LUCIANO ARAGÃO

CARTILHA JURÍDICA EMPRESARIAL

Nova jornada de trabalho

Escala 5×2

Manual jurídico e operacional para empresas

EC nº 141/2026 • ADIs 8.041 e 8.042 • Tema 316 do TST

Revisão jurídica: 16/11/2026 • ADIs 8.041/8.042.

Elaborado por

LUCIANO ARAGÃO ADVOCACIA EMPRESARIAL

https://www.lucianoaragao.com.br/

NAVEGAÇÃO

Guia de Leitura

1. O novo parâmetro constitucional
2. ADIs 8.041 e 8.042. O que a cautelar efetivamente resolveu
3. Modelos de escala e organização do funcionamento
4. Negociação coletiva e alterações contratuais
5. Repousos, domingos e feriados
6. Controle de jornada, evidência e fiscalização
7. Salários, divisores e remuneração variável
8. Tema 316 do TST e o conflito interpretativo do divisor
9. Regimes especiais e empregados diferenciados
10. Pequenas empresas, contratos públicos e terceirização
11. Planejamento de pessoal e custo
12. Riscos e respostas preventivas
13. Plano operacional de implantação
14. Perguntas frequentes
15. Modelos originais de uso interno
16. Conclusões estratégicas, Fontes e referências de conferência
17. Quadro executivo: fatos, deveres e evidências
18. Domingos e feriados: periodicidade correta da folga
19. Linha do tempo operacional da implantação
20. Biblioteca explicativa de escalas
21. Tabela demonstrativa: operação de sete dias
22. Demonstrativo de custos: premissas e método
23. Alternativa gerencial: horas extraordinárias versus admissão
24. Matriz de riscos e controles por processo
25. Roteiro de decisão para validar a escala
26. Referências normativas e jurisprudenciais adicionais e Caderno jurídico integrado
27. Mapa de desenvolvimento e lacunas supridas
28. Perguntas e respostas — escalas e repousos
29. Perguntas e respostas — transição e compensação
30. Perguntas e respostas — salário e cálculos
31. Perguntas e respostas — contratos e negociação
32. Perguntas e respostas — categorias especiais e continuidade
33. Perguntas e respostas — controles, prova e implantação
34. Quadros decisórios de aplicação transversal
35. Fontes primárias, controle de atualização e ressalvas

ABERTURA

Apresentação e modo de uso

Esta publicação orienta empregadores a executar a transição constitucional com documentação, controle de custos e respeito aos limites de negociação coletiva. As soluções apresentadas distinguem obrigação expressa, comando cautelar eficaz, espaço negocial e interpretação preventiva. A empresa deve validar as convenções e acordos aplicáveis, os regimes especiais de seus empregados e sua realidade operacional antes de implementar a escala.

> Esta edição considera a medida cautelar de 12 de novembro de 2026 nas ADIs 8.041 e 8.042. A aplicação de soluções transitórias

Responsabilidade editorial

Elaborada por **LUCIANO ARAGÃO ADVOCACIA EMPRESARIAL**.

PARTE I / MANUAL JURÍDICO E OPERACIONAL

1. O novo parâmetro constitucional

A EC nº 141/2026 alterou o art. 7º, XIII e XV, da Constituição para prever jornada normal de até oito horas diárias e quarenta semanais e dois repousos semanais remunerados, um preferencialmente aos domingos. Sua implementação ocorre em etapas, sem autorização para redução de salário em razão da mudança. O regime de repouso de dois dias não significa obrigação de fechar o estabelecimento durante dois dias.

O art. 2º protege contratos em vigor e pisos salariais contra diminuição nominal, proporcional ou de qualquer espécie decorrente da reforma. O art. 4º impede que jornadas já ajustadas em quarenta horas ou menos sofram redução proporcional automática pelo simples advento da emenda. A exigência dos dois repousos, no entanto, alcança também esses empregados.

A norma geral é a concessão dos dois repousos na semana. A redação constitucional admite exceção compensatória pactuada por convenção ou acordo coletivo, sujeita ao alcance da decisão cautelar do STF e à efetiva preservação dos dois repousos remunerados. A compensação do gozo dos repousos exige instrumento coletivo válido e prova da efetiva fruição dos descansos correspondentes.

Marco	Efeito principal	Conduta empresarial
16.10.2026	Publicação da EC nº 141	Inventariar vínculos, CCT e ACT e parametrizações
16.12.2026	Teto de 42h e dois repousos remunerados	Operar nova escala, ponto e folha sem corte salarial
16.12.2027	Teto de 40h semanais	Migrar a jornadas definitivas e revisar valores da hora

2. ADIs 8.041 e 8.042. O que a cautelar efetivamente resolveu

Nas ações propostas pela CNC e pela CNI, respectivamente, o ministro Flávio Dino deferiu parcialmente tutela provisória em 12 de novembro de 2026. Não suspendeu a reforma nem adiou o início da etapa de 42 horas. O ato enfrenta lacunas operacionais e conserva a possibilidade de deliberação posterior pelo Plenário.

Na ausência de convenção ou acordo coletivo concluído até 15 de dezembro de 2026, a carga de 42 horas poderá ser cumprida em cinco dias de 8 horas e 24 minutos, durante a transição até 15 de dezembro de 2027. Os 24 minutos que excedam oito horas não deverão ser considerados extras pela mera distribuição semanal dentro dessas condições. A empresa deve registrar precisamente os horários e não tratar essa autorização excepcional como licença irrestrita para prolongamentos.

A autorização cautelar de cinco jornadas de oito horas e vinte e quatro minutos deve ser compreendida como solução transitória e condicionada aos pressupostos expressamente estabelecidos pelo Supremo Tribunal Federal, não se confundindo com autorização permanente de ampliação da jornada diária.

Sua utilização pressupõe a verificação da situação negocial da categoria e da eficácia atual da decisão judicial, além do cumprimento dos demais limites legais relativos a intervalos, repousos, saúde e segurança do trabalho.

Por essa razão, recomenda-se que a empresa documente os fundamentos da escala adotada, o instrumento coletivo eventualmente existente ou a ausência de negociação concluída no marco considerado pela decisão, bem como a correspondente parametrização dos registros de jornada e da folha de pagamento.

Cláusulas coletivas incompatíveis com a emenda perdem eficácia em 16 de dezembro de 2026. As cláusulas compatíveis permanecem eficazes nos seus próprios termos. A cautelar concedeu noventa dias a partir daquela data para renegociar contrapartidas. A ausência de renegociação não extingue automaticamente benefícios antes pactuados e não autoriza alteração unilateral de condições coletivas.

Na disciplina dos repousos compensados, a cautelar afastou limites temporais de distribuição que, sem essa intervenção, restringiriam a autonomia coletiva, preservando o direito material a dois dias remunerados por semana na forma compensada pactuada. Em caso de comprovada frustração da negociação coletiva, a cautelar admite regulamentação transitória por portaria conjunta dos ministérios indicados na decisão, com aplicação subsidiária e vigência limitada aos primeiros noventa dias da etapa inicial. Não se deve confundir essa autorização administrativa com o prazo para renegociar contrapartidas.

A decisão ainda estabeleceu diretrizes sobre preservação salarial, possibilidade do regime do art. 8º para empregados de estatais concorrenciais que preencham seus requisitos, e prazo de cento e oitenta dias para atuação legislativa sobre regimes diferenciados e pequenas empresas. Também tratou do prazo para ajustes de contratos administrativos. Esses comandos devem ser conferidos no dispositivo antes de qualquer providência específica. Quanto aos contratos administrativos vigentes, o item VII da cautelar fixou prazo máximo de 180 dias contado da publicação da EC, para contratos decorrentes de licitações em andamento na promulgação, o prazo é contado da assinatura do contrato.

Atualização jurisprudencial — A presente edição considera a medida cautelar deferida em 12 de novembro de 2026 nas ADIs 8.041 e 8.042, de eficácia imediata, observada a necessidade de acompanhamento dos atos posteriores do Supremo Tribunal Federal. A aplicação das soluções transitórias descritas nesta cartilha pressupõe a confirmação de sua eficácia no momento da adoção das medidas empresariais, especialmente diante da possibilidade de referendo, modificação ou substituição da disciplina cautelar.

Ponto	Condição segura	Risco de erro
42 horas em cinco dias	8h24 na hipótese provisória autorizada pela cautelar	Presumir autorização de horas extras sem limites
Cláusulas antigas	Separar compatíveis, incompatíveis e contrapartidas	Eliminar unilateralmente vantagens negociadas
Repouso compensado	Negociação coletiva e dois dias assegurados	Criar compensação apenas por comunicado interno
Cautelar	Monitorar referendo e eventuais alterações	Tratá-la como decisão final de mérito

3. Modelos de escala e organização do funcionamento

EXEMPLO VISUAL DE CINCO DIAS DE TRABALHO

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
8h	8h	8h	8h	8h	R	R

R = repouso. Exemplo administrativo de 40h; observar as condições detalhadas no texto.

A escala 5x2 indica a distribuição ordinária de cinco dias de trabalho e dois de repouso para cada empregado. Não obriga que todos folguem aos sábados e domingos nem impede funcionamento empresarial contínuo. No comércio, hospitais, turismo, segurança, logística e indústria, podem ser necessárias equipes alternadas e negociação coletiva específica.

A expressão "escala 5×2" designa, para fins didáticos, a organização ordinária do trabalho em cinco dias da semana, com dois dias de repouso remunerado por empregado. Não impõe a paralisação do estabelecimento nos mesmos dois dias, tampouco exige que as folgas sejam necessariamente concedidas aos sábados e domingos.

A distribuição concreta dos horários deve observar a duração máxima da jornada, os repousos constitucionalmente assegurados, a disciplina do trabalho dominical e em feriados, os intervalos legais, a natureza da atividade econômica e as disposições coletivas aplicáveis.

Desse modo, empresas comerciais, industriais, prestadoras de serviços, instituições de ensino, estabelecimentos de saúde e organizações com funcionamento contínuo poderão adotar modelos de cobertura distintos, desde que cada trabalhador usufrua efetivamente os direitos assegurados pelo novo regime constitucional.

A opção que oferece menos complexidade no regime definitivo é cinco jornadas de oito horas para alcançar quarenta horas. Durante a etapa intermediária, a jornada de 8h24 em cinco dias observa a disciplina provisória da cautelar quando presentes seus pressupostos. Uma escala 6x1 comum, com só um repouso semanal, deixa de atender ao novo regime, sem prejuízo de hipóteses excepcionais de compensação válidas.

A distribuição das folgas deve ser construída por empregado e não apenas pela abertura do estabelecimento. Devem ser observadas as regras sobre descanso interjornadas, intervalos intrajornadas, trabalho noturno, feriados

e periodicidade de domingos aplicável ao setor. Sem norma coletiva habilitante, não presuma que duas folgas possam ser concentradas livremente em outra semana.

Exemplo ilustrativo	Segunda a sexta	Descanso	Total
Etapa 42h, hipótese da cautelar	8h24 por dia	Dois dias	42h
Regime definitivo de 40h	8h por dia	Dois dias	40h
Operação dominical	Cinco turnos alternados	Dois dias distribuídos conforme lei e norma coletiva	Até teto vigente

4. Negociação coletiva e alterações contratuais

A Constituição reconhece acordos e convenções coletivas e a EC nº 141 exige instrumento coletivo para o regime excepcional compensatório de repousos. O Tema 1.046 do STF protege a adequação setorial negociada dentro dos limites dos direitos absolutamente indisponíveis. Não autoriza eliminar direitos novos de repouso ou reduzir remuneração assegurada pela emenda. O Tema 1.046 não exige a identificação expressa e individualizada de vantagens compensatórias para a validade de toda cláusula coletiva, respeitado o núcleo de direitos absolutamente indisponíveis.

A compensação de horários de trabalho e a compensação excepcional de dias de repouso não se confundem. A primeira diz respeito à distribuição da duração do trabalho em determinado período, observados os limites constitucionais e legais e o instrumento jurídico exigível para a modalidade adotada. A segunda envolve a organização do efetivo gozo dos repousos semanais remunerados e encontra disciplina constitucional própria, que exige negociação coletiva nas hipóteses excepcionais previstas no art. 7º, § 2º, da Constituição.

A existência de acordo individual, banco de horas ou autorização para compensar horas extraordinárias não afasta, por si, a obrigação de assegurar os repousos remunerados constitucionalmente exigidos. A validade de cada regime depende da análise autônoma de seus pressupostos, sem que a denominação adotada pela empresa substitua a efetiva observância dos direitos do trabalhador.

O RH e o jurídico devem classificar cada cláusula vigente segundo seu objeto, prazo de vigência, compatibilidade com os novos tetos e relação com contrapartidas. A empresa deve documentar tentativas de negociação, atas, propostas, versões e a razão pela qual cada cláusula permaneceu ou deixou de ser aplicada.

A alteração operacional pode ser comunicada aos empregados com antecedência razoável e por escrito. Alterações que impliquem prejuízo, modificação salarial ou renúncia a direitos exigem cautela reforçada à luz do art. 468 da CLT. Assinatura de ciência não substitui negociação coletiva quando ela é exigida.

5. Repousos, domingos e feriados

Os dois repousos são remunerados e devem aparecer no planejamento e na apuração da folha. A preferência constitucional pelo domingo não torna obrigatória sua coincidência em todas as semanas. A empresa deve examinar regras específicas da atividade e a frequência mínima de domingos de descanso prevista em legislação e instrumentos coletivos.

O trabalho em feriados não é automaticamente regularizado pela adoção de escala 5x2. Permissões setoriais, legislação local, compensação, dobra remuneratória quando devida e autorizações negociais conservam relevância. A folga constitucional não deve ser contada mecanicamente como compensação de feriado sem base jurídica adequada. Recomendamos observar a Portaria MTP 671/2021, súmula TST 146, Art. 9 da Lei 605/1949, incisos XV, XVI XXVI do art. 7 da CRFB e arts. 67,68 e 70 da CLT.

A adoção de dois repousos semanais remunerados não afasta as normas próprias que regulam o trabalho aos domingos e feriados (vide art. 61 da Portaria 671/2021 DO MTP e seu anexo IV).

A preferência constitucional pelo domingo deve ser compatibilizada com a autorização legal para o funcionamento da atividade, a periodicidade mínima de repousos dominicais eventualmente prevista na legislação especial e as condições estabelecidas em convenção ou acordo coletivo.

No comércio, na hipótese de incidência do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, deve ser respeitada a periodicidade legal do descanso dominical, sem prejuízo de condições mais favoráveis. Também devem ser observadas as disposições do art. 386 da CLT quando aplicáveis. O trabalho em feriados possui regime jurídico próprio, não sendo automaticamente compensado pela simples existência de dois repousos ordinários na semana.

Para mensalistas, o repouso ordinariamente integra a remuneração mensal. Para comissionistas, horistas e trabalhadores com variáveis, a incidência dos dois repousos exige parametrização específica. Não se recomenda aplicar fórmula fixa de 2/5 sem aferir a fonte legal aplicável, o regime salarial e eventual regulamentação posterior. A existência do direito a dois repousos não define, por si, uma fórmula uniforme de RSR para todas as parcelas variáveis.

6. Controle de jornada, evidência e fiscalização

O sistema de ponto deve receber o novo teto semanal, escalas individualizadas, dois dias de repouso, horários de intervalos e regras de extraordinárias. Deve ser possível auditar horas apuradas, justificativas, compensações, modificações de turno e acessos do gestor. O cumprimento deve ser real, não apenas refletido por software.

A dispensa de controle para empregado que preencha o regime constitucional excepcional do art. 8º requer verificação documental dos requisitos, inclusive diploma superior e remuneração mensal de pelo menos duas vezes e meia o teto do RGPS. Não se presume aplicável por cargo de confiança, função administrativa ou simples cláusula individual. Os dois repousos permanecem assegurados.

A equipe de compliance deve preservar trilhas de auditoria das alterações, demonstrativos salariais, espelhos de ponto e documentos coletivos. Banco de horas, horas extras, pausas e limites especiais seguem exigindo apuração própria.

7. Salários, divisores e remuneração variável

A redução de horas normais com preservação do salário mensal aumenta matematicamente o valor da hora quando o divisor segue a jornada contratada. Para uma remuneração hipotética de R$ 3.000, o salário-hora seria R$ 13,64 no divisor 220, R$ 14,29 no divisor 210 e R$ 15,00 no divisor 200. Os números são arredondados ao centavo e não incorporam adicionais.

O divisor geral de quarenta horas decorre da Súmula 431 do TST e do Tema 260. A discussão do Tema 316 sobre negociação coletiva será tratada no capítulo seguinte. Para remunerações variáveis, avaliar repercussão dos dois repousos, extras habituais, adicionais, prêmios conforme natureza jurídica e regras próprias de comissões. Para

42 horas semanais, o divisor 210 é referência proporcional de planejamento, sem tese específica do Tema 260 impondo-o automaticamente em todas as situações.

A empresa não deve compensar a maior quantidade de descanso com redução do salário-base, do piso ou de parcelas cuja preservação resulte do art. 2º. Cabe revisão individualizada da folha de pagamento, com memória de cálculo verificável.

Salário mensal	Divisor	Hora normal	Hora extra 50%
R$ 3.000,00	220	R$ 13,64	R$ 20,45
R$ 3.000,00	210	R$ 14,29	R$ 21,43
R$ 3.000,00	200	R$ 15,00	R$ 22,50

8. Tema 316 do TST e o conflito interpretativo do divisor

O Tribunal Pleno do TST fixou, no RR-0001026-90.2018.5.10.0004, Tema 316, tese que considera válida a negociação coletiva que estabelece divisor 220 para empregado com quarenta horas semanais, em consonância com o Tema 1.046 do STF. O julgamento encerrou sessão virtual em 23 de outubro de 2026 e o acórdão foi publicado em 9 de novembro de 2026. O caso discutia jornada coletiva de oito horas por dia e quarenta horas por semana, com sábado não trabalhado e divisor 220.

O precedente protege a negociação efetiva, não a adoção unilateral do divisor 220. A jornada já reduzida por instrumento coletivo antes da reforma não se confunde necessariamente com a redução compulsória de 44 para 40 horas pela EC nº 141. Esta incorpora vedação específica à redução salarial de qualquer espécie, razão pela qual a compatibilidade material de uma cláusula de divisor menor para a hora ainda pode ser objeto de disputa.

Para fins de planejamento preventivo da folha de pagamento, o divisor 210 constitui referência proporcional para empregados mensalistas sujeitos à jornada semanal de 42 horas, enquanto o divisor 200 corresponde à orientação geral aplicável à jornada de 40 horas, ressalvados os regimes especiais e as hipóteses juridicamente diferenciadas.

Esses parâmetros não dispensam o exame da natureza da remuneração, da jornada contratual, da legislação específica e dos instrumentos coletivos vigentes.

O Tema 316 do TST reconhece a validade de negociação coletiva que estabelece divisor 220 para empregados submetidos a 40 horas semanais. Contudo, a aplicação desse precedente à redução obrigatória introduzida pela EC nº 141/2026 exige avaliação específica, especialmente diante da proteção constitucional contra diminuição salarial decorrente da reforma.

Não se recomenda, portanto, a adoção unilateral do divisor 220, tampouco a afirmação de que toda cláusula coletiva preexistente ou futura produzirá necessariamente o mesmo resultado em qualquer situação contratual.

> Não se deve afirmar que a Súmula 431 foi integralmente afastada nem que o Tema 316 resolveu expressamente a colisão com o art. 2º da emenda. O valor unitário de horas extras e de adicionais que usam o salário-hora muda conforme o divisor. O menor custo imediato não é evidência suficiente de licitude.

9. Regimes especiais e empregados diferenciados

Escalas 12x36, turnos ininterruptos de revezamento, trabalho rural, categorias de saúde, vigilância, transporte, teleatendimento e atividades com leis próprias precisam de análise individual. A emenda alcança regimes diferenciados no tratamento dos repousos, mas a interação com leis especiais e a cautelar demanda leitura conjunta, inclusive diante do prazo legislativo estabelecido pelo STF. Em particular, na escala 12x36, o intervalo de 36 horas entre plantões não deve ser equiparado automaticamente ao gozo de dois repousos semanais remunerados.

A autorização coletiva de uma distribuição específica não dispensa os requisitos da norma de categoria nem os limites de saúde e segurança. Onde houver regime com jornada especialmente protegida, a reforma não serve de fundamento para ampliá-la.

Para empregados enquadráveis no art. 8º da EC nº 141, revisar diploma e remuneração à luz do teto previdenciário atualizado, além de eventual previsão coletiva que preserve controle. A cautelar incluiu estatais em regime de concorrência no âmbito desse regime, observadas as condições estabelecidas.

10. Pequenas empresas, contratos públicos e terceirização

Microempreendedores, microempresas e empresas de pequeno porte não obtiveram dispensa automática dos novos repousos e limites por sua dimensão. A EC permite legislação complementar mitigadora condicionada à preservação do emprego. A cautelar solicitou disciplina legislativa em cento e oitenta dias. Até eventual norma válida, a empresa deve cumprir as obrigações pertinentes.

Em contratos com a administração pública, a EC trouxe disciplina própria de aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro. No item VII, a cautelar fixou prazo máximo de 180 dias da publicação da EC 141/2026 para adaptação dos contratos administrativos vigentes; para contratos derivados de licitações já em andamento na promulgação, os 180 dias contam da assinatura do instrumento. Prestadoras precisam documentar custo de equipe, substituições, produtividade, escalas e pleitos de reequilíbrio, sem pressupor suspensão irrestrita dos direitos individuais. A recomposição financeira pressupõe demonstração dos custos efetivamente afetados e preenchimento dos requisitos legais e contratuais.

Terceirização exige coordenação entre tomadora e prestadora. A tomadora deve reavaliar níveis de serviço, horários de funcionamento e obrigações contratuais, evitando transferir ao trabalhador o custo da transição.

11. Planejamento de pessoal e custo

O custo efetivo da jornada menor depende da demanda de operação, possibilidade de remanejamento, folgas simultâneas, trabalho aos domingos, encargos e qualidade do controle. A comparação deve separar custo por empregado, custo por posto de trabalho e custo por hora efetivamente disponível.

Como simulação física simplificada, uma operação que demande 440 horas semanais cobertas por pessoas a tempo integral exigiria dez empregados de 44 horas, cerca de onze empregados de 42 horas ou onze empregados de 40 horas, antes de considerar intervalos, férias, faltas, turnos e necessidade de cobertura em horários específicos. Não se deve confundir quociente teórico com dimensionamento de escala real.

Projetos operacionais devem simular absorção da demanda, contratações, terceirização lícita, alterações de turnos e atendimento durante folgas. Contratações precipitadas podem aumentar custo sem solucionar cobertura, enquanto escalas sem reserva produzem extraordinárias recorrentes e violações de descanso.

12. Riscos e respostas preventivas

O descumprimento de teto, supressão de repouso ou redução remuneratória pode gerar diferenças de horas e reflexos, condenações individuais, controvérsia coletiva, fiscalização administrativa e atuação do Ministério Público do Trabalho. O risco depende de duração, alcance, prova, categoria e comportamento de correção.

O mapa de risco não substitui a prova real. Quando o sistema indicar violação, o empregador deve corrigir a escala, recompor pagamentos e registrar providências. A política preventiva evita orientações informais contraditórias, ajustes retroativos indevidos e exclusão de registros de ponto.

Risco	Nível orientativo	Controle essencial
Apenas uma folga ordinária após 16.12	Alto	Nova escala e espelhos individuais
Redução de salário por causa da reforma	Alto	Auditoria de pisos e rubricas
Divisor 220 por ato unilateral	Alto	Aplicar divisor adequado e avaliar ACT/CCT
Extinção unilateral de contrapartida coletiva	Alto	Mesa de negociação e parecer jurídico
8h24 fora dos pressupostos da cautelar	Médio a alto	Verificação da hipótese e registro
Escala especial sem instrumento exigível	Alto	Revisão da legislação e negociação

13. Plano operacional de implantação

Etapa de diagnóstico. Levantar contratos, setores, categorias, instrumentos coletivos, jornadas reais, cargas de pico, empregados com regime especial, contratos terceirizados e de serviços públicos. Produto esperado. Inventário assinado por RH e jurídico.

Etapa de desenho. Construir escala individual e mapa de cobertura dos estabelecimentos, revisar intervalos e descansos, simular folha e custo. Produto esperado. Escalas validadas e memória de cálculo.

Etapa de pactuação. Abrir negociação com entidades sindicais quando exigida ou recomendável, identificar contrapartidas existentes e decisões pendentes. Produto esperado. Ata, minuta, acordo ou plano alternativo conforme a cautelar.

Etapa de implantação. Comunicar individualmente, configurar ponto e folha, treinar líderes, realizar fechamento paralelo e testar exceções. Produto esperado. Comprovantes de ciência, testes e relatório de conformidade.

Etapa de monitoramento. Auditar semanalmente jornadas e repousos durante a transição, acompanhar ADIs, TST, eventuais portarias e leis posteriores. Produto esperado. Registro de incidentes e ações corretivas.

14. Perguntas frequentes

I. A empresa precisa fechar aos sábados e domingos?
   a. Não. O direito é individual e duas folgas podem ser organizadas por equipe, com atenção a domingos, feriados e normas setoriais.

II. É possível trabalhar 8h24 por cinco dias desde dezembro de 2026?
   a. Sim, na hipótese e no período provisoriamente autorizados pela decisão cautelar, quando não houver norma coletiva celebrada até 15 de dezembro de 2026, observados os demais requisitos.

III. A reforma reduz o salário dos horistas?
   a. Não há autorização para reduzir a remuneração em razão da diminuição da jornada. O método de apuração e o repouso dos horistas requerem exame específico.

IV. Toda escala 12x36 ficou proibida?
   a. Não há base segura para tal afirmação geral. Exige análise do regime legal, da emenda, da cautelar e da negociação coletiva aplicável.

V. Pode manter divisor 220 sem negociação?
   a. Não. O Tema 316 exige instrumento coletivo expresso. Mesmo com instrumento, a nova garantia constitucional reclama análise contextual.

VI. A cautelar prorrogou o início da reforma.?
   a. Não. O marco de 16 de dezembro de 2026 foi mantido.

VII. Empresas pequenas estão dispensadas?
   a. Não há dispensa geral automática. É preciso acompanhar eventual lei complementar.

VIII. A empresa pode cancelar o benefício negociado que acompanhava a escala antiga?
   a. Não automaticamente, a decisão cautelar veda que a falta de renegociação, por si, justifique a supressão unilateral.

15. Modelos originais de uso interno

Modelo de ata de diagnóstico. Em data identificada, RH, operações, contabilidade e jurídico registram estabelecimento, categoria profissional, jornada atual, instrumento coletivo, quantidade de empregados, teto aplicável, dois repousos previstos, divergências, providências, responsáveis e prazos. A ata contém evidências anexas e assinaturas dos participantes.

Modelo de comunicado aos empregados. Informamos que a partir de [data], sua distribuição semanal de trabalho será [dias e horários], com repousos remunerados em [dias]. A remuneração será preservada nos termos legais. Permanecem aplicáveis os intervalos e as regras de controle de jornada. Eventuais dúvidas poderão ser encaminhadas ao RH. Este comunicado não substitui instrumento coletivo exigido em lei.

Modelo de registro de exceção. Identificação do empregado, semana, escala programada, jornada efetiva, folgas gozadas, motivo da divergência, autorização, solução remuneratória ou compensatória juridicamente válida, documento de suporte e validação do gestor e do RH.

Modelo de cláusula de governança negocial. As partes revisitarão a distribuição de jornada e repousos à luz da EC nº 141/2026 e das decisões judiciais eficazes, preservando o respeito aos limites constitucionais, aos direitos

remuneratórios e às contrapartidas cuja alteração exija nova pactuação. A redação final dependerá de análise da categoria e de negociação legítima.

16. Conclusões estratégicas

A empresa deve agir segundo o cronograma vigente e não apostar em futura suspensão. O caminho de menor exposição combina escala comprovadamente executável, dois repousos remunerados, preservação salarial, regras coletivas auditadas e registros confiáveis.

A solução transitória de 8h24 não substitui negociação coletiva onde ela for necessária para outros regimes. A decisão cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042 é eficaz, porém provisória, e seu possível referendo ou revisão exige acompanhamento.

* A presente edição considera a medida cautelar deferida em 12 de novembro de 2026 nas ADIs 8.041 e 8.042, de eficácia imediata, observada a necessidade de acompanhamento dos atos posteriores do Supremo Tribunal Federal. A aplicação das soluções transitórias descritas nesta cartilha pressupõe a confirmação de sua eficácia no momento da adoção das medidas empresariais, especialmente diante da possibilidade de referendo, modificação ou substituição da disciplina cautelar.

**O Tema 316 não justifica adoção automática de divisor 220 em redução constitucional obrigatória. Para o regime geral, os divisores 210 e 200 são o parâmetro preventivo mais seguro nas respectivas etapas, ressalvadas peculiaridades juridicamente demonstradas. O maior risco resulta da combinação de redução artificial de custos, insuficiência de pessoal e ausência de evidência documental.

Fontes e referências de conferência

- Brasil. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Texto oficial. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm
- STF. ADIs 8.041 e 8.042. Decisão cautelar do ministro Flávio Dino, divulgada em 12 de novembro de 2026. https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-regra-de-transicao-para-implementacao-da-jornada-5x2/
- STF. ADI 8.042, medida cautelar, texto integral. https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?ext=.pdf&id=15392248508
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Tema 316 (IRR), RR-0001026-90.2018.5.10.0004. Tribunal Pleno, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Tese sobre divisor 220 negociado para jornada de 40h. Sessão encerrada em 23 out. 2026; acórdão publicado em 9 nov. 2026. Consulta: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, notícia institucional de 26 out. 2026, https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/tst-define-novas-teses-vinculantes (acesso em 16 nov. 2026).
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Tema 260 (IRR), RRAg-0020243-94.2022.5.04.0021. Tese: divisor 200 para empregados do regime geral com jornada semanal de 40h; reafirmação da Súmula 431/TST. Fonte: Índice Temático de Precedentes Trabalhistas STF/TST, https://www.tst.jus.br/indice-tematico-precedentes-trabalhistas-stf-tst (acesso em 16 nov. 2026). A tese não fixa expressamente o divisor de 42h.
- STF. Tema 1.046 de repercussão geral. Validade e limites da negociação coletiva. Tese: são constitucionais as negociações coletivas que, mediante adequação setorial, limitem ou afastem direitos trabalhistas não absolutamente indisponíveis, ainda que não explicitem vantagens compensatórias individualizadas.
- CLT. Arts. 58, 59, 66, 67, 71, 74, 444 e 468, conforme matéria e sua redação vigente.
- Lei nº 605/1949. Repouso semanal remunerado e feriados.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). Diretoria Jurídica e Sindical. Orientação Técnica: Fim da escala 6x1 e a nova jornada de trabalho — Emenda Constitucional nº 141/2026. Rio de Janeiro, 30 out. 2026. Cópia pública disponível em: https://www.seprorgs.org.br/admin/assets/upload/noticias_anexo/6173586403.pdf (acesso em 16 nov. 2026). Publicação anterior à cautelar de 12 nov. 2026.

- FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS DE SANTA CATARINA (FACISC). Guia Prático FACISC: Escala 5x2 — O que muda para sua empresa e como se preparar. FACISC, nov. 2026. Disponível em: https://admin.facisc.org.br/uploads/post/11/6af4b41d587b15.21721087.pdf (acesso em 16 nov. 2026). Consulta de apoio; o quadro original relativo a contratos públicos antecede os ajustes da cautelar.
- BOMFIM, Vólia. Implementação da Escala 5x2 e seus reflexos nas relações de trabalho — EC 141. GM Advogados e Vólia Bomfim, 2026. Disponível em: https://gmevolia.com.br/implementacao-da-escala-5x2-e-seus-reflexos-nas-relacoes-de-trabalho-introducao-ec-141/ (acesso em 16 nov. 2026). Fonte doutrinária; opiniões da autora não representam tese vinculante.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE (CNT). Redução de jornada, mudança de escalas e bem-estar social no setor de transportes. Estudo técnico econômico, 2026. Divulgação identificada no SETCESP em 16 abr. 2026, com referência ao estudo da CNT. Disponível em: https://setcesp.org.br/noticias/reducao-de-jornada-mudanca-de-escalas-e-bem-estar-social-no-setor-de-transportes/ (acesso em 16 nov. 2026). Cenários econômicos anteriores à aprovação da EC 141/2026.

**Nota de atualização. Este manual consolida informações examinadas até 16/11/2026, considerando a cautelar de 12/11/2026 nas ADIs 8.041 e 8.042. A utilização das medidas transitórias exige conferência de sua eficácia e dos atos supervenientes do STF. As orientações gerais dependem da categoria, do instrumento coletivo, do contrato e dos fatos de cada operação. As referências são subsídios institucionais, econômicos ou doutrinários, sujeitos à respectiva data-base, a decisão cautelar e o texto constitucional prevalecem na orientação jurídica aplicável.

PARTE II / IMPLEMENTAÇÃO

Caderno de aprofundamento e implementação

Quadros adicionais de fatos, orientações jurídicas, fundamento normativo, modelos de escalas, linha do tempo e custos. Este caderno integra a cartilha sem suprimir o texto das seções anteriores. Data-base: 16 de novembro de 2026.

17. Quadro executivo: fatos, deveres e evidências

Fato jurídico / operacional	Orientação empresarial	Fonte primária / prova
Nova duração semanal	Preparar teto de 42 h em 16/12/2026 e 40 h em 16/12/2027; preservar 8 h diárias em caráter geral, ressalvada a disciplina transitória aplicável.	EC 141/2026, arts. 1º, 6º e 7º; decisão cautelar ADIs 8.041 e 8.042
Dois repousos remunerados	Identificar dois dias por empregado na escala semanal ordinária; exceções exigem exame da negociação coletiva e do alcance da cautelar.	CF, art. 7º, XV e § 2º, com EC 141/2026; espelhos de escala
Salário preservado	Não reduzir salário ou piso pela diminuição das horas normais; revisar horistas e remuneração variável.	EC 141/2026, art. 2º; contrato e folha
Normas coletivas incompatíveis	Mapear cláusulas e eficácia em 16/12/2026; acompanhar cautelar sobre contrapartidas e renegociação.	EC 141/2026, art. 3º; ADIs 8.041/8.042; CCT/ACT
Jornadas de até 40 h	Não reduzir automaticamente jornadas previamente menores; aplicar dois repousos conforme vigência.	EC 141/2026, art. 4º
Operação nos domingos	Manter estabelecimento aberto quando lícito, com rodízio individual; respeitar limites específicos por setor e sexo.	CLT, arts. 67 e 386; Lei 10.101/2000, art. 6º
Horas extraordinárias	Reprogramar gatilhos do ponto e simular novo valor da hora; vedar extrapolação habitual não planejada.	CF, art. 7º, XIII e XVI; CLT, arts. 59 e 74; EC 141/2026, arts. 1º e 6º; ADIs 8.041/8.042, cautelar de 12/11/2026 (regras transitórias de 42h e 8h24).

Fato jurídico / operacional	Orientação empresarial	Fonte primária / prova
Contratos públicos	Levantar contratos intensivos em mão de obra e conduzir aditamento/reequilíbrio nos marcos legais.	EC 141/2026, art. 9º; ADIs 8.041 e 8.042, cautelar de 12/11/2026, item VII (180 dias para adaptação de contratos administrativos, com termos iniciais próprios); contrato e legislação aplicável, inclusive Lei 14.133/2021, quando incidente.

18. Domingos e feriados: periodicidade correta da folga

O enunciado "ao menos uma folga dominical por mês" não é uma regra universal extraída da CLT. Para empresas que pretendam adotar esse mínimo, a consultoria deve verificar se existe norma mais protetiva. A regra geral é a preferência pelo domingo; regras específicas impõem maior frequência em determinadas atividades ou situações.

Situação	Regra de referência	Orientação preventiva / fonte
Regra geral da CLT	Descanso semanal preferencialmente aos domingos; organização de escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho dominical.	CLT, art. 67, caput e parágrafo único; conferir exceções e normas coletivas.
Comércio em geral	Repouso coincidente com domingo ao menos uma vez em cada período máximo de três semanas.	Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único; legislação municipal e CCT.
Empregadas mulheres que trabalham aos domingos	Escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.	CLT, art. 386; jurisprudência do TST reconhece regra especial, inclusive em comércio.
Nova regra constitucional	Dois repousos semanais remunerados; um preferencialmente ao domingo.	CF, art. 7º, XV, redação EC 141/2026: não elimina automaticamente frequências especiais mais protetivas.
Feriado trabalhado	Não confundir feriado civil/religioso com um dos repousos semanais; examinar autorização e compensação ou pagamento legal.	Lei 605/1949; Lei 10.101/2000, art. 6º-A para comércio; normas locais e coletivas.

Exemplo de calendário: para trabalhador do comércio abrangido pelo art. 6º da Lei 10.101/2000, conceder domingo de descanso apenas nas semanas 1 e 5 pode ultrapassar o intervalo máximo de três semanas; o sistema deve auditar janelas móveis, e não apenas contar "um domingo em cada mês civil". Para empregadas abrangidas pelo art. 386 da CLT, configurar rodízio quinzenal próprio.

19. Linha do tempo operacional da implantação

Data / janela	Marco legal ou de gestão	Entregável recomendado
16/10/2026	Publicação e vigência dos dispositivos nos termos do art. 10; início dos prazos.	Inventário de contratos, setores, normas coletivas e jornadas.
14 a 30/11/2026	Planejamento imediato antes da etapa de 42 h.	Matriz de risco por categoria; custos em cenários; agenda sindical; protótipos de escala.
Até 05/12/2026	Validação de capacidade e RH.	Escala teste por empregado; apuração dominical e coberturas nos picos.
Até 15/12/2026	Fechamento dos ajustes pré-implantação.	Comunicados, configuração de ponto e folha, negociação e respaldo documental.
16/12/2026	Teto de 42 h, dois repousos e ineficácia de cláusulas incompatíveis.	Operar a nova escala; fiscalização semanal de jornadas, descanso e salário.
Dez/2026 a mar/2027	Auditoria de transição e das decisões judiciais posteriores.	Revisão de contrapartidas coletivas; correções pontuais; relatório mensal.
Até 180 dias da publicação da EC*	Prazo cautelar máximo de 180 dias para adaptação de contratos públicos vigentes; contratos decorrentes de licitações em curso têm termo inicial na assinatura.	Aditivos, memória de reequilíbrio e prova de negociação. Conferir comprovação de impacto econômico e fundamento legal.
16/12/2027	Teto de 40 h e fim da autorização transitória geral de ampliação diária prevista no art. 7º.	Escalas definitivas de até 8 h normais/dia no regime geral; novos parâmetros da folha.

A liminar das ADIs 8.041 e 8.042 é provisória: confirmar eventuais alterações antes de cada marco, especialmente na gestão de contrapartidas coletivas, ampliação diária e contratos com o poder público.

20. Biblioteca explicativa de escalas

Os exemplos abaixo são estruturas didáticas, não autorizações automáticas. Cada empresa deve testar intervalos, repouso dominical, convenção coletiva, duração diária, férias, ausências e cobertura real. H = jornada efetiva, excluído intervalo intrajornada quando não computado como trabalho; R = repouso remunerado.

Modelo e exemplo	Distribuição de trabalho e repouso	Ponto jurídico / operacional
A — 5x2 administrativo (40 h)	Seg a sex: 8 h/dia; sáb e dom: R. Total = 40 h.	Solução simples para fase definitiva; 1 h de intervalo não integra as 8 h trabalhadas, quando aplicável.

Modelo e exemplo	Distribuição de trabalho e repouso	Ponto jurídico / operacional
B — 5x2 com domingo trabalhado (40 h)	Ter a sáb: 8 h/dia; dom e seg: R, em uma das semanas. Em outras, rodízio: qua a dom trabalho, seg/ter R.	Este primeiro exemplo descansa no domingo; o segundo trabalha no domingo. Auditar periodicidade dominical legal e CCT.
C — 5x2 intermediário (42 h)	Seg a sex: 8 h24 de trabalho; sáb/dom R. Total = 42 h.	Conforme autorização cautelar específica para a hipótese transitória sem instrumento coletivo nos termos da decisão; não generalizar para após 15/12/2027.
D — cobertura em 7 dias por equipes	Equipe A folga sáb/dom; B folga dom/seg; C folga ter/qua; D folga qui/sex. Jornada individual normal de até 40 h na etapa final.	Cobertura do estabelecimento não implica que cada empregado trabalhe sete dias; dimensionar pessoas por dia e folgas dominicais.
E — escala 4x3 (32 h no padrão 8 h)	Seg a qui: 8 h; sex/sáb/dom: R; 32 h semanais.	Possível arranjo de menos horas sem redução salarial em condições pactuadas; não presumir direito de impor quatro jornadas de 10 h.
F — 12x36 e regimes de exceção	12 h de trabalho seguidas de 36 h de descanso (arranjo usual anterior à EC).	Não adotar ou manter sem parecer específico: compatibilidade da EC, dois repousos, saúde e normas coletivas demandam exame individual.

21. Tabela demonstrativa: operação de sete dias

Exemplo ilustrativo de quatro equipes em revezamento, com cinco jornadas de oito horas por empregado na etapa definitiva. A grade abaixo demonstra apenas uma semana e não substitui revezamento dominical periódico. A grade ilustra distribuição de folgas, mas não demonstra, isoladamente, suficiência de pessoal por horário nem continuidade dos postos.

Equipe	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
A	H	H	H	H	H	R	R
B	R	H	H	H	H	H	R
C	H	H	R	R	H	H	H
D	H	R	R	H	H	H	H

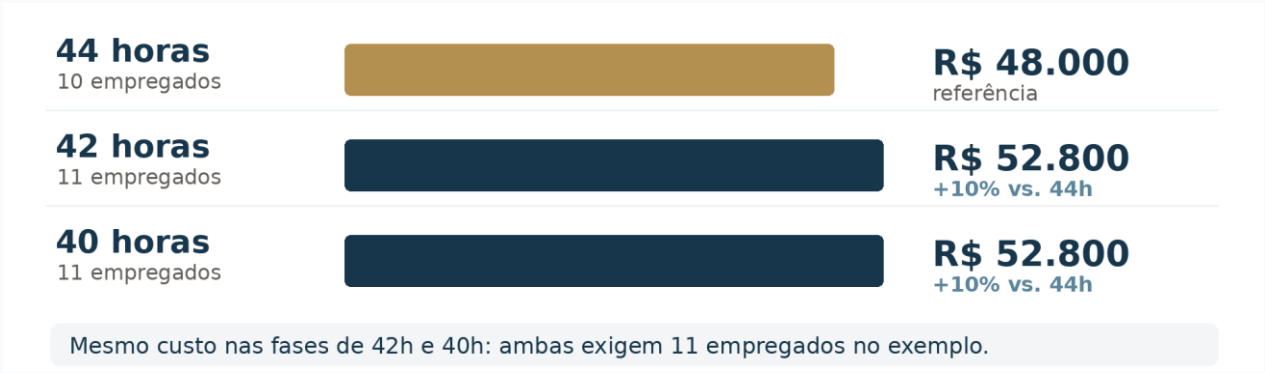
Nesta ilustração, equipes C e D trabalham no domingo; devem ter sua folga dominical em semanas subsequentes conforme regra aplicável. O cronograma também deve respeitar a continuidade da escala na passagem entre semanas: duas folgas agrupadas em dias diferentes podem gerar longos períodos consecutivos de labor se mal planejadas. Para uso gerencial, complementar com matriz de cobertura por turno e sequência de semanas.

22. Demonstrativo de custos: premissas e método

Simulação gerencial, sem pretensão de estimar custo real de uma empresa específica. Premissas: operação requer 440 horas de cobertura produtiva por semana; empregados equivalentes em tempo integral; salário-base mensal de R$ 3.000 por pessoa; encargos e provisões gerenciais hipotéticos de 60% sobre folha; sem ganhos de produtividade, faltas, absenteísmo, insalubridade, benefícios adicionais, terceirização, adicionais dominicais e sazonalidade. Não confundir taxa hipotética de 60% com alíquota tributária legal.

Métrica	44 h (referência)	42 h (fase 1)	40 h (fase 2)
Capacidade semanal por empregado	44 h	42 h	40 h
Postos teóricos para 440 h	10,00	10,48	11,00
Pessoas inteiras necessárias	10	11	11
Capacidade semanal contratada	440 h	462 h	440 h
Salários mensais (R$ 3.000 cada)	R$ 30.000	R$ 33.000	R$ 33.000
Custo gerencial com fator 1,60	R$ 48.000	R$ 52.800	R$ 52.800
Variação vs. referência	—	+ R$ 4.800 (+10%)	+ R$ 4.800 (+10%)
Divisor preventivo de referência	220	210	200
Hora-base de R$ 3.000	R$ 13,64	R$ 14,29	R$ 15,00

CUSTO GERENCIAL MENSAL DO EXEMPLO



Salários de R$ 3.000 e fator gerencial 1,60. Premissas ilustrativas, não universais. Nesta simulação, as fases de 42h e 40h apresentam o mesmo custo porque ambas exigem 11 empregados para cobrir as 440 horas semanais. O acréscimo de R$ 4.800,00 (+10%) decorre da passagem de 10 para 11 empregados, mantido o salário-base e o fator gerencial hipotético.

Fórmulas: número de empregados = arredondar para cima (horas exigidas ÷ horas semanais disponíveis por empregado]; custo mensal = empregados × salário mensal × (1 + encargos/provisões hipotéticos). Um décimo primeiro empregado representa capacidade ociosa teórica de 22 horas por semana na fase de 42 horas, que pode absorver faltas ou picos, sem assegurar viabilidade de horários. Os divisores 210 e 200 são referências preventivas no regime geral, ressalvada discussão negocial no Tema 316 do TST.

23. Alternativa gerencial: horas extraordinárias versus admissão

Se a empresa mantivesse dez empregados para cobrir 440 horas, teria déficit aritmético de 20 horas semanais na fase de 42 horas (10 × 42 = 420) e 40 horas na fase de 40 horas (10 × 40 = 400). A conversão do déficit em horas extras não equivale à permissão jurídica de trabalho extraordinário habitual; é somente comparação econômica, sujeita aos limites legais, às escalas e ao repouso.

Cenário teórico	Fórmula	Custo extra mensal bruto
20 h extras por semana, fase 42 h	20 × (52/12) × [R$ 3.000/210 × 1,5]	R$ 1.857,14
40 h extras por semana, fase 40 h	40 × (52/12) × [R$ 3.000/200 × 1,5]	R$ 3.900,00
Nova admissão, salário de R$ 3.000	1 × R$ 3.000 × 1,60	R$ 4.800,00 com fator gerencial

A conta de horas extras acima desconsidera reflexos em repousos, férias, 13º, FGTS, eventuais adicionais e encargos incidentes, de modo que não representa custo completo. Conclusão: comparar os três cenários com dimensionamento por faixas de horário e custos totais de folha, não apenas com número de horas. O aumento do custo unitário da hora normal é de aproximadamente 4,76% na passagem 220→210 e 10,00% em 220→200, se mantida remuneração mensal e adotados esses divisores.

24. Matriz de riscos e controles por processo

Área	Falha provável	Controle e evidência
Gestão de pessoas	Folga dominical em frequência inferior à regra aplicável	Auditoria de janelas móveis de três semanas no comércio e escala quinzenal para mulheres, conforme caso; relatório assinado.
Ponto	Módulo ainda configurado para 44 h	Teste de limite semanal e alertas de duas folgas; fechamento paralelo no primeiro mês.
Folha	Manutenção de divisor indevido ou cálculo incorreto do RSR variável	Memória de cálculo de horas normais, extras e reflexos; auditoria por amostra.
Operações	Cobertura com jornadas além do teto	Mapa de demanda hora a hora, substitutos e reservas em picos.
Jurídico/sindical	Aplicar cláusula coletiva incompatível ou cancelar contrapartida sem fundamento	Inventário de cláusulas e avaliação dos efeitos da cautelar com registro das negociações.
Contratos comerciais	Preço de serviço insuficiente com mais pessoas ou horas	Cláusulas de revisão, memória de custos, comunicação documentada.

Área	Falha provável	Controle e evidência
Saúde e segurança	Perda de intervalos em turnos de maior intensidade	Auditoria CLT arts. 66 e 71, exames de risco ocupacional e supervisão.

25. Roteiro de decisão para validar a escala

01 Identificar categoria e normas

Identificar categoria, estabelecimento, sexo dos empregados, permissão de trabalho aos domingos e lei municipal aplicável.

02 Apurar jornada e cobertura

Apurar jornada efetiva, intervalos, horas extras e cobertura operacional em cada dia e faixa de horário

03 Conferir CCT ACT e decisões

Identificar CCT/ACT aplicável, regras de compensação e eventual disciplina específica do STF.

04 Aplicar os limites da etapa

Aplicar teto de 42 h ou 40 h segundo data, ressalvadas hipóteses legais específicas; conferir limite diário.

05 Validar repousos e exceções

Garantir dois repousos remunerados ou demonstrar regime excepcional juridicamente admissível.

06 Auditar domingos em sequência

Auditar domingos por janelas móveis e não apenas por competência mensal.

07 Simular folha custos e pessoal

Simular salários, adicionais, DSR, jornada variável, contratações, encargos e contingência.

08 Comunicar testar e documentar

Comunicar a escala, parametrizar sistemas e manter evidência individual de ciência e cumprimento

26. Referências normativas e jurisprudenciais adicionais

- Constituição Federal, art. 7º, XIII, XV, XVI e §§ 2º-3º, com redação conferida pela EC 141/2026: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm
- CLT, arts. 59, 66, 67, 71, 74, 386, 444 e 468 (texto consolidado): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm
- Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único (domingo no comércio) e art. 6º-A (feriados): https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10101-19-dezembro-2000-353953-normaatualizada-pl.html
- Lei 605/1949, repousos e feriados: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm
- TST, SBDI-1, E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 2 dez. 2021, DEJT de 11 fev. 2022: prevalência da escala quinzenal do art. 386 da CLT para trabalhadoras do comércio em relação à regra geral do art. 6º da Lei 10.101/2000. Acórdão oficial:

https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2018&dtaPublicacaoStr=11%2F02%2F2022+07%3A00%3A00&nia=7768496&numProcInt=244606

• STF, ADIs 8.041 e 8.042, cautelar de 12/11/2026: confirmar situação atual e eventuais efeitos do referendo plenário antes de aplicar solução excepcional.

• TST, Tema 316, RR-0001026-90.2018.5.10.0004: divisor 220 negociado em jornada de 40 horas; aplicação à EC 141 demanda análise contextual e preservação salarial.

> Advertência metodológica: exemplos, percentuais gerenciais, desenhos de escala e cálculos deste caderno são elaborados para planejamento. Regras obrigatórias são identificadas por normas primárias. Não existe "mínimo universal de um domingo por mês" na CLT; regras diferenciadas e mais favoráveis devem prevalecer conforme incidência.

PARTE III / 40 PERGUNTAS E RESPOSTAS

Caderno jurídico integrado

Este caderno complementa, sem substituir ou suprimir, os capítulos 1 a 26. As 40 perguntas são organizadas em seis grupos temáticos, correspondentes aos capítulos 28 a 33, para facilitar a consulta. Respostas distinguem texto normativo, entendimento judicial e recomendação prudencial. Situação processual considerada: medida cautelar de 12/11/2026 nas ADIs 8.041 e 8.042. Antes de utilizar as soluções transitórias, confirmar sua eficácia e eventuais alterações no andamento oficial do STF.

27. Mapa de desenvolvimento e lacunas supridas

Grupo temático	Cobertura anterior	Aprofundamento nesta edição
Escalas e repousos (1–6)	Capítulos 1, 3, 5, 18, 20, 21	Natureza do segundo RSR, sucessão de folgas, efeitos do descumprimento e exceção negociada
42h, compensação e banco de horas (7–13)	Capítulos 2, 4 e 20	Fundamentos distintos para acordo individual, banco semestral e excepcionalidade coletiva
Remuneração (14–21)	Capítulos 7, 8, 22 e 23	Memórias de cálculo, variáveis, extras, pisos, divisores e risco Tema 316
Contratos e negociação (22–27)	Capítulos 4 e 9	Aditivos, art. 468, hipersuficiência e cautelar sobre contrapartidas
Atividade especial (28–32)	Capítulos 5, 9, 18 e 20	Feriados, 12x36, serviços contínuos e critérios de revisão
Governança (33–40)	Capítulos 6, 10, 13, 24 e 25	Prova, comunicação, terceirização, faltas e medidas imediatas

28. Perguntas e respostas — escalas e repousos

1. A escala 6x1 está integralmente proibida em todas as situações ou existem regimes excepcionais admissíveis?

A forma ordinária de seis dias trabalhados seguidos de apenas um repouso remunerado não satisfaz, a partir da exigibilidade do novo art. 7º, XV, o direito a dois repousos. Há, contudo, hipótese constitucional excepcional: o art. 7º, § 2º, permite que convenção ou acordo coletivo estabeleça regime compensatório de repousos, observados os requisitos constitucionais e o alcance provisório da cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042. Isso pode produzir semanas isoladas com apenas um repouso, compensadas por outras, mas não torna lícito perpetuar uma escala 6x1 sem restituição efetiva do descanso. Não confundir exceção coletiva com acordo individual ou autorização administrativa genérica. Para a compensação excepcional, recomenda-se calendário completo e prova do efetivo gozo dos dois descansos correspondentes.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV e § 2º; EC 141/2026, arts. 1º, 3º e 10; STF, ADI 8.041 MC, 12/11/2026.

2. A empresa pode continuar funcionando seis ou sete dias por semana?

Sim. O limite incide sobre a jornada e os repousos de cada trabalhador, não sobre a quantidade de dias de abertura do estabelecimento. Atividades contínuas podem funcionar inclusive aos domingos, desde que a escala individual garanta descanso devido, jornada, intervalos, regime de feriados, trabalho dominical autorizado e folgas dominicais com periodicidade legal ou coletiva. É indispensável dimensionar substituições e registrar a escala por empregado; a mera alternância entre equipes sem conferir os dias consecutivos trabalhados é insuficiente.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII e XV; CLT, arts. 66, 67, 70 e 74; Lei 10.101/2000, arts. 6º e 6º-A.

3. Os dois repousos semanais precisam ser consecutivos?

O texto do art. 7º, XV, não impõe, de maneira expressa, consecutividade. Assim, em princípio é possível distribuir os dois repousos em dias diferentes da semana, desde que a organização real respeite o período semanal, demais descansos obrigatórios e instrumentos coletivos aplicáveis. O regime excepcional de apuração compensada previsto no § 2º possui disciplina própria e requer negociação coletiva; não pode ser presumido a partir da mera inexistência de regra sobre consecutividade. É prudente mapear os repousos na transição entre semanas para evitar sequência excessiva de dias trabalhados.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV e § 2º; CLT, arts. 66 e 67; STF, ADI 8.041 MC.

4. É possível conceder os repousos em dias alternados?

Sim, dentro da regra ordinária de dois repousos e dos limites de jornada, se não houver obrigação normativa mais favorável de consecutividade. Exemplo: trabalho segunda, terça, quinta, sexta e sábado; repouso quarta e domingo. O calendário deve considerar a periodicidade de domingos e, em operações com rodízio, a passagem de uma semana à seguinte. Se o arranjo não entregar dois descansos em determinada semana, será necessário examinar a exceção coletiva e seus pressupostos, não bastando chamar a folga futura de compensação.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV e § 2º; CLT, art. 67; Lei 10.101/2000, art. 6º.

5. O segundo repouso possui natureza de descanso semanal remunerado?

Sim: a redação constitucional se refere expressamente a dois dias de repouso semanal remunerado, e não a um DSR e uma folga sem remuneração. Para o mensalista, a remuneração ordinária do repouso está em regra incluída no salário do mês; isso não autoriza corte salarial. Nas remunerações por hora, comissão ou outras parcelas variáveis, a repercussão demanda cálculo e rubricas capazes de demonstrar que ambos os repousos foram

remunerados. A metodologia exata para casos heterogêneos pode exigir regulamentação ou orientação jurisprudencial posterior.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV; EC 141/2026, art. 2º; Lei 605/1949, arts. 1º e 7º.

6. Qual é a consequência da não concessão do repouso devido?

O descumprimento expõe o empregador a pagamento das parcelas pertinentes, potencial dobra pelo repouso efetivamente trabalhado sem compensação válida, reflexos conforme o caso, autuações e tutela coletiva. Não há fundamento para afirmar automaticamente que todo segundo repouso suprimido gera exatamente a mesma fórmula ou o mesmo resultado em qualquer situação: a Lei 605/1949 e a Súmula 146 do TST foram construídas sob regime anterior, exigindo exame de compatibilidade e da nova moldura constitucional. A medida preventiva é conceder o descanso ou corrigir imediatamente a escala, preservando registros e apurando repercussões com critério documentado. O simples pagamento, mesmo majorado, não substitui automaticamente a obrigação de organizar o descanso constitucional.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV e XVI; Lei 605/1949, art. 9º; Súmula 146/TST; EC 141/2026.

29. Perguntas e respostas — transição e compensação

7. É possível adotar jornada de 8 horas e 24 minutos durante a transição?

Segundo a cautelar de 12/11/2026, sim, na situação nela delimitada: na ausência de negociação coletiva concluída até 15/12/2026, admite-se distribuir as 42 horas semanais em cinco dias de 8h24, sem adicional extraordinário apenas pelos 24 minutos excedentes à oitava hora, durante a fase até 15/12/2027. Trata-se de regime judicial provisório, não de licença geral para exceder 42 horas ou desrespeitar intervalos. O resultado do referendo plenário iniciado em 13/11/2026 deve ser conferido antes de colocar a escala em prática.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 6º e 7º; STF, ADI 8.041 MC, decisão 12/11/2026.

8. Em quais condições a jornada diária pode ultrapassar oito horas?

As hipóteses devem ser separadas: (a) a exceção transitória específica de 8h24 reconhecida cautelarmente; (b) ampliação diária ajustada por ACT/CCT na transição, nos limites do art. 7º da EC; (c) serviços extraordinários e compensações compatíveis com o art. 59 da CLT e o novo teto constitucional; (d) regimes especiais efetivamente válidos. Nenhuma dessas vias elimina os limites de saúde, descanso e remuneração extraordinária quando cabível. A partir da etapa definitiva, o limite de oito horas normais exige exame estrito de qualquer excepcionalidade.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII e XVI; EC 141/2026, arts. 6º e 7º; CLT, arts. 59 e 59-A; STF, ADI 8.041 MC.

9. Como interpretar a autorização constitucional de compensação de horários?

A compensação organiza o tempo sem transformar, por mera nomenclatura, excesso real de jornada em horas normais. O art. 7º, XIII, na redação da emenda, menciona acordo ou convenção coletiva; os regimes legais de acordo individual da CLT devem ser lidos sistematicamente com esse texto e com os direitos novos. Além disso, compensar horas de trabalho não é o mesmo que compensar dias de repouso: a redistribuição excepcional do segundo repouso está expressamente vinculada a ACT/CCT no § 2º. Quando houver dúvida sobre colisão entre regra infraconstitucional antiga e norma constitucional nova, recomendar negociação coletiva é a via mais defensável. A compensação de horas do art. 59 da CLT e a compensação de dias de repouso prevista no art. 7º, § 2º, da Constituição possuem requisitos distintos.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII e § 2º; CLT, art. 59; STF, Tema 1.046.

10. Quais ajustes exigem negociação coletiva?

A compensação excepcional de dois repousos na média do período autorizado requer convenção ou acordo coletivo. Durante a transição, a ampliação da jornada diária normal prevista no art. 7º da emenda também se vincula à negociação coletiva, ressalvada a solução cautelar de 8h24 em suas condições específicas. Convenções ou acordos são ainda necessários sempre que a lei setorial os imponha, como em determinados trabalhos em feriados e regimes especiais. Alterações de contrapartidas coletivas não podem ser impostas unilateralmente sob o argumento de caducidade de outra cláusula.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII, XXVI e § 2º; EC 141/2026, arts. 3º e 7º; Lei 10.101/2000, art. 6º-A; STF, ADI 8.041 MC.

11. O acordo individual continua juridicamente admissível em alguma modalidade?

A CLT ainda contém autorização textual de banco semestral por acordo individual escrito (art. 59, § 5º), compensação no próprio mês por acordo individual, inclusive tácito (art. 59, § 6º), e 12x36 individual escrito (art. 59-A). Porém, a compatibilidade de cada modalidade com a EC 141/2026 deve ser examinada: elas não autorizam, por si sós, reduzir dois repousos nem superar limites constitucionais novos. Distinguir permissões ainda existentes no texto legal de uma certeza judicial sobre sua aplicação pós-reforma. Por segurança, formalizar por escrito e procurar ACT/CCT em operações controvertidas. A subsistência literal dessas previsões na CLT não equivale a declaração definitiva de compatibilidade com o novo texto constitucional.

Fundamentação e fontes: CLT, arts. 59, §§ 5º-6º, e 59-A; CF, art. 7º, XIII, XV e § 2º; EC 141/2026.

12. O banco de horas permanece permitido e sob quais condições?

O instituto não foi abolido expressamente. A CLT prevê banco de até um ano por negociação coletiva, até seis meses por acordo individual escrito e compensação no mês nos termos do § 6º, sempre observadas as demais condições legais. Contudo, saldos e compensações devem respeitar a jornada reduzida, pagamentos de extras não compensadas, controle individual auditável e a exigência autônoma dos dois repousos. Um banco que reduza dias de repouso não pode ser tratado como mero saldo de horas: pode envolver o regime excepcional constitucional dependente de ACT/CCT. O banco de horas não pode ser utilizado para converter, sem título coletivo constitucionalmente apto, o segundo repouso em mero crédito de horas.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 59, §§ 2º, 3º, 5º e 6º; CF, art. 7º, § 2º; EC 141/2026.

13. Como ficam os sistemas de compensação preexistentes?

Não há preservação automática de disposição coletiva incompatível: o art. 3º da emenda determina a perda de efeito após dois meses. Cláusulas compatíveis continuam conforme sua vigência; os benefícios que representavam contrapartidas não podem ser simplesmente suprimidos de modo unilateral, conforme a cautelar. A empresa deve inventariar bancos e acordos, calcular saldos até a transição, separar obrigações adquiridas, definir tratamento de excedentes e negociar os pontos de conflito. Cláusulas individuais também exigem reexame de compatibilidade constitucional e de eventual prejuízo contratual.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 2º e 3º; CLT, arts. 59 e 468; STF, ADI 8.041 MC.

30. Perguntas e respostas — salário e cálculos

14. Qual divisor salarial deverá ser utilizado em cada situação?

Como regra de planejamento para salário mensal integral, a jornada anterior de 44 horas corresponde usualmente ao divisor 220; 42 horas, ao divisor proporcional 210; e 40 horas, ao divisor 200, com adaptações para jornadas

reduzidas e situações especiais. A Súmula 431/TST e o Tema 260 respaldam a orientação geral de divisor 200 em 40h. Há exceção jurisprudencial de negociação coletiva no Tema 316 que admite divisor 220 para jornada de 40 horas, mas sua incidência sobre redução compulsória preservada pelo art. 2º da EC 141 não deve ser generalizada; verificar a cláusula e o contexto específico. O divisor 210 é solução proporcional preventiva para 42h, sem determinação expressa da tese do Tema 260 para essa etapa.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 64; Súmula 431/TST; Temas 260 e 316/TST; EC 141/2026, art. 2º.

15. Como o Tema 316 influencia a negociação coletiva?

O Tema 316 (RR-0001026-90.2018.5.10.0004) reconhece a validade de cláusula coletiva que fixa divisor 220 para empregados com 40 horas, conforme o Tema 1.046/STF. Esse enunciado não equivale a autorização para adoção unilateral do divisor, nem resolve necessariamente conflitos com garantia constitucional superveniente de neutralidade salarial. O negociador deve identificar alcance temporal e material da tese, demonstrar adequação setorial e não prometer redução de custo certa; na dúvida, simular contingência para divisor 200 e documentar fundamentação específica. A aplicação à reforma constitucional de 2026 demanda exame autônomo, porque o precedente foi formado sob circunstâncias anteriores.

Fundamentação e fontes: TST, Tema 316, RR-0001026-90.2018.5.10.0004, julgado 23/10/2026; STF, Tema 1.046; EC 141/2026, art. 2º.

16. O salário mensal poderá ser reduzido?

Não em decorrência da diminuição obrigatória de jornada e do aumento do repouso. O art. 2º da EC impede redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie nos contratos em vigor. Reduzir pagamento sob o rótulo de ajuste de produtividade, converter parcela habitual indevidamente ou diminuir o salário-hora para neutralizar o custo da nova jornada contraria a finalidade e a literalidade da garantia. Outras hipóteses contratuais não relacionadas à emenda exigem base jurídica independente e exame do art. 468 da CLT.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 2º; CF, art. 7º, VI; CLT, art. 468.

17. Como ficam os pisos salariais?

O parágrafo único do art. 2º estende expressamente a irredutibilidade aos pisos salariais. Por isso, o empregador não pode reduzir o piso mensal por haver menos horas normais ou mais dias remunerados de repouso, sem prejuízo da necessidade de apurar a natureza do piso e suas regras negociais. Também não se pode inferir equiparação automática de todos os novos admitidos: a cautelar ressalvou que a mera preservação salarial dos atingidos não é, por si só, fundamento de equiparação, ressalvadas hipóteses legais.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 2º e parágrafo único; STF, ADI 8.041 MC, item III.

18. Como calcular o salário-hora de empregados mensalistas, horistas e comissionistas?

Para mensalista, o valor básico por hora resulta da remuneração-base pertinente dividida pelo divisor juridicamente aplicável: com R$ 3.000, a hora é R$ 13,64 (220), R$ 14,29 (210) ou R$ 15,00 (200), sem considerar outras parcelas que integrem a base das horas extras. Para horista, verificar valor contratual da hora, quantidade efetiva de horas e pagamento do RSR, sem reduzir a remuneração protegida da transição. Para comissionista, identificar comissões, período de apuração, natureza das parcelas e critérios específicos de horas extraordinárias e DSR; não presumir que toda comissão comporte a mesma fórmula de salário fixo.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 64; Lei 605/1949, art. 7º; Súmulas 27, 340 e 431/TST; EC 141/2026, art. 2º.

19. Como apurar o repouso remunerado incidente sobre parcelas variáveis?

A apuração requer separar comissão, adicional, produção, horas extras habituais e parcelas sem natureza salarial, identificar dias efetivamente trabalhados e repousos remunerados exigíveis. Para comissões, a Súmula 27 do TST

reconhece remuneração do repouso; para horas extras habituais, aplica-se a lógica da Súmula 172, com análise de compatibilidade no novo regime de dois descansos. Não se recomenda impor sem ressalvas a proporção 2/5 em toda folha: faltam critérios uniformes explicitamente regulamentados para combinações de variáveis, feriados, modalidades salariais e compensações. A empresa deve definir fórmula justificável por rubrica e validar com sua assessoria. Em cada rubrica variável, separar o reconhecimento do direito aos dois repousos da metodologia concreta de apuração.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XV; Lei 605/1949, art. 7º; Súmulas 27 e 172/TST; EC 141/2026.

20. Como calcular horas extras durante cada etapa da reforma?

Até 15/12/2026, verificar o limite semanal anterior de 44 horas e o limite diário aplicável. De 16/12/2026 a 15/12/2027, o novo teto normal é 42 horas; a cautelar prevê tratamento específico para os 24 minutos da jornada 8h24 em suas condições. A partir de 16/12/2027, a regra geral passa a 40 horas semanais e oito diárias, ressalvados regimes validamente diferenciados. Fórmula ilustrativa de hora extra com adicional mínimo de 50%: valor da hora pertinente × 1,5 × horas extras devidas; conferir adicionais convencionais, reflexos, base de cálculo e compensações válidas. Não se deve confundir semana acima do teto com qualquer prolongamento diário automaticamente regular.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII e XVI; EC 141/2026, arts. 6º e 7º; CLT, arts. 59 e 64; STF, ADI 8.041 MC.

21. Como ficam os trabalhadores que já possuem jornada inferior ou igual a 40 horas?

O art. 4º da EC determina que não haja redução proporcional automática dessas jornadas por força da emenda. A jornada contratual já mais benéfica permanece sujeita aos seus fundamentos, mas o novo direito a dois repousos remunerados deve ser observado quando exigível. Por exemplo, empregado com 36 horas semanais não passa automaticamente a 32 ou 30 horas; tampouco perde salário. É preciso revisar escalas, os dias de descanso e a disciplina especial aplicável, sem transformar o teto constitucional geral em ampliação de jornada contratual.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 2º, 4º e 10; CF, art. 7º, XV.

31. Perguntas e respostas — contratos e negociação

22. É necessário modificar contratos individuais?

Não há comando constitucional geral exigindo aditivo formal para que o novo teto se torne obrigatório; a norma constitucional incide sobre contratos vigentes. Todavia, aditivos ou comunicações escritas são recomendáveis quando mudam cláusulas expressas de horários, dias de trabalho, local, regime de compensação ou procedimentos, sem implicar renúncia a direitos. O documento deve reconhecer a preservação salarial, indicar a escala e remeter à norma coletiva aplicável. A assinatura não convalida alteração lesiva nem substitui negociação coletiva quando obrigatória.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 2º; CLT, arts. 443 e 468; CF, art. 7º, XXVI.

23. Como adaptar convenções e acordos coletivos?

Inventariar todas as cláusulas sobre jornadas, descansos, dias úteis, feriados, adicionais, escalas, benefícios e contrapartidas. Classificar as incompatíveis a partir de 16/12/2026, preservar as compatíveis, negociar normas novas para exceções autorizadas e documentar a proteção de contrapartidas. A cautelar deu janela de 90 dias para a renegociação de contrapartidas e advertiu que a falta de acordo não autoriza sua eliminação unilateral.

Após a negociação, é indispensável registrar o instrumento pelos meios próprios e atualizar ponto, folha e comunicação.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 1º, 3º e 7º; CLT, arts. 611-A e seguintes; STF, ADI 8.041 MC.

24. Quais cláusulas coletivas perderão eficácia?

As que disciplinem duração do trabalho e repouso semanal de modo incompatível com os novos comandos constitucionais, após o prazo de dois meses da publicação. Exemplo: autorização genérica para escala ordinária de seis dias de serviço com apenas um repouso, sem base na compensação excepcional válida. A incompatibilidade deve ser analisada cláusula por cláusula: não desaparece todo o ACT/CCT, nem todos os benefícios ou contrapartidas. A cautelar determina preservação de cláusulas compatíveis até seu prazo e veda supressão unilateral das contrapartidas pela mera caducidade de outra disposição.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 3º; STF, ADI 8.041 MC.

25. O empregador poderá alterar unilateralmente determinados horários?

A organização do trabalho admite ajustes diretivos ordinários, mas a medida não pode violar contrato, convenção, lei, descanso ou causar prejuízo direto ou indireto. Mudanças apenas de distribuição dentro do objeto contratado podem ser possíveis em situações concretas; alteração de turno, domingos, transportes, cuidados familiares ou remuneração variável pode representar prejuízo significativo. A decisão deve ser motivada, comunicada previamente e registrada; havendo exigência de instrumento coletivo, a unilateralidade é insuficiente.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 468; CF, art. 7º, XIII, XV e XXVI; EC 141/2026.

26. Quais são os limites impostos pelo art. 468 da CLT?

O dispositivo exige consentimento mútuo para alterações contratuais e veda as que resultem, direta ou indiretamente, em prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente. O comando atua junto com as normas constitucionais de proteção salarial e repousos. Não basta apresentar formulário de concordância: se o efeito for lesivo, a alteração permanece vulnerável. A avaliação inclui pagamento, adicionais, intervalo, turno, deslocamento e condições materialmente mais gravosas. Alterações decorrentes de imposição legal não legitimam perdas além do necessário.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 468; EC 141/2026, art. 2º.

27. Como ficam os empregados hipersuficientes?

A EC 141/2026 contempla tratamento particular em seu art. 8º para empregados que satisfaçam requisitos constitucionais, incluindo formação superior e remuneração de ao menos 2,5 vezes o teto do RGPS. O afastamento de determinadas regras de duração e de controle não afasta, por si, os dois repousos remunerados. A empresa deve provar requisitos no período pertinente e delimitar o alcance literal do dispositivo, distinguindo-o da figura do art. 444, parágrafo único, da CLT e dos cargos do art. 62; qualificações diferentes não são automaticamente intercambiáveis. O enquadramento excepcional não se presume pela denominação do cargo: os requisitos do art. 8º da emenda devem ser comprovados separadamente daqueles dos arts. 62 e 444 da CLT.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 8º; CLT, arts. 62 e 444, parágrafo único; STF, ADI 8.041 MC.

32. Perguntas e respostas — categorias especiais e continuidade

28. Como tratar categorias submetidas a legislação especial?

Localizar a lei própria da categoria e o instrumento coletivo e confrontá-los com a emenda. A Constituição passou a prever, no art. 7º, § 3º, a possibilidade de regimes legais diferenciados respeitados os limites constitucionais indicados; por isso, a vigência de norma anterior não prova por si só que todas as suas escalas continuam adequadas. A cautelar tratou de transição e de providências legislativas, mas não resolveu uniformemente cada profissão. Recomenda-se parecer por categoria para motoristas, vigilância, saúde, transporte e turnos especiais. A cautelar fixou prazo de 180 dias para atuação legislativa quanto aos regimes diferenciados, sem conferir dispensa setorial automática enquanto não editada disciplina válida. (vide Portaria MTP 671/2021 art. 62 e anexo IV)

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII–XV e § 3º; EC 141/2026; leis setoriais pertinentes; STF, ADI 8.041 MC.

29. Qual a disciplina aplicável ao trabalho aos domingos e feriados?

O domingo é preferencial para um dos dois repousos, mas pode haver labor dominical quando autorizado, preservados revezamento e regras setoriais (vide Portaria MTP 671/2021 art. 62 e anexo IV). A CLT, art. 67, trata de descanso preferencialmente dominical; art. 386 prevê escala quinzenal de repouso aos domingos para empregadas no campo de incidência da norma; no comércio, a Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único, exige ao menos um domingo de descanso no máximo a cada três semanas. Feriados têm disciplina própria (Lei 605/1949, art. 9º; Lei 10.101/2000, art. 6º-A, no comércio). Não existe regra universal da CLT de somente um domingo por mês.

Fundamentação e fontes: CLT, arts. 67, 70 e 386; Lei 10.101/2000, arts. 6º e 6º-A; Lei 605/1949, art. 9º; CF, art. 7º, XV.

30. Como adaptar escalas de empresas que funcionam ininterruptamente?

Projetar cobertura por hora e por competência, separando necessidade de pessoal e direitos individuais. Para cada posto, quantificar a demanda nos sete dias e calcular turnos, substituições, férias, pausas e contingências; propor múltiplas equipes 5x2 com folgas móveis e rodízio dominical verificável. Quando o arranjo exigir distribuição excepcional de repousos ou prorrogação normal acima dos limites, identificar autorização coletiva específica. Os calendários de várias semanas devem ser testados como sequência contínua, não apenas como quadro isolado de segunda a domingo. Uma grade semanal exemplificativa não demonstra a cobertura real de todos os horários da atividade ininterrupta.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XIII, XV e § 2º; CLT, arts. 66, 67, 71 e 74; EC 141/2026.

31. Quais cuidados devem ser adotados nos regimes 12x36?

O art. 59-A da CLT continua constando no texto legal e historicamente admite 12h de labor por 36h de repouso. A nova regra constitucional de dois repousos remunerados por semana, contudo, cria questão de compatibilidade que não pode ser resolvida automaticamente pela contagem de horas de descanso entre plantões. A empresa deve separar descanso interjornada de repouso semanal, verificar lei setorial, a possibilidade de negociação coletiva e decisões judiciais atualizadas. Não é seguro afirmar que toda 12x36 permanece válida e suficiente sem ajuste; recomenda-se inventário e parecer específico. A análise deve distinguir as 36 horas de intervalo entre plantões do repouso semanal remunerado constitucionalmente assegurado.

Fundamentação e fontes: CLT, arts. 59-A, 66 e 71; CF, art. 7º, XV e § 2º; EC 141/2026.

32. Quais riscos decorrem da manutenção de escalas anteriores sem revisão?

A manutenção pode provocar excesso sobre o novo teto, supressão de descanso remunerado, pagamento insuficiente de adicionais ou reflexos, violação de regras de domingos, vício de banco de horas e descumprimento de cláusulas coletivas. O risco probatório cresce se o ponto eletrônico continuar parametrizado para 44 horas ou se o contrato indicar escala antiga. Além do contencioso individual, pode haver fiscalização e tutela coletiva. A revisão deve começar pela realidade das horas prestadas e não por mera troca do nome da escala.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 2º, 3º, 6º e 10; CLT, arts. 59, 67, 74 e 468; Lei 605/1949.

33. Perguntas e respostas — controles, prova e implantação

33. Quais providências são necessárias nos sistemas de ponto e folha de pagamento?

Atualizar tetos semanais por etapa, escala individual, rubricas de dois RSR, cálculo de salário-hora e horas extras, incidência sobre variáveis, tolerâncias, banco de horas e regras de feriados. Testar com espelhos e contracheques simulados em cada perfil (mensalista, horista, comissionista, noturno e regimes especiais). Registrar versão do sistema, data de vigência, responsáveis, parâmetros de cálculo e evidência de testes; manter trilha de auditoria dos ajustes manuais. Nos sistemas sujeitos à Portaria MTP 671/2021, preservar os registros e arquivos legalmente exigidos.

Fundamentação e fontes: CLT, art. 74; Portaria MTP 671/2021, no que aplicável; EC 141/2026, arts. 2º e 6º.

34. Quais informações devem ser prestadas aos empregados?

Comunicar a escala individual e a data em que começa, dias de trabalho e repouso, horários de entrada e saída, intervalo, tratamento de domingos e feriados, continuidade do salário, forma de registro de ponto e canal de correção. Explicar eventuais regimes de banco de horas ou normas coletivas sem exigir renúncia antecipada a direitos. Preferir comunicação escrita acessível com protocolo de ciência; para trabalho contínuo, informar também a regra de rodízio e substituição de ausências.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 1º e 2º; CLT, arts. 59, 67, 74 e 468; CCT/ACT aplicável.

35. É necessária comunicação ao sindicato?

Não existe uma obrigação geral autônoma, expressa na emenda, de notificar sindicato para qualquer mudança administrativa de escala que apenas cumpra a lei. Entretanto, a celebração de ACT/CCT, o regime excepcional de compensação de repousos e outras hipóteses legalmente negociais demandam interlocução sindical formal. Além disso, cláusulas vigentes podem criar obrigações de informação e consulta. O departamento jurídico deve verificar sindicato competente, categoria, base territorial e prazos documentais antes de definir se a comunicação é suficiente ou se a negociação é condição de validade.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XXVI e § 2º; CLT, arts. 611 e seguintes; EC 141/2026, art. 3º.

36. Quais documentos devem ser conservados para eventual fiscalização ou reclamação trabalhista?

Conservar contratos e aditivos; ACT/CCT e sua vigência; escalas planejadas e alteradas; registros originais de ponto; espelhos e relatórios de exceções; comprovantes de RSR, extras, bancos e feriados; arquivos de parametrização; comunicados e ciência; atas de negociação; estudos de dimensionamento e documentos de fiscalização. A política de guarda deve considerar prazos prescricionais constitucionais e trabalhistas, legislação

de registros e proteção de dados pessoais, sem apagar documentos necessários à defesa de direitos. Restringir acesso, registrar alterações e fazer cópias verificáveis.

Fundamentação e fontes: CF, art. 7º, XXIX; CLT, arts. 74 e 818; CPC, art. 373, subsidiariamente; LGPD, Lei 13.709/2018.

37. Como tratar ausências injustificadas e seus efeitos sobre a remuneração dos repousos?

A Lei 605/1949, art. 6º, prevê condições para remuneração do repouso relacionadas à assiduidade e ao cumprimento integral do horário, ressalvadas ausências legalmente justificadas. Com dois repousos constitucionais, a extensão precisa do desconto aplicável à semana e a interação com normas coletivas merecem exame cauteloso; não se deve presumir desconto duplicado automático de todos os repousos sem norma e cálculo fundamentados. Diferenciar desconto do dia não trabalhado, possível perda de remuneração de RSR e manutenção do direito ao descanso físico. A empresa deve registrar justificativa e permitir conferência. A eventual perda da remuneração do repouso por assiduidade não equivale à supressão do descanso físico.

Fundamentação e fontes: Lei 605/1949, arts. 6º e 7º; CLT, art. 473; CF, art. 7º, XV; EC 141/2026.

38. Quais são as repercussões da reforma em contratos de terceirização e prestação de serviços?

O prestador deve adequar seus empregados; o tomador deve revisar turnos, níveis de serviço, dimensionamento e previsão econômica, sem presumir transferência de risco trabalhista apenas por cláusula comercial. Na terceirização, revisar instrumentos para identificar eventual responsabilidade do contratante, fiscalização efetiva e medidas de correção. Em contratos administrativos, a emenda e a cautelar tratam de adaptação e prazos específicos: a decisão provisória ajustou o calendário, exigindo conferência do dispositivo e dos requisitos de reequilíbrio aplicáveis a cada contrato. O reajuste de preços não é automático sem fundamento contratual e prova. Nos contratos públicos, observar também o item VII da decisão cautelar, especialmente seus prazos e distintos termos iniciais.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, art. 9º; Lei 6.019/1974; Lei 14.133/2021, quando aplicável; STF, ADI 8.041 MC.

39. Como planejar a contratação de trabalhadores adicionais sem violar a legislação?

Projetar a demanda por intervalos horários, não apenas por totais semanais; subtrair horas disponíveis efetivas por funcionário, considerando descansos, férias, afastamentos, treinamento e folgas dominicais. Simular contratações, redistribuição de equipes e eventual hora extra legal, estimando salários, encargos reais, benefícios, adicionais, custo de implantação e reserva de capacidade. Evitar que novas contratações produzam sobreposição de jornadas ilegais ou vínculos informalmente disfarçados. Validar contratos de experiência, tempo parcial e temporários somente quando seus pressupostos legais se verificarem.

Fundamentação e fontes: CLT, arts. 58, 59 e 74; Lei 6.019/1974, quando cabível; CF, art. 7º, XIII e XV.

40. Quais providências devem ser tomadas imediatamente e quais dependem de regulamentação ou de decisão judicial posterior?

Imediatamente: mapear empregados e leis especiais; classificar ACT/CCT; projetar duas folgas por empregado; preparar 42h desde 16/12/2026; preservar salários e pisos; testar folha e ponto; negociar exceções; revisar domingos; organizar evidências. Dependem de acompanhamento: eventual referendo ou revisão da cautelar das ADIs 8.041/8.042, regulamentação transitória, legislação de regimes diferenciados, critérios uniformes para RSR sobre variáveis e solução definitiva de pontos controvertidos dos divisores. A empresa deve ter plano-base conforme normas hoje eficazes e cenário de atualização, sem suspender cumprimento por expectativa de decisão

futura. Antes da circulação externa, confirmar em fonte oficial o resultado do referendo das ADIs e eventuais atos ministeriais supervenientes.

Fundamentação e fontes: EC 141/2026, arts. 2º–10; STF, ADIs 8.041/8.042, MC 12/11/2026; TST, Tema 316.

34. Quadros decisórios de aplicação transversal

34.1. Critérios para escolha de instrumentos

Situação	Instrumento e controle	Limitação jurídica
5 dias de trabalho e 2 repousos na própria semana	Escala escrita e ponto; verificar contrato e CCT	Preservar limites e domingos
Redistribuição excepcional dos repousos entre semanas	ACT/CCT e mapa de efetivo gozo	Art. 7º, § 2º; conferir cautelar
8h24 em cinco dias, 42h no período transitório	Conferir condições da cautelar e registro diário	Não extrapolar 42h; referendo pendente
Banco de horas	CCT/ACT ou instrumento individual nos casos textuais da CLT	Não suprimir o segundo RSR
12x36 e categorias especiais	Parecer de compatibilidade e, conforme regime, ACT/CCT	Não equiparar 36h entre plantões a dois RSR

34.2. Demonstração de cálculo por etapa

Hipótese ilustrativa	44h / 220	42h / 210	40h / 200
Salário-base mensal protegido	R$ 3.000,00	R$ 3.000,00	R$ 3.000,00
Valor da hora normal	R$ 13,64	R$ 14,29	R$ 15,00
Uma hora extra com adicional mínimo de 50%	R$ 20,45	R$ 21,43	R$ 22,50
Horas normais disponíveis por 10 trabalhadores / semana	440h	420h	400h
Empregados inteiros para 440h semanais de cobertura	10	11	11

Valores arredondados, sem adicionais particulares e reflexos. Horas extraordinárias dependem de pressupostos de validade. A tabela não resolve o debate de divisor coletivo do Tema 316, nem se aplica automaticamente a regimes especiais.

34.3. Calendário de governança

Prazo	Dever operativo	Evidência esperada
Até 15/12/2026	Fechar diagnóstico, CCT/ACT, escalas, testes de folha e comunicação	Matriz assinada; espelhos de teste; calendário individual
16/12/2026	Iniciar 42h e dois RSR; retirar efeitos de cláusulas incompatíveis	Primeiros pontos e folhas auditados
90 dias após 16/12/2026, conforme cautelar	Renegociar contrapartidas quando pertinente	Atas, propostas, instrumentos e preservação de obrigações
Até 15/12/2027	Auditoria de desempenho das 42h e preparação das 40h	Relatórios mensais, dimensionamento e negociação
16/12/2027	Iniciar limite geral definitivo de 40h e 8h diárias	Escalas, sistemas e cálculos atualizados

35. Fontes primárias, controle de atualização e ressalvas

- Emenda Constitucional 141/2026 (texto oficial, arts. 1º–10): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm
- CLT (arts. 59, 59-A, 64, 66, 67, 70, 74, 386, 444, 468, 611 e seguintes): https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html
- Lei 605/1949 (arts. 1º, 6º, 7º e 9º): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm
- Lei 10.101/2000 (art. 6º, parágrafo único, e art. 6º-A): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm
- STF, ADI 8.041, decisão cautelar de 12/11/2026, íntegra: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?ext=.pdf&id=15392248509 Decisão cautelar: item VII (contratos administrativos) e item referente à regulamentação ministerial transitória.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Tema 1.046 da repercussão geral, ARE 1.121.633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes, Plenário, julgado em 2 jun. 2022; trânsito em julgado em 9 maio 2023. Validade de negociação coletiva sobre direitos não absolutamente indisponíveis, mesmo sem explicitação de vantagens compensatórias. Fonte oficial: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/tema.asp?num=1046 (acesso em 16 nov. 2026).
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Tema 316 (RR-0001026-90.2018.5.10.0004): divisor 220 por negociação coletiva para jornada de 40h; precedente divulgado pelo TRT-2 em https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/tst-define-novas-teses-vinculantes. Tema 260 (RRAg-0020243-94.2022.5.04.0021): divisor 200 no regime geral de 40h, reafirmando a Súmula 431; índice oficial: https://www.tst.jus.br/indice-tematico-precedentes-trabalhistas-stf-tst. Incidência das Súmulas 27, 146, 172 e 340 depende do regime remuneratório. Acesso em 16 nov. 2026.

* Esta edição considera a medida cautelar deferida em 12/11/2026 nas ADIs 8.041 e 8.042, observada a necessidade de acompanhamento dos atos posteriores do STF. A eficácia das soluções transitórias deve ser confirmada antes de sua aplicação empresarial, inclusive diante de eventual referendo, alteração ou substituição da cautelar.

**Nota de interpretação: sempre que se afirma risco, prudência ou solução de menor exposição, trata-se de recomendação técnica, não de transcrição de regra legal incontroversa.

ELABORAÇÃO

LUCIANO ARAGÃO ADVOCACIA EMPRESARIAL