RESULTADOS DA AUDIÊNCIA

Escala 6×1, jornada 5×2 e regras de transição | Informativo às empresas

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

ANTES

44 horas semanais
1 repouso semanal remunerado
Escala 6×1 utilizada em muitos setores

A PARTIR DE 16/12/2026

42 horas semanais
2 repousos remunerados
Sem redução salarial

O QUE FOI DEFINIDO

A decisão cautelar de 12/11 manteve o calendário da Emenda Constitucional 141/2026 e estabeleceu ajustes de aplicação após a audiência de conciliação de 10/11.

PRÓXIMA ETAPA

Em 16/12/2027, a jornada máxima semanal passa para 40 horas. A redução de 42 para 40 horas não foi antecipada pela decisão.

SITUAÇÃO JURÍDICA

A liminar tem eficácia imediata e efeitos gerais, mas ainda será submetida ao referendo do Plenário do STF.

JORNADA DE 42 HORAS

Regra específica para a primeira etapa da transição

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

DÚVIDA ANTERIOR

42 horas em 5 dias = 8h24 por dia. Havia dúvida sobre os 24 minutos além das 8 horas.

SOLUÇÃO DA LIMINAR

Sem acordo coletivo até 15/12/2026: até 8h24 por dia, em 5 dias, sem adicional extra pelos 24 minutos.

PRAZO DA REGRA EXCEPCIONAL

Essa autorização para jornadas de até 8h24 sem adicional pelos 24 minutos vale na fase intermediária: de 16/12/2026 até 15/12/2027.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA CONTINUA RELEVANTE

A solução de 8h24 é aplicável na falta de acordo ou convenção coletiva. O instrumento coletivo permanece o caminho preferencial para organizar as jornadas, observados os limites constitucionais.

ATENÇÃO

Não há autorização geral para ultrapassar as 42 horas semanais ou suprimir os dois repousos.

FOLGAS E REVEZAMENTO

O que muda na organização do comércio

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

REGRA CONSTITUCIONAL

Dois repousos semanais remunerados. A forma ordinária é a escala 5×2.

FLEXIBILIZAÇÃO ADMITIDA

Acordo ou convenção coletiva pode definir outra distribuição temporal das folgas, sem retirar os descansos devidos.

PODE HAVER SEMANAS COM SEIS DIAS DE TRABALHO?

A decisão afasta as travas temporais semanal e mensal da compensação mediante negociação coletiva. É possível ajustar o momento de fruição dos repousos, preservando integralmente o direito aos dois descansos por semana, considerados no regime compensatório.

E SÁBADOS E DOMINGOS?

A nova regra não determina que todos os empregados folguem juntos aos sábados e domingos. Estabelecimentos podem reorganizar turnos e revezamentos, respeitadas as normas de trabalho aos domingos, feriados e as regras coletivas aplicáveis.

LIMITE INEGOCIÁVEL

A compensação não permite eliminar descansos nem afastar o limite constitucional da jornada. A decisão não criou isenção para comércio, supermercados ou restaurantes.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Revisão das convenções e solução temporária

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

JANELA DE 90 DIAS

A partir de 16/12/2026, sindicatos e empregadores terão 90 dias para eventualmente revisar contrapartidas de acordos e convenções coletivas afetadas pela nova disciplina constitucional.

O QUE ACONTECE COM AS CLÁUSULAS EXISTENTES?

Cláusulas incompatíveis com a nova Constituição deixam de produzir efeitos a partir de 16/12/2026. As demais continuam válidas até o término do instrumento. Sem renegociação, contrapartidas anteriores não podem ser alteradas ou eliminadas unilateralmente.

SE A NEGOCIAÇÃO DE COMPENSAÇÃO FRACASSAR

Excepcionalmente, nos primeiros 90 dias, uma Portaria Conjunta de três ministérios poderá disciplinar a compensação de folgas, desde que comprovada a frustração da negociação coletiva. A portaria é possibilidade, não autorização automática. Após esse período, compensação somente por negociação coletiva.

SALÁRIOS E IMPACTOS

O que permanece protegido e o que exige planejamento

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

SALÁRIO ATUAL

A jornada anterior de 44 horas era a referência para dimensionamento da equipe.

SALÁRIO PRESERVADO

A redução de jornada não autoriza redução salarial, inclusive dos pisos das categorias.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A manutenção do salário de quem teve jornada reduzida não gera, por si só, direito automático à equiparação por empregados contratados em condições remuneratórias diferentes. Permanecem as hipóteses previstas em lei.

POSSÍVEL IMPACTO PARA O COMÉRCIO

Menos horas por empregado podem exigir novos turnos, reorganização das folgas ou contratações para manter a cobertura de atendimento. Os custos variam conforme a atividade, o tamanho da equipe e a demanda; não há contratação adicional obrigatória em todos os casos.

REGULAMENTAÇÃO

As condições de neutralidade salarial poderão ser detalhadas por lei ou decreto do Poder Executivo.

PEQUENAS EMPRESAS E SETORES

Providências solicitadas ao Congresso Nacional

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

REGIMES DIFERENCIADOS: 180 DIAS

O ministro formulou apelo para que o Congresso, em 180 dias da publicação da decisão, regulamente regimes de trabalho adaptados a particularidades setoriais. A fundamentação menciona comércio, serviços, turismo, hotelaria e outras atividades sazonais.

MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Também houve apelo ao Congresso, no prazo de 180 dias, para estabelecer disciplina específica de adaptação das microempresas e empresas de pequeno porte. O texto reconhece dificuldades de organização, contratação e absorção de custos.

O QUE ESSES APELOS NÃO SIGNIFICAM

Ainda não há, por essa decisão, uma exceção automática ou um novo prazo geral para o comércio. As futuras regras não poderão abolir nem reduzir o direito à jornada e aos dois repousos.

OUTRAS DEFINIÇÕES

Contratos públicos, estatais e situação processual

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

Prazo máximo de adaptação fixado em 180 dias a partir da publicação da emenda, mediante aditamentos quando necessários ao equilíbrio econômico-financeiro. A decisão também trata de contratos decorrentes de licitações em andamento.

EMPRESAS ESTATAIS EM CONCORRÊNCIA

Empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica em regime concorrencial podem se enquadrar no regime excepcional do art. 8º, desde que cumpram os requisitos constitucionais de escolaridade e remuneração.

NATUREZA DA DECISÃO

Decisão cautelar proferida em 12/11/2026 nas ADIs 8.041 e 8.042, após audiência de 10/11/2026. Possui eficácia imediata e será submetida ao referendo do Plenário do STF.

FONTE OFICIAL

Decisão anexada: ADI 8.041 MC/DF, 32 páginas, especialmente dispositivo nas páginas 28 a 32. Notícia oficial: noticias.stf.jus.br.

ESCLARECIMENTOS IMPORTANTES

Pontos complementares da análise jurídica para as empresas

REGRA ANTERIOR | DECISÃO / NOVO CENÁRIO | OBSERVAÇÕES

DIVISORES SALARIAIS

A decisão não fixou expressamente os divisores 210 e 200, nem determinou a manutenção do divisor 220. Reflexos sobre horas extras e adicionais dependem de análise jurídica específica.

DOMINGOS E FERIADOS

A cautelar não revogou expressamente o art. 386 da CLT nem as exigências legais e convencionais para trabalho em feriados no comércio. A reorganização das escalas deve observar essas regras.

COMPENSAÇÃO NÃO É LIBERAÇÃO AUTOMÁTICA DA ESCALA 6×1

A flexibilização do momento dos repousos exige negociação coletiva, ressalvada eventual Portaria Conjunta excepcional. Não há autorização geral para a empresa suprimir folgas ou compensá-las unilateralmente.

SITUAÇÃO PROCESSUAL

Liminar monocrática de 12/11/2026, com efeitos imediatos e gerais, sujeita ao referendo do Plenário do STF.

ANÁLISE JURÍDICA

Carlos Augusto Gobbo
Diretor da FecomercioSP
Presidente do Sindilojas Campinas e Região

Gustavo W. Gobbo
Diretor do Sindilojas Campinas e Região

NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2026/2027

O Sindilojas Campinas e Região está em negociação com os sindicatos laborais de sua base territorial para a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho 2026/2027, com data-base em setembro de 2026.

DÚVIDAS E INFORMAÇÕES

gestao2@sindilojascampinas.com.br