



ESPECIAL
CNT

20
26

***Escala e jornada
de trabalho:***

entenda as novas regras

*Emenda Constitucional 141/2026
promulgada pelo Congresso Nacional
reduz as horas do trabalhador celetista*

17ª Edição

CNT

CNT / SEST SENAT / ITL
Sistema Transporte

SUMÁRIO

01

INTRODUÇÃO

3

02

RESUMO DOS EFEITOS NO MÉRITO

4

03

PRAZOS PARA ADEQUAÇÃO

6

Marcos de implementação

7

04

CONTRATOS PÚBLICOS

9

05

INÍCIO DA VIGÊNCIA E LOGÍSTICA ADMINISTRATIVA

9

06

OPERAÇÕES CONTÍNUAS NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO

10

07

ESCALA 12X36

11

08

MARÍTIMOS

11

09

IMPACTO FINANCEIRO

13

10

PROVIDÊNCIAS PRIORITÁRIAS E CAUTELARES

16

11

CONCLUSÃO

17

Expediente

Sistema Transporte

Presidente do Sistema Transporte
Vander Costa

MODAIS

Transporte Rodoviário de Passageiros
Vice-Presidente da CNT: Eudo Laranjeiras Costa
Presidente da Seção: Rubens Lessa

Transporte Rodoviário de Cargas
Vice-Presidente da CNT: Flávio Benatti
Presidente da Seção: Eduardo Ferreira Rebuzzi

Transporte Aquaviário de Cargas e Passageiros
Vice-Presidente da CNT: Raimundo Holanda Cavalcante Filho
Presidente da Seção: Luiz Gustavo Bueno Machado

Transporte Ferroviário de Cargas e de Passageiros
Vice-Presidente da CNT: Benony Schmitz Filho
Presidente da Seção: Joubert Fortes Flores Filho

Transporte Aéreo de Cargas e de Passageiros
Vice-Presidente da CNT: Geraldo Amadeo B. Strambi
Presidente da Seção: Juliano Noman

Infraestrutura de Transporte e Logística
Vice-Presidente da CNT: Paulo Gaba Junior
Presidente da Seção: Murillo de Moraes Rego Corrêa Barbosa

CNT – SEST SENAT – ITL
Diretora Institucional da CNT
Valter Souza

Diretora Executiva da CNT
Fernanda Rezende

Diretora Executiva Nacional do SEST SENAT
Nicole Goulart

Diretor Executivo do ITL
João Victor Mendes

EQUIPE TÉCNICA
Gerência Executiva de Poder Legislativo
Gerente: Andrea Cavalcanti
Amanda Tabosa
Ariana Carvalho
Cristine Rolim
Victoria França

Gerência Executiva Governamental
Gerente: Danielle Silva Bernardes
Anderson Paniagua
Dim Michelle Ferreira Rodrigues
Jason Costa Luz
Maria Carolina Noronha

Gerência Executiva de Relações Trabalhistas e Sindicais
Gerente: Frederico Toledo Melo
Brunno Contarato
João Vitor Araujo Giovanini
Márcia Gonçalves de Almeida

Gerência Executiva de Governança e Gestão Estratégica
Gerente: João Guilherme Abrahão
Carolina Guimarães de Andrade
Thais Fragoso
Thiago Ticchetti

Gerente Executivo de Comunicação
Rodrigo Fraga

Projeto, Editoração e Diagramação
Sávio Marques

Revisão
Anna Raissa

Elaboração e Produção
Brunno Contarato
Frederico Toledo Melo

INTRODUÇÃO

Este Especial CNT apresenta os principais efeitos da Emenda Constitucional nº 141/2026, que prevê a redução da jornada máxima para 40 horas semanais e a garantia de dois dias de descanso remunerado, sem redução salarial.

A análise aborda os prazos de adaptação, os impactos financeiros e os reflexos na organização do trabalho no setor transportador, com atenção às operações contínuas, aos motoristas profissionais e aos trabalhadores embarcados. Também examina as possibilidades de negociação coletiva e de regimes diferenciados, destacando os pontos que ainda exigem esclarecimento para orientar as empresas na adequação às novas regras.

A CNT atuou no Congresso Nacional para sensibilizar os parlamentares sobre as especificidades do transporte no debate sobre a redução da jornada de trabalho, além de publicar estudo com o impacto econômico no transporte. Com a participação em audiências públicas e a apresentação de dados e argumentos técnicos, a Confederação destacou os desafios de reorganização das escalas, a escassez de profissionais e os possíveis efeitos sobre os custos e a continuidade dos serviços, buscando contribuir para decisões que considerassem a realidade do setor.

Os efeitos da EC nº 141/2026 não se restringem ao transporte rodoviário e aquaviário. No transporte ferroviário, as particularidades das equipagens e dos serviços operacionais, disciplinadas pelos arts. 236 a 247 da CLT, demandam avaliação quanto à distribuição da jornada, aos períodos de descanso e à continuidade da circulação dos trens. No transporte aéreo, os regimes de jornada, sobreaviso, reserva e folgas dos aeronautas, previstos na Lei nº 13.475/2017, também deverão ser confrontados com a nova disciplina constitucional. Da mesma forma, os trabalhadores da navegação interior, de cabotagem e de apoio marítimo estão sujeitos a normas especiais cuja articulação com os novos repousos precisa ser examinada.



A redução da jornada exige reorganização não só das escalas e da folha salarial, mas também de toda a logística da empresa, especialmente para o transporte, que precisa de continuidade operacional, cobertura de ausências, cumprimento de prazos, coordenação de viagens e compatibilização de descansos; em suma, de um regime diferenciado de trabalho.

De acordo com a EC nº 141/2026, fica permitida a compensação mensal de dia de repouso remunerado; por outro lado, no regime de compensação coletiva previsto no § 2º, do art. 7º da CF, não se admite concentrar todos os repousos no mês, pois deve ser preservado pelo menos um descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Pelo novo § 2º do art. 7º, o acordo ou a convenção coletiva pode permitir o acúmulo de um dos dois dias de descanso, desde que a média de dois dias por semana seja mantida dentro do mês. O outro dia precisa ser garantido a cada semana. Ou seja, não seria possível deixar todos os descansos para o fim do mês.



Vale ressaltar que essa tese de acumulação integral por meio de lei é controvertida e pode ser objeto de interpretações distintas.

Por outro lado, o § 3º abre espaço para lei sobre regimes diferenciados. O parágrafo possibilita sustentar a tese de que uma alteração legal autorizaria o acúmulo dos dois dias de repouso em um único período do mês, o que garantiria o trabalho do embarcado e a continuidade do trabalho do motorista profissional, por exemplo. Essa disciplina deverá observar os limites constitucionais relativos à jornada e aos repousos, consideradas as regras de transição e as hipóteses de compensação juridicamente admitidas.

Vale ressaltar que essa tese de acumulação integral por meio de lei é controvertida e pode ser objeto de interpretações distintas. A controvérsia poderá chegar ao Supremo Tribunal Federal (STF).

02

RESUMO DOS EFEITOS NO MÉRITO

A EC reduz a jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais e garante dois dias de descanso remunerado, sem redução salarial, inclusive para quem já está contratado. Quem já trabalha 40 horas ou menos não terá uma redução proporcional da jornada, mas também terá direito aos dois dias de descanso.

O texto mantém espaço para a negociação coletiva organizar as jornadas e as folgas. Um dos dias de descanso poderá ser compensado dentro do mês, desde que seja mantida a média de dois dias por semana. O outro deve ser garantido dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Também há previsão de lei para tratar de regimes diferenciados, respeitados os limites constitucionais.



O texto mantém espaço para a negociação coletiva organizar as jornadas e as folgas.

Para as empresas, especialmente no transporte, a mudança vai além da escala e da folha salarial. Será necessário reorganizar viagens, rendição de equipes, cobertura de ausências e atendimento aos clientes, conciliando os descansos com a continuidade das operações e o cumprimento dos prazos. Mesmo sem aumento direto do salário mensal, poderá haver elevação do custo da hora trabalhada, das horas extras e da contratação de pessoal para manter os serviços.

A EC também prevê uma exceção às regras de duração e controle da jornada para empregados com diploma superior e remuneração mensal de pelo menos duas vezes e meia o teto do INSS, observadas as ressalvas do texto. Essa exceção, porém, não retira o direito aos descansos.



Exceções

- Empregados com diploma superior
- Remuneração mensal de 2,5 vezes o teto do INSS

O ponto central para o transporte é o alcance dos regimes diferenciados. A previsão abre espaço para tratar das particularidades do setor, mas não significa que todas as escalas atualmente praticadas estarão automaticamente preservadas. Será necessário verificar como cada regime poderá funcionar dentro das novas regras.

Tema	O que o texto prevê
Jornada de trabalho	Limite de 40 horas semanais, mantido o limite de oito horas diárias e a possibilidade de compensação por negociação coletiva.
Preservação dos salários	A redução da jornada não permite redução salarial, inclusive nos contratos de trabalho em vigor.
Dois dias de descanso	Direito a dois dias de descanso remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos.
Concentração dos descansos	Em caráter excepcional, acordo ou convenção coletiva poderá assegurar a média de dois dias de descanso por semana dentro do mês, mantendo pelo menos um descanso no período máximo de uma semana de trabalho.
Negociação coletiva	O texto admite negociação sobre compensação da jornada e, nas condições previstas, sobre a distribuição dos descansos.
Regimes diferenciados	Há previsão de lei para disciplinar regimes diferenciados de duração do trabalho e de descanso, respeitados os limites constitucionais indicados nos incisos XIII, XIV e XV.
Logística e continuidade operacional	As novas regras de jornada e descanso precisam ser incorporadas à organização da atividade.

Tema	O que o texto prevê
Empregados com diploma superior e alta remuneração	O art. 8º afasta as regras de duração e controle da jornada para quem tenha diploma superior e remuneração mensal de pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS, com as ressalvas previstas. Os descansos são preservados.
Contratos Públicos	A redução da jornada depende de aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro, no prazo máximo de um ano, após o qual será aplicada independentemente de sua formalização.

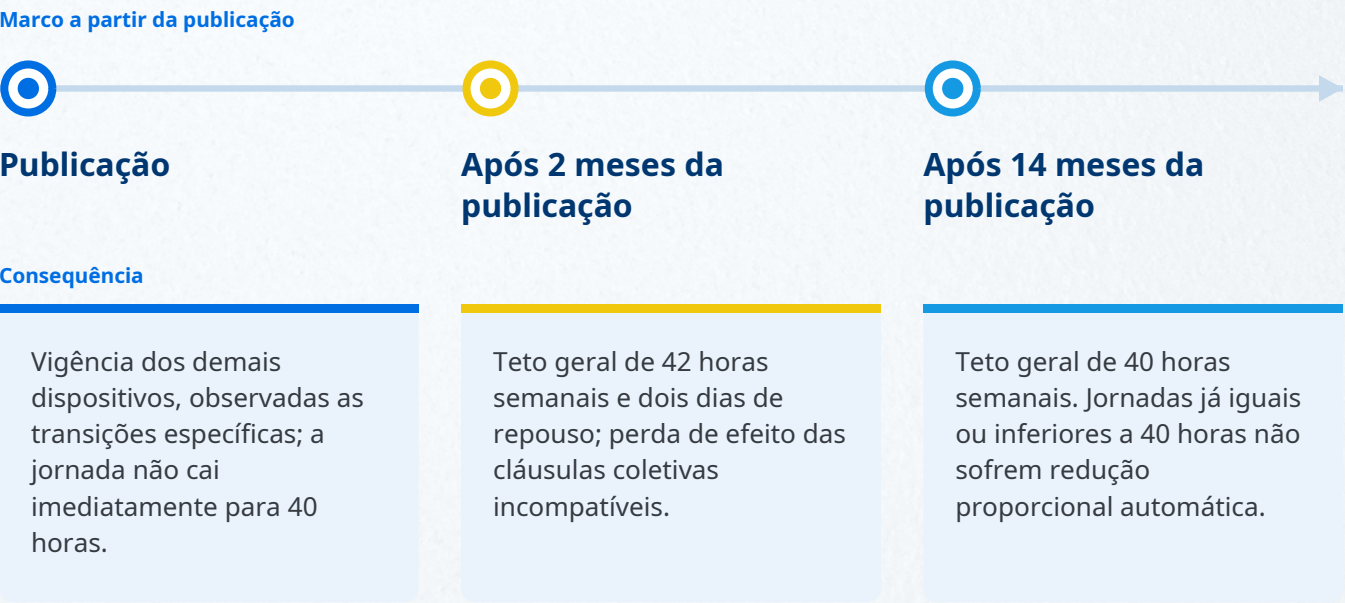
03

PRAZOS PARA ADEQUAÇÃO

Um dos principais problemas do período de transição decorre da simultaneidade entre a redução da jornada máxima para 42 horas semanais e a exigência de dois dias de repouso semanal remunerado.

Considerando o limite ordinário de oito horas diárias, uma escala de cinco dias de trabalho comportaria apenas 40 horas semanais. Para viabilizar o cumprimento das 42 horas durante os 12 meses de transição, o art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026 autoriza que convenção ou acordo coletivo amplie a duração diária do trabalho, permitindo, por exemplo, **jornadas de oito horas e 24 minutos durante cinco dias da semana**.

Na ausência de instrumento coletivo válido ou de outro regime especial aplicável, as empresas poderão ser obrigadas a antecipar, na prática, a adoção de jornadas ordinárias de 40 horas semanais ou a remunerar como extraordinário o trabalho excedente aos limites diários. Assim, o período de transição, isoladamente, não assegura a manutenção integral das 42 horas normais de trabalho.



A perda de eficácia das cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com a nova ordem constitucional, prevista no art. 3º da Emenda, ocorrerá dois meses após sua publicação, independentemente do término da vigência formal dos respectivos instrumentos coletivos ou da data-base das categorias.

Entretanto, essa disposição deve ser interpretada em conjunto com o regime progressivo estabelecido no art. 6º, de modo que a incompatibilidade seja aferida segundo os limites constitucionais exigíveis em cada etapa.

Assim, cláusulas que autorizem jornadas normais superiores a 42 horas deixarão de produzir efeitos na primeira fase, enquanto disposições compatíveis com esse limite poderão permanecer aplicáveis até a implementação das 40 horas, desde que respeitadas as demais garantias constitucionais, especialmente os dois repouso semanais.

A perda de eficácia das cláusulas incompatíveis não implica, necessariamente, a invalidação integral da convenção ou do acordo coletivo, sendo recomendável sua revisão antecipada para preservar a segurança jurídica das relações de trabalho.

■ Marcos de implementação

MARCO E REGRA GERAL	O QUE MUDA NA PRÁTICA	ESCALAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	CONTRATOS COM O PODER PÚBLICO	AÇÃO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE
---------------------	-----------------------	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------



16/10/2026

Publicação

44 horas/semana
1 DSR*/semana
(até 15/12/2026)

O QUE MUDA NA PRÁTICA A emenda entra em vigor, mas a redução da jornada e o segundo DSR têm prazo próprio. Até 15/12, ainda se admite a jornada normal geral de 44 horas.	ESCALAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA A empresa pode preparar aditivos de CCT/ACT e novas escalas. Não se aplicam antecipadamente o teto de 42h nem a obrigação de dois descansos.
CONTRATOS COM O PODER PÚBLICO Inicia o prazo de até um ano para formalizar o aditamento de reequilíbrio dos contratos abrangidos pela regra especial.	AÇÃO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE Mapear empregados e escalas; separar mensalistas e horistas; simular cobertura de postos, jornadas e custos; iniciar negociação e levantar contratos públicos afetados.

*DSR: descanso semanal remunerado.



16/12/2026

1ª etapa

42 horas/semana
2 DSRs/semana

O QUE MUDA NA PRÁTICA

Redução do limite normal de 44h para 42h e direito a dois repouso por semana, inclusive para quem já trabalha 40h ou menos.

ESCALAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em escala usual de 5 dias, 42h exigem 8h24/dia e ACT ou CCT autorizador.
Sem ajuste válido, 5 × 8h = 40h normais.
Cláusulas incompatíveis perdem eficácia.

CONTRATOS COM O PODER PÚBLICO

O segundo DSR deve ser considerado desde essa etapa; a redução da jornada dos empregados em contratos abrangidos pelo art. 9º segue a regra especial de aditamento.

AÇÃO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE

Reprogramar escalas e folha; conferir parâmetro geral de divisor 210 para 42h e horas extras; renegociar cláusulas de jornada e DSR; organizar rendição de equipes.



16/10/2027

Contratos públicos

42 horas/semana
2 DSRs/semana
(regra geral)

O QUE MUDA NA PRÁTICA

Não é uma nova redução geral de jornada: o teto de 42h permanece até dezembro de 2027.

ESCALAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Continua a fase transitória: 42h em cinco dias dependem da autorização coletiva de ampliação diária; mantêm-se dois DSRs.

CONTRATOS COM O PODER PÚBLICO

Termina o prazo de um ano para o aditivo. Mesmo sem sua assinatura, a redução da jornada passa a atingir os empregados dos contratos abrangidos pelo art. 9º, observando o teto então vigente (42h).

AÇÃO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE

Concluir pleitos de reequilíbrio e demonstrativos de custos; adaptar contratos ainda sem aditamento; evitar interpretar esse marco como antecipação das 40h.



16/12/2027

Etapa final

40 horas/semana
2 DSRs/semana

O QUE MUDA NA PRÁTICA

Entra o teto geral definitivo de 40h semanais, sem redução do salário contratual.

ESCALAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Encerra-se a autorização transitória específica para distribuir 42h mediante ampliação da duração diária.
Na escala ordinária 5x2: cinco dias de 8h. Permanecem compensações e regimes especiais juridicamente válidos.

CONTRATOS COM O PODER PÚBLICO

Os contratos abrangidos devem observar o limite de 40h, além dos dois descansos, ressalvadas regras especiais constitucionalmente válidas.

AÇÃO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE

Consolidar escalas; revisar divisor geral 200 para 40h e custo da hora extra; dimensionar equipes para manter viagens, linhas, terminais e demais operações.

04

CONTRATOS PÚBLICOS

O art. 9º contempla contratos vigentes na publicação que envolvam emprego direto de mão de obra, inclusive concessões, permissões e PPPs. Para os contratos e empregados abrangidos pelo art. 9º, aplica-se a transição vinculada ao aditamento, observado o prazo máximo de um ano e os demais marcos previstos na emenda; ao fim desse prazo, a ausência de aditivo não impede a incidência. A redução acompanha os prazos descritos acima.



A postergação refere-se somente à duração do trabalho: não há uma alteração clara para adiar os dois descansos além dos dois meses. Nesse sentido, a EC cria dois impactos econômicos nesses contratos, mas o reequilíbrio só reconhece um deles, ao abranger apenas a duração do trabalho, e não os dois dias de descanso.

Neste caso, empresas do transporte que já trabalham com 40 horas semanais podem não sofrer nova redução de jornada, mas sofrerão o impacto econômico e logístico decorrente dos dois dias de repouso.

05

INÍCIO DA VIGÊNCIA E LOGÍSTICA ADMINISTRATIVA

Outro debate é a falta de clareza quanto à fórmula específica para a semana ou a competência salarial que atravessasse o início dos efeitos da Emenda. O fechamento da folha ou o início da próxima semana não autorizam retardar a mudança.

OPERAÇÕES CONTÍNUAS NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO



Para motoristas empregados de cargas e passageiros, o art. 235-C da CLT prevê jornada diária de oito horas, com até duas horas extras ou, mediante ACT/CCT, até quatro. A possibilidade de horas extras não elimina o teto normal semanal nem as pausas de direção.



O § 3º do art. 7º da emenda abre espaço para defender que uma lei específica estabeleça formas de concentração dos descansos adequadas às particularidades do transporte.

O § 3º do art. 7º da emenda abre espaço para defender que uma lei específica estabeleça formas de concentração dos descansos adequadas às particularidades do transporte. Essa possibilidade, contudo, como já salientado, não está suficientemente clara. Por isso, não se pode afirmar que a EC autoriza automaticamente o acúmulo integral do DSR.

Diante disso, a discussão poderá chegar novamente ao STF, para esclarecer até onde a lei poderá permitir a concentração dos descansos no transporte e como essa possibilidade se concilia com as garantias previstas na nova redação constitucional.

A princípio, com a eficácia plena da emenda, o roteiro de uma viagem de longa distância precisará prever paradas, locais adequados e eventual troca de motoristas antes de vencer o repouso devido. A previsão de folgas no retorno, ainda que negociada coletivamente, não basta para assegurar a regularidade da acumulação integral dos repousos, devendo ser examinada à luz das exigências constitucionais e do regime aplicável.

07

ESCALA 12X36

A escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, prevista no art. 59-A da CLT, também demanda análise específica.

Considerado seu ciclo ordinário, esse regime corresponde a uma média de 42 horas semanais, alternando semanas de 48 e 36 horas de trabalho. Embora a média coincida com o limite previsto para a primeira etapa de transição, as semanas de maior duração e a natureza jurídica dos períodos de descanso podem suscitar controvérsias quanto à compatibilidade constitucional da escala.

Com a redução definitiva para 40 horas semanais, o regime tradicional passa a superar também o novo limite médio, tornando necessária a avaliação de ajustes na duração dos plantões, na distribuição das folgas ou na organização das equipes.

Além disso, não está definitivamente esclarecido se o intervalo de 36 horas entre jornadas satisfaz, por si só, a nova garantia dos dois repousos semanais remunerados. A manutenção dessa modalidade deverá considerar a legislação específica, os instrumentos coletivos aplicáveis e eventual regulamentação dos regimes diferenciados, sem que se possa presumir sua invalidação ou preservação automática.

08

MARÍTIMOS



É necessário distinguir o regime jurídico dos marítimos propriamente ditos daquele aplicável aos trabalhadores vinculados às atividades de exploração, perfuração, produção e transporte de petróleo abrangidas pela Lei nº 5.811/1972.

Essa legislação estabelece disciplina especial para turnos de revezamento de oito e, em determinadas condições, 12 horas, além de regras próprias de repouso, compensação e permanência em serviço, inclusive com previsão de até 15 dias consecutivos em situações legalmente especificadas.

O art. 7º da referida lei estabelece, ainda, que a concessão dos repousos nela previstos quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado da Lei nº 605/1949.

A introdução constitucional de um segundo repouso semanal suscita, portanto, controvérsia específica sobre a compatibilidade e a necessidade de adaptação desse regime legal, não sendo suficiente aplicar indistintamente aos trabalhadores offshore as regras gerais da CLT destinadas aos marítimos.

A interpretação deve considerar a especialidade da legislação preexistente, a competência legislativa prevista no novo § 3º do art. 7º e os limites constitucionais estabelecidos pela EC nº 141/2026.

Uma escala de 14 dias embarcados por 14 dias desembarcados precisa ser analisada tanto pela quantidade de horas trabalhadas quanto pela forma de concessão dos descansos. Se o empregado trabalhar 12 horas por dia durante os 14 dias de embarque, a média será de 42 horas semanais. Se trabalhar oito horas por dia, a média será de 28 horas.



Mesmo nessa segunda hipótese, a média de horas inferior ao limite semanal não é suficiente para resolver a compatibilidade da concentração dos repousos no período de desembarque com as novas exigências constitucionais.

Os arts. 248 a 252 da CLT estabelecem regras específicas para o trabalho dos marítimos. O art. 250 permite a compensação do trabalho extraordinário, inclusive ao final da viagem, mas essa previsão não é, em si, autorização para suprimir o descanso semanal remunerado.

A defesa da continuidade desses regimes poderá se apoiar na legislação específica, na negociação coletiva e na possibilidade de tratamento diferenciado prevista no § 3º. Por outro lado, haverá discussão sobre como compatibilizá-los com a exigência de pelo menos um descanso semanal do § 2º, já que o texto não traz uma exceção clara. Assim, será necessário avaliar cada regime: não se pode concluir que todas as escalas perderão a validade, mas também não basta que sejam praticadas há anos para assegurar sua manutenção.

O impacto financeiro será diferente em cada empresa, conforme a jornada, a forma de pagamento e a necessidade de manter os serviços funcionando durante as folgas. É importante separar o aumento do custo da hora trabalhada do aumento efetivo da folha de pagamento.



Por outro lado, a redução de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial, aumenta em 10% o custo da hora efetivamente trabalhada.

Para os mensalistas, o entendimento mais provável é que o segundo descanso remunerado não gere aumento automático do salário nominal, pois os repousos já estão incluídos no pagamento mensal. Isso não significa que a folha aumentará no mesmo percentual.

No transporte, o aumento das despesas poderá vir da necessidade de contratar pessoal, cobrir folgas, organizar a rendição das equipes e pagar horas extras. Mesmo quem já trabalha em escala 5x2 precisa ser avaliado: há empregados que cumprem 44 horas distribuídas em cinco dias e outros que já trabalham 40 horas ou menos.

O [estudo da CNT](#) sobre os impactos financeiros da redução da escala 6x1 reforça a necessidade de avaliar o impacto da mudança sobre a capacidade operacional e os custos das empresas. No transporte, a redução das horas disponíveis por empregado pode exigir contratações e reorganização das equipes para manter os serviços.

Esses efeitos, contudo, precisam ser separados de eventual aumento da remuneração pelo segundo descanso, cuja forma de cálculo ainda gera discussão. Os percentuais devem ser analisados conforme as premissas de cada estudo, sem serem tratados como aumento uniforme da folha de todo o setor.

O mesmo estudo estima que a redução da jornada para 40 horas semanais poderá **eleva o custo da mão de obra do setor em 8,66%, representando um impacto inicial de aproximadamente R\$ 11,9 bilhões por ano para o setor**. Essa estimativa se refere à redução das horas de trabalho com manutenção salarial, não só ao pagamento isolado do segundo descanso. A cobertura das folgas e a continuidade das operações também precisarão ser consideradas pelas empresas.



Para os horistas, poderá haver aumento direto da remuneração, porque o descanso é calculado separadamente das horas trabalhadas. Também será necessário revisar o descanso incidente sobre comissões, horas extras habituais e outras parcelas que integrem sua base de cálculo, com os respectivos reflexos e encargos.

Ainda há dúvidas sobre o divisor do salário-hora e os critérios de cálculo do segundo descanso. Por isso, não é possível fixar um percentual único de aumento de custo para o setor. Cada empresa deverá avaliar sua folha e suas escalas, considerando tanto a remuneração dos empregados quanto o pessoal necessário para manter a operação.

Pela metodologia tradicional aplicada pelo Tribunal Superior do Trabalho na redução progressiva da jornada, o divisor de 220 horas mensais, correspondente à jornada semanal de 44 horas, passaria para 210 durante a fase de 42 horas e, posteriormente, para 200 quando implementadas as 40 horas semanais, em consonância com a Súmula nº 431 e o Tema 260 do TST.



Para um empregado mensalista que receba R\$ 3.000,00, o valor da hora normal passaria de aproximadamente R\$ 13,64 para R\$ 14,29 e, ao final, R\$ 15,00, sem que isso signifique, automaticamente, reajuste do salário mensal.

Já para o horista, considerando uma remuneração mensal inicial de R\$ 3.000,00, correspondente a 44 horas semanais, a ampliação para dois descansos remunerados poderá gerar aumento direto da remuneração.

Mantido o valor contratual da hora em aproximadamente R\$ 13,64, a remuneração mensal estimada passaria para R\$ 3.436,36 na fase de 42 horas semanais e para R\$ 3.272,73 na fase de 40 horas, considerando o pagamento separado dos dois repousos e sua equivalência à jornada diária média.

Neste exemplo, os R\$ 3.000 iniciais já incluem o pagamento das horas trabalhadas e de um descanso semanal. O valor da hora é calculado dividindo R\$ 3.000 por 220, resultando em aproximadamente R\$ 13,64, e permanece fixo durante a simulação.

Jornada	Horas por dia	Fórmula do pagamento mensal*	Resultado
44 horas em 6 dias	7h20	Valor da hora × 7h20 × 30	R\$ 3.000,00
42 horas em 5 dias	8h24	Valor da hora × 8h24 × 30	R\$ 3.436,36
40 horas em 5 dias	8h	Valor da hora × 8h × 30	R\$ 3.272,73

*Simulação com mês de 30 dias, valor-hora fixo e cada descanso pago pelo valor de um dia trabalhado. Os totais foram calculados sem arredondar previamente o valor da hora. Não representam valores definitivos de pagamento.

A eventual redução da remuneração entre as duas etapas suscita controvérsia quanto à garantia constitucional de irredutibilidade salarial, podendo ser exigida a preservação do valor alcançado na fase de transição.



PROVIDÊNCIAS PRIORITÁRIAS E CAUTELARES

Enquanto não se esclarecer se lei específica pode delimitar categorias, ciclos, rendição, limites consecutivos, repouso efetivo e sua acumulação integral, sugere-se que cada empresa adote, durante os períodos de transição, as seguintes providências:

1. Identificar a população afetada. Separar mensalistas e horistas; jornadas de 44, 42, 40 ou menos horas; 5x2, 6x1, 12x36 e embarque; empregados em contratos públicos; e categorias com legislação própria para os ajustes nos prazos previstos na emenda.

2. Negociar a adaptação. Especificar duração diária e semanal, folgas de cada natureza, compensação mensal do segundo descanso, registro de ponto, travessia de mês, referência salarial e contingências. Evitar cláusula genérica que permita ao empregador transferir todos os repouso para o retorno da viagem. É importante registrar os critérios adotados, os cálculos realizados e as orientações repassadas aos empregados, para dar transparência às mudanças e demonstrar a boa-fé da empresa durante a transição.

3. Reorganização da operação. Revisar escalas, itinerários, turnos e períodos de descanso para garantir a continuidade dos serviços, especialmente nas atividades que funcionam todos os dias da semana. Avaliar a necessidade de contratação de empregados, ampliação da reserva técnica e rendição de equipes, considerando as particularidades de cada modal, as viagens de longa distância e os regimes especiais de trabalho. As adaptações deverão respeitar os limites de jornada, os repouso obrigatórios e as normas de saúde e segurança.

4. Revisar valor do frete e dos serviços. Reavaliar a composição dos custos operacionais, considerando os impactos da redução da jornada, da ampliação dos repouso remunerados, da necessidade de novas contratações e dos encargos trabalhistas. Com base nesses levantamentos, avaliar a necessidade de negociação de revisão dos valores dos contratos de transporte e de prestação de serviços, observadas as condições contratuais e a regulamentação aplicável.

5. Preparar contratos e folha. Atualizar parâmetros por data de eficácia; revisar custos nas concessões e contratos públicos; fundamentar os pedidos de reequilíbrio.

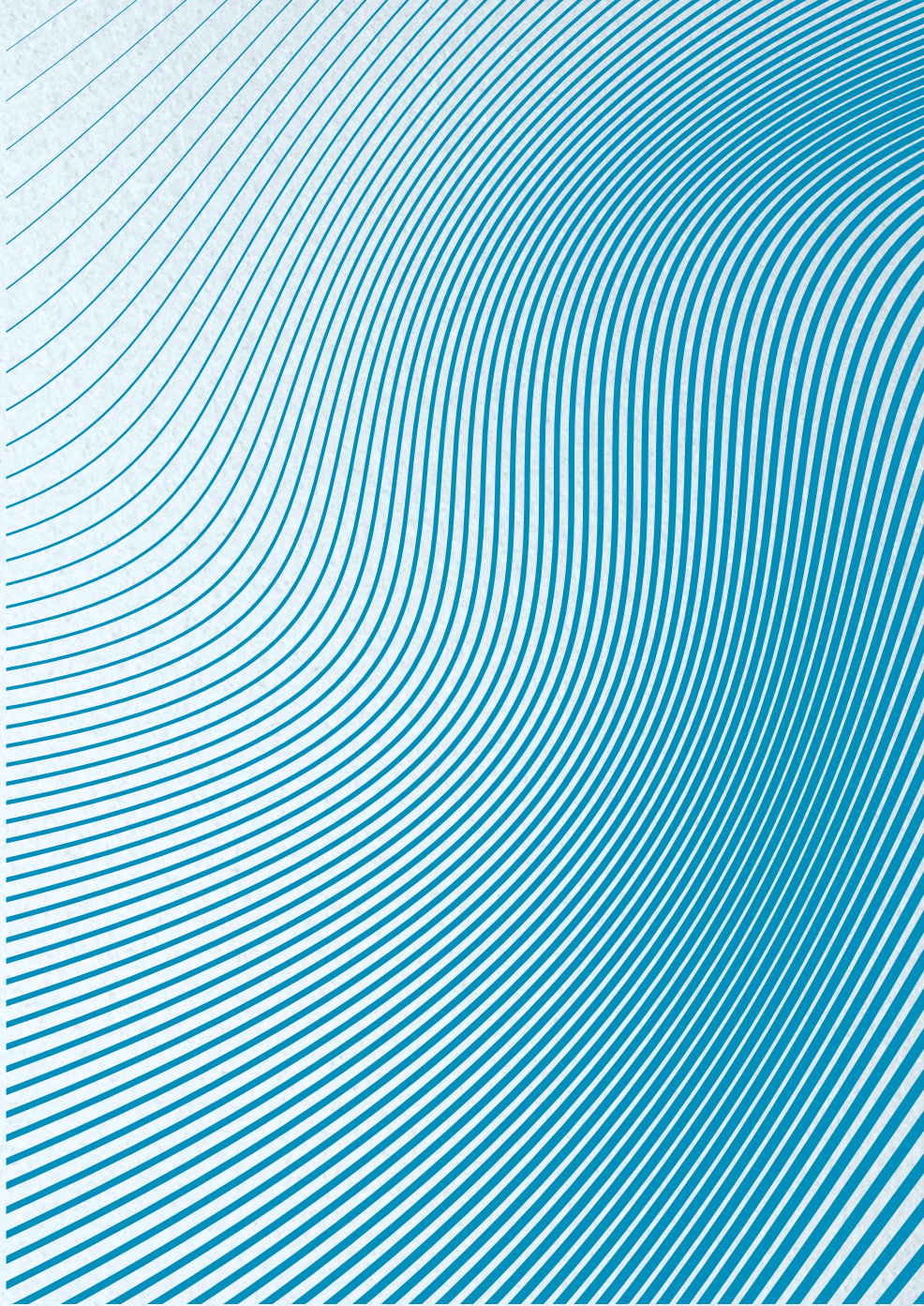
CONCLUSÃO

A redução da jornada e a ampliação do descanso semanal exigirão do setor transportador uma revisão das escalas, da folha salarial e de toda a organização das operações, com atenção à continuidade dos serviços, à cobertura das ausências e à rendição das equipes.

Embora o texto abra espaço para a negociação coletiva e para regimes diferenciados previstos em lei, ainda há dúvidas sobre o alcance dessas possibilidades, especialmente para motoristas em viagens longas e trabalhadores embarcados.

Por isso, as empresas deverão avaliar seus regimes de trabalho, estimar os impactos financeiros e preparar as adaptações, enquanto o setor busca maior clareza na redação constitucional e na regulamentação.





 **O TRANSPORTE
MOVE O BRASIL**