AMIS | MANUAL DE PERGUNTAS E RESPOSTAS

Fim da escala 6x1: impactos e adequações para os supermercados
Documento de trabalho para validação e resposta da assessoria jurídica

Base: perguntas enviadas pelos participantes no chat da reunião on-line realizada pela AMIS em 19/10/2026. As perguntas repetidas ou equivalentes foram consolidadas por tema, preservando as dúvidas práticas dos associados.

Análise Jurídica: as respostas apresentam interpretação jurídica inicial das alterações, considerando as regras gerais e as informações disponíveis até o momento. Por se tratar de legislação relevante e recente, determinados pontos poderão/deverão ser objeto de complementação à luz de regulamentações e de entendimentos administrativos e jurisprudenciais posteriores.

Alguns aspectos demandam análise das particularidades de cada supermercado, especialmente dos contratos de trabalho, das escalas praticadas e dos acordos e convenções coletivas aplicáveis. O material deverá, portanto, servir como referência geral, sem dispensar a avaliação jurídica das situações concretas.

1. Vigência da mudança e período de transição

1.1 Considerando a data de início mencionada na live (15/12/2026), como a empresa deve organizar a escala na semana em que a mudança entrar em vigor, especialmente porque a data cai em uma terça-feira? Qual carga horária deve ser observada nessa semana?
Resposta jurídica: a Emenda Constitucional não estabelece fórmula específica para a semana que atravessa a mudança, nem determina o rateio entre os limites antigo e novo. Assim, como orientação preventiva, recomendamos programar a semana de 14 a 20/12/2026 já com, no máximo, 42 horas de trabalho normal e dois dias de repouso, respeitando condições contratuais ou coletivas mais favoráveis. Essa é uma escolha de planejamento para reduzir controvérsias, sendo a solução mais prudente.
Fundamento / observações:

1.2 Como fazer a transição no meio do mês para empregados, escalas e folha de pagamento? Será necessário manter duas escalas no mesmo mês?
Resposta jurídica: a orientação prática é elaborar uma escala mensal de transição, identificando os horários e as folgas até o dia 13/12/2026 considerando 44 horas semanais e após considerando 42 horas semanais. Não há necessidade de duplicar o documento: uma única escala pode demonstrar os dois períodos. Da mesma maneira, a folha de dezembro pode ser única, mas o sistema deve conseguir aplicar os parâmetros correspondentes a cada período.
Fundamento / observações:

1.3 A partir da data de vigência, as empresas já deverão conceder duas folgas por semana? Haverá período de adaptação ou regra de transição?
Resposta jurídica: o período de transição iniciou em 16/10/2026 e terá a duração de 2 meses, após esse período, ou seja, após 15/12/2026 as empresas são obrigadas a conceder duas folgas.
Fundamento / observações: Art. 10, I, da EC 141/2026.

1.4 Quais regras atuais permanecem aplicáveis durante e após a transição, incluindo limites de jornada, intervalos, descanso entre jornadas, horas extras, trabalho noturno e regras específicas para domingos?
Resposta jurídica: as regras atuais continuam aplicáveis naquilo que forem compatíveis com a EC 141/2026. A redução da jornada e a ampliação dos repousos não eliminam os demais limites e proteções relacionadas à jornada de trabalho.

a) Jornada semanal normal: na regra geral, até 42 horas a partir de 15/12/2026 e até 40 horas a partir de 15/12/2027.
b) Jornada diária normal: permanece a regra constitucional de oito horas, ressalvadas formas válidas de compensação e regimes específicos.
c) Distribuição das 42 horas em cinco dias na semana: a ampliação diária deve observar a negociação coletiva prevista no art. 7º da EC, sob pena de ser considerado horas extras o que superar o limite legal.
d) Repousos semanais: dois dias a partir da primeira etapa de transição, um preferencialmente aos domingos.
e) Compensação dos repousos: excepcionalmente por ACT/CCT, observadas a média no mês-calendário e um descanso mínimo semanal.
f) Intervalo para alimentação: de quatro até seis horas, intervalo de 15 minutos; acima de seis horas, mínimo de uma hora; negociação coletiva pode fixar mínimo de 30 minutos.
g) Descanso entre jornadas: mínimo de 11 horas consecutivas.
h) Horas extras: regra geral de até duas por dia, com adicional mínimo de 50%, ressalvadas hipóteses especiais previstas em instrumento coletivo, respeitado o novo limite de jornada previsto na EC 141/2026.
i) Trabalho noturno: das 22h às 5h; adicional mínimo de 20%; hora de 52 minutos e 30 segundos.
j) Banco de horas: mantidos os requisitos e prazos legais, com adequação aos novos limites constitucionais.

Fundamento / observações: arts. 1º, 4º, 6º, 7º e 10 da EC 141/2026. Jornadas especiais e hipóteses dos arts. 8º e 9º exigem análise própria.

2. Jornada semanal, distribuição das horas e escalas

2.1 Como deve ser distribuída a jornada semanal no modelo 5x2? É possível distribuir 42 horas em cinco dias ou isso depende de negociação coletiva?
Resposta jurídica: é possível distribuir 42 horas em cinco dias durante a transição, mas a ampliação da jornada normal além de oito horas diárias depende de acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT).
Fundamento / observações: Art. 7º, § 2º, da Constituição, incluído pela EC.

2.2 É possível adotar jornada diária de 8h24 para cumprir 42 horas em cinco dias? Os 24 minutos excedentes às oito horas diárias precisam ser autorizados por acordo ou convenção coletiva?
Resposta jurídica: sim, é possível distribuir 42 horas em cinco dias na semana durante a transição, mas a ampliação da jornada normal além de oito horas diárias, excluídos os intervalos, depende de acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT).
Fundamento / observações: Art. 7º, § 2º, da Constituição, incluído pela EC.

2.3 Caso haja autorização para jornada de 8h24, qual será o limite diário com horas extras: 10 horas ou 10h24? Como se aplica o limite de até duas horas extras diárias?
Resposta jurídica: caso não exista instrumento coletivo prevendo de maneira diversa, deverá respeitar o limite máximo de 10 (dez) horas por dia. Ou seja, nesse exemplo, seria permitida 01h36min extra.
Fundamento / observações: dependerá da forma prevista em instrumento coletivo, sendo altamente recomendável a negociação nesse sentido.

2.4 A empresa pode reduzir a jornada diária para sete horas e manter 42 horas semanais por meio de acordo com o sindicato? E pode migrar diretamente para 40 horas semanais?
Resposta jurídica: a empresa pode adotar sete horas diárias, mas não pode manter permanentemente seis dias de trabalho e apenas uma folga por semana. Essa situação seria possível no caso de existir negociação coletiva prevendo a concessão das folgas acumuladas, assegurando, na média, 02 dias de repouso dentro do mês-calendário. A empresa poderá migrar diretamente para 40 horas, preservando os salários e demais parâmetros exigidos. Esse último modelo já contempla oito horas de trabalho em cinco dias, com dois repousos.
Fundamento / observações: Art. 7º, § 2º, da Constituição, incluído pela EC.

2.5 Empresas que já distribuem 44 horas semanais em cinco dias, especialmente no setor administrativo, precisam de negociação coletiva para distribuir a nova jornada? Qual é a diferença jurídica entre as situações?
Resposta jurídica: a orientação jurídica permanece a mesma, o ponto a ser observado é a duração diária e semanal da jornada, não o setor em análise. Assim, apesar de já realizar 5x2, também será necessário observar o limite de 8 horas trabalhadas e a eventual necessidade de negociação coletiva para aumento das horas diárias.
Fundamento / observações: EC 141/2026.

2.6 Como ficam os empregados que atualmente trabalham seis horas por dia, seis dias por semana? É permitido aumentar a jornada diária para adequar a escala 5x2? Quais condições e formalidades devem ser observadas?
Resposta jurídica: a EC estabelece que jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas não sofrem redução proporcional automática, sem prejuízo dos dois repousos semanais. Assim, as atuais 36 horas podem ser preservadas, sendo possível, em princípio, redistribuir as atuais 36 horas semanais em cinco dias, passando de seis horas para 7h12 diárias. Necessária a formalização de Aditivo Contratual para prever a matéria assim como a observância das demais normas trabalhistas aplicáveis.
Fundamento / observações: Art. 4º da EC 141/2026. Necessário, ainda, analisar o contrato de trabalho firmado assim como o instrumento coletivo vigente.

2.7 Como ficam os empregados que trabalham 7h20 por dia ou têm restrições de horário por estudo ou outros compromissos? É possível alterar o contrato ou a distribuição da jornada sem reduzir direitos ou remuneração?
Resposta jurídica: é possível reorganizar os horários e a distribuição da jornada, mas a adequação à EC não autoriza qualquer alteração unilateral, sobretudo lesiva. É necessário preservar a remuneração, respeitar condições contratuais e coletivas bem como avaliar eventuais prejuízos ao empregado. Recomenda-se levantar previamente as restrições, solicitar comprovação quando pertinente, e comparar alternativas: antecipar a entrada, ajustar a saída, adotar horários diferentes entre dias ou manter distribuição individual compatível com a operação.

Fundamento / observações: necessário analisar o contrato de trabalho firmado assim como o instrumento coletivo vigente.

2.8 Como ficam os empregados com jornada semanal contratual inferior à jornada integral, por exemplo, 36 horas semanais?
Resposta jurídica: a EC estabelece que jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas não sofrem redução proporcional automática, sem prejuízo dos dois repousos semanais. Assim, as atuais 36 horas podem ser preservadas, sendo possível, em princípio, redistribuir as atuais 36 horas semanais em cinco dias, passando de seis horas para 7h12 diárias. Necessária a formalização de Aditivo Contratual para prever a matéria assim como a observância das demais normas trabalhistas aplicáveis.
Fundamento / observações: necessário analisar o contrato de trabalho firmado assim como o instrumento coletivo vigente.

2.9 As folgas do modelo 5x2 precisam ocorrer em dias fixos? Como organizar escalas flexíveis sem descumprir as regras de descanso?
Resposta jurídica: não. As folgas não precisam ocorrer sempre nos mesmos dias da semana. É possível organizar revezamentos, desde que sejam respeitados os repousos, os limites de jornada e as condições contratuais e coletivas aplicáveis.
Para organização de escalas de trabalho, necessário planejamento, inclusive do calendário de maneira completa; avaliação da necessidade operacional; conferência da sequência de dias trabalhados; preservação de intervalos e repousos efetivos; verificação da periodicidade de trabalho aos domingos; gestão adequada do banco de horas; validação jurídica; divulgação da escala de maneira antecipada.
Fundamento / observações:

2.10 É possível concentrar o trabalho em períodos específicos, como trabalhar 15 dias e folgar os 15 dias seguintes? Em quais condições esse modelo seria permitido?
Resposta jurídica: não é permitido trabalhar 15 dias consecutivos e concentrar todos os descansos nos 15 dias seguintes. A quantidade de folgas ao final não substitui a obrigação de descanso semanal (pelo menos uma folga da semana).
Entendemos, no entanto, que a negociação coletiva com o sindicato poderá estabelecer escalas de trabalho alternativas, baseado, principalmente, no Tema 1046 do STF (negociado prevalece sobre o legislado).
Fundamento / observações: art. 7º, § 2º, da Constituição, incluído pela EC 141/2026 x Tema 1046 do STF.

3. Folgas semanais, DSR e trabalho aos domingos

3.1 As duas folgas semanais incluem o domingo quando o empregado não trabalha nesse dia? Ou, além do domingo, devem ser concedidas outras duas folgas?
Resposta jurídica: sim. O domingo integra as duas folgas semanais quando é o dia de repouso do empregado. Não são exigidas outras duas folgas além dele.
Fundamento / observações: art. 7º, XV, da Constituição Federal, com redação dada pelo art. 1º da EC 141/2026.

3.2 Quando o empregado trabalha no domingo, ele tem direito a uma folga compensatória adicional além das duas folgas semanais? Em quais situações seriam devidas duas ou três folgas dentro de um período de sete dias?

Resposta jurídica: não há direito automático a uma terceira folga apenas porque o empregado trabalhou no domingo. Quando o trabalho dominical integra regularmente a escala, o repouso correspondente pode ocorrer em outro dia, compondo as duas folgas semanais.
Assim, o domingo trabalhado não gera, isoladamente, terceira folga. Esta dependeria de outro fundamento — cláusula coletiva, compensação de repousos ou direito distinto.
Fundamento / observações: art. 7º, XV, da Constituição, na redação da EC 141/2026. Necessária, ainda, a análise do instrumento coletivo aplicável acerca da matéria.

3.3 Como fica a escala de quem trabalha domingo sim, domingo não? É necessária uma folga adicional na semana em que trabalha no domingo ou na semana em que não trabalha?
Resposta jurídica: o revezamento "domingo sim, domingo não" pode continuar. Na regra geral, o empregado deve ter dois repousos em ambas as semanas. Quando o trabalho dominical integra regularmente a escala, o repouso correspondente pode ocorrer em outro dia, compondo as duas folgas semanais.
Fundamento / observações: art. 7º, XV, da Constituição, na redação da EC 141/2026. Necessária, ainda, a análise do instrumento coletivo aplicável acerca da matéria.

3.4 Como ficam as regras de descanso dominical para homens e mulheres, considerando as convenções coletivas atuais e a mudança de regra? Qual norma deve ser observada se a convenção coletiva deixar de ser aplicável ou precisar ser atualizada?
Resposta jurídica: folgas aos domingos: regras mantidas.
As regras sobre folgas no domingo continuam as mesmas: homens, pelo menos 1 folga por mês deve cair no domingo; mulheres, folga em domingos alternados, um domingo sim e outro não.
Fundamento / observações: necessária a análise do instrumento coletivo aplicável acerca da matéria. Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

3.5 É permitido convocar o empregado para trabalhar em um dos dois dias de folga e pagar horas extras ou lançar as horas em banco de horas? O direito ao descanso pode ser substituído por pagamento?
Resposta jurídica: não, o pagamento não equivale a uma autorização para descumprir a concessão de folga. A jurisprudência tradicional do TST prevê em casos semelhantes o pagamento em dobro. Além disso, poderá ser objeto de multa pela fiscalização trabalhista.
Fundamento / observações: EC 141/2026 e Súmula 146 e OJ 410 da SDI-1.

3.6 As duas folgas precisam ser dias completos de descanso? É permitido fracionar uma folga em períodos de horas, por exemplo, quatro horas em um dia e quatro horas em outro, ou conceder folgas em turnos distintos?
Resposta jurídica: sim, as duas folgas devem corresponder a períodos completos de repouso. Não é permitido substituir uma delas pela soma de dispensas parciais, como quatro horas em um dia e quatro em outro. A legislação estabelece o repouso semanal de 24 horas consecutivas.
Fundamento / observações: Art. 7º, XV, da Constituição, alterado pela EC 141/2026 e Art. 67 da CLT e art. 1º da Lei 605/1949.

3.7 Em semanas de maior movimento, como Natal e Ano Novo, é possível antecipar ou acumular folgas para que o empregado descanse apenas um dia naquela semana? Há necessidade de negociação coletiva ou autorização sindical?
Resposta jurídica: é possível, desde que negociado com o sindicato profissional, considerando a permissão de acúmulo das folgas e fruição da média de 2 folgas por semana no mês-calendário.
Fundamento / observações: Art. 7º, § 2º, da Constituição, incluído pela EC.

3.8 É possível comprar, pagar em dinheiro ou renunciar, por solicitação do empregado, a uma das folgas semanais? Quais são os limites legais?
Resposta jurídica: não, o pagamento não equivale a uma autorização para descumprir a concessão de folga. A jurisprudência tradicional do TST prevê em casos semelhantes o pagamento em dobro. Além disso, poderá ser objeto de multa pela fiscalização trabalhista.
Fundamento / observações: EC 141/2026 e Súmula 146 e OJ 410 da SDI-1.

4. Feriados e coincidência com dias de folga

4.1 Se um feriado cair no dia de folga fixa do empregado, a folga semanal e o feriado são considerados coincidentes ou a empresa precisa conceder outro dia de descanso?
Resposta jurídica: a presente matéria não é totalmente uniforme na Justiça do Trabalho. Mas, a jurisprudência dominante entende que a legislação não estabelece, de forma geral e automática, uma folga adicional apenas porque o feriado coincidiu com a folga semanal, sobretudo na escala fixa. Essa interpretação também se aplica à escala variável, devendo esta ser elaborada com antecedência e sem objetivo de prejudicar os trabalhadores.
Portanto, a coincidência regular do feriado com o descanso semanal, como regra, não exige outra folga.
Para possuir segurança jurídica plena, sugerimos a previsão da matéria em instrumento coletivo.
Fundamento / observações: art. 158, § 3º, do Decreto nº 10.854/2021 e Lei nº 605/1949.

4.2 As duas folgas semanais são devidas além do feriado? Como proceder quando o empregado trabalha no feriado e quando não trabalha?
Resposta jurídica: as duas folgas semanais da escala devem ser preservadas, sendo que o feriado na semana não gera necessariamente um terceiro dia de descanso. A resposta depende de o feriado cair em dia previsto para trabalho ou coincidir com uma das folgas.

a) Se o feriado cair em dia previsto para trabalho e o empregado não trabalhar, em regra, ele usufrui o feriado e as duas folgas da escala, totalizando três dias sem trabalho naquela semana.

b) Se o feriado coincidir com uma das folgas da escala e o empregado não trabalhar, não surge automaticamente uma terceira folga. Se o feriado coincidir com o repouso semanal regularmente previsto, admite-se a coincidência, ressalvada regra mais favorável (instrumento coletivo ou política interna).

c) Se o empregado trabalhar no feriado que seria dia normal de trabalho, em regra, a empresa deve manter as duas folgas da escala e tratar separadamente o feriado trabalhado, mediante folga compensatória específica, observados o prazo e as condições aplicáveis, ou pagamento em dobro do trabalho no feriado, sempre observando os termos do instrumento coletivo aplicável.

Fundamento / observações: art. 158, § 3º, do Decreto nº 10.854/2021 e Lei nº 605/1949.

4.3 Se a empresa fecha em determinado feriado e ninguém trabalha, esse dia pode ser contabilizado como uma das duas folgas semanais?
Resposta jurídica: como regra, não, se o feriado cair em um dia que seria de trabalho. O fechamento da empresa nessa data representa a fruição do feriado e não autoriza, por si só, a supressão de uma das duas folgas asseguradas pela escala.
Se o feriado já coincidir regularmente com uma das folgas, conforme escala, a situação é diferente: como regra, admite-se a coincidência, sem obrigação automática de conceder um terceiro dia de descanso, ressalvadas condições mais favoráveis (instrumento coletivo ou política interna). O

Decreto nº 10.854/2021 prevê a não acumulação das remunerações do repouso semanal e do feriado coincidentes.
Fundamento / observações: necessária avaliação da escala de trabalho elaborada assim como do instrumento coletivo aplicável.

4.4 Se a folga fixa cair em um feriado, a escala deve ser alterada ou o empregado mantém os demais dias de descanso previstos? Como compatibilizar essa regra com a convenção coletiva e eventual indenização do feriado?
Resposta jurídica: a resposta encontra-se nos itens anteriores. Como regra, a escala é mantida, sendo que o empregado descansa no feriado que coincide com sua folga fixa e conserva o outro dia de folga semanal previsto. A coincidência não exige automaticamente transferir a folga nem autoriza retirar outra folga da semana.
Fundamental a análise do instrumento coletivo aplicável.
Fundamento / observações: art. 158, § 3º, do Decreto nº 10.854/2021 e Lei nº 605/1949.

5. Horas extras, banco de horas e compensação

5.1 O banco de horas continua permitido? Quais regras, instrumentos individuais ou coletivos e limites devem ser observados após a mudança?
Resposta jurídica: o banco de horas permanece possível, inclusive por acordo individual nos prazos legais, mas não pode ser utilizado para manter a jornada antiga nem para adiar as folgas obrigatórias fora das condições expressamente autorizadas pela nova regra constitucional.
Fundamental a análise do instrumento coletivo aplicável.
Fundamento / observações: art. 59 da CLT.

5.2 Como ficam os acordos coletivos e individuais de banco de horas e compensação já vigentes? Será necessário revisar ou renegociar esses instrumentos?
Resposta jurídica: os acordos de banco de horas e compensação vigentes deverão ser revisados para adequação aos novos limites de jornada e descanso. As disposições compatíveis poderão ser mantidas; as incompatíveis deverão ser ajustadas, mediante aditivo individual ou negociação coletiva, conforme a matéria. A mudança não autoriza apagar créditos existentes nem transformar a redução legal da jornada em débito do empregado.
Da mesma maneira, todos os instrumentos coletivos vigentes deverão ser revisados e ajustados, conforme necessidade da empresa e novas normas constitucionais.
Fundamento / observações: arts. 3º, 6º e 7º da EC nº 141/2026; art. 59, §§ 2º, 3º, 5º e 6º, da CLT.

5.3 É possível compensar horas extras com a redução de jornada em domingos ou em outros dias da semana? A compensação pode ser feita diretamente na escala ou depende de acordo individual ou coletivo?
Resposta jurídica: sim, as horas extras podem ser compensadas com redução da jornada em outros dias, inclusive aos domingos, desde que o domingo seja dia regular de trabalho na escala. Os descansos obrigatórios não podem ser utilizados para abater créditos do banco de horas.
A compensação pode ser operacionalizada na própria escala, mas deve estar amparada por ajuste válido: acordo individual tácito ou escrito para compensação no mesmo mês; acordo individual escrito para até seis meses; ou ACT/CCT para até um ano, observadas as regras coletivas aplicáveis e os limites de jornada. Recomenda-se formalização escrita e registro das horas compensadas.

A redistribuição dos dois repousos semanais exige negociação coletiva específica, dentro dos limites da nova regra constitucional.
Fundamento / observações: art. 59, caput e §§ 2º, 5º e 6º, da CLT; art. 7º, XIII, XV e § 2º, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026, observada sua vigência.

5.4 O empregado que normalmente folga sábado e domingo pode ser convocado excepcionalmente para trabalhar no sábado? As horas serão extras, poderão ir para banco de horas ou exigem outra forma de ajuste?
Resposta jurídica: sim, excepcionalmente, desde que sejam respeitados os dois repousos semanais e as condições contratuais e coletivas. O sábado poderá ser substituído por outro dia de descanso na semana, mediante ajuste válido da escala. Se a redistribuição deixar apenas uma folga naquela semana, dependerá de ACT/CCT específico, garantindo a média de dois repousos semanais dentro do mês-calendário e pelo menos um descanso em cada período máximo de uma semana.
As horas excedentes à jornada normal deverão ser pagas como extras ou destinadas a banco de horas válido, conforme o instrumento aplicável. O simples pagamento ou lançamento no banco não substitui a obrigação de assegurar os descansos (folga). A troca regular do sábado por outro dia, sem excesso de jornada, não gera automaticamente horas extras.
Fundamento / observações: art. 59, caput e §§ 1º, 2º, 5º e 6º, da CLT; art. 7º, XIII, XV e § 2º, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026, observada sua vigência e transição.

5.5 Como calcular as horas extras durante o mês em que a mudança entrar em vigor, considerando a alteração no meio do mês?
Resposta jurídica: considerando o mês de efetiva transição, a recomendação mais adequada é no sentido de a apuração ser dividida em dois períodos: antes e depois da data em que o novo limite passar a valer. Em cada período, aplicam-se a jornada normal e o valor da hora correspondentes, preservado o salário mensal.
Para o mensalista no regime geral, os divisores de referência são 220 para 44 horas semanais, 210 para 42 horas e 200 para 40 horas, ressalvadas jornadas especiais e condições mais favoráveis. Não sugerimos a utilização de um divisor médio.
Na semana que atravessar a mudança, recomenda-se a adequação da escala e jornada, já que a emenda constitucional não estabelece fórmula específica de proporcionalidade dessa semana.
Fundamento / observações: arts. 2º, 6º e 10 da EC nº 141/2026; arts. 59, § 1º, e 64 da CLT; Súmula nº 431 do TST.

5.6 Com a redução da jornada semanal, qual divisor deve ser utilizado no cálculo do valor da hora extra: 220, 210, 200 ou outro? É possível fixar divisores em acordo coletivo preservando o salário mensal?
Resposta jurídica: considerando a intepretação inicial da EC, assim como o princípio da irredutibilidade salarial, para empregados mensalistas no regime geral, o divisor acompanha a jornada semanal: 220 para 44 horas, 210 para 42 horas e 200 para 40 horas, observadas as etapas da redução. Jornadas especiais ou inferiores podem exigir outro divisor.
ACT ou CCT podem estabelecer divisor mais favorável, mas não é juridicamente seguro manter 220 para uma jornada reduzida a 42 ou 40 horas apenas porque o salário mensal foi preservado. Existem julgamentos do TST que invalidam o divisor 220 para empregados sujeitos a 40 horas semanais, mesmo quando previsto coletivamente.
Fundamento / observações: art. 64 da CLT; arts. 2º e 6º da EC nº 141/2026; Súmula nº 431 do TST.

6. Faltas, atestados e declarações de comparecimento

6.1 Em caso de falta injustificada na semana, quais descontos podem ser feitos? É possível descontar um ou dois descansos semanais remunerados (DSR)?
Resposta jurídica: a falta injustificada permite descontar o período não trabalhado e, em regra, a remuneração do repouso semanal correspondente, observadas condições mais favoráveis previstas em ACT/CCT.
Quanto ao desconto dos dois DSRs após a mudança, a emenda constitucional não disciplinou expressamente essa consequência. Entendemos que há argumento jurídico para aplicar a exigência de assiduidade e pontualidade aos dois dias de folga semanal.
No entanto, caso a empresa queira adotar posicionamento mais conservador, poderá limitar o desconto a um DSR por semana, até definição expressa normativa ou jurisprudencial, examinando sempre o instrumento coletivo aplicável.
Importante alertar que a perda da remuneração não elimina o direito de usufruir os descansos, nem autoriza exigir trabalho nesses dias para compensar a falta.
Fundamento / observações: arts. 6º e 7º da Lei nº 605/1949; art. 7º, XV, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026, observada sua vigência.

6.2 Como a falta injustificada afeta a concessão das duas folgas semanais? O empregado perde uma folga, dois DSR ou apenas sofre os descontos legalmente cabíveis?
Resposta jurídica: em complementação à resposta do item 6.1, importante esclarecer que falta injustificada não retira o direito às duas folgas semanais nem autoriza exigir trabalho nesses dias para compensar a ausência. Ela pode gerar desconto do período não trabalhado e da remuneração do repouso, conforme os requisitos legais e as condições mais favoráveis eventualmente previstos em norma coletiva.
Quanto ao desconto dos dois DSRs após a mudança, a emenda constitucional não disciplinou expressamente essa consequência. Entendemos que há argumento jurídico para aplicar a exigência de assiduidade e pontualidade aos dois dias de folga semanal.
Caso a empresa queira adotar posicionamento mais conservador, poderá limitar o desconto a um DSR por semana, até definição expressa normativa ou jurisprudencial, examinando sempre o instrumento coletivo aplicável.
Fundamento / observações: arts. 6º e 7º da Lei nº 605/1949; art. 7º, XV, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026, observada sua vigência.

6.3 Como proceder quando o empregado apresenta atestado médico no dia em que já estaria de folga? Há impacto na escala ou necessidade de conceder outro dia de descanso?
Resposta jurídica: o atestado médico que abrange um dia já previsto como folga não gera, por si só, direito a outro descanso nem exige alteração da escala, salvo previsão mais favorável em ACT/CCT.
A empresa deve registrar o documento e manter os descansos já programados.
Se o afastamento também alcançar dias de trabalho, as ausências abrangidas pelo atestado válido serão justificadas, sem desconto salarial, perda da remuneração dos repousos ou débito no banco de horas. O período indicado no atestado não é prorrogado porque inclui folgas.
Fundamento / observações: art. 6º, § 1º, “f”, e § 2º, da Lei nº 605/1949; art. 60, §§ 3º e 4º, da Lei nº 8.213/1991.

6.4 Qual é a obrigação da empresa de aceitar atestados ou declarações de comparecimento a consultas? Houve alguma alteração na forma de abonar o período não trabalhado?
Resposta jurídica: a mudança da jornada de trabalho (EC nº 141/2026) não alterou as regras de

abono de ausências médicas. O atestado válido que indique necessidade de afastamento deve justificar e abonar o período abrangido, observados os procedimentos legais de verificação.
A declaração de comparecimento apenas comprova a presença na consulta e não garante, por si só, abono salarial nem dispensa pelo dia inteiro. O abono dependerá de previsão legal específica, ACT/CCT ou regra empresarial mais favorável.
Fundamental observar os casos legais de ausência justificada assim como o instrumento coletivo aplicável.
Fundamento / observações: art. 6º, § 1º, "f", e § 2º, da Lei nº 605/1949; arts. 392, § 4º, II, e 473, X a XII, da CLT.

7. Remuneração, empregados horistas e alteração contratual

7.1 Como fica a remuneração de empregados pagos por hora com a redução da jornada semanal? O salário mensal pode diminuir ou o valor da hora precisa ser recalculado?
Resposta jurídica: considerando os contratos de trabalho em vigor, a redução legal da jornada não pode diminuir o salário normal do empregado horista. O valor da hora deve ser recalculado, considerando a nova carga horária e a remuneração dos descansos, para preservar o salário correspondente à jornada contratual anterior.
A garantia não significa manter o mesmo total bruto em todos os meses: podem ocorrer variações legítimas decorrentes do calendário, de faltas ou de horas extras efetivamente realizadas. O que não pode ocorrer é perda salarial causada pela redução legal da jornada.
Fundamento / observações: arts. 2º e 6º da EC nº 141/2026.

7.2 É permitido adotar ou manter contratação por hora (regime horista) em supermercados? Em quais situações e com quais cautelas?
Resposta jurídica: sim, os supermercados podem contratar ou manter empregados horistas, em jornada integral ou parcial, observada a norma coletiva aplicável. O pagamento por hora é uma forma de remuneração e não se confunde com contrato intermitente.
O contrato deve definir o valor da hora e a jornada contratada. Devem ser respeitados o salário mínimo e o piso aplicáveis, os descansos remunerados, intervalos, adicionais e demais direitos. Não é permitido reduzir livremente as horas contratadas e o salário conforme o movimento da loja. Para cobrir horários de maior demanda com jornada menor, pode-se utilizar o regime de tempo parcial, cumpridos seus requisitos.
Nos contratos existentes, a redução legal da jornada deve ocorrer sem perda salarial, com adequação do valor da hora e da remuneração dos descansos.
Fundamento / observações: arts. 4º, 58-A, 59, 64 e 468 da CLT; art. 7º da Lei nº 605/1949; arts. 2º e 6º da EC nº 141/2026; ACT/CCT aplicável.

7.3 Empregados com restrições de horário que não consigam cumprir a jornada necessária no modelo 5x2 podem ter o contrato alterado para horista? Quais riscos e requisitos devem ser avaliados, inclusive quanto a eventual redução salarial?
Resposta jurídica: a alteração para horista deverá ser avaliada pelo setor jurídico, considerando as especificidades de cada supermercado, não autorizando, por si só, reduzir a jornada contratada ou o salário mensal. Exige consentimento e ausência de prejuízo ao empregado; a simples manutenção do valor da hora não afasta uma redução salarial ilícita.
Se houver interesse real do empregado em trabalhar menos, a migração para tempo parcial poderá ser examinada. Para empregados já contratados, exige opção manifestada na forma prevista em instrumento coletivo, conforme o art. 58-A, § 2º, da CLT.
Devem ser avaliados a origem da restrição — especialmente médica —, as alternativas de

adaptação da escala, o piso e os benefícios coletivos e a liberdade efetiva de escolha do trabalhador. Os principais riscos são nulidade da alteração, diferenças salariais e reflexos, além de eventual discriminação.
Fundamento / observações: arts. 58-A, §§ 1º e 2º, e 468 da CLT; art. 7º, VI, da Constituição; art. 2º da EC nº 141/2026.

7.4 A redução da jornada altera a remuneração de empregados que recebem salário mensal, comissionamento ou remuneração variável? Como preservar os direitos e calcular eventuais diferenças?
Resposta jurídica: como regra, a redução legal da jornada não autoriza diminuir o salário mensal fixo nem utilizar alterações no comissionamento ou nas metas para provocar perda salarial. Nas parcelas variáveis, devem ser preservados os critérios contratuais lícitos, os pisos e as garantias mínimas, distinguindo oscilações normais de vendas ou desempenho das perdas causadas pela mudança.
A Emenda não estabelece média histórica nem fórmula específica de complementação para comissionistas. Recomenda-se comparar períodos equivalentes, considerando sazonalidade, horas trabalhadas e oportunidades de venda, e formalizar critérios de proteção, preferencialmente por negociação coletiva, visando a segurança jurídica.
Fundamento / observações: art. 2º da EC nº 141/2026; arts. 457 e 468 da CLT; art. 7º, VI e VII, da Constituição; ACT/CCT aplicável.

8. Cargos de confiança e regimes especiais

8.1 As regras de duas folgas semanais também se aplicam aos cargos de confiança e empregados considerados livres de controle de jornada, como gerentes?
Resposta jurídica: sim, a dispensa de controle de jornada não afasta o direito aos dois repousos semanais remunerados, observada a entrada em vigor da nova regra. Isso também se aplica aos gerentes efetivamente enquadrados no art. 62, II, da CLT. A simples denominação “gerente” não dispensa o controle: devem estar presentes os poderes de gestão e o requisito remuneratório legal.
Fundamento / observações: art. 62, II e parágrafo único, da CLT; art. 7º, XV e § 2º, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026; arts. 8º e 10 da emenda constitucional.

8.2 Como ficam os cargos de confiança que atualmente cumprem jornadas de até 56 horas semanais? Haverá redução ou tratamento específico?
Resposta jurídica: se o empregado estiver efetivamente enquadrado no art. 62, II, da CLT — com poderes reais de gestão e remuneração compatível com o requisito legal — a redução do limite semanal não implica automaticamente sua submissão às jornadas de 42 ou 40 horas.
Isso não autoriza, no entanto, manter qualquer carga de trabalho: deverão ser assegurados os dois repousos semanais, observada a vigência da mudança, e condições de trabalho compatíveis com a saúde e segurança.
Se o enquadramento como cargo de gestão não for válido, aplicam-se os limites gerais, com adequação da jornada e pagamento ou compensação válida das horas excedentes.
Fundamento / observações: art. 62, II e parágrafo único, da CLT; art. 7º, XIII, XV e XXII, da Constituição; arts. 1º, 6º e 10 da EC nº 141/2026.

8.3 O regime 12x36 pode ser utilizado em supermercados? Quais requisitos legais e coletivos devem ser observados, inclusive em lojas que funcionam apenas parte do domingo?

Resposta jurídica: sim. Sua adoção exige acordo individual escrito ou ACT/CCT, observadas as restrições coletivas, as 36 horas ininterruptas de descanso e os intervalos legais.
Importante a avaliação das escalas especiais em razão da mudança, sendo recomendável a negociação coletiva específica, principalmente relacionado a eventual horário noturno.
A abertura apenas parcial aos domingos não impede o regime, mas a escala deve registrar o trabalho efetivamente realizado, sendo que as horas dispensadas pelo fechamento não geram automaticamente débito nem autorizam convocação durante as 36 horas de descanso.
Fundamento / observações: art. 59-A da CLT; arts. 6º e 6º-A da Lei nº 10.101/2000; art. 7º, XV e § 2º, da Constituição; arts. 3º e 6º da EC nº 141/2026.

8.4 Uma mesma empresa pode manter lojas ou setores em regimes diferentes, por exemplo, parte em 5x2 e parte em 12x36? Quais critérios e formalidades devem ser considerados?
Resposta jurídica: sim, a mesma empresa pode manter escalas diferentes por loja, setor ou função, desde que cada regime seja válido e a diferenciação se baseie em critérios objetivos, como horário de funcionamento, continuidade do serviço e necessidades operacionais, sem discriminação.
Devem ser observados o enquadramento sindical e o ACT/CCT de cada unidade, a formalização contratual, os controles de ponto, os intervalos e descansos. Para empregados atuais, mudanças devem respeitar a vedação de alteração contratual prejudicial/lesiva.
Fundamento / observações: arts. 59, 59-A, 74 e 468 da CLT; art. 7º, XIII e XV, da Constituição; arts. 2º, 3º e 6º da EC nº 141/2026.

8.5 A mudança se aplica a trabalhadores autônomos ou prestadores de serviço, como motoristas de aplicativo e taxistas, da mesma forma? Quais distinções precisam ser feitas em relação ao vínculo de emprego?
Resposta jurídica: os limites de jornada e os dois repousos semanais remunerados não se aplicam aos profissionais **efetivamente** autônomos, como taxistas e motoristas de aplicativo que atuem nessa condição.
Importante destacar que o enquadramento depende da realidade da prestação dos serviços, e não apenas do contrato ou da emissão de nota fiscal, sendo importante analisar a existência ou não dos requisitos da relação de emprego / vínculo empregatício.
Empregados de empresas terceirizadas também conservam seus direitos de jornada e descanso perante o efetivo empregador.
Fundamento / observações: arts. 2º, 3º, 9º e 442-B da CLT; art. 7º, XIII e XV, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026, observada sua vigência.

9. Convenções coletivas, acordos e atuação institucional

9.1 Quais pontos precisarão ser negociados com os sindicatos e formalizados em acordo ou convenção coletiva, especialmente a jornada de 8h24, a compensação de horas e a organização das folgas?
Resposta jurídica:
Como padrão, deverão ser formalizados em ACT ou CCT:

a) Jornada de 8h24 por dia: autorização para distribuir as 42 horas semanais em cinco dias durante a transição, sem contar o intervalo para alimentação.
b) Redistribuição das folgas: quando houver semanas com apenas um repouso, garantindo a média de dois descansos semanais dentro do mês-calendário e ao menos um descanso em cada período máximo de uma semana.
c) Banco de horas anual: regras de créditos, compensação, fechamento e pagamento

dos saldos.
Nem toda compensação exige sindicato: entendemos que permanecem, em princípio, a compensação no mesmo mês por acordo individual tácito ou escrito e o banco de horas semestral por acordo individual escrito, observadas as restrições coletivas. Esses ajustes não substituem a autorização coletiva para 8h24 na transição ou para redistribuir os repousos.
A simples organização das duas folgas em cada semana não exige, por si só, novo ACT/CCT, respeitados os contratos e as normas existentes.
Fundamento / observações: art. 59, §§ 2º, 5º e 6º, da CLT; art. 7º, § 2º, da Constituição; arts. 3º, 6º e 7º da EC nº 141/2026.

9.2 Enquanto a convenção coletiva aplicável à região não estiver alinhada ou atualizada, a empresa pode planejar e implementar novas escalas? Qual respaldo jurídico é necessário antes de colocá-las em prática?
Resposta jurídica: a empresa poderá formalizar ACT, o qual prevalece em relação à CCT.
De toda maneira, a resposta é sim. A empresa poderá planejar e implementar escalas compatíveis com a legislação, sem aguardar a atualização da CCT, preservando salários, descansos e cláusulas coletivas ainda válidas. A ausência de atualização do instrumento coletivo não adia o cumprimento dos novos limites.
Ajustes que dependem de negociação coletiva, como a jornada normal diária de 8h24 na transição e a redistribuição dos repousos dentro do mês, exigem ACT ou CCT válido antes da implementação.
Fundamento / observações: arts. 59, 468, 611 e 614 da CLT; art. 7º, § 2º, da Constituição; arts. 2º, 3º, 6º e 7º da EC nº 141/2026.

9.3 Como devem proceder empresas cuja convenção coletiva atual não permite determinada escala ou distribuição de jornada?
Resposta jurídica: a empresa deverá respeitar a vedação da CCT vigente enquanto ela for válida e compatível com a legislação. A mudança legal não autoriza ignorar automaticamente restrições coletivas à escala pretendida.
As alternativas são negociar a revisão da CCT ou celebrar ACT específico com o sindicato profissional competente, disciplinando expressamente a escala e a distribuição da jornada. O ACT prevalece sobre a CCT, respeitados os limites constitucionais e os direitos indisponíveis.
Fundamento / observações: arts. 611, § 1º, 611-A, 611-B, 614, 619 e 620 da CLT; art. 3º da EC nº 141/2026.

9.4 A AMIS, em conjunto com a Fecomércio e/ou outras entidades, está tratando da negociação com os sindicatos? Qual canal será utilizado para atualizar os associados sobre os avanços?
Resposta jurídica: a AMIS e os sindicatos patronais da categoria estão totalmente atentos à alteração legislativa e possuem estratégia de negociação com os sindicatos profissionais, sendo que os associados serão atualizados acerca das tratativas pelos canais oficiais.
Fundamento / observações:

9.5 Há possibilidade de articulação institucional para alterar o prazo relacionado à programação de férias, mencionado durante a live? Qual é a regra vigente e qual medida está sendo discutida?
Resposta jurídica: a alteração de prazo relacionada as férias só poderá ocorrer por lei, assim, não há, até o momento, qualquer diretriz nesse sentido em vias de ocorrer. Atualmente, as férias individuais devem ser comunicadas por escrito com antecedência mínima de 30 dias. Também é

proibido iniciá-las nos dois dias anteriores a feriado ou repouso semanal remunerado.
Fundamento / observações: arts. 134, § 3º, e 135 da CLT.

10. Planejamento operacional e orientações práticas

10.1 Como o supermercado deve mapear a necessidade de horas por setor, dimensionar equipes e distribuir as escalas para cumprir a nova regra sem prejudicar a operação?
Resposta jurídica: a presente pergunta é estratégica e deverá ser analisada e mapeada de maneira customizada conforme realidade de cada supermercado, sempre com o apoio do setor jurídico.
Como padrão, o supermercado deverá dimensionar as equipes pela demanda de cada setor e faixa de horário, considerando a jornada efetivamente disponível de cada empregado.
Recomendações:

a) Mapeamento da demanda: fluxo de clientes, vendas, entregas, reposição e produção, incluindo picos, domingos e feriados.
b) Definição da cobertura mínima: quantidade de profissionais e funções necessárias em cada horário, incluindo abertura e fechamento.
c) Cálculo da equipe: dividir as horas de cobertura necessárias pelas horas disponíveis por empregado, acrescentando cobertura para intervalos, férias, afastamentos e ausências.
d) Distribuição das escalas: escalonar entradas, saídas e folgas, preservando os descansos e evitando concentrar toda a equipe fora dos horários de maior movimento.
e) Simulação e acompanhamento: testar semanas normais e de pico, monitorando filas, produtividade, horas extras e sobrecarga.

Fundamento / observações: arts. 58, 59, 66, 67 e 71 da CLT; arts. 1º, 6º e 7º da EC nº 141/2026; ACT/CCT aplicável, observada a transição.

10.2 Quais informações e documentos a empresa deve levantar antes de alterar as escalas: contratos, jornadas atuais, convenções coletivas, banco de horas, intervalos e regras de domingos e feriados?
Resposta jurídica: antes de alterar as escalas, a empresa deve reunir e conferir, dentre outros:

a) Contratos e aditivos: jornada contratada, horários, folgas, remuneração e condições mais favoráveis.
b) ACT/CCT aplicáveis a cada unidade e categoria: vigência, escalas autorizadas ou proibidas, compensações, benefícios e exigências de negociação.
c) Escalas e cartões de ponto: jornadas efetivamente praticadas, horas extras, trabalho noturno e descansos.
d) Banco de horas: instrumento instituidor, saldos individuais, prazos de compensação e critérios de quitação.
e) Intervalos: alimentação, descanso entre jornadas e eventuais regras especiais.
f) Domingos e feriados: autorizações aplicáveis, legislação municipal, frequência do repouso dominical, compensações e pagamentos convencionais.
g) Restrições individuais e operação: limitações médicas, regras para menores e aprendizes, demanda por setor e necessidade de cobertura.

Fundamento / observações: arts. 59, 66, 67, 71, 74 e 468 da CLT; arts. 6º e 6º-A da Lei nº 10.101/2000; arts. 2º, 3º, 6º e 7º da EC nº 141/2026; ACT/CCT aplicável.

10.3 Qual orientação prática deve ser seguida para evitar que o empregado trabalhe mais de seis dias consecutivos e para garantir os descansos semanais na nova escala?
Resposta jurídica: o supermercado deve conferir a sequência de dias trabalhados, inclusive entre

semanas e meses: recomenda-se que o empregado descanse, no máximo, após seis dias consecutivos de trabalho.
A escala deve assegurar dois repousos semanais, observada a vigência da mudança. A redistribuição excepcional desses descansos dentro do mês exige ACT/CCT específico e não autoriza ultrapassar seis dias consecutivos de trabalho. Trocas de turno, substituições e convocações extras devem passar por essa mesma conferência.
Recomenda-se configurar alertas no ponto e exigir validação prévia das alterações de escala. O pagamento de horas extras não substitui o descanso obrigatório.
Fundamento / observações: art. 7º, XV e § 2º, da Constituição, com redação da EC nº 141/2026; art. 67 da CLT; OJ nº 410 da SDI-1 do TST.

11. Pontos que já tiveram manifestação no chat e precisam de validação

Observação: TODOS os itens abaixo foram abordados no questionário.

As mensagens abaixo apareceram como respostas durante a live. Antes de aproveitá-las no manual, recomenda-se confirmar o alcance e o fundamento jurídico:

- Banco de horas: foi respondido que é possível, observadas as novas regras.
- Jornada diária de 8h24: foi indicado que o mais adequado seria tratar o tema por negociação coletiva.
- Trabalho em um dos dias de folga: foi dito que não é recomendável, pois o direito é o gozo das folgas.
- Feriado coincidente com dia de folga: houve manifestações diferentes no chat, portanto a resposta precisa ser esclarecida e validada expressamente.
- Jornadas semanais de 36 horas: foi respondido no chat que nada mudaria, mas a abrangência dessa afirmação deve ser confirmada.

12. Conteúdos excluídos do manual jurídico

Foram desconsideradas mensagens de agradecimento, comentários sem pergunta objetiva e divulgações administrativas do curso. A dúvida sobre inscrição de duas pessoas no curso também foi excluída por não tratar das regras de jornada.