A redução da jornada de trabalho na indústria química do Estado de São Paulo

Marilane Teixeira, Elaine Dávila Coelho e Hélio Rodrigues[1]

1. O pioneirismo dos químicos e a dimensão da negociação paulista

Em 1985, os trabalhadores das indústrias químicas do estado de São Paulo estiveram entre os protagonistas de uma experiência pioneira de redução da jornada por negociação coletiva. Quando o limite semanal geral ainda era de 48 horas, a categoria conquistou a redução para 46 horas. O movimento prosseguiu com a passagem para 45 horas em 1987 e para 44 horas em 1988. A experiência mostra como a mobilização sindical abriu caminho para a redução do tempo de trabalho antes de sua generalização pela Constituição de 1988, que fixou em 44 horas o limite semanal da jornada normal. A trajetória paulista integra um ciclo mais amplo de mobilizações.

A negociação de 1985 tem importância para a discussão de hoje porque colocou a duração do trabalho no centro da agenda sindical de um setor industrial diversificado. Reduzir a jornada envolvia disputar quanto tempo da semana as empresas poderiam exigir de seus empregados e reorganizar horários, turnos e escalas. A conquista de duas horas semanais abriu uma sequência de reduções. Para as entidades sindicais, essa experiência mostrou que as condições de operação das empresas podiam ser discutidas junto com a reivindicação de mais tempo livre e convertidas em compromissos coletivos.

Quatro décadas depois, a negociação de 2026 retoma essa tradição em uma conjuntura institucional diferente. Em 1985, a categoria abriu caminho para uma redução que antecedeu a mudança constitucional. Em 2026, a Emenda Constitucional nº 141 estabeleceu o novo patamar nacional e a negociação setorial passou a definir como aplicá-lo. A convenção paulista traduz a transição em regras sobre o número de dias trabalhados, a sequência dos descansos, a distribuição diária das horas, a preservação dos salários e a participação dos sindicatos. O protagonismo está, desta vez, em transformar uma norma geral em condições de trabalho que possam ser aplicadas e acompanhadas nas empresas.

A dimensão da categoria dá peso a essa experiência. A campanha salarial de 2026 mobilizou um universo de cerca de 376 mil trabalhadoras e trabalhadores no estado de São Paulo. A estimativa abrange o conjunto da campanha, que reúne os segmentos químico, plástico e petroquímico, além de abrasivos, fertilizantes, cosméticos, tintas e vernizes, entre outros. A negociação envolveu a Fetquim, vinculada à CUT e a Fequimfar, vinculada à Força Sindical, com os sindicatos patronais reunidos no CEAG-10. O número dimensiona a base da campanha. O contingente diretamente afetado pela cláusula depende das jornadas já praticadas e do âmbito de aplicação dos instrumentos coletivos.

A diversidade dessa base ajuda a entender o desenho da cláusula. Uma empresa pode redistribuir as horas de segunda a sexta-feira em horário fixo. Outra pode precisar rever

---

[1] Doutora em desenvolvimento econômico, professora e pesquisadora na área de economia do trabalho; Advogada, mestre e especialista em Direito do Trabalho, advogada sindical e Presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo.

o revezamento de equipes, os horários de troca de turno e o funcionamento em dias de descanso. Uma regra comum para a escala ordinária, acompanhada de negociação específica para regimes diferenciados, permite tratar essas situações dentro da mesma transição. É nessa combinação entre direitos comuns e soluções pactuadas para cada empresa que a experiência dos químicos paulistas ganha relevância para o debate nacional.

2. O que foi aprovado para a transição

A cláusula de jornada estabelece que, durante o período de transição, as empresas abrangidas poderão distribuir a jornada normal de até 42 horas semanais em cinco dias consecutivos de trabalho, seguidos de dois dias consecutivos de repouso semanal remunerado. Um dos dias de repouso deverá ser o domingo. A jornada diária poderá ultrapassar oito horas na distribuição da carga semanal, respeitados os limites constitucionais e legais aplicáveis.

A garantia do domingo que os dois dias poderão corresponder, por exemplo, a sábado e domingo ou a domingo e segunda-feira. Ter um domingo livre favorece a coincidência do repouso com o de familiares e com atividades comunitárias e de lazer. A continuidade dos dois dias também dá ao trabalhador um período mais longo para descanso, convivência e compromissos pessoais. Por isso, a distribuição da jornada e a redução do seu total semanal produzem efeitos distintos. Quem passa de seis para cinco dias de trabalho pode, por exemplo, economizar um deslocamento semanal, mesmo quando parte das horas é redistribuída pelos outros dias.

Também está permitido distribuir a jornada semanal de forma uniforme ou diferenciada. Em uma distribuição uniforme de 42 horas, seriam cinco dias de 8 horas e 24 minutos de trabalho. Também é possível organizar quatro dias de 8 horas e 30 minutos e um de 8 horas, observadas as demais condições da cláusula. Na distribuição diferenciada, o acréscimo de duração em alguns dias corresponde à redução em outros. As horas que integram essa distribuição regular compõem a jornada normal e, cumpridas as condições da cláusula, ficam fora do cômputo de horas extras. A modificação protege essa redistribuição de seu lançamento em banco de horas como saldo devedor ou credor. Assim, uma diferença entre dois dias da mesma semana se resolve na própria escala, sem transformar o dia mais curto em horas que o empregado ficaria devendo à empresa.

A convenção coletiva também dá ao sindicato meios de acompanhar a implementação. As empresas que adotarem o regime deverão comunicar expressamente a adoção ao sindicato profissional até 1º de dezembro de 2026. O sindicato poderá solicitar informações complementares sobre a jornada praticada, e a empresa terá até 15 dias úteis, contados do recebimento da solicitação, para responder. A comunicação relativa à implantação do regime de até 42 horas é obrigatória. Para as empresas que anteciparem a jornada de 40 horas por iniciativa própria, a ciência ao sindicato é facultativa e tem finalidade de acompanhamento.

Também se preserva os intervalos dentro da jornada e entre jornadas, os repousos semanais remunerados, as demais disposições legais e convencionais aplicáveis e a remuneração dos empregados. A redução eventual do intervalo intrajornada para refeição e descanso em relação à duração legal exige acordo coletivo de trabalho

específico entre a empresa interessada e o sindicato profissional, observados os limites mínimos previstos na legislação. A mudança é relevante porque a redistribuição da jornada pode alterar a hora de entrada ou de saída, enquanto o intervalo cumpre uma função própria de descanso.

O acordo assinado mantém a prevalência dos acordos coletivos de trabalho sobre a cláusula da convenção quando esses acordos dispuserem sobre jornada e forem compatíveis com a EC nº 141. Valem, em cada caso, o âmbito de aplicação e o período de vigência do acordo. A regra dá segurança às soluções já pactuadas que atendam às exigências constitucionais.

A adoção ou a modificação de regime diferente do previsto no caput, incluindo escalas especiais e turnos ininterruptos de revezamento, deverá ser objeto de acordo coletivo específico com o sindicato profissional. A alteração acrescenta expressamente a modificação de um regime existente e retira a condição que subordinava a exigência de acordo à necessidade de autorização por negociação coletiva. Com isso, a empresa que pretenda mudar uma escala diferenciada já praticada também terá de negociar.

A vigência específica da cláusula vai de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027. Esse intervalo corresponde à etapa transitória de 42 horas, antes da passagem ao limite de 40 horas prevista na emenda. Está resguardada as jornadas contratuais ou normativas de até 40 horas e preservada as jornadas reduzidas asseguradas por condições individuais ou coletivas mais favoráveis.

Portanto, a convenção delimita a autorização convencional à distribuição de até 42 horas, durante a transição, exclusivamente na escala de cinco dias consecutivos de trabalho e dois dias consecutivos de repouso definida no caput. Outros arranjos seguem o tratamento próprio estabelecido para os regimes diferenciados.

O conjunto combina uma regra setorial diretamente aplicável às empresas que adotarem a escala ordinária com mecanismos para acompanhar a sua execução e negociar situações específicas. A convenção também distingue a adaptação dos horários da redução dos direitos. A possibilidade de distribuir as horas de forma diferente ao longo da semana convive com a proteção salarial, os descansos, as jornadas mais favoráveis já conquistadas e a exigência de participação sindical nas mudanças que dependem de acordo específico.

3. A ação da CNI e a resposta da negociação coletiva

Na ADI 8042, protocolada no Supremo Tribunal Federal em 4 de novembro de 2026, a Confederação Nacional da Indústria questiona dispositivos da EC nº 141 relativos à aplicação dos novos direitos, ao espaço da negociação coletiva e aos prazos de transição. A petição invoca a segurança jurídica e a proteção do ato jurídico perfeito para sustentar que contratos individuais, acordos e convenções anteriores deveriam preservar seus regimes de jornada até o término de sua vigência ou até nova negociação coletiva, conforme o caso. A entidade também contesta a regra de compensação que exige, em média, dois dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário, com ao menos um dia por semana de trabalho, e o condicionamento dos regimes diferenciados previstos em lei aos limites constitucionais de jornada e repouso.

A CNI pede, ainda, a interrupção por pelo menos um ano dos prazos das duas etapas da transição. Em pedidos subsidiários, pretende afastar dispositivos do cronograma ou admitir que a negociação coletiva fixe prazos distintos por categoria. Sustenta que o período inicial é insuficiente para reordenar turnos, produção e logística, especialmente no fim do ano, e invoca a livre iniciativa, a proporcionalidade e a busca do pleno emprego. Reivindica também que a aplicação das novas regras às micro e pequenas empresas dependa de lei complementar de tratamento favorecido e que o regime de adaptação que atribui à Administração Pública seja estendido aos empregadores privados por razões de isonomia. São teses e pedidos da entidade autora.

A convenção dos químicos paulistas desmonta, no terreno da negociação coletiva, dois argumentos centrais da CNI. O primeiro é que o novo patamar constitucional esvaziaria a autonomia das partes. A cláusula mostra o que sindicatos e empresas efetivamente negociaram sob a emenda. As partes definiram a sequência dos repousos, reservaram o domingo na escala ordinária, disciplinaram a distribuição diária das horas, limitaram seu lançamento em banco de horas e fixaram obrigações de comunicação. Além disso, previram acordos específicos para a adoção ou alteração de escalas especiais, para os turnos de revezamento e para eventual redução do intervalo intrajornada. Há, portanto, um campo concreto de negociação sobre como cumprir a redução e organizar a produção dentro do novo patamar de proteção.

O segundo argumento é o de que o calendário inicial inviabilizaria a adaptação da indústria. Em um ramo que reúne plantas, portes e processos produtivos distintos, a negociação produziu uma regra para o período entre dezembro de 2026 e dezembro de 2027 e definiu como as empresas deverão comunicar sua implementação. As empresas com condições de passar diretamente para 40 horas podem antecipar a redução. Aquelas que precisem adotar ou rever regimes diferentes têm uma via de negociação por estabelecimento. A convenção oferece, assim, um contraexemplo à tese de que a indústria, como conjunto, precisaria de uma suspensão geral dos prazos para iniciar a transição.

A resposta ao argumento da segurança jurídica também aparece na própria cláusula. Os acordos de jornada compatíveis com a emenda conservam sua prevalência dentro do respectivo âmbito e prazo de vigência, e as condições mais favoráveis recebem proteção expressa. Essa combinação ajuda a identificar quais arranjos podem continuar e quais exigem negociação para se adequar. A previsibilidade decorre de regras conhecidas, de prazos expressos e de procedimentos para resolver situações específicas. Nessa perspectiva, preservar a capacidade de negociar significa oferecer meios para adaptar os instrumentos coletivos à mudança constitucional.

A experiência paulista tem alcance definido. Ela mostra que a adaptação pode ser pactuada em uma base industrial numerosa e diversa. Sua contribuição ao debate é demonstrar que há instrumentos concretos para enfrentar problemas de escala, horários e continuidade operacional sem suspender em bloco a redução da jornada e a ampliação do repouso.

Em 1985, os químicos paulistas demonstraram que a negociação coletiva podia antecipar a redução da jornada. Em 2026, a categoria demonstra como essa mesma capacidade

de negociação pode dar efetividade a uma conquista nacional. O resultado preserva a remuneração e as jornadas mais favoráveis, garante dois dias consecutivos de repouso, com o domingo na escala ordinária, e mantém o sindicato presente nas decisões sobre regimes diferenciados.

Cláusulas aprovadas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais, em média, durante o período transitório previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, passando a 40 (quarenta) horas semanais após o término desse período, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

Para a apuração do salário-hora, ficam estabelecidos os seguintes divisores, conforme a jornada semanal praticada:

* Para jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas em média, 210 (duzentos e dez) horas mensais;

* Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas em média, 200 (duzentas) horas mensais;

* Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas em média, 180 (cento e oitenta) horas mensais.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DA DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE 42 HORAS DURANTE O PERÍODO TRANSITÓRIO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Com fundamento nos artigos 6º, inciso I, e 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026, as partes convenentes ajustam que, durante o período transitório previsto na EC 141/2026 (§§ 8º e 9º), as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão distribuir a jornada normal de até 42 (quarenta e duas) horas semanais em 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, seguidos de 2 (dois) dias consecutivos de repouso semanal remunerado, devendo todos os períodos de repouso compreender o domingo, admitida a ampliação da jornada diária além de 8 (oito) horas, observados os limites constitucionais e legais aplicáveis.

Parágrafo Primeiro – A jornada semanal poderá ser distribuída de maneira uniforme ou diferenciada entre os dias de trabalho, admitida a ampliação da duração diária em determinados dias, com a correspondente redução em outros, de modo a perfazer a jornada semanal estabelecida. As horas compreendidas nessa distribuição não caracterizarão trabalho extraordinário, tampouco poderão gerar saldo devedor ao empregado ou credor ao empregador em eventual regime de banco de horas, desde que observados os limites e as condições previstos nesta cláusula.

Parágrafo Segundo – As empresas que adotarem a jornada prevista nesta cláusula comunicarão expressamente sua implementação ao respectivo sindicato profissional, até 1º de dezembro de 2026, para fins de ciência e acompanhamento, podendo a entidade sindical solicitar informações complementares relacionadas à jornada praticada, que deverão ser prestadas pela empresa no prazo de até 15 (quinze) dias úteis,

contados do recebimento da solicitação. As empresas que, por liberalidade, optarem pela adoção antecipada da jornada semanal de 40 (quarenta) horas poderão, a título de colaboração e visando ao acompanhamento da implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026, dar ciência dessa decisão ao respectivo sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro – A distribuição da jornada deverá observar os intervalos intrajornada e interjornada, os repousos semanais remunerados e as demais disposições legais e convencionais aplicáveis, preservada a remuneração dos empregados, nos termos da Emenda Constitucional nº 141/2026. A eventual redução do intervalo intrajornada em relação à duração legalmente prevista dependerá da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico entre a empresa interessada e o respectivo sindicato profissional, observados os limites mínimos estabelecidos na legislação.

Parágrafo Quarto – Os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre as empresas e os respectivos sindicatos profissionais que disponham sobre jornada de trabalho prevalecerão sobre as disposições desta cláusula, observados os respectivos âmbitos de aplicação e períodos de vigência, desde que suas disposições sejam compatíveis com a Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo Quinto – A adoção ou modificação de regimes de jornada distintos daquele previsto no caput desta cláusula, inclusive escalas especiais e turnos ininterruptos de revezamento, dependerá da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico entre a empresa interessada e o respectivo sindicato profissional.

Parágrafo Sexto – A presente cláusula terá vigência específica de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027, cessando seus efeitos ao término desse período.

Parágrafo Sétimo – A presente cláusula não se aplica aos empregados submetidos a jornadas contratuais ou normativas iguais ou inferiores a 40 (quarenta) horas semanais, nem autoriza a ampliação de jornadas reduzidas asseguradas por condições individuais ou coletivas mais favoráveis.

Parágrafo Oitavo – A autorização prevista nesta cláusula restringe-se à distribuição da jornada semanal de até 42 (quarenta e duas) horas, durante o período transitório estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026, exclusivamente no regime de trabalho e repouso definido no caput, não se estendendo a outras modalidades de organização da jornada ou escalas de trabalho.