



FINDES
Conselho Temático de Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO
CONSURT

29 de outubro de 2026
Ano 07 / Nº 700

Informe Estratégico – EC nº 141/2026 - O impasse jurídico da jornada transitória de 42 horas

Resumo

A Emenda Constitucional nº 141/2026 instituiu uma transição da jornada de trabalho de 42 para 40 horas semanais, condicionando a implementação da fase intermediária à negociação coletiva quando necessária a ampliação da jornada diária além de oito horas. Na prática, a ausência de acordo coletivo pode antecipar a adoção da jornada definitiva de 40 horas semanais, esvaziando parcialmente a finalidade do período de transição. O tema ganha relevância diante das limitações para solução de impasses negociais e de eventuais situações de ausência de representação sindical, fatores que podem dificultar a efetiva aplicação da jornada transitória de 42 horas. Trata-se de questão que ainda poderá ser objeto de definições legislativas e jurisprudenciais.

A nova redação do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal passou a estabelecer a **duração normal do trabalho** em até **8 horas diárias** e **40 horas semanais,** assegurados dois dias de repouso semanal.

Ao mesmo tempo, a Emenda Constitucional nº 141/2026 instituiu um **regime de transição** para a redução da jornada de trabalho, prevendo, em seu artigo 6º, **duas etapas sucessivas:** a adoção da jornada de **42 horas semanais** a partir de 16 de dezembro de 2026 e, transcorrido um ano, a redução definitiva para **40 horas semanais.**

Para viabilizar essa **fase intermediária,** o artigo 7º da própria emenda autoriza que **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** amplie a duração normal da jornada diária para além de 8 horas, permitindo a distribuição das **42 horas semanais** ao longo da semana de trabalho.

Todavia, a combinação entre o novo limite de 40 horas semanais e a garantia constitucional de dois dias de repouso semanal gera uma **dificuldade prática relevante.** Considerando-se que restam apenas **cinco dias úteis** para a prestação de serviços, a observância do limite de **8 horas diárias** conduz exatamente a uma duração semanal do trabalho de **40 horas.**

Dessa forma, sem a celebração de instrumento coletivo **autorizando a ampliação da jornada diária,** torna-se inviável a implementação da **jornada transitória de 42 horas semanais** prevista pela Emenda. Nessa hipótese, as duas horas excedentes tenderiam a ser tratadas como **extraordinárias.**

Como consequência, embora o constituinte tenha procurado assegurar às empresas um **período de adaptação de um ano** entre os **regimes de 42 e 40 horas semanais,** a utilização efetiva desse período ficou condicionada à **concordância da entidade sindical profissional.** Caso o sindicato laboral **não aceite negociar** a ampliação da jornada diária necessária para a implementação da fase transitória, a consequência prática poderá ser a **adoção imediata da jornada de 40 horas semanais,** sem redução salarial, antecipando o **regime definitivo** que somente passaria a vigorar ao término da transição.

Nesse cenário, a **negociação coletiva** perde parte de sua função econômica e conciliatória. Isso porque **uma das partes** pode alcançar, desde logo, o resultado mais favorável às suas pretensões pela simples ausência de acordo, enquanto **a outra** depende necessariamente da celebração de instrumento coletivo para usufruir do período de adaptação expressamente previsto pelo texto constitucional.

A questão adquire maior relevância diante da **inexistência de mecanismos eficazes para superar eventual impasse negocial.** O dissídio coletivo de natureza econômica, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, depende de **comum acordo** entre as partes para seu ajuizamento, requisito cuja constitucionalidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 841 da repercussão geral.

Assim, um sindicato profissional que obtenha, em razão do insucesso das negociações, a **imediata implementação da jornada de 40 horas semanais** poderá não possuir incentivo jurídico ou econômico para concordar com a instauração de dissídio coletivo destinado a viabilizar a etapa transitória. Em contrapartida, o **empregador não dispõe de instrumento equivalente de pressão negocial,** uma vez que o locaute permanece expressamente vedado pelo artigo 17 da Lei nº

7.783/1989.

Embora o **sistema sindical brasileiro** seja estruturado para assegurar a representação das categorias profissionais e econômicas por sindicatos, federações e confederações, podem existir situações excepcionais em que determinada categoria **não possua sindicato próprio nem esteja efetivamente abrangida por entidade sindical de grau superior.** Tal situação pode ocorrer, por exemplo, em atividades profissionais emergentes, altamente especializadas ou ainda não organizadas sob a perspectiva sindical.

Nesses casos, a **ausência de representação coletiva** apta a participar do processo negocial pode constituir **obstáculo à formalização dos instrumentos coletivos** exigidos pela própria Emenda Constitucional nº 141/2026. Persistindo a inexistência de entidade legitimada para negociar em nome dos trabalhadores, as empresas que empregam integrantes dessas categorias poderão encontrar dificuldades para implementar, por meio da negociação coletiva, regimes de duração do trabalho que dependam de prévia pactuação coletiva, **sujeitando-se, em princípio, ao limite constitucional de 40 horas semanais.**

Em **síntese,** a disciplina constitucional da transição pode produzir um **quadro de assimetria negocial.** De um lado, a ausência de acordo favorece diretamente a parte interessada na imediata implementação da jornada de 40 horas semanais; de outro, a parte que pretende usufruir do período transitório de 42 horas depende da concordância da primeira para celebrar instrumento coletivo ou mesmo para provocar a jurisdição coletiva.

Tal **assimetria** pode **esvaziar**, ao menos parcialmente, a **finalidade prática do regime transitório** instituído pela Emenda Constitucional nº 141/2026. Isso porque o **período de adaptação** concebido pelo constituinte reformador **deixa de depender exclusivamente da incidência da norma constitucional** e **passa a ficar condicionado ao êxito da negociação coletiva,** circunstância que permite que a simples ausência de consenso produza, desde logo, os efeitos do regime definitivo. Em consequência, a etapa intermediária de 42 horas semanais **corre o risco de não se concretizar em determinados setores econômicos ou categorias profissionais,** transformando uma fase concebida como obrigatória e gradual em uma possibilidade cuja efetivação depende da convergência de interesses entre as partes negociadoras.

Sob essa perspectiva, seria possível cogitar **soluções normativas** capazes de

preservar a finalidade da transição com maior equilíbrio institucional. Uma alternativa consistiria em **atribuir eficácia automática à jornada transitória de 42 horas semanais** durante o período de adaptação previsto na Emenda**, independentemente de negociação coletiva prévia,** assegurando a observância uniforme da fase intermediária idealizada pelo constituinte reformador.

Em outras palavras, a **regra transitória das 42 horas semanais** foi concebida para **operar mediante negociação coletiva,** mas a estrutura normativa adotada faz com que a ausência de acordo possa **antecipar,** na prática, a **aplicação do regime definitivo de 40 horas semanais.** Dessa forma, a efetividade do período de transição acaba subordinada à vontade de apenas uma das partes da negociação coletiva, circunstância que potencialmente reduz a eficácia do modelo transitório instituído pela própria Emenda Constitucional nº 141/2026.

A **análise jurídica** apresentada neste informe poderá ser revista em decorrência de futuros atos normativos, decisões judiciais, orientações administrativas ou novos entendimentos jurisprudenciais.

Importante

🔍 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio