TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027 - ADEQUAÇÃO À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

As entidades sindicais signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 celebram o presente Termo Aditivo, observadas suas representações e deliberações pertinentes, mediante as cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE
O presente Termo Aditivo vigorará a partir de 16 de dezembro de 2026, observada a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho a que se vincula, sem alteração da data-base e sem prejuízo dos prazos constitucionais de implementação dos direitos.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
Aplica-se aos trabalhadores integrantes das categorias profissionais e da base territorial abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho aditada, inclusive aos contratos de trabalho em vigor, respeitadas as respectivas representações sindicais.

CLÁUSULA TERCEIRA – CADASTRAMENTO, REGISTRO DAS ESCALAS, COMPENSAÇÃO DE JORNADA E ACOMPANHAMENTO CONVENCIONAL
Para fins de identificação dos estabelecimentos abrangidos, organização da representação sindical, controle documental e acompanhamento das condições especiais de jornada, compensação e repousos instituídas por este Termo Aditivo, as empresas deverão manter cadastro atualizado perante o Sindicato Profissional competente, observada a respectiva base territorial, e formalizar os regimes especiais que pretendam utilizar.

§ 1º – **Do cadastro sindical**. Serão utilizados os cadastros, registros e sistemas administrativos já adotados pelos Sindicatos Profissionais, diretamente ou mediante serviços de gestão e apoio administrativo regularmente contratados, dispensada a criação de cadastro paralelo exclusivamente para os fins deste Termo Aditivo.

§ 2º – **Da atualização obrigatória**. As empresas deverão manter atualizadas as informações referentes à razão social, CNPJ, estabelecimentos, municípios de atuação, número de empregados abrangidos, responsáveis administrativos, departamento pessoal ou contabilidade e demais informações necessárias à identificação da base territorial e ao acompanhamento das obrigações convencionais.

§ 3º – **Do registro dos regimes especiais**. As empresas que pretenderem utilizar a autorização convencional de ampliação da jornada diária para distribuição das 42 horas semanais em cinco dias, bem como os demais regimes especiais de compensação e repouso expressamente autorizados por instrumento coletivo válido, deverão formalizar o respectivo regime mediante protocolo perante o Sindicato Profissional competente.

§ 4º – **Dos documentos obrigatórios**. O protocolo deverá conter: (a) identificação da empresa, estabelecimento e município; (b) regime de jornada e compensação adotado; (c) escala com horários, intervalos e repousos; (d) distribuição das horas normais na semana; (e) identificação dos empregados abrangidos, por relação nominal ou outro meio adequado; (f) data de início; (g) responsável pelas escalas.

§ 5º – **Do prazo para protocolo**. A documentação inicial deverá ser protocolada com antecedência mínima de sete dias corridos da implantação do regime especial. As alterações posteriores deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 48 horas, ressalvadas situações excepcionais devidamente justificadas e garantias mais favoráveis.

§ 6º – **Da comprovação do registro**. O protocolo será comprovado por recibo físico ou eletrônico, contendo data, identificação do estabelecimento e relação dos documentos recebidos. O Sindicato poderá utilizar sua estrutura própria ou empresa contratada para recepção, organização, arquivamento e acompanhamento das informações.

§ 7º – **Da condição de utilização**. A utilização das autorizações excepcionais instituídas especificamente por este Termo Aditivo pressupõe o atendimento dos requisitos materiais e formais nele estabelecidos, especialmente escala previamente definida, limites de jornada e repouso e formalização documental exigida.

§ 8º – **Da ausência de registro**. A empresa que implantar regime especial sem observar os requisitos convencionais será notificada para apresentar documentação e regularizar a situação no prazo de cinco dias úteis, sem prejuízo da apuração das jornadas efetivamente praticadas e parcelas trabalhistas eventualmente devidas.

§ 9º – **Da irregularidade da compensação**. Constatada ausência de instrumento coletivo válido, inexistência de escala previamente definida ou irregularidade substancial que comprometa a validade do regime especial, a empresa não poderá invocar a autorização específica deste Termo Aditivo para justificar jornada irregularmente praticada, sujeitando-se ao pagamento das parcelas devidas segundo a legislação aplicável, inclusive horas extraordinárias e adicionais, quando caracterizadas.

§ 10º – **Da apuração das horas extraordinárias**. Na fase de transição para 42 horas semanais, a apuração observará o limite semanal constitucional vigente, o limite diário aplicável e a validade do regime de compensação. A partir da implementação das 40 horas semanais, observar-se-á o novo limite constitucional, sem prejuízo das jornadas inferiores e condições mais favoráveis.

§ 11º – **Da penalidade convencional**. A empresa que, após notificação, deixar de cumprir as obrigações de cadastramento, atualização ou protocolo documental ficará sujeita à multa convencional de R$ 1.000,00 por estabelecimento infrator e por mês de persistência da irregularidade, revertida ao Sindicato Profissional competente, vedada duplicidade pelo mesmo fato.

§ 12º – **Da fiscalização documental**. O Sindicato poderá solicitar informações e documentos necessários à verificação das condições convencionais, inclusive escalas e registros de jornada, mediante solicitação fundamentada, observadas a legislação aplicável e a proteção de dados pessoais.

§ 13º – **Da autonomia administrativa e gestão sindical**. Compete ao Sindicato Profissional definir, organizar e administrar os procedimentos de cadastramento, vinculação territorial, protocolo das escalas, registro dos regimes de compensação, atualização cadastral e acompanhamento das obrigações convencionais, podendo executá-los diretamente ou por meio de estrutura administrativa ou empresa especializada regularmente contratada, observadas as disposições legais e assegurados critérios objetivos, uniformes e não discriminatórios às empresas abrangidas.

§ 14º – **Da preservação dos direitos**. A ausência de cadastro ou protocolo não afastará a redução constitucional da jornada, a irredutibilidade salarial, os repousos obrigatórios e demais direitos assegurados aos trabalhadores, nem implicará, isoladamente, pagamento automático de horas extraordinárias sem verificação dos pressupostos legais e convencionais.

CLÁUSULA QUARTA – REDUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA

A partir de 16 de dezembro de 2026, a duração normal do trabalho será limitada a 42 horas semanais, passando para 40 horas semanais em 16 de dezembro de 2027, sem redução salarial, dos pisos, benefícios ou vantagens, preservadas as jornadas inferiores e assegurada a recomposição do valor da hora normal dos trabalhadores horistas.

§ 1º. Fica autorizada a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, inclusive de segunda a sexta-feira mediante compensação do sábado, em jornadas de 8 horas e 24 minutos de efetivo trabalho, excluído o intervalo intrajornada.

§ 2º. Admite-se distribuição diferenciada das horas entre os cinco dias, previamente definida, respeitados os intervalos legais, o limite de dez horas diárias, computadas conjuntamente as horas de compensação e extraordinárias, e a carga semanal estabelecida. As horas efetivamente compensadas na mesma semana não serão consideradas extraordinárias.

§ 3º. A compensação semanal não constitui banco de horas, não autoriza compensação entre semanas nem supressão dos dois repousos remunerados, preservados os regimes mais favoráveis.

§ 4º. A escala de trabalho, com horários, intervalos e repousos, será comunicada previamente aos empregados, por escrito ou meio eletrônico acessível, com antecedência mínima de sete dias corridos, respeitadas as condições convencionais mais favoráveis.

§ 5º. A partir de 16 de dezembro de 2027, cessará a autorização transitória de distribuição das 42 horas, devendo qualquer compensação observar o novo limite constitucional de 40 horas semanais.

§ 6º – DO DIVISOR MENSAL. Em decorrência da redução da duração normal do trabalho e da garantia de irredutibilidade salarial estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026, o divisor mensal utilizado para apuração do salário-hora dos empregados sujeitos à jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será alterado de 220 (duzentos e vinte) para 210 (duzentos e dez) a partir de 16 de dezembro de 2026, correspondente à jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais, e para 200 (duzentos) a partir de 16 de dezembro de 2027, correspondente à jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 7º – DA APLICAÇÃO DO NOVO DIVISOR. Os divisores estabelecidos no parágrafo anterior serão observados na apuração do valor da hora normal, das horas extraordinárias, dos adicionais calculados sobre o salário-hora e das demais parcelas trabalhistas cuja base de cálculo dependa da duração normal do trabalho, assegurada a preservação da remuneração mensal e das condições mais favoráveis. Para os trabalhadores remunerados por hora, será assegurada a recomposição do valor da hora normal necessária à manutenção da remuneração correspondente à jornada contratual anterior, vedada qualquer redução salarial decorrente da diminuição da carga horária.

CLÁUSULA QUINTA – REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS

Serão assegurados dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente consecutivos, sendo um deles preferencialmente aos domingos, observadas as disposições legais e convencionais mais favoráveis.

§ 1º. A adoção excepcional de regime compensatório que assegure, na média, dois repousos semanais dentro do mês-calendário dependerá de negociação coletiva específica, nos termos do § 2º do art. 7º da Constituição Federal. Este Termo Aditivo, isoladamente, não autoriza a transferência de repousos entre semanas nem sua implantação unilateral pela empresa. O instrumento específico poderá exigir concordância expressa do empregado como garantia adicional.

§ 2º. Se instituído validamente o regime excepcional, serão assegurados individualmente os repousos mínimos mensais calculados pelo número de dias do mês multiplicado por 2/7, com arredondamento para o inteiro imediatamente superior: 28 dias = 8 repousos; 29 dias = 9; 30 dias = 9; 31 dias = 9. Fica vedado o trabalho por mais de seis dias consecutivos, inclusive na passagem de um mês para outro, observadas as regras de repouso dominical.

§ 3º. Nos meses de admissão, desligamento, férias ou afastamentos, o quantitativo mínimo aplicável será proporcional aos dias do período de prestação de serviços, com arredondamento para cima, sem prejuízo de repousos adquiridos. Férias e afastamentos não serão considerados folgas compensatórias; ausências legalmente justificadas não reduzirão, por si sós, os repousos assegurados.

§ 4º. As escalas do regime excepcional serão comunicadas aos empregados e ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de sete dias corridos. Alterações serão comunicadas com antecedência mínima de 48 horas, dependendo de concordância expressa do empregado quando atingirem repouso já programado. Emergências comprovadas poderão justificar comunicação em prazo inferior, sem supressão de garantias.

§ 5º. No regime excepcional validamente pactuado, as folgas poderão ser consecutivas ou separadas, inclusive em dias distintos de sábado e domingo, respeitada a preferência constitucional pelo domingo. É vedada a supressão unilateral, a conversão habitual em trabalho ou a compensação com férias, banco de horas e outros afastamentos remunerados.

§ 6º. Folgas compensatórias adquiridas e não usufruídas deverão ser concedidas antes de férias ou afastamentos previamente conhecidos e, na rescisão, indenizadas, sem prejuízo das demais parcelas devidas e vedada duplicidade sob idêntico fundamento.

CLÁUSULA SEXTA – TRABALHO EM REPOUSOS, DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em dia de repouso previamente programado somente será admitido excepcionalmente, mediante necessidade justificada, observância dos descansos obrigatórios e das condições convencionais mais favoráveis.

§ 1º. A convocação para trabalho em repouso previamente programado assegurará pagamento das horas trabalhadas com adicional mínimo de 100%, ou percentual convencional superior, inclusive 120% quando aplicável, mesmo que seja concedida folga compensatória, sem prejuízo dos repousos mínimos. A alteração posterior da escala não afasta esse direito.

§ 2º. O trabalho em domingos ou feriados regularmente escalados, distintos de repouso previamente programado, observará a legislação e a CCT aplicável. Mediante pactuação coletiva específica, poderão ser estabelecidas condições mais favoráveis, para cada domingo ou feriado trabalhado: (a) uma folga remunerada em outro domingo ou feriado no qual haveria trabalho; (b) duas folgas remuneradas em dias comuns de trabalho; ou (c) uma folga remunerada em dia comum, acrescida de pagamento das horas com adicional de 100% ou superior aplicável.

§ 3º. As folgas compensatórias serão integrais, não poderão absorver repousos ou folgas já assegurados, nem substituir os repousos mínimos obrigatórios. Permanecem devidos os adicionais convencionais expressamente aplicáveis, vedada a duplicidade de pagamento da mesma parcela pelo mesmo fundamento.

§ 4º. É vedada a alteração artificial de escalas para afastar adicionais e a inclusão das horas trabalhadas em repouso programado em banco de horas. Todas as horas serão registradas e discriminadas nos recibos salariais, observados a base de cálculo, o divisor correspondente à jornada contratual e os reflexos legalmente devidos.

CLÁUSULA SÉTIMA – FALTAS INJUSTIFICADAS E REMUNERAÇÃO DOS REPOUSOS

As faltas injustificadas poderão repercutir na remuneração dos repousos nos limites legais, preservado, em qualquer hipótese, o direito aos dois dias de descanso físico.

§ 1º. Uma única falta injustificada na semana de apuração não acarretará perda automática da remuneração dos dois repousos, ficando eventual desconto limitado a um dia de repouso, além das horas ou do dia de ausência, quando cabível.

§ 2º. As ausências parciais terão desconto proporcional às horas não trabalhadas, vedada sua conversão automática em falta integral. As faltas justificadas por lei, norma coletiva ou aceitas pela empresa não prejudicarão a remuneração dos repousos.

§ 3º. A apuração será individualizada e discriminada no recibo salarial, vedados descontos duplicados pela mesma ausência, observadas as condições mais favoráveis e proibida a exigência de trabalho para reposição dos repousos.

CLÁUSULA OITAVA – BÔNUS ALIMENTAÇÃO E PRÊMIO DE ASSIDUIDADE
A redução dos dias de trabalho decorrente da nova jornada não poderá diminuir benefícios alimentares de valor mensal fixo, prêmios de assiduidade ou condições mais favoráveis.

§ 1º. Quando o bônus alimentação for calculado exclusivamente por dia efetivamente trabalhado, será assegurado o pagamento correspondente a, no mínimo, 50% dos dias adicionais de folga decorrentes da nova escala, além dos valores relativos aos dias trabalhados.

§ 2º. O cálculo considerará a diferença entre os dias de trabalho da escala anterior e da nova escala exclusivamente em razão da redução da jornada, utilizando o valor diário convencional e arredondamento para cima quando necessário, sem incluir faltas ou afastamentos estranhos à mudança de escala.

§ 3º. Os repousos e folgas decorrentes da nova jornada não serão considerados faltas para fins de prêmio de assiduidade, assegurado seu pagamento integral quando cumpridos os requisitos convencionais, sem redução proporcional pelo menor número de dias trabalhados.

§ 4º. Nos prêmios calculados por dia trabalhado ou frequência mensal, o critério será ajustado para preservar o valor devido em condições equivalentes de assiduidade, sem exigir trabalho nos repousos.

CLÁUSULA NONA – PRESERVAÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS
Permanecem preservados os salários, pisos, adicionais, prêmios, benefícios, jornadas inferiores, percentuais de horas extraordinárias e demais condições legais, convencionais, contratuais ou decorrentes de práticas empresariais mais favoráveis, compatíveis com as normas constitucionais imperativas.

Parágrafo único. Nenhuma disposição deste Termo Aditivo poderá ser utilizada para reduzir ou suprimir direitos existentes, ampliar jornadas inferiores ou condicionar a implementação das garantias constitucionais à renúncia de outras vantagens.

CLÁUSULA DÉCIMA – RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA
Ficam ratificadas as demais disposições da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 que não conflitarem com este Termo Aditivo ou com as normas constitucionais imperativas, preservadas as condições mais favoráveis aos trabalhadores, observados os limites legais de prevalência entre instrumentos coletivos.

E, por estarem de acordo, as partes firmam o presente Termo Aditivo.

REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL: _____

REPRESENTAÇÃO PATRONAL: _____