação se submete ao núcleo das garantias originárias, sobretudo quando incide sobre relações de execução continuada constituídas sob a disciplina anterior. A Emenda aplica-se imediatamente aos contratos em vigor e exige, em dois meses, a reorganização simultânea de jornadas, escalas, repousos e instrumentos coletivos.

O exame de proporcionalidade evidencia o excesso. A medida é *adequada* ao fim de reduzir a jornada, mas *não é necessária* na forma adotada: **uma transição mais longa alcançaria o mesmo ponto de chegada** com sacrifício muito menor da segurança jurídica. E, em sentido estrito, o ganho de **antecipar em alguns meses a primeira etapa não compensa o risco de desorganização de atividades que dependem de cobertura presencial e contínua.**

A desproporcionalidade não decorre apenas da data, mas da natureza das providências exigidas. Negociação coletiva, deliberação em assembleia, recrutamento, treinamento, revisão de contratos com tomadores e adaptação de sistemas dependem de terceiros e de prazos próprios, que não se cumprem por decisão unilateral do empregador. Os estudos setoriais citados demonstram a elevada presença de jornadas superiores ao novo teto nos segmentos representados.

A própria Emenda **reconhece essa complexidade.** O art. 5º admite transição diferenciada para pequenos negócios e o art. 9º cria regime próprio, com prazo específico, para contratos públicos. Se o constituinte derivado admitiu que certas relações precisam de mais tempo, a imposição de dois meses às demais situações de igual complexidade carece de justificativa.

O padrão de razoabilidade da vacatio é conhecido do ordenamento e da jurisprudência desta Corte. No RE 566.621, o Tribunal valeu-se de prazo de vacatio como critério de proteção da confiança diante de mudança normativa de grande repercussão. Na ADI 7.222, suspendeu medida trabalhista de alto impacto até que fossem aferidos seus efeitos sobre a empregabilidade e a continuidade dos serviços. Como reforço, a LC nº

95/1998 (art. 8º) impõe prazo razoável de vigência para normas de grande repercussão, revelando o padrão que o próprio sistema adota.

**2.2. Ato jurídico perfeito e autonomia coletiva (art. 5º, XXXVI, e art. 7º, XXVI).**

O **art. 3º determina a perda de eficácia, já no primeiro marco, das cláusulas coletivas incompatíveis, alcançando instrumentos validamente celebrados e ainda em curso**. **Esses instrumentos são atos jurídicos perfeitos e expressam a autonomia coletiva constitucionalmente reconhecida (Tema 1.046 da repercussão geral)**. O STF prestigia o prazo pactuado como elemento essencial da negociação coletiva (ADPF 323) e veda que a norma nova atinja os efeitos de contratos em curso (ADI 493).

O vício se agrava porque as cláusulas de jornada costumam integrar um conjunto de contrapartidas negociadas. A **cessação abrupta de parte do pacto, com a manutenção do restante, rompe o equilíbrio do instrumento**. E, ao condicionar a adaptação à renegociação em prazo exíguo (arts. 3º, 6º, I, e 7º), a Emenda converte a negociação coletiva, que deveria ser livre, em etapa compulsória sob pressão de data, com reflexo sobre a liberdade sindical (art. 8º).

**2.3. Igualdade material e tratamento favorecido aos pequenos negócios (art. 5º, caput, c/c arts. 170, IX, e 179).**

O art. 5º da Emenda remete a lei complementar futura e facultativa a transição diferenciada de microempresas e empresas de pequeno porte, mas não suspende para elas o prazo do art. 6º, I. Na prática, o tratamento favorecido só existirá depois que o prazo geral já tiver incidido. Tratam-se igualmente os desiguais, em ofensa à isonomia material, garantia individual protegida pelo art. 60, § 4º, IV, cujo conteúdo, na ordem econômica, se concretiza nos arts. 170, IX, e 179.

No mesmo sentido, os arts. 8º, § 1º, e 9º estabelecem distinções de regime sem correlação lógica com a finalidade de proteger a saúde e o descanso do trabalhador. A mesma necessidade de adaptação recebe prazos diferentes conforme o tomador do serviço, o que afronta a igualdade e a

paridade concorrencial (arts. 5º, caput, 170, IV, e 173, § 1º, II).

**3. Perigo da demora (periculum in mora)**

O **perigo é concreto e datado.** A etapa de 42 horas, o segundo repouso semanal e a cessação das cláusulas incompatíveis incidem em 16 de dezembro de 2026, **no auge da temporada de fim de ano, período de maior demanda nos segmentos representados.** O recesso forense desta Corte inicia-se em 20 de dezembro.

O risco não decorre apenas de a norma ter data para produzir efeitos.

Decorre de as providências necessárias antecederem esse marco: escalas de dezembro já estão sendo fechadas, contratações e treinamentos exigem semanas e a renegociação coletiva depende de assembleias e mediação.

Sem decisão antes do marco, a reorganização operacional se consolidará antes do julgamento, esvaziando a utilidade da ação.

Os danos previsíveis são de difícil ou impossível reversão, dentre eles:

a) desorganização de escalas e redução de funcionamento no período de maior demanda;
b) perda de receitas e de comissões da temporada, que não se recuperam depois;
c) custos de recrutamento, treinamento e alteração contratual que uma decisão posterior não recompõe;
d) risco de autuações e de passivo trabalhista em massa por descumprimento involuntário;
e) insegurança sobre a validade de cláusulas coletivas e sobre a distribuição diária das 42 horas, com multiplicação de litígios;
f) risco de descontinuidade de serviços que dependem de cobertura presencial e contínua;
g) maior exposição de microempresas e empresas de pequeno porte, que deverão cumprir o prazo geral antes que exista a lei complementar prevista no art. 5º.

**Nenhum desses prejuízos será desfeito por decisão de mérito proferida depois de dezembro.**

**4. Perigo inverso e proporcionalidade da tutela**

A tutela pretendida não suprime direito algum: o ponto de chegada das quarenta horas e do segundo repouso permanece intacto, e apenas o calendário é reorganizado de forma possível de implementada. Indeferida a cautelar, ao contrário, os prejuízos desses próximos meses não poderão ser revertidos.

A tutela é temporária, prospectiva e revisável pelo Plenário após as informações. Vem acompanhada de salvaguardas expressas: preservação integral de salários e pisos, de jornadas menores e repousos mais amplos já assegurados, de créditos vencidos e das normas de saúde e segurança; vedação de aumento unilateral de jornada, de supressão de folgas convencionais e de devolução de valores recebidos; e liberdade de adoção antecipada do novo regime. Não se pede suspensão geral de processos, afastamento da fiscalização ou imunidade quanto a obrigações não atingidas.

A solução é compatível com o art. 11, § 2º, da Lei nº 9.868/1999: suspensa a incidência do prazo, subsiste provisoriamente o regime anterior, apenas na medida necessária à transição e sem prejuízo de condições mais favoráveis.

**5. Urgência qualificada e rito**

A proximidade entre o marco de 16 de dezembro, o auge do acréscimo das atividades em virtude do natal, e o recesso forense caracterizam a excepcional urgência prevista no art. 10, § 3º, da Lei nº 9.868/1999. Justifica-se a concessão pelo Relator, *ad referendum* do Plenário (art. 21, V, do RISTF), ou, durante o recesso, pela Presidência (art. 13, VIII, do RISTF). Caso se entenda necessária a oitiva prévia, requer-se que as

informações sejam prestadas no prazo abreviado de cinco dias (art. 10, caput).

**6. Dos pedidos cautelares**

Diante do exposto, requer-se:

1. a concessão monocrática de medida cautelar, *ad referendum* do Plenário (art. 10, § 3º, da Lei nº 9.868/1999 e art. 21, V, do RISTF), ou, no recesso, pela Presidência (art. 13, VIII, do RISTF), por força do art.5º, caput, e do art.170, inciso IV, da Constituição Federal para **suspender a eficácia do marco de dois meses contados da publicação previsto no art. 6º, I, no art. 10, I, e no art. 3º da EC nº 141/2026.**

2. fixar **disciplina provisória e sincronizada de transição**, com a **primeira etapa** (teto de 42 horas semanais, segundo repouso semanal remunerado, cessação das cláusulas coletivas então incompatíveis e autorização transitória de distribuição diária do art. 7º da Emenda) ao **completar doze meses da publicação (16 de outubro de 2027)** e o **teto final de quarenta horas um ano depois (16 de outubro de 2028)**, ou outra acomodação temporal que esta Corte considere suficiente;

3. Subsidiariamente aos pedidos "1" e "2", a suspensão da incidência dos arts. 6º, I, e 10, I, da EC nº 141/2026 em relação aos microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, até a edição da lei complementar prevista no art. 5º da Emenda ou, ao menos, até prazo a ser fixado por esta Corte, em observância aos arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179 da Constituição Federal;

4. subsidiariamente, caso se entenda incabível a tutela imediata, a adoção do rito do art. 10, caput, com informações em cinco dias, ou do art. 12 da Lei nº 9.868/1999, com julgamento definitivo antes de 16 de dezembro.

## XXIII – CONCLUSÃO E PEDIDOS

Diante do exposto, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO - CNC requer:

1. a concessão monocrática de medida cautelar, *ad referendum* do Plenário (art. 10, § 3º, da Lei nº 9.868/1999 e art. 21, V, do RISTF), ou, no recesso, pela Presidência (art. 13, VIII, do RISTF), por força do art.5º, caput, e do art.170, inciso IV, da Constituição Federal para suspender a eficácia do marco de dois meses contados da publicação previsto no art. 6º, I, no art. 10, I, e no art. 3º da EC nº 141/2026;

2. fixar disciplina provisória e sincronizada de transição, com a primeira etapa (teto de 42 horas semanais, segundo repouso semanal remunerado, cessação das cláusulas coletivas então incompatíveis e autorização transitória de distribuição diária do art. 7º da Emenda) ao completar doze meses da publicação (16 de outubro de 2027) e o teto final de quarenta horas um ano depois (16 de outubro de 2028), ou outra acomodação temporal que esta Corte considere suficiente;

3. subsidiariamente aos pedidos "1" e "2", a suspensão da incidência dos arts. 6º, I, e 10, I, da EC nº 141/2026 em relação aos microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, até a edição da lei complementar prevista no art. 5º da Emenda ou, ao menos, até prazo a ser fixado por esta Corte, em observância aos arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179 da Constituição Federal;

4. subsidiariamente, caso se entenda incabível a tutela imediata, a adoção do rito do art. 10, caput, com informações em cinco dias, ou do art. 12 da Lei nº 9.868/1999, com julgamento definitivo antes de 16 de dezembro de 2026.

5. a oitiva do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República para que se manifestem no prazo de 15 (quinze) dias sobre o conteúdo do ato normativo aqui impugnado (art. 9º da Lei 9.868/1999);

6. ao final, NO MÉRITO, a procedência da ação, confirmada a medida cautelar, para declarar a inconstitucionalidade do regime de transição instituído pelos arts. 3º, 6º, I, e 10, I, da EC nº 141/2026, na parte em que concentra em apenas dois meses a redução do teto semanal para 42 horas, a exigibilidade do segundo repouso semanal remunerado e a cessação das cláusulas coletivas incompatíveis, por violação aos arts. 1º, IV, 5º, *caput*, XXXVI e LIV, 170, *caput*, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal, estabelecendo-se cronograma constitucionalmente adequado, com a primeira etapa após doze meses da publicação e a segunda um ano depois, ou em outro prazo que esta Corte considere suficiente, com coordenação dos efeitos dos arts.

3º, 6º, 7º e 10 da Emenda e das alterações dos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, vedada interpretação que, por meio de dispositivo remanescente, antecipe os limites finais de jornada, esvazie a etapa intermediária ou torne inócua a decisão desta Corte, preservados o conteúdo material e os objetivos protetivos da reforma;

7. cumulativamente, a **declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 3º da EC nº 141/2026**, por violação aos arts. 5º, XXXVI, 7º, XXVI, 8º, *caput*, III e VI, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal, para afastar a interpretação que imponha a perda automática de eficácia de cláusulas de convenções e acordos coletivos validamente celebrados e vigentes na data da publicação antes de seu termo final, preservando-se tais instrumentos até o respectivo termo final ou até sua revisão, substituição ou renegociação pelas partes legitimadas, em observância à autonomia coletiva da vontade e à tese firmada no Tema 1.046 da Repercussão Geral;

**8. subsidiariamente** ao pedido "7", caso mantida a cessação de eficácia das cláusulas incompatíveis, o reconhecimento de que a supressão da cláusula de jornada ou repouso autoriza a revisão prospectiva das contrapartidas a ela diretamente vinculadas no mesmo instrumento, preservando-se o equilíbrio do negócio coletivo, sem restituição de valores já pagos;

**9. subsidiariamente** aos pedidos "6 E 7", a **interpretação conforme à Constituição Federal dos arts. 3º e 7º da Emenda**, em conjunto com o novo § 2º do art. 7º da Constituição, para: (i) limitar a cessação de eficácia ao conteúdo efetivamente incompatível com cada etapa então exigível; (ii) restringir seus efeitos às prestações futuras, preservadas as prestações consumadas; (iii) preservar as demais cláusulas e o instrumento coletivo em sua integralidade, inclusive os anteriores à Emenda; e (iv) reconhecer a possibilidade de utilização de autorizações coletivas anteriores materialmente suficientes para a distribuição diária das 42 horas, sem exigência automática de novo ACT ou CCT, e sem preservação de cláusulas incompatíveis com os mínimos constitucionais eficazes;

**10. ainda subsidiariamente**, caso não haja autorização coletiva suficiente até o primeiro marco, o reconhecimento de que a etapa de 42 horas semanais pode ser cumprida com jornada diária de até 8 horas e 24 minutos, durante o período de transição, a fim de preservar a utilidade da etapa intermediária instituída pelo próprio constituinte reformador;

11. cumulativamente, a **interpretação conforme à Constituição do art. 5º da EC nº 141/2026**, por violação aos arts. 5º, *caput*, 170, IX, e 179 da Constituição Federal e à proibição de proteção deficiente, para assentar que a etapa de 42 horas e o segundo repouso semanal (arts. 6º, I, e 10, I) não se aplicam a microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte antes da edição da lei complementar nele prevista ou, no mínimo, antes do termo que esta Corte fixar para as demais empresas, acrescido de prazo adicional compatível com o escalonamento por porte empresarial;

**12. subsidiariamente** ao pedido "I", caso não acolhida a readequação geral do calendário, a **interpretação conforme à Constituição do art. 9º da EC nº 141/2026**, por violação aos arts. 5º, *caput*, e 170, IV, da Constituição Federal, para estender o regime de adaptação nele previsto, com manutenção do limite de 44 horas semanais pelo prazo máximo de um ano;

**13.** se necessária, a **modulação dos efeitos** da decisão (art. 27 da Lei nº 9.868/1999), com definição do regime aplicável a cada período.

14. atribuição de **eficácia contra todos e efeito vinculante** à decisão, nos termos do art. 102, § 2º, da Constituição Federal e do art. 28, parágrafo único, da Lei nº 9.868/1999.

Por fim, requer com fulcro no artigo 272, §5º do CPC que todas as publicações sejam feitas **exclusivamente**, sob pena de nulidade, em nome dos advogados **Daniela Fernanda da Silveira**, OAB/DF 55.611, CPF nº 000.495.621-42, **Luciana Diniz Rodrigues**, OAB/RJ 140.756, CPF nº 089.101.527-29; **Antônio Lisboa Cardoso**, OAB/DF 9.901, CPF nº 315.421.821-15.

Atribui-se à causa, para fins meramente fiscais, o valor de R$ 1.000,00.

Termos em que pede deferimento.

Brasília/DF, 3 de novembro de 2026.

**ALAIN ALPIN MACGREGOR**
**OAB/RJ nº 101.780**

**LUCIANA DINIZ RODRIGUES**
**OAB/RJ 140.756**

**DANIELA FERNANDA DA SILVEIRA**
**OAB/DF 55.611**

**ANTÔNIO LISBOA CARDOSO**
**OAB/DF 9.901**

**EDUARDA IRIGOYEN STUDZINSKI**
**OAB/RJ 265.796**

**ANDREIA GONÇALVES NOGUEIRA**
**OAB/RJ 145.939**

**AMANDA PEREIRA CAMARGO**
**OAB/RJ nº 200.939**

**DANIEL DO CARMO CEZAR**
**OAB/RJ nº 255.154**