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.

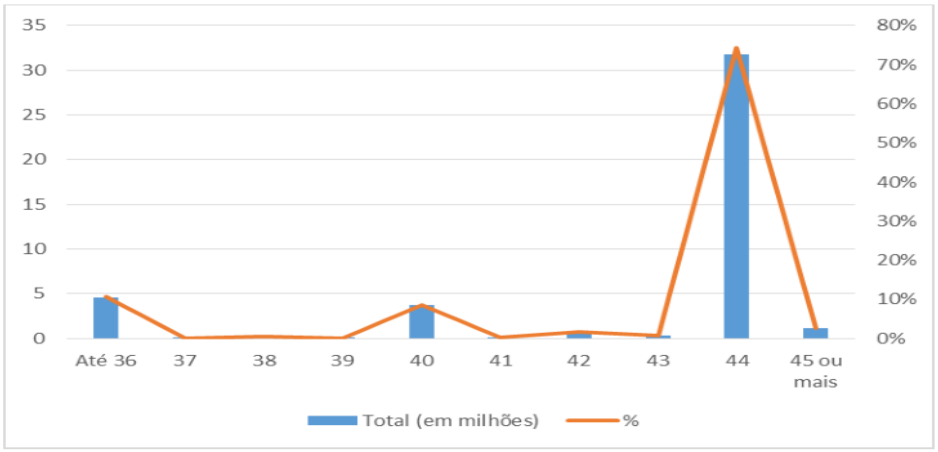
IX – DA PROVA SETORIAL E DIMENSÃO DA POPULAÇÃO EXPOSTA

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.

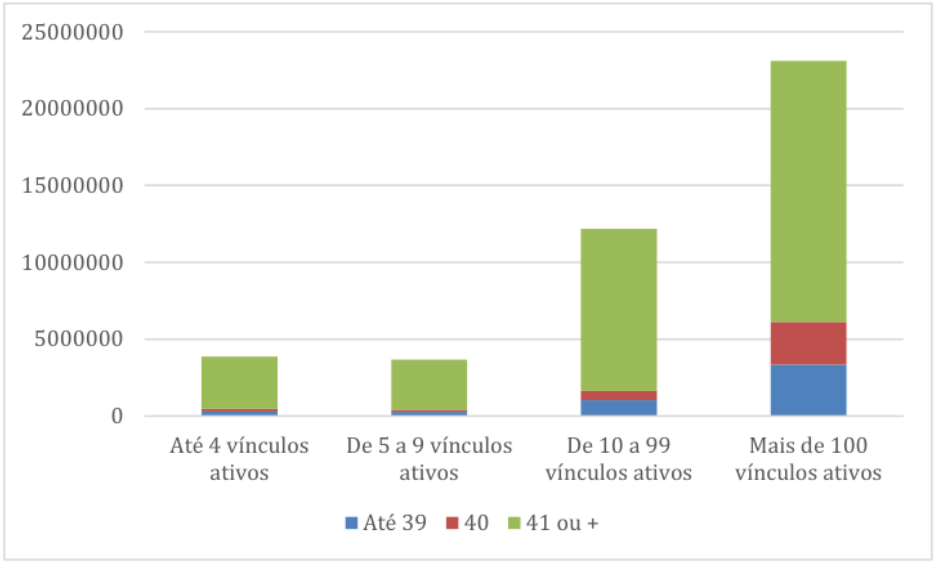
O recorte por porte identifica cerca de 3,4 milhões de vínculos acima de quarenta horas em empresas com até quatro trabalhadores e 6,6 milhões no conjunto com até nove. O gráfico 3 permite visualizar a distribuição por

[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

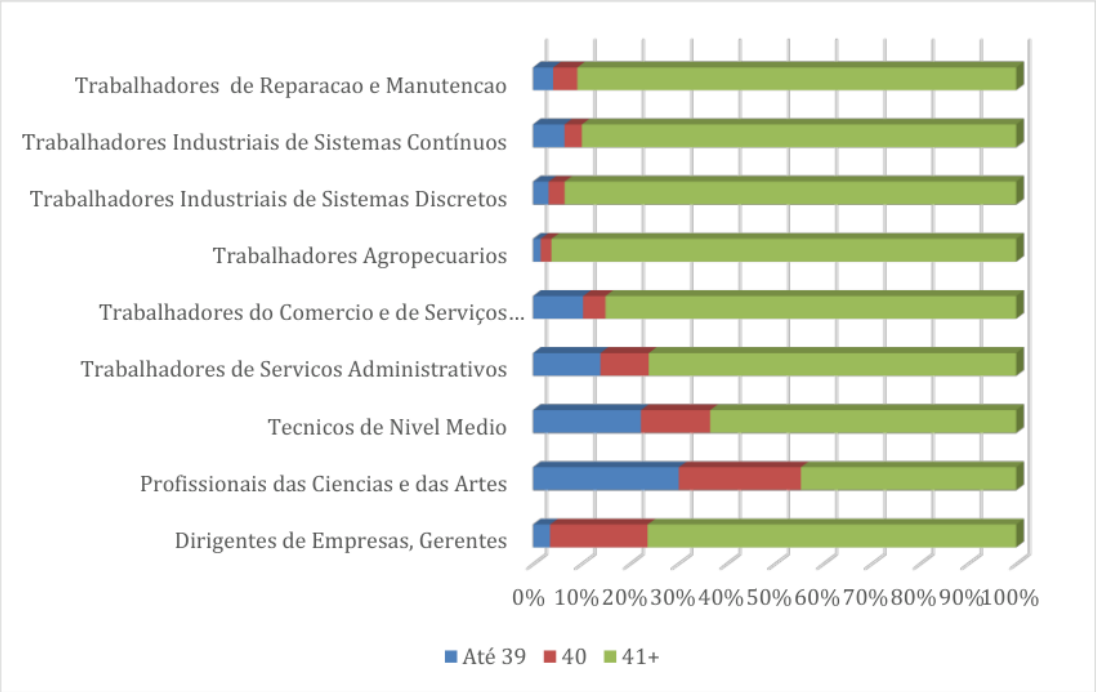
Figura 2 — Distribuição dos vínculos por porte da empresa e jornada. Reprodução do gráfico 3 da Nota Técnica Disoc nº 123, Ipea, 2026, página 17 do PDF. Fonte original: RAIS/MTE; elaboração dos autores.

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.

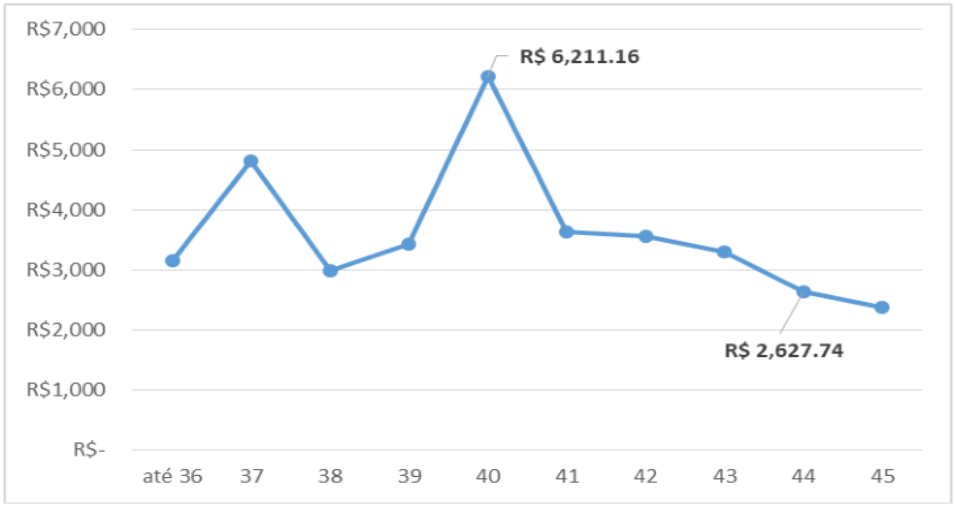
A tutela temporal postulada deve ser apreciada a partir dessa relação entre obrigações e capacidade concreta de cumprimento. Os estudos justificam examinar diferenças setoriais e empresariais e solicitar dados mais específicos; não fixam, por si, prazo constitucional de doze meses. O objetivo é assegurar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

ASSINADO DIGITALMENTE
DANIELA FERNANDA DA SILVEIRA
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:
http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

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