Texto compilado para envio às Entidades do Estado da Bahia (CDLs e Associações Comerciais) e distribuição aos associados

Assunto: Guia Completo e Orientações Estratégicas sobre a Redução da Jornada de Trabalho (EC nº 141/2026) – Material Consolidado CNDL

Prezados(as) Dirigentes das Entidades da Bahia e Empresários(as) Associados(as),
Com o propósito de fortalecer e orientar o comércio e o setor de serviços baiano diante da nova legislação trabalhista, consolidamos abaixo as informações essenciais da **Cartilha Orientativa (59 páginas)** e da **Mini Cartilha Estratégica** elaboradas pela **Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL)** sobre a **Emenda Constitucional nº 141/2026** (data-base: 19 de novembro de 2026).

1. Resumo das Regras e Cronograma de Transição
Publicada em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026 altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada semanal máxima e ampliar o descanso semanal remunerado de **1 para 2 dias**, em duas etapas, **vedada qualquer redução salarial**:

- **Cenário Atual (até 15/12/2026):** 44 horas semanais, limite de 8 horas diárias, 1 folga remunerada por semana e divisor salarial 220.
- **1ª Etapa (a partir de 16/12/2026):** 42 horas semanais, limite de 8 horas diárias (ou 8h24 em 5 dias, mediante norma coletiva ou pela liminar provisória do STF), **2 folgas pagas por semana** (uma delas preferencialmente aos domingos) e divisor salarial **210** (Decreto nº 13.173/2026, em vigor desde 19/11/2026) — o que eleva o valor da hora normal em **4,76%**.
- **2ª Etapa (a partir de 16/12/2027):** 40 horas semanais, limite de 8 horas diárias, 2 folgas pagas por semana e divisor salarial **200** (Súmula 431 do TST) — elevação total de **10,00%** no valor da hora sobre a base atual.

Orientação estratégica de data: Embora a vigência legal comece em **16 de dezembro de 2026** (quarta-feira), a CNDL orienta iniciar a nova escala na **segunda-feira, 14 de dezembro de 2026**, garantindo que a transição ocorra no início da semana e com a equipe já adaptada.

2. Alcance da Norma: Quem Está Dentro e Quem Está Fora

- **Todos os portes de empresa:** Não existe prazo diferenciado ou adiamento em vigor para MEI, Microempresas (ME) ou Empresas de Pequeno Porte (EPP). O art. 5º da Emenda apenas autoriza uma futura lei complementar com medidas de apoio, ainda inexistente.
- **Empregados com jornada de 40 horas ou menos:** Mantêm a carga horária atual, mas passam a ter direito aos **dois dias de folga** semanal.

- **Exceção de nível superior e alta remuneração (Art. 8º):** Empregados com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a **R$ 21.188,88** (2,5 vezes o teto da Previdência de R$ 8.475,55 em 2026) ficam fora das regras de duração e controle de jornada (salvo previsão da empresa ou norma coletiva), mas mantêm o direito às duas folgas (regra não aplicável a empregados públicos).
- **Gerentes e trabalhadores externos (Art. 62 da CLT):** A regra da CLT permanece vigente, mas os dois dias de folga aplicam-se a todos os empregados.
- **Titular do MEI e sócios:** Não são empregados, logo a regra não se aplica a eles. *(Nota: A Lei Complementar nº 238/2026 elevou o teto anual do MEI para R$ 110 mil em 2027 e R$ 140 mil em 2028, autorizando a contratação de até 2 empregados a partir de 1º/01/2027 e prevendo remissão de dívidas de INSS até 13/10/2026 mediante adimplência entre nov/2026 e abr/2027)*.
- **Aprendizes, estagiários e domésticos:** Aprendizes (contrato de emprego) têm direito às duas folgas; estagiários não são empregados (regidos pela Lei nº 11.788/2008, até 6h/dia e 30h/semana); trabalhadores domésticos também são abrangidos pela Emenda.
- **Contratos com o Poder Público (Art. 9º):** Nos contratos vigentes com mão de obra direta (limpeza, vigilância, conservação, concessões e PPPs), a redução da jornada aplica-se após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro (prazo de até 1 ano, até 16/10/2027). Contudo, pelo parecer aprovado na CCJ do Senado, o segundo dia de folga vale desde 16/12/2026.

3. O Papel Decisivo da Norma Coletiva e o Cenário Jurídico no STF

- **Perda de efeito de cláusulas antigas:** Cláusulas de convenções ou acordos coletivos vigentes sobre jornada (como 44h e escala 6x1) que contrariem a Emenda perdem validade automaticamente a partir de 16/12/2026, mantendo-se as demais cláusulas.
- **Jornada de 8h24 e a liminar do STF:** Em 12/11/2026 (ADIs 8.041 e 8.042), o Ministro Flávio Dino concedeu liminar autorizando, provisoriamente, empresas sem norma coletiva a adotarem a jornada de 8h24 em 5 dias (42h) sem pagamento de adicional de hora extra sobre os 24 minutos diários, além de suspender temporariamente travas do regime compensatório. O caso foi levado ao Plenário do STF em 18/11/2026 e ainda será julgado no mérito.
- **Alerta de segurança:** Caso a liminar caia e a categoria não possua Convenção ou Acordo Coletivo assinado e registrado no sistema Mediador (MTE), a empresa perderá 4 horas semanais por empregado (caindo para 40h, com divisor 200) ou terá de pagar os 24 minutos diários como hora extra. Por isso, a CNDL recomenda estruturar um **Plano B baseado em 8 horas diárias** até o registro definitivo do aditivo coletivo.

4. Impactos Financeiros e Cuidados na Folha de Pagamento

- **Proibição de redução salarial:** Aplica-se a mensalistas, horistas e pisos salariais.
- **Reajuste para horistas:** Para manter o ganho mensal na passagem de 44h para 42h, deve-se multiplicar o valor da hora atual por 44 e dividir por 42 (arredondando sempre para cima). *(Ponto em aberto na Justiça: o cálculo literal dos dois descansos do horista pela Lei nº 605/1949 pode elevar o custo; recomenda-se orçar o cenário mais conservador)*.
- **Reflexo em comissões e horas extras:** O percentual da comissão e o adicional de hora extra (mínimo de 50%) não mudam, mas o reflexo no Descanso Semanal Remunerado (DSR) aumenta significativamente porque os dias de descanso dobram (de 4 para 8 no mês) e os dias úteis diminuem.
- **Custo de reposição de horas:** Segundo simulações da CNDL, cobrir a perda de horas com horas extras habituais (com reflexo no DSR) costuma ser cerca de **24% a 69% mais caro** do que contratar reforço em tempo parcial ou tempo integral.
- **Simples Nacional (Fator R):** Empresas de serviços sujeitas ao Fator R podem se beneficiar do aumento da folha, migrando do Anexo V para o Anexo III (alíquota menor) caso a relação folha/receita atinja 28% ou mais.
- **Vale-transporte e vale-refeição:** Com menos dias trabalhados na semana, deve-se recalcular a antecipação mensal do vale-transporte e comunicar o empregado por escrito. O vale-refeição segue a regra da empresa ou da convenção coletiva.

5. Modelos de Escala e Estratégias por Porte e Segmento

A empresa **não precisa fechar dois dias na semana** — as folgas são individuais e não precisam ser consecutivas nem recair sempre aos sábados e domingos (no comércio, o repouso deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas, conforme a Lei nº 10.101/2000).

- **Modelos que dispensam norma coletiva (adoção direta pela empresa):**
    1. **Escala 5x2 com 8h/dia (40h):** Ideal para escritórios e lojas que fecham aos domingos (já antecipa a meta de 2027).
    2. **Rodízio de folgas com folguista:** Modelo mais indicado para comércio de rua e supermercados que abrem 6 ou 7 dias.
    3. **Contratação em tempo parcial:** Até 30h semanais (sem extras) ou até 26h semanais (com até 6h extras), com salário proporcional, para cobrir picos e fins de semana. *(Para empregados já contratados, exige previsão em norma coletiva)*.

4. **Ajuste do horário de funcionamento:** Redução de abertura em dias/horários comprovadamente ociosos.
5. **Trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974) e contrato intermitente (CLT, art. 452-A):** Alternativas legais para picos sazonais.

- **Modelos que exigem norma coletiva (segurança definitiva):**
  1. **Escala 5x2 com 8h24/dia (42h):** Perde apenas 2 horas semanais por trabalhador durante a transição.
  2. **Regime compensatório de folgas (Art. 7º, § 2º):** Permite alternar semanas de 6 dias (1 folga) com semanas de 4 dias (3 folgas), garantindo a média de **2 folgas por semana dentro do mês civil** (9 folgas em meses de 30/31 dias e 8 em fevereiro) — essencial para bares, restaurantes, hotéis e shoppings.
  3. **Compensação no mês e banco de horas acima de 8h/dia** (limite de 10h/dia, compensável em até 12 meses por norma coletiva).
- **Atenção à escala 12x36:** Sua média semanal de 42 horas cabe na etapa de 2026, mas ultrapassará o limite de 40 horas em dezembro de 2027, exigindo planejamento antecipado para setores como saúde, portaria, vigilância e hotelaria.

6. Como Manter as Vendas, Produtividade e Atravessar o Natal

- **Regra de ouro (Mapa do Movimento):** Levante os relatórios de vendas das últimas 4 a 8 semanas por dia e faixa de horário. Concentre as folgas nos horários e dias fracos (geralmente segunda a quinta) e mantenha a equipe completa nos picos (sexta, sábado e semanas de pagamento).
- **Meta de produtividade:** Para entregar em 42 horas o mesmo resultado de 44 horas, a produtividade por hora precisa crescer **4,76%** (e **10%** em 2027). Simplifique processos antes de automatizar, treine a equipe para polivalência (balcão, caixa e estoque), escalone os intervalos de almoço e utilize canais digitais (WhatsApp Business, Pix, retirada na loja).
- **Natal e dezembro de 2026:** Não há adiamento legal por conta das festas de fim de ano. Antecipe campanhas a partir da Black Friday (27/11), deixe vitrines e estoques prontos até 11/12, comunique claramente os horários de funcionamento nas portas, redes sociais e buscadores, e **antecipe o pagamento da 2ª parcela do 13º salário para sexta-feira, 18 de dezembro** (pois o dia 20 cai no domingo).

- **Oito erros que devem ser evitados:**
    1. Reduzir salários ou pisos;
    2. Alterar apenas o cadastro no sistema sem redesenhar escalas;
    3. Pagar horas extras para substituir a segunda folga obrigatória;
    4. Usar acordo individual para 8h24 (fora da liminar) ou regime compensatório;
    5. Ignorar o restante da convenção coletiva;
    6. Esquecer de recalcular o DSR sobre comissões e horas extras;
    7. Deixar para testar a nova escala apenas no dia 16/12;
    8. Comunicar tarde os novos horários aos clientes.

7. Ferramentas de Apoio e Canais de Acompanhamento

- **Negociação Sindical:** As entidades e empresas devem acionar seus sindicatos patronais e acompanharem o registro de aditivos no sistema Mediador (que entram em vigor 3 dias após o protocolo, conforme art. 614 da CLT). A cartilha completa da CNDL disponibiliza **modelos prontos** de Comunicado Interno, Termo de Ciência da Nova Escala e Pedido de Aditamento para Contratos Públicos (págs. 51 e 52).
- **Ferramentas Gratuitas e Sistema CNDL:**
    - **Simulador Escala Sebrae** (escala.sebrae.com.br): para simular cenários, custos e necessidade de pessoal.
    - **CDL IA** (cdlia.com.br): plataforma de inteligência artificial disponível por meio das CDLs locais, oferecendo Diagnóstico Empresarial, DRE Fácil, Gerador de Cards, Diagnóstico NR-1 e mais de 150 especialistas virtuais para apoiar o empresário na gestão da mudança.
- **Frentes em aberto:** Recomenda-se acompanhar continuamente o julgamento de mérito no Plenário do STF (ADIs 8.041 e 8.042), eventuais atos complementares do Ministério do Trabalho e Emprego e a tramitação da Lei Complementar do art. 5º no Congresso Nacional.

(Nota: Este material possui caráter estritamente informativo e orientativo, consolidado a partir da Cartilha Orientativa e da Mini Cartilha da CNDL de 19/11/2026, não substituindo o parecer jurídico e contábil individualizado de cada empresa.)