MINI CARTILHA · RESUMO ESTRATÉGICO

De 44 para 42 horas em dezembro de 2026: o que o empresário precisa saber

Os pontos mais estratégicos da Cartilha Orientativa da CNDL sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026 — com o capítulo e a página para aprofundar cada tema

Data-base das informações
3 de novembro de 2026

Edição resumida da cartilha principal (59 páginas). Situação de 3 de novembro de 2026.

Como usar esta mini cartilha

Esta edição resume, em linguagem direta, os pontos que mais pesam na decisão do empresário do comércio e dos serviços diante da Emenda Constitucional nº 141/2026. Ela **não substitui a cartilha principal**: cada tema traz a indicação exata de onde aprofundar. Os exemplos usam **empresas fictícias e valores ilustrativos**: troque pelos números da sua empresa. A situação descrita é a de **3 de novembro de 2026** e pode mudar › Cap. 15, p. 58.

COMO LER AS REMISSÕES

A **faixa amarela** abaixo de cada título indica o **capítulo e as páginas** da cartilha principal que tratam do assunto.

No texto, a marca › p. 13 aponta a página exata de um número, regra ou exemplo.

Cores: **azul** para regras e o que depende de norma coletiva; **verde** para soluções e marcos (no quadro dos modelos, o que a empresa adota sozinha); **âmbar** para atenção e custo.

Sumário: mini cartilha e cartilha principal

Nº	Tema	Nesta mini (pág.)	Cartilha principal	Páginas
1	O essencial em uma página	3	Cap. 1 e 2	p. 6 a 8
2	Quatro decisões e o papel da norma coletiva	4	Cap. 1, 2, 4 e 13	p. 6, 8, 13 e 50
3	Plano de trabalho até 14 de dezembro	5	Cap. 3	p. 9 a 11
4	Quanto custa	6	Cap. 4	p. 12 a 16
5	Modelos de horário de trabalho	8	Cap. 5	p. 17 a 20
6	Por porte e por segmento	9	Cap. 6 e 7	p. 21 a 25
7	Casos práticos e simulador	11	Cap. 8 e 9	p. 26 a 38
8	Como não perder vendas	13	Cap. 10	p. 39 a 42
9	Produtividade, automação e CDL IA	14	Cap. 11	p. 43 a 47
10	Dezembro e o Natal	15	Cap. 12	p. 48 e 49
11	Negociação coletiva e documentos	16	Cap. 13	p. 50 a 52
12	As perguntas que mais pesam	17	Cap. 14	p. 53 a 57
13	O que ainda pode mudar	18	Cap. 15	p. 58 e 59

Palavras que aparecem nesta mini cartilha · glossário completo na p. 5 da principal

Palavra	O que significa	Palavra	O que significa
Norma coletiva	Convenção ou acordo coletivo.	Divisor	Número que divide o salário para achar o valor da hora: 220 hoje, 210 com 42 h (critério da cartilha), 200 com 40 h.
Convenção coletiva	Acordo entre o sindicato das empresas e o dos trabalhadores; vale para toda a categoria na região.	Regime compensatório	Escala por norma coletiva com média de 2 folgas por semana no mês e ao menos 1 em cada semana.
Acordo coletivo	Acordo entre uma empresa e o sindicato dos trabalhadores; vale só para ela.	Banco de horas	Horas a mais num dia compensadas com folga ou menos horas em outro, em vez de pagas como extras.
Termo aditivo	Documento que altera uma convenção ou um acordo coletivo já existente.	Tempo parcial	Até 30 h por semana sem extras, ou até 26 h com até 6 extras; salário proporcional.
8h24	8 horas e 24 minutos por dia (42 h em cinco dias); exige norma coletiva.	Folguista	Empregado que cobre as folgas dos colegas.

1 O essencial em uma página

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulos 1 e 2 · O essencial e o que a emenda determina · páginas 6 a 8**

Em dezembro de 2026, a jornada máxima cai de **44 para 42 horas** por semana e o descanso semanal passa de **um para dois dias**, sem reduzir o salário. Em dezembro de 2027, a jornada cai para **40 horas** › p. 6.

A mudança em um olhar

Emenda Constitucional nº 141/2026 · duas viradas, sem redução de salário

HOJE Até 15/12/2026	1ª ETAPA A partir de 16/12/2026	2ª ETAPA A partir de 16/12/2027
44 horas/semana	**42** horas/semana	**40** horas/semana
Folgas pagas por semana: 1	Folgas pagas por semana: 2	Folgas pagas por semana: 2
Divisor do valor da hora: ÷ 220	Divisor do valor da hora: ÷ 210	Divisor do valor da hora: ÷ 200
Valor da hora: base	Valor da hora: +4,76%	Valor da hora: +10,00%
Máximo por dia: 8 h	Máximo por dia: 8 h (8h24 só com norma coletiva)	Máximo por dia: 8 h

✓ **Salário e pisos não podem ser reduzidos** — nem para quem é pago por hora. Cláusulas coletivas contrárias à emenda perdem o efeito.

Divisor 210: critério adotado pela cartilha, por proporção; a convenção da categoria pode trazer regra própria.

Linha do tempo da transição

Comece a nova escala no início da semana — e não no meio dela · distâncias fora de escala



* Pelo entendimento predominante (Lei nº 810/1949), a regra vale a partir de 16/12/2026; há quem defenda o dia 17.

Quem está dentro e quem está fora

- **Todos os portes** estão dentro. Não há prazo maior para micro e pequenas empresas › p. 6.
- Quem **já trabalha 40 horas ou menos** mantém a jornada, mas passa a ter **dois dias de folga** › p. 6.
- Diploma de nível superior **e** remuneração de pelo menos **R$ 21.188,88** (2,5 vezes o teto da Previdência em 2026): fora das regras de duração e controle da jornada (salvo se a empresa quiser ou a norma coletiva previr), mas **mantém as duas folgas**. Não vale para empregado público › p. 6 e 7.
- **Titular do MEI e sócios** não são empregados: a regra não se aplica a eles › p. 6.

2 Quatro decisões e o papel da norma coletiva

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulos 1, 2, 4 e 13 · Decisões, regras e negociação · páginas 6, 8, 13 e 50**

As quatro decisões que não podem esperar

Todas precisam estar tomadas até **segunda-feira, 14 de dezembro de 2026**

1 Folgas	2 Horário	3 Cobertura	4 Convenção
Quais serão os **dois dias de descanso** de cada equipe — a escala.	**8 horas por dia** (sem acordo coletivo) ou **8h24 em cinco dias** (exige convenção ou acordo coletivo).	Como cobrir as horas perdidas: **2 h/semana por empregado** com norma coletiva, **4 h** sem ela.	Quais cláusulas **deixam de valer** e o que **negociar** com o sindicato.

A norma coletiva é o divisor de águas

A mesma empresa perde o dobro de horas se não tiver convenção ou acordo coletivo que autorize 8h24

Sua categoria tem **convenção ou acordo coletivo assinado e registrado** que autorize 8h24 por dia?

SIM — 42 horas

Jornada	5 dias × 8h24 = **42 h**
Horas perdidas	**2 h** por empregado por semana
Divisor	÷ 210 (critério da cartilha)
Abre	modelo **2**; os modelos **4** e **5** só se a norma também os previr

Microempresa com 8 empregados: faltam **16 h/semana**.

NÃO — 40 horas já em 2026

Jornada	5 dias × 8 h = **40 h**
Horas perdidas	**4 h** por empregado por semana
Divisor	÷ 200 (Súmula 431 do TST)
Modelos	**1, 7** (novas contratações), **8** e **9**; **6** pela CLT; **3** só provisório
Armadilha	8h24 sem norma = 24 min/dia de **hora extra**

Mesma microempresa: faltam **32 h/semana** — o dobro.

Valores ilustrativos da cartilha principal (empresa fictícia, salário de R$ 2.000,00). Modelos conforme o quadro da p. 17. Autorizar 8h24 não autoriza, por si só, o regime compensatório (modelo 5).

LEITURA ESTRATÉGICA

A decisão de maior impacto não é a escala: é **ter ou não ter norma coletiva**. Sem ela, a empresa vive em dezembro de 2026 a conta de dezembro de 2027 — perde **4 horas** por empregado, e não 2 › p. 13.

Só conte com o aditivo **depois de assinado e registrado** (CLT, arts. 612 e 614). Até lá, trabalhe com 8 horas por dia › p. 9 e 50.

3 Plano de trabalho até 14 de dezembro

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 3 · Passo a passo · páginas 9 a 11** | lista de verificação para imprimir na p. 10

Da data-base (3 de novembro) até segunda-feira, **14 de dezembro**, são **41 dias**. A cartilha divide o trabalho em dez etapas com metas internas — não são prazos da lei › p. 9.

Plano de trabalho em 10 etapas

De 3 de novembro a 31 de dezembro de 2026 · as datas finais são as metas internas sugeridas pela cartilha



Linha cinza tracejada: feriado de 20/11. Barras indicativas da duração; o que vale é a data-meta de cada etapa. As metas são sugestões internas, não prazos da lei.

Os oito erros que mais custam caro

Erro	Por que evitar
Reduzir o salário	Proibido, inclusive para horistas e pisos.
Mudar só o número de horas no cadastro	É preciso redesenhar dias, folgas e horários.
Pagar horas extras no lugar da segunda folga	Pagar a mais não substitui o descanso obrigatório.
Usar acordo individual onde a emenda exige norma coletiva	8h24 por dia e regime compensatório só valem com norma coletiva.
Ignorar a convenção coletiva	Só as cláusulas contrárias à emenda perdem efeito; as demais continuam.
Esquecer o efeito na folha	Comissões e horas extras habituais aumentam o valor pago nos dias de descanso.
Deixar a primeira escala para o dia 16	Faça a semana de teste antes.
Avisar os clientes tarde	Horário novo sem aviso gera porta fechada e venda perdida.

Fonte: “Erros comuns a evitar” › p. 10 e 11.

4 Quanto custa

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 4 · Valor da hora e reposição das horas · páginas 12 a 16**

Valor da hora = salário mensal ÷ divisor. O divisor vai de 220 para **210** (42 horas) e depois para **200** (40 horas, Súmula 431 do TST) › p. 12. O 210 é o critério adotado pela cartilha, por proporção; a convenção da categoria pode trazer regra própria e o tema ainda pode ser decidido pela Justiça (sem norma coletiva que autorize 8h24, a jornada é de 40 h e o divisor já é 200) › p. 8 e 58.

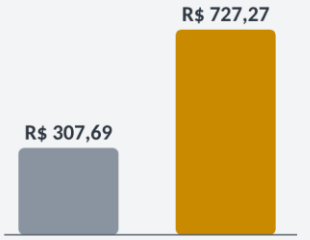
Salário mensal	Hora hoje (÷ 220)	Hora a 42 h (÷ 210)	Hora a 40 h (÷ 200)	Hora extra a 42 h (+50%)
R$ 2.000,00	R$ 9,09	R$ 9,52	R$ 10,00	R$ 14,29
R$ 2.500,00	R$ 11,36	R$ 11,90	R$ 12,50	R$ 17,86
R$ 3.000,00	R$ 13,64	R$ 14,29	R$ 15,00	R$ 21,43
R$ 4.000,00	R$ 18,18	R$ 19,05	R$ 20,00	R$ 28,57

Três custos que não aparecem na primeira conta

Inclua no orçamento a hipótese mais cara enquanto a Justiça e as convenções não definirem os critérios

1 · COMISSÕES

Descanso semanal sobre R$ 2.000,00 de comissões



+ R$ 419,58 por mês por vendedor (R$ 541,26 com encargos).

2 · 8h24 SEM NORMA COLETIVA

24 minutos por dia viram hora extra

2 h

extras por semana, por empregado

≈ **R$ 167,70/mês** por pessoa com encargos
≈ **R$ 1.677/mês** para 10 empregados

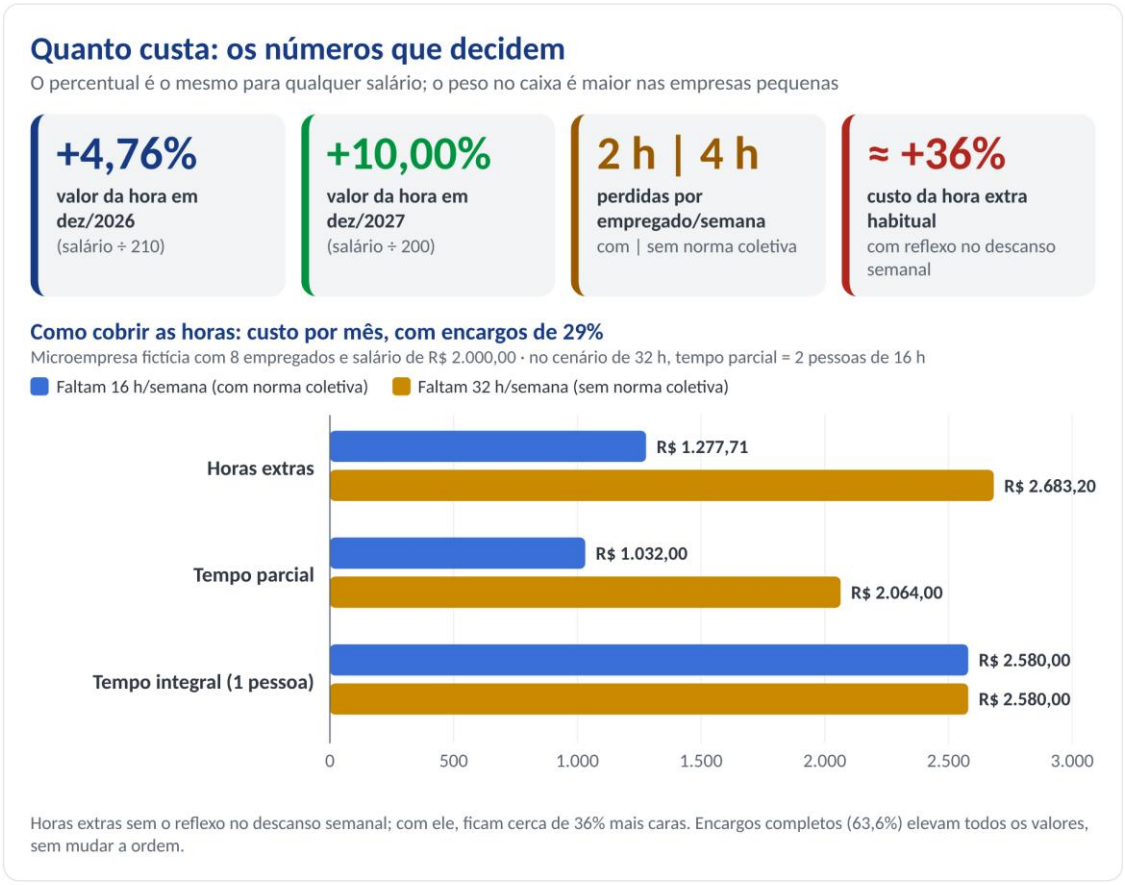
3 · QUEM É PAGO POR HORA

O ganho do mês não pode cair

hora × 44 ÷ 42
arredonde sempre para cima

R$ 20,00 › **R$ 20,96**

Ponto em aberto: o valor dos dois descansos do horista ainda não foi definido pela Justiça.



Três atitudes para controlar o custo

- **Comece pelo mapa do movimento:** muitas empresas têm horas paradas que podem ser realocadas antes de contratar › p. 16.
- **Compare sempre três caminhos** (horas extras, tempo parcial e contratação) na mesma base de encargos: o mais barato muda conforme o tamanho da lacuna › p. 16.
- **Planeje o caixa e o Fator R:** o gasto começa em dezembro, mas o reajuste de preços e contratos vem depois; no Simples, uma folha maior pode mudar o anexo de algumas atividades de serviços › p. 16.

5 Modelos de horário de trabalho

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 5 · Nove modelos, quadros semanais e fluxograma · páginas 17 a 20**

Nove modelos de horário: o que cada um exige

Comece pelos verdes — eles podem ser adotados só pela empresa, a partir de 14/12

1 5x2 com 8 h por dia
Sem norma coletiva — 40 h
Escritórios e lojas que fecham no domingo. Já atende a meta de 2027.

2 5x2 com 8h24 por dia
Exige norma coletiva — 42 h
Mantém quase toda a cobertura. Perde só 2 h por empregado.

3 8h24 com 24 min pagos como extra
Sem norma, mas custa mais — 42 h
Solução provisória, por poucas semanas. Custa mais.

4 Compensação no mês e banco de horas
Exige norma coletiva — 42 h
Sazonalidade (Natal). Acima de 8 h/dia exige norma; máx. 10 h/dia.

5 Regime compensatório das folgas
Exige norma coletiva — média 2 folgas
Bares, hotéis, shoppings. Ao menos 1 folga em cada semana do mês.

6 Escala 12x36
Norma recomendada — média 42 h
Saúde, portaria, hospedagem. Passa do limite em dez/2027.

7 Tempo parcial para cobrir folgas
Sem norma coletiva — até 30 h
Picos e fins de semana. Para atuais empregados, só com norma.

8 Ajuste do horário de funcionamento
Sem norma coletiva — —
Dias e horas fracos. Meça o efeito nas vendas antes.

9 Rodízio de folgas com folguista
Sem norma coletiva — 40 h
O mais usado no comércio de rua e no supermercado.

Como escolher o modelo em seis perguntas

Os números indicam os modelos do capítulo 5 da cartilha principal

Fecha dois dias por semana ou tem folga fixa para todos?	SIM ›	1 2
Abre seis ou sete dias e a equipe é pequena?	SIM ›	9 7
Tem pico claro (Natal, fim de semana, almoço)?	SIM ›	4 + tempo parcial ou temporário
O aditivo da convenção já está assinado e registrado?	SIM ›	2 5
Atividade contínua (saúde, vigilância, hospedagem)?	SIM ›	6 5
Dúvida entre dois modelos?	SIM ›	Teste cada um por uma semana

TRÊS REGRAS OPERACIONAIS QUE NÃO MUDAM

Intervalo: acima de 6 horas contínuas, mínimo de 1 hora e, em regra, máximo de 2; escalone o almoço para não esvaziar a loja › p. 19.

Controle da jornada: registro de entrada e saída obrigatório acima de 20 trabalhadores no estabelecimento; ponto por exceção só com acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo › p. 20.

Reforços: trabalho temporário (até 180 dias + 90) e contrato intermitente têm regras próprias; autônomo com subordinação e horário fixo gera risco de vínculo › p. 20.

6 Por porte e por segmento

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulos 6 e 7 · Orientações por porte e por segmento · páginas 21 a 25**

A regra é igual para todos os portes

O que muda é a capacidade de absorver o custo e de reorganizar a equipe (número de empregados: critério Sebrae/IBGE para comércio e serviços)



Não existe prazo maior para micro e pequenas empresas. A CNDL defende flexibilização e compensações, mas nada disso está em vigor: planeje como se não houvesse prorrogação.

NOVIDADES PARA O MEI (LEI COMPLEMENTAR Nº 238/2026)

Faturamento máximo de **R$ 110 mil em 2027** e **R$ 140 mil a partir de 2028**; **até 2 empregados** a partir de 1º/1/2027; perdão das dívidas de INSS do MEI, com contrapartidas › p. 21.

A lei **não substitui** a lei complementar do art. 5º da emenda, que trata de apoio ligado à jornada.

Dicas por porte

- **Para todos:** não espere a lei complementar; comece pelo diagnóstico e pelo mapa do movimento e formalize tudo por escrito › p. 22.
- **MEI e microempresa:** escala fixa e previsível ajuda a reter a equipe e reduz a rotatividade, um custo escondido › p. 22.
- **Pequena empresa:** treine dois ou três empregados para funções diferentes, para que uma folga não desorganize balcão, caixa e estoque › p. 22.
- **Média e grande:** inclua o custo adicional no orçamento de 2027 e revise metas de produtividade e comissões › p. 22.

27 segmentos em quatro grupos

Os caminhos que mais se repetem em cada grupo — confira a convenção da categoria e a lei municipal

A Comércio varejista e atacadista — 12 segmentos

- Folga fixa em dia fraco + segunda folga em rodízio (modelo 9)
- Tempo parcial no sábado
- Shopping e supermercado: repouso no domingo ao menos 1 vez a cada 3 semanas

Cartilha principal › Cap. 7 · p. 23–24

B Alimentação, hospedagem e lazer — 5 segmentos

- Regime compensatório (só com norma coletiva)
- Turnos de 6 h em tempo parcial no almoço e no jantar
- Equipe completa de quinta a domingo

Cartilha principal › Cap. 7 · p. 24

C Serviços ao consumidor e profissionais — 7 segmentos

- Agenda por hora marcada redistribui horários
- Quem já está em 5x2 com 44 h também precisa reduzir
- Equipes A e B ampliam a agenda

Cartilha principal › Cap. 7 · p. 24–25

D Terceirizados, transporte e atendimento — 3 segmentos

- Contrato público: peça aditamento por escrito
- Contrato privado: renegocie o preço
- Motoristas seguem lei própria (Lei nº 13.103/2015)

Cartilha principal › Cap. 7 · p. 25

Pontos sensíveis por segmento

Segmento	O cuidado que mais pesa
Farmácias	Farmacêutico presente em todo o horário (Lei nº 13.021/2014): planeje substituto para folgas, férias e faltas › p. 23 e 29
Postos, hotéis e saúde (12x36)	A média da 12x36 (42 h) passa do limite em dezembro de 2027: comece a planejar outro modelo › p. 23 a 25
Escritórios em 5x2 com 44 h	Ter duas folgas não dispensa a redução para 42 h › p. 24
Salões de beleza	Parceria só vale com contrato escrito e verdadeiro; senão, a jornada se aplica › p. 24
Shopping e supermercado	Repouso no domingo ao menos uma vez a cada três semanas › p. 23; no comércio, feriado só com autorização na convenção e respeito à lei municipal › p. 23 e 49

7 Casos práticos e simulador

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulos 8 e 9 · Quinze exemplos e simulador de escalas · páginas 26 a 38**

15 casos práticos: o que os números mostram

Custo mensal com encargos de 29%, supondo norma coletiva que autorize 8h24 · empresas fictícias · cada painel tem escala própria



Nos três casos, a hora extra sai **cerca de 24% mais cara** que contratar — e cerca de **69%** com o reflexo no descanso semanal.

9 de 15

casos se resolvem com R$ 0,00 de custo extra, só com escala bem desenhada

1. Loja de roupas
2. Restaurante
4. Contabilidade (8 h)
5. Conveniência MEI
6. Pousada (até 2027)
10. Salão de beleza
11. Materiais de construção
12. Concessionária
15. Tecnologia

Encontre o caso mais parecido com o seu

Caso	Negócio (empregados)	O que o caso ensina	Pág.
1	Loja de roupas de rua (5)	Rodízio de folgas sem contratar	26
2	Restaurante (9)	Fechar na segunda e rodar a 2ª folga	27
3	Padaria (8)	Horas extras × tempo parcial × contratação	27
4	Contabilidade (6)	8 h ou 8h24 e o custo escondido	27
5	Conveniência de MEI (1)	Titular na escala	28
6	Pousada 24 h (4)	12x36 e dezembro de 2027	28
7	Limpeza com contrato público (10 postos)	Aditamento do contrato	28
8	Supermercado (60)	Repor 120 h por semana (240 h sem norma)	28
9	Farmácia (12)	Farmacêutico em todo o horário	29
10	Salão de beleza (5 + 4)	Negócio que já fecha dois dias	29
11	Materiais de construção (20)	Sábado com reforço em tempo parcial	30
12	Concessionária (80)	Comissionados e sábado	30
13	Rede em shopping (300)	Custo em escala e produtividade	30
14	Academia (15)	Instrutores pagos por hora	31
15	Tecnologia com suporte (18)	Turnos e trabalho remoto	31

Simulador no papel: de quantas pessoas você precisa?

Exemplo: loja aberta de segunda a sexta das 9h às 18h e sábado das 9h às 13h, com 2 pessoas sempre presentes

1	2	3	4	5
Some as horas em que abre	Defina quantas pessoas presentes	Multiplique: horas de trabalho	Divida pela jornada	Compare com a equipe atual
49 h	× 2	= 98 h	÷ 44 · 42 · 40	2 + reforço

Resultado: pessoas em tempo integral necessárias (linha tracejada = 2 empregados)



* Com norma coletiva que autorize 8h24; sem ela, a conta de dez/2026 já usa 40 h (2,45 pessoas). Na prática: 2 empregados em tempo integral + cerca de 1/3 de pessoa em reforço de poucas horas. Reserve 10% a 15% de folga para férias, faltas e atestados.

O horário mais comum: 9h às 18h e sábado até 13h

Loja fictícia com 6 empregados · pessoas presentes por dia em cada escala · ninguém tem salário reduzido

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Horas/semana	Custo extra/mês	Quando usar
1 · Sábado fechado	6	6	6	6	6	—	240 h	R$ 0,00	Sábado com pouca venda
2 · Dois times fixos	3	6	6	6	6	3	228 h	R$ 0,00	Segunda fraca
3 · Rodízio de sábado	6	5	5	5	6	3	228 h	R$ 0,00	Sábado forte; ter–qui fracas
4 · Reforço no sábado	6	6	6	6	6	2	248 h	R$ 516,00	Semana cheia; sábado leve

Não basta cortar 2 horas do sábado: seriam seis dias de trabalho e uma só folga. Cada empregado precisa deixar de trabalhar um dos seis dias. Antes: 264 h/semana e 6 pessoas todos os dias.

Tabela de consulta por horário de funcionamento › p. 33 · quatro empresas-exemplo (papelaria, ótica, imobiliária e loja de móveis) › p. 36 e 37 · quadro “Faça a sua simulação” para preencher › p. 38.

8 Como não perder vendas

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 10 · Ações para manter e aumentar as vendas · páginas 39 a 42**

A emenda muda a quantidade de horas da equipe, **não a vontade do cliente de comprar**. Quem organiza bem as folgas, avisa os clientes e usa melhor as horas de pico pode manter — e até aumentar — as vendas com a mesma equipe › p. 39.

REGRA DE OURO Coloque as pessoas **onde está o dinheiro**: as folgas vão para as horas e os dias de menor movimento.

Mapa do movimento (exemplo ilustrativo)

Use 4 a 8 semanas de vendas reais; as folgas vão para o cinza

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
9h–11h	fraco	médio	fraco	médio	médio	forte
11h–13h	médio	médio	médio	médio	forte	forte
13h–15h	fraco	fraco	fraco	fraco	médio	forte
15h–18h	médio	fraco	fraco	médio	forte	médio

Cinco ações que protegem a venda

- **Folgas fora do pico:** terça a quinta; sexta, sábado e semanas de pagamento com equipe completa
- **Entradas escalonadas:** 9h, 10h e 11h cobrem almoço e fim de tarde
- **Folguista polivalente:** o reforço mais barato e mais eficiente
- **Avise os novos horários:** porta, redes sociais, WhatsApp e buscadores
- **Venda fora do balcão:** WhatsApp, retirada na loja e vale-presente digital

Acompanhe toda semana

Indicador	Como medir	Se piorar
Vendas por dia e por hora	Relatório do caixa ou do sistema	Troque folgas de lugar
Tempo de fila	Observação em 3 horários do dia	Mais um caixa no pico ou maquininha portátil
Valor médio da compra	Venda total ÷ número de cupons	Treine venda complementar
Horas extras da semana	Relatório de ponto	Revise a escala ou contrate reforço parcial
Nota dos clientes	Pesquisa curta por mensagem	Ajuste horários e treine o atendimento

SE AS VENDAS CAÍREM

Não culpe a emenda de imediato: compare com as mesmas semanas do ano anterior, localize a queda por dia e hora, troque folgas por 2 semanas e meça de novo. **Revise o horário de funcionamento só depois de medir**: horário mais curto que perde venda pode custar mais que a hora extra que evitou › p. 42.

9 Produtividade, automação e CDL IA

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 11 · Mais receita, menos custo · páginas 43 a 47** | CDL IA nas p. 45 e 46



Primeiro simplifique, depois automatize: automatizar um processo ruim apenas acelera o erro › p. 43. Onde ganhar horas: atendimento (WhatsApp Business), agendamento, Pix e Pix Automático, estoque com curva ABC e escala com o simulador gratuito Escala Sebrae › p. 44.

Plano de quatro semanas, junto com o passo a passo

Semana	O que fazer	Resultado
1 · 3 a 6/11	Medir os cinco indicadores; mapear horas paradas e horas com falta de gente	Diagnóstico com números
2 · 9 a 13/11	Padronizar processos e treinar a equipe em mais de uma função	Equipe que cobre folgas e picos
3 · 16 a 19/11	Ativar automações de maior ganho e simular cenários no Escala Sebrae	2 ou 3 cenários com custo mensal
4 · 23 a 27/11	Revisar escala, custos e metas; usar a CDL IA pela CDL da sua cidade	Escala nova e custo conhecido

Meta: chegar à **Black Friday (27/11)** com equipe e processos prontos — atenção ao feriado nacional de 20/11 › p. 47.

10 Dezembro e o Natal

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 12 · Como atravessar o pico de vendas · páginas 48 e 49**

Dezembro de 2026: a virada no pico de vendas

Nenhuma regra autoriza adiar o início por causa do Natal · Black Friday em 27/11 com reforço já treinado

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
	1	2	3	4 Meta interna	5	6
7	8	9	10	11 Meta interna	12	13
14 Nova escala	15	16 Regra vale	17	18 2ª parcela 13º	19	20
21	22	23	24 Véspera de Natal	25 Natal	26	27
28	29	30	31 Véspera de Ano Novo			

Se não der para fazer tudo, siga esta ordem

1. Garantir os **dois dias de folga** por semana (ou a média de dois, com regime compensatório em norma coletiva)
2. Não passar de **42 horas** semanais de jornada normal
3. **Manter salário** e pisos
4. Ajustar com o sindicato as **cláusulas** que perdem efeito
5. Só depois, **otimizar o custo** (banco de horas, reforços, horários)

Documente cada esforço: escalas, reuniões com o sindicato, pedidos de aditivo e contratações.

Dicas para o pico

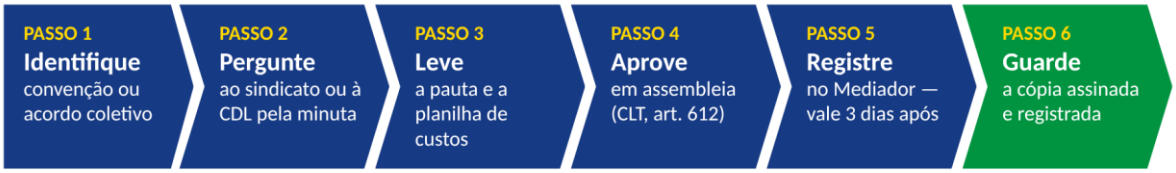
- **Antecipe as campanhas** a partir da Black Friday, para vender antes dos dias de equipe mais curta (14 a 24/12) › p. 49.
- **Contrate cedo o reforço sazonal:** quem entra em novembro está treinado em dezembro › p. 49.
- **Estoque e vitrine prontos até 11/12:** menos reposição no pico, mais gente no atendimento › p. 49.
- **Segunda parcela do 13º:** o prazo legal (20/12) cai num domingo — antecipe para 18/12, quando também vence o INSS do 13º, e reserve o caixa › p. 48.
- **Feriados no comércio** exigem autorização na convenção (dispensada nas 15 atividades da Portaria MTE nº 1.316/2026) e respeito à lei municipal › p. 49.

11 Negociação coletiva e documentos

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 13 · Pauta, roteiro e modelos de documentos · páginas 50 a 52**

Roteiro para chegar à norma coletiva

Três pontos só se resolvem por norma coletiva: jornada de 8h24, regime compensatório de folgas e cláusulas que perdem efeito



Enquanto o aditivo não valer: adote 8 horas por dia (modelos 1 ou 9). Só conte com o aditivo depois de assinado e registrado.

Pauta sugerida para levar ao sindicato

Nº	Item da pauta
1	Jornada de até 8h24 por dia na transição (ou até 10 h, se necessário), voltando a 8 h em dez/2027
2	Regime compensatório das folgas: média por mês civil e ao menos uma folga por semana
3	Valor da hora com divisor 210 e critério para comissões e descanso semanal
4	Banco de horas de até 12 meses para a sazonalidade
5	Domingos e feriados: frequência de folga e horários de Natal e Ano Novo
6	Tempo parcial e prazo determinado para cobrir folgas e picos
7	Revisão automática se sair a lei complementar do art. 5º ou norma do MTE
8	Início da vigência do aditivo em 14/12/2026 ou antes
9	Comissão de acompanhamento nos três primeiros meses

Fonte: pauta e roteiro › p. 50. **Modelos prontos** de comunicado interno, termo de ciência da nova escala e pedido de aditamento de contrato público › p. 51 e 52.

12 As perguntas que mais pesam

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 14 · 48 perguntas e respostas · páginas 53 a 57**

Doze das 48 perguntas da cartilha principal, escolhidas pelo impacto na decisão. O número indica a pergunta no capítulo 14.

Nº	Pergunta	Resposta curta	Pág.
3	Micro e pequenas empresas têm prazo maior?	Não. O art. 5º só autoriza uma lei complementar futura. Até lá, a regra é igual para todos.	53
5	Posso adiar a mudança para depois do Natal?	A emenda não prevê essa possibilidade. Planeje para 14 de dezembro.	53
9	Posso reduzir o salário proporcionalmente?	Não. É proibida redução de qualquer espécie, inclusive nos pisos.	53
17	A empresa precisa fechar dois dias por semana?	Não. As duas folgas são do empregado; a empresa pode abrir todos os dias.	54
19	Posso manter a escala 6x1?	Só com regime compensatório em norma coletiva (média de 2 folgas por semana no mês, ao menos 1 por semana).	55
21	Posso usar banco de horas?	Acima de 8 horas por dia, a via segura é a norma coletiva.	55
26	Posso pagar horas extras no lugar da segunda folga?	Não. Pagar horas extras não substitui o descanso obrigatório.	55
27	E se o empregado trabalhar num dia de folga?	Evite. Se for inevitável, compense com outra folga na mesma semana, por escrito. Folga não compensada (domingo, feriado e, por cautela, a 2ª folga): pagamento em dobro.	55
33	Posso resolver tudo por acordo individual?	Não. 8h24 na transição e regime compensatório exigem norma coletiva.	56
34	Meu sindicato ainda não negociou. E agora?	Procure a CDL ou o sindicato; enquanto isso, adote 8 horas em 5x2 e guarde os comprovantes.	56
36	Haverá tolerância na fiscalização?	Micro e pequenas têm fiscalização prioritariamente orientadora e dupla visita, salvo empregado sem registro, reincidência, fraude ou embaraço à fiscalização. O risco de ações por diferenças salariais continua.	56
47	Como ficam vale-transporte e vale-refeição?	Com menos dias de trabalho, revise o cálculo mensal do vale-transporte e comunique por escrito; o vale-refeição segue a regra da empresa ou da convenção.	57

13 O que ainda pode mudar

PARA APROFUNDAR NA CARTILHA PRINCIPAL **Capítulo 15 · Frentes em aberto e onde acompanhar · páginas 58 e 59**



Sinais para atualizar o seu plano

- Publicação de lei complementar ou de medida provisória sobre a transição.
- Portaria ou nota técnica do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Assinatura do aditivo à convenção coletiva da sua categoria.
- Decisões da Justiça sobre divisor e 12x36.
- Ações no Supremo Tribunal Federal que questionem a emenda.

ONDE ENCONTRAR AJUDA

A **CDL da sua cidade**, o **sindicato da sua categoria** e o Sistema CNDL. Para simular escalas e custos, o simulador gratuito **Escala Sebrae** (escala.sebrae.com.br) **› p. 9 e 57**.

ADVERTÊNCIAS

Esta mini cartilha resume a Cartilha Orientativa da CNDL e tem caráter **orientativo e informativo**. Não substitui o parecer de advogado, contador ou outro profissional habilitado. Os exemplos usam empresas fictícias e premissas ilustrativas. Dados com base em **3 de novembro de 2026**; confirme sempre o que está em vigor antes de decidir **› p. 58**.

JUNTOS SOMOS +FORTES