INFORMATIVO TRABALHISTA Nº 2 | 12 DE NOVEMBRO DE 2026 · ATUALIZADO EM 24/11/2026

O STF manteve a Emenda e ajustou a transição

Liminar nas ADIs 8.041 e 8.042: 8h24 sem acordo coletivo, folgas e benefícios negociados

8h24
por dia em 5 dias, sem acordo coletivo, até 15/12/2027

90 dias
para renegociar benefícios ligados à jornada antiga

180 dias
de apelo ao Congresso sobre regimes diferenciados e pequenas empresas

Em vigor
até o julgamento do mérito no plenário presencial

ATUALIZAÇÃO DE 24/11/2026

Este informativo foi enviado aos clientes em 12/11/2026, no dia da liminar. A versão abaixo inclui o andamento do julgamento até 17/11/2026 e a Portaria MTE nº 2.041/2026, publicada em 23/11/2026.

1 A DECISÃO

Em 12 de novembro de 2026, o ministro Flávio Dino concedeu em parte as medidas cautelares pedidas pela Confederação Nacional do Comércio (CNC, ADI 8.041) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, ADI 8.042). A Emenda 141 foi mantida. A decisão define como as empresas devem aplicar a transição e tem efeito imediato e para todos.

No plenário virtual, os ministros Gilmar Mendes, Cármen Lúcia e Alexandre de Moraes acompanharam o relator. O pedido de destaque do ministro Luiz Fux levou o caso ao plenário presencial. Em 17/11/2026, o relator converteu o rito para o julgamento definitivo do mérito, no plenário presencial, e registrou que as medidas cautelares permanecem em vigor até lá.

2 O QUE O STF DECIDIU

Tema	O que diz a liminar	Na prática
Jornada de 42 horas (item I)	Sem acordo ou convenção coletiva celebrado até 15/12/2026, admite-se, até 15/12/2027, distribuir as 42 horas em 5 dias de até 8h24, sem adicional de hora extra sobre os 24 minutos que passam da oitava hora.	A escala de 8h24 de segunda a sexta é compatível até 15/12/2027. Com instrumento coletivo, vale a distribuição nele prevista.
Cláusulas e benefícios negociados (item II)	Cláusulas incompatíveis deixam de produzir efeitos em 16/12/2026. Há 90 dias, a contar dessa data, para rever por negociação coletiva os benefícios dados em troca. Sem renegociação, eles não podem ser extintos nem alterados unilateralmente.	Não suprimir benefícios ligados à jornada antiga antes da negociação com o sindicato.
Salário (item III)	A nova jornada deve preservar salários e pisos. Manter a remuneração de quem teve a jornada reduzida não gera, por si só, direito a equiparação salarial.	Nenhum salário ou piso pode ser reduzido por causa da nova jornada.
Folgas (item IV)	Afastadas as travas semanal e mensal para a fruição dos repousos, que podem ser definidas por acordo ou convenção coletiva, preservados os dois repousos. Nos primeiros 90 dias, se a negociação fracassar, três ministérios podem editar portaria conjunta provisória.	Adiar folgas para outra semana depende de norma coletiva. Sem ela, os dois repousos são devidos em cada semana.
Congresso (itens V e VI)	Apelo ao Congresso para, em 180 dias, regular os regimes diferenciados de jornada e a aplicação da Emenda às micro e pequenas empresas, sem abolir ou reduzir a jornada máxima e os dois repousos.	Até nova lei, as regras valem para todas as empresas e atividades.

A decisão trata ainda dos contratos com a administração pública (item VII) e dos empregados de empresas estatais (item VIII), temas fora do escopo deste informativo.

3 COMO FICA A SUA EMPRESA EM 16/12

Tema	Sem acordo ou convenção até 15/12/2026	Com acordo ou convenção
Jornada	Até 42 horas por semana, em 5 dias de no máximo 8h24, sem hora extra sobre os 24 minutos. O que passar disso é hora extra.	A distribuição das 42 horas segue o instrumento.
Folgas	Dois repousos em cada semana, um deles preferencialmente no domingo.	O instrumento pode definir quando os repousos serão usufruídos, preservados os dois.
Benefícios ligados à jornada antiga	Não suprimir. Há 90 dias para renegociar com o sindicato. Sem acordo, o benefício deve ser mantido.	
Salários	Nenhum salário ou piso pode ser reduzido por causa da nova jornada.	

Exemplos de escala, sem instrumento coletivo

Escala	Horário semanal	A partir de 16/12/2026
Atual de 44 horas	9h de segunda a quinta e 8h na sexta	Ajustar. Os dias acima de 8h24 geram 2h24 de hora extra por semana, salvo compensação prevista em norma coletiva.
5 × 8h24	8h24 de segunda a sexta (42 horas)	Compatível até 15/12/2027, sem hora extra sobre os 24 minutos.
5 × 8h	8h de segunda a sexta (40 horas)	Compatível e já ajustada ao limite de 16/12/2027.
6x1	6 dias de trabalho e 1 folga	Incompatível. O dia de repouso trabalhado sem folga compensatória na mesma semana é pago em dobro (art. 5º, § 6º, da Portaria MTE nº 2.041/2026).

4 PONTO DE ATENÇÃO: A LIMINAR E A PORTARIA

A Portaria MTE nº 2.041/2026, publicada depois da liminar, não menciona a jornada de 8h24 sem acordo coletivo. Para o regime de folgas por norma coletiva, ela exige ao menos um repouso a cada seis dias seguidos de trabalho (art. 4º, § 3º), enquanto a liminar afastou as travas semanal e mensal.

Enquanto a liminar estiver em vigor, ela prevalece. Como o mérito ainda será julgado e a fiscalização pode adotar a leitura da Portaria, a empresa que usar as 8h24 sem acordo coletivo deve manter uma escala alternativa de 8 horas por dia. Na norma coletiva sobre folgas, é prudente garantir um repouso a cada seis dias.

5 O QUE FAZER ATÉ 15/12/2026

- Mapear as escalas de cada setor e identificar quem trabalha mais de 42 horas ou mais de 5 dias por semana.
- Verificar se o sindicato da categoria está negociando acordo ou convenção para a transição.
- Listar as cláusulas e os benefícios ligados à jornada antiga, sem suprimi-los.
- Definir os novos horários, de até 8h24 por dia sem instrumento coletivo, e os dois repousos semanais.
- Manter uma escala alternativa de 8 horas por dia, caso o STF altere a liminar.
- Comunicar a nova jornada a cada empregado antes de 16/12/2026.

6 NOSSA RECOMENDAÇÃO

A liminar deu flexibilidade à transição, mas é provisória até o julgamento do mérito. Recomendamos definir já a escala de 16/12/2026, com uma alternativa pronta.

Nas operações que precisem adiar folgas ou distribuir a jornada de outro modo, o acordo coletivo com o sindicato é o caminho mais seguro e permite tratar, no mesmo instrumento, da jornada, das folgas e dos benefícios ligados à jornada antiga.

Fontes consultadas em 24/11/2026. STF, ADIs 8.041 e 8.042: medida cautelar de 12/11/2026 e decisão de 17/11/2026; Emenda Constitucional 141/2026; Portaria MTE nº 2.041/2026 (DOU de 23/11/2026, edição 219-A).
Este informativo tem caráter orientativo e geral. A aplicação a casos concretos depende de análise específica.

GODA
ADVOCACIA

GODA ADVOCACIA · DESDE 1993

Assessoria jurídica empresarial com atuação consultiva, judicial e administrativa, voltada à condução dos negócios e à defesa de seus interesses. O cliente mantém contato direto com os sócios e com o advogado responsável por sua demanda, com orientação clara e acompanhamento próximo em cada etapa do trabalho.

(14) 3879-2814 · goda@goda.adv.br · www.goda.adv.br

Rua Capitão Alcides, 4-60, Bauru/SP, CEP 17013-710 · OAB/SP 7.730