FEDERAMINAS
FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Ofício Circular 013/2026

Belo Horizonte, 26 de novembro de 2026.

Às Associações Comerciais e Empresariais de Minas Gerais

Assunto: Implementação da jornada de trabalho 5x2 e da redução da jornada semanal – **Emenda Constitucional nº 141/2026**
Informações atualizadas até 24 de novembro de 2026.

1. APRESENTAÇÃO

A FEDERAMINAS dirige-se às associações comerciais e empresariais de Minas Gerais para orientá-las sobre a implementação da jornada de trabalho 5x2 e da redução gradual da jornada semanal, instituídas pela **Emenda Constitucional nº 141/2026**. A primeira etapa da mudança começa em 16 de dezembro de 2026, em pleno período de maior movimento do comércio, e exige providências imediatas dos empregadores.

O objetivo desta circular é oferecer às associações informações uniformes e seguras sobre o tema, para que possam orientar seus associados e contribuir para que a adaptação ocorra de forma organizada, prevenindo interpretações equivocadas e riscos desnecessários às empresas.

2. O QUE MUDA E QUANDO

Três regras passam a orientar as relações de emprego:

a) o limite da jornada semanal cai, de forma gradual, de 44 para 40 horas, mantido o limite de 8 horas por dia;

b) o trabalhador passa a ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos;

c) nenhuma dessas mudanças pode resultar em redução de salário.

A redução ocorre em duas etapas:

Período	Jornada semanal máxima	Repouso semanal	O que observar
Até 15/12/2026	44 horas	1 dia	Prazo para ajustar escalas e concluir as negociações coletivas
De 16/12/2026 a 15/12/2027	42 horas	2 dias	Perdem efeito as cláusulas coletivas incompatíveis com as novas regras
A partir de 16/12/2027	40 horas	2 dias	Regime definitivo

O início da primeira etapa em 16 de dezembro de 2026 foi mantido pelo Supremo Tribunal Federal, que negou o pedido de adiamento, e confirmado pela regulamentação do Governo Federal (**Decreto nº 13.173/2026** e **Portaria MTE nº 2.041/2026**). A orientação da FEDERAMINAS é que as novas jornadas e escalas estejam implantadas até 15 de dezembro de 2026.

3. FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO: SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS

A nova regra não proíbe o funcionamento das lojas em nenhum dia da semana. O que ela exige é que cada empregado tenha dois dias de repouso por semana, de 24 horas cada, consecutivos ou não, sem prejuízo do intervalo mínimo entre uma jornada e outra. O estabelecimento pode funcionar seis ou sete dias por semana, desde que a equipe seja organizada em escalas que assegurem os repousos de cada empregado.

Continuam valendo as regras que já disciplinavam o funcionamento do comércio:

a) **Legislação municipal:** cabe ao Município definir dias e horários de funcionamento dos estabelecimentos (**Súmula Vinculante nº 38 do STF**). Antes de reorganizar as escalas, é preciso verificar o que dispõe a lei local.

b) **Domingos:** no comércio, o repouso deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas. Para as empregadas, a escala de revezamento deve ser quinzenal, isto é, com folga em domingos alternados (**art. 386 da CLT**). O descumprimento dessa regra tem gerado condenações ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados. A escala de revezamento deve ser organizada mensalmente e fica sujeita à fiscalização.

c) **Feriados:** o comércio varejista só pode funcionar em feriados com autorização prevista na convenção coletiva da categoria e observada a legislação municipal (**art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000**). O acordo individual com o empregado não supre essa exigência.

Em outras palavras, a questão deixa de ser se a loja pode abrir e passa a ser como distribuir a equipe para cobrir o horário de funcionamento, assegurando dois repousos semanais a cada empregado.

4. SALÁRIOS

A redução da jornada não autoriza nenhuma redução de salário, inclusive dos pisos salariais previstos nas convenções coletivas. Como o salário mensal se mantém e as horas trabalhadas diminuem, o valor da hora de trabalho aumenta, com reflexo no cálculo de horas extras e adicionais.

O salário-hora passa a ser calculado com o divisor 210 a partir de 16 de dezembro de 2026 e com o divisor 200 a partir de 16 de dezembro de 2027. Para quem recebe por hora, dia, tarefa ou comissão, o valor da unidade de remuneração deve ser ajustado para preservar a remuneração mensal, tomando como base a média dos doze meses anteriores a 16 de dezembro de 2026. Os novos divisores não prejudicam divisor mais favorável ao empregado, previsto em convenção ou acordo coletivo ou decorrente de jornada contratual inferior (**art. 5º, parágrafo único, do Decreto nº 13.173/2026**). Assim, o empregado contratado, por exemplo, para 36 horas semanais mantém o divisor correspondente à sua jornada.

O segundo dia de repouso não gera, por si só, aumento de salário para o empregado mensalista. Já o empregado que trabalha 40 horas semanais ou menos não terá a jornada reduzida, mas passa a ter direito aos dois dias de repouso, o que pode exigir a reorganização de sua jornada em cinco dias, respeitado o limite de 8 horas diárias.

É recomendável formalizar por escrito a nova jornada e a nova escala de cada empregado, preservando o salário.

5. A DECISÃO DO STF E A JORNADA DE ATÉ 8 HORAS E 24 MINUTOS

Distribuir 42 horas semanais em cinco dias de trabalho exige jornadas de 8 horas e 24 minutos, acima do limite de 8 horas diárias. A emenda constitucional permite essa ampliação por meio de convenção ou acordo coletivo. Em 12 de novembro de 2026, decisão liminar do Supremo Tribunal Federal admitiu também, até 15 de dezembro de 2027, jornadas de até 8 horas e 24 minutos nas empresas que não tiverem norma coletiva celebrada até 15 de dezembro de 2026, sem pagamento de horas extras sobre os 24 minutos excedentes.

Essa decisão, porém, é provisória. Ainda não foi confirmada pelo Plenário do STF, foi contestada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal justamente nesse ponto e aguarda julgamento definitivo, ainda sem data. Além disso, a regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego não incorporou essa regra. A empresa que adotar a jornada de 8 horas e 24 minutos sem norma coletiva estará amparada apenas nessa decisão provisória: se ela for modificada, os 24 minutos diários poderão ser cobrados como horas extras.

Por isso, a orientação da FEDERAMINAS é que a jornada de até 8 horas e 24 minutos seja formalizada em convenção ou acordo coletivo. Em qualquer caso, deve ser respeitado o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação.

6. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS: O PONTO CENTRAL

A partir de 16 de dezembro de 2026, deixam de produzir efeitos as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras, como as que preveem jornada semanal acima de 42 horas ou menos de dois repousos semanais, ainda que a convenção esteja dentro do seu prazo de vigência. O mesmo vale para os acordos individuais de compensação de jornada e de banco de horas. As demais cláusulas continuam válidas.

Três pontos merecem atenção especial:

a) **Contrapartidas:** o STF fixou prazo de 90 dias, a partir de 16 de dezembro de 2026, para a renegociação das contrapartidas previstas nos instrumentos coletivos vigentes. O empregador não pode suprimir por conta própria um benefício previsto na convenção como contrapartida de uma cláusula de jornada que perdeu efeito.

b) **Banco de horas:** o saldo acumulado até 15 de dezembro de 2026 deve ser compensado ou pago conforme o acordo vigente. As horas trabalhadas a partir de 16 de dezembro seguem os novos limites.

c) **Distribuição dos repousos ao longo do mês:** por convenção ou acordo coletivo, os dois repousos semanais podem ser distribuídos de forma diferente ao longo do mês. Há divergência entre a decisão do STF e a portaria do Ministério do Trabalho quanto aos limites dessa distribuição. Até que a questão seja definida, a orientação da FEDERAMINAS é que observem os limites da portaria: ao menos um repouso a cada seis dias consecutivos de trabalho e, no mês, no mínimo 8 repousos em fevereiro de 28 dias e 10 repousos nos meses de 29, 30 e 31 dias.

Vale distinguir duas negociações. A que amplia a jornada diária para até 8 horas e 24 minutos é transitória: serve para distribuir as 42 horas semanais em cinco dias e vale apenas até 15 de dezembro de 2027, quando o limite de 40 horas passa a ser compatível com cinco dias de 8 horas. Já a que distribui os repousos ao longo do mês é permanente (**§ 2º do art. 7º da Constituição Federal**). Em ambos os casos, o instrumento coletivo deve estar concluído e depositado, preferencialmente, até 15 de dezembro de 2026.

Por todas essas razões, a negociação coletiva concluída e depositada até 15 de dezembro de 2026 é o caminho mais seguro para que as empresas se adaptem às novas regras com segurança.

7. POR QUE PROCURAR O SINDICATO PATRONAL

A convenção coletiva é negociada pelo sindicato patronal de cada categoria econômica com o sindicato dos trabalhadores e se aplica a todas as empresas da categoria na respectiva base territorial (**art. 611 da CLT**). É nessa negociação que serão definidos os pontos decisivos para a adaptação do comércio: a jornada de até 8 horas e 24 minutos, a distribuição dos repousos, o trabalho aos domingos e feriados e as contrapartidas.

Por isso, a primeira providência do empresário deve ser procurar o sindicato patronal que representa a sua categoria econômica, a quem cabe a defesa dos interesses coletivos da categoria e a participação obrigatória nas negociações coletivas (**art. 8º, III e VI, da Constituição Federal**). Esse contato permite ao empresário:

a) identificar qual convenção coletiva se aplica à sua empresa, já que o enquadramento sindical se orienta, em regra, pela atividade preponderante (**art. 581, § 2º, da CLT**);
b) saber se há ou haverá termo aditivo à convenção até 15 de dezembro de 2026 e qual o seu conteúdo, especialmente quanto à jornada de até 8 horas e 24 minutos, à distribuição dos repousos e ao trabalho aos domingos;
c) conhecer quais cláusulas da convenção vigente perdem efeito e quais contrapartidas serão renegociadas no prazo de 90 dias fixado pelo STF;
d) verificar se a convenção autoriza o trabalho em feriados, exigência indispensável no comércio varejista;
e) levar ao sindicato as necessidades concretas da sua operação, para que sejam consideradas na negociação.

Quando a convenção não atender à realidade da empresa, é possível negociar acordo coletivo diretamente com o sindicato dos trabalhadores (**art. 611, § 1º, da CLT**). Em qualquer caso, os instrumentos coletivos devem ser depositados no Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema Mediador (**art. 614 da CLT**), onde também podem ser consultados. Havendo recusa à negociação, a CLT prevê a convocação das partes pelo Ministério do Trabalho (**art. 616, § 1º, da CLT**), e as Superintendências Regionais do Trabalho oferecem serviço de mediação.

8. O PAPEL DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS

As associações comerciais têm papel decisivo neste momento, pela proximidade com o empresariado local e pela capacidade de mobilização e de representação institucional. Podem contribuir, especialmente:

a) levando estas orientações aos associados, por meio de seus canais de comunicação;
b) promovendo encontros, palestras e momentos de esclarecimento sobre o tema;
c) orientando os associados a procurar o sindicato patronal de sua categoria, para conhecer a convenção aplicável e acompanhar as negociações em curso;
d) mantendo diálogo institucional com os sindicatos patronais da região, levando a eles as dificuldades concretas enfrentadas pelo comércio local, de modo a subsidiar as negociações.

Essa atuação complementa a dos sindicatos, a quem cabe, nos termos da lei, a negociação e a celebração das convenções e acordos coletivos de trabalho.

9. MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A emenda constitucional autorizou que lei complementar estabeleça medidas de transição para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de empregos. Essa lei, contudo, ainda não foi editada, e o STF fez apelo ao Congresso Nacional para que regulamente a matéria. Enquanto isso, os pequenos negócios que tenham empregados seguem o mesmo cronograma das demais empresas.

Os impactos variam de um negócio para outro e podem decorrer de novas contratações, de horas extras, do aumento do salário-hora e da reorganização das escalas. A legislação prevê alternativas que podem ser avaliadas caso a caso, como o contrato a tempo parcial e, para picos de demanda, o trabalho temporário, sempre com observância dos dois repousos semanais. O Sebrae disponibiliza gratuitamente o simulador "Escala Sebrae", que permite ao próprio empresário projetar cenários de escala e estimar impactos no seu negócio (item 12).

10. CHECKLIST PARA O EMPRESÁRIO

Considerando o prazo curto até 16 de dezembro de 2026, recomenda-se que cada empresa adote, desde já, as seguintes providências:

a) **Mapear o quadro de empregados**, identificando quem cumpre escala 6x1, quem trabalha mais de 42 horas semanais e quem recebe por hora, tarefa ou comissão.

b) **Conhecer a convenção coletiva vigente** e eventuais termos aditivos, verificando as cláusulas sobre jornada, escalas, domingos e feriados, inclusive a autorização para o trabalho em feriados, e **consultar a legislação municipal** sobre dias e horários de funcionamento.

c) **Procurar o sindicato patronal**, preferencialmente antes de 15 de dezembro de 2026, para acompanhar a negociação de termos aditivos, sobretudo se a operação depender da jornada de até 8 horas e 24 minutos ou da distribuição dos repousos ao longo do mês.

d) **Redesenhar as escalas**, assegurando dois repousos semanais a cada empregado, folga aos domingos ao menos uma vez a cada três semanas e, para as empregadas, em domingos alternados, com quadro mensal de revezamento.

e) **Atualizar o controle de ponto e a folha de pagamento**, com os novos limites de horas, o divisor 210 e o ajuste da remuneração de quem recebe por hora ou comissão. O registro de ponto é obrigatório para estabelecimentos com mais de 20 empregados.

f) **Revisar acordos individuais de compensação e de banco de horas**, especialmente os destinados a compensar o sábado, e apurar o saldo existente em 15 de dezembro de 2026.

g) **Formalizar por escrito** as alterações de jornada e escala de cada empregado.

O descumprimento das novas regras pode gerar passivo relevante: as horas excedentes tendem a ser devidas como extras, com adicional mínimo de 50%, e o trabalho em dia de repouso é remunerado em dobro, salvo folga compensatória na mesma semana. Há também risco de autuação. Nos primeiros 90 dias a partir de 16 de dezembro de 2026, a fiscalização adotará o critério da dupla visita, ou seja, a primeira inspeção terá caráter orientador. Isso, porém, não suspende a obrigação de cumprir as novas regras desde o primeiro dia.

11. ATENÇÃO

Esta circular tem caráter informativo e geral e foi elaborada com base nas normas e decisões vigentes em 24 de novembro de 2026. A aplicação das novas regras a cada empresa depende de sua atividade, porte, quadro de empregados e convenção coletiva, e deve ser avaliada individualmente.

O tema segue em evolução: o julgamento definitivo das ações no STF está pendente, o Ministério do Trabalho e Emprego anunciou a edição de normas complementares e a lei com medidas para as micro e pequenas empresas ainda não foi editada. A FEDERAMINAS acompanhará esses desdobramentos e comunicará às associações eventuais alterações relevantes.

12. MATERIAIS DE CONSULTA

Para consulta direta, indicam-se:

a) o texto oficial da **Emenda Constitucional nº 141/2026**, publicado no Diário Oficial da União de 16 de outubro de 2026 (Edição Extra-A);

b) o **Decreto nº 13.173, de 19 de novembro de 2026**, publicado no Diário Oficial da União da mesma data (edição extra), e a **Portaria MTE nº 2.041, de 19 de novembro de 2026**, publicada no Diário Oficial da União de 23 de novembro de 2026 (Edição 219-A);

c) a decisão cautelar proferida nas **ADIs 8.041 e 8.042**, disponível no portal do Supremo Tribunal Federal;

d) o simulador "Escala Sebrae", ferramenta gratuita que permite ao próprio empresário projetar cenários de escala e estimar impactos no seu negócio (https://sebrae.com.br/subsites/jornada-trabalho);

e) a convenção coletiva da categoria, disponível no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego ou junto ao sindicato patronal.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Três mensagens resumem esta circular: a primeira etapa começa em 16 de dezembro de 2026 e não foi adiada; a negociação coletiva, conduzida pelos sindicatos, será decisiva para a forma como cada empresa poderá se organizar; e nenhuma adequação pode resultar em redução de salário.

A FEDERAMINAS conta com o empenho das associações comerciais e empresariais de Minas Gerais para levar estas orientações aos seus associados e contribuir para que a transição ocorra com segurança e equilíbrio para empresas e trabalhadores.



Valmir Rodrigues da Silva
Federação das Associações Comerciais e Empresariais do Estado de Minas Gerais - Federaminas