FAET
Federação da Agricultura e Pecuária – Tocantins

INFORME JURÍDICO

Escala 5x2
NO CAMPO TOCANTINENSE

O que muda com a Emenda Constitucional 141/2026 para o produtor rural empregador e para os Sindicatos Rurais do Tocantins.

Fim da escala 6x1, dois dias de repouso semanal remunerado e redução gradual da jornada para 40 horas

Versão 1.0 | Palmas, 19 de novembro de 2026

Contato Jurídico FAET:
e-mail: juridico@faetrural.com.br – Telefone: (63) 3219 - 9260

Material de orientação. Não substitui a análise do caso concreto pelo Sindicato Rural, pelo contador ou pelo advogado da propriedade.

FAET SENAR

Apresentação

A Emenda Constitucional 141/2026 foi promulgada e publicada em 16 de outubro de 2026. Ela alterou o art. 7º da Constituição para reduzir a jornada normal de 44 para 40 horas semanais, em duas etapas, e garantir dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução de salário. A regra alcança o empregado rural da Lei 5.889/1973 e também os contratos já em vigor.

No Tocantins, a mudança chega em período sensível. A primeira etapa começa em dezembro de 2026, com o plantio e os tratos culturais da soja em andamento, e a colheita do início de 2027 já acontecerá sob as novas regras. Na pecuária de corte e de leite, o manejo diário não para. Nas várzeas irrigadas, a irrigação também não.

Este informe reúne o que o produtor precisa saber para reorganizar escalas, folha e controles de ponto antes do prazo, e o que os Sindicatos Rurais podem negociar com os sindicatos de trabalhadores para dar segurança à transição.

A EMENDA EM OITO PONTOS

- **Já vale desde 16/10/2026:** proibição de reduzir salários e pisos, regra própria para empregados com diploma de nível superior e alta remuneração, e possibilidade de negociar o regime compensatório de folgas.
- **Em dezembro de 2026:** jornada máxima de 42 horas semanais e dois dias de repouso remunerado por semana, um deles preferencialmente no domingo.
- **Em dezembro de 2027:** jornada máxima de 40 horas semanais.
- **Limite diário continua de 8 horas.** Na transição, a liminar do STF (ADIs 8.041/8.042) permite distribuir as 42 horas em 5 dias de até 8h24, mesmo sem convenção ou acordo coletivo, sem adicional de hora extra sobre os 24 minutos.
- **Cláusulas coletivas incompatíveis** sobre jornada e folga perdem efeito em dezembro de 2026, mesmo que a convenção ainda esteja vigente. As demais cláusulas seguem até o fim da vigência, e as contrapartidas ligadas às cláusulas afetadas continuam devidas até serem renegociadas.
- **Acordo individual não basta** para manter semanas com uma só folga.
- **Não há exceção automática** para pecuária, lavoura, irrigação ou vigilância. O que existe é escala de revezamento e negociação coletiva.
- **O cronograma segue valendo.** Em 12/11/2026, o STF concedeu liminar (ADIs 8.041/8.042) que mantém as datas e define regras de implementação, com efeitos gerais e imediatos, pendente de referendo do Plenário.

01 - O que a emenda mudou

A EC 141/2026 tem origem na PEC 221/2019. Por ser emenda constitucional, foi promulgada pelas Mesas da Câmara e do Senado, sem sanção presidencial, e publicada no Diário Oficial da União de 16/10/2026, em edição extra.

Tema	Antes	Depois da EC 141/2026
Jornada semanal (art. 7º, XIII)	44 horas	42 horas na transição e 40 horas ao final
Jornada diária	8 horas	8 horas. Na transição, até 8h24 em 5 dias, com ou sem norma coletiva. **(art. 7º da EC e liminar nas ADIs 8.041/8.042)**
Repouso semanal (art. 7º, XV)	1 dia remunerado	2 dias remunerados, um preferencialmente aos domingos, não necessariamente seguidos
Compensação de folgas (novo § 2º)	Sem previsão constitucional	Por convenção ou acordo coletivo, que pode fixar o período de compensação, inclusive após o mês, garantido o gozo de 2 folgas por semana **(liminar nas ADIs 8.041/8.042).**
Salário (art. 2º da EC)	Irredutibilidade geral	Vedada redução nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive de pisos
Normas coletivas (art. 3º da EC)	Valem até o fim da vigência	Cláusulas incompatíveis sobre jornada e repouso perdem efeito em dezembro de 2026. As compatíveis valem até o fim da vigência. Há 90 dias para renegociar as contrapartidas ligadas às cláusulas afetadas **(liminar nas ADIs 8.041/8.042).**
Regimes por atividade (novo § 3º)	Sem previsão	Lei ordinária futura poderá criar regimes diferenciados. Ainda não existe

A emenda vale para todo empregado com vínculo, registrado ou não. Isso inclui vaqueiro, retireiro, tratorista, operador de máquina, auxiliar de serviços gerais, caseiro, safrista e o contratado por pequeno prazo. Vale também para o empregado doméstico, como o caseiro de chácara de lazer.

FAET SENAR

02 - Calendário da transição

Data	O que acontece	Base
16/10/2026	Promulgação e publicação. Passam a valer a irredutibilidade salarial, a regra dos empregados de alta renda e a possibilidade de negociar o regime compensatório	Art. 10, II
Até a véspera da 1ª etapa	Seguem as regras atuais: até 44 horas semanais e 1 folga por semana	CF, redação anterior
Dezembro de 2026	Jornada máxima de 42 horas e 2 dias de repouso remunerado. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito	Arts. 3º, 6º, I, e 10, I
Dez/2026 a dez/2027	Transição. A jornada diária pode chegar a 8h24 para distribuir as 42 horas em 5 dias, com ou sem norma coletiva, sem adicional sobre os 24 minutos.	Art. 7º
Dezembro de 2027	Jornada máxima de 40 horas semanais, mantidas as 2 folgas	Art. 6º, II

Qual é o primeiro dia?

A emenda conta o prazo em "2 (dois) meses" da publicação, e não em 60 dias. Pela regra do art. 132, § 3º, do Código Civil, prazo em meses vence no dia de igual número, o que aponta para **16/12/2026** (e 16/12/2027 para as 40 horas). Ainda assim, há materiais que indicam 15/12 e outros que indicam 17/12.

A orientação do Sistema FAET/SENAR é ter a nova escala funcionando desde **segunda-feira, 14/12/2026,** início da semana em que a regra entra em vigor. Adequar-se dois dias antes não custa nada. Um dia de atraso pode gerar autuação e passivo.

03 - Jornada diária e custo da hora

O limite de 8 horas e as 42 horas

A Constituição manteve o limite de 8 horas por dia. Para cumprir 42 horas em 5 dias, o empregado precisa trabalhar 8h24 por dia. A liminar concedida pelo ministro Flávio Dino nas ADIs 8.041 e 8.042, em 12/11/2026, autorizou essa distribuição durante toda a transição, de dezembro de 2026 a dezembro de 2027, mesmo sem convenção ou acordo coletivo. Também afastou o adicional de hora extra sobre os 24 minutos que ultrapassam a oitava hora.

A nova jornada deve constar no termo aditivo ao contrato e na escala, com controle de ponto. A liminar ainda depende de referendo do Plenário do STF. Por isso, recomenda-se prever as 8h24 também em norma coletiva, para que a jornada não se apoie só na decisão. Em dezembro de 2027 volta o limite de 8 horas diárias.

Quanto passa a custar a hora

O salário mensal não pode cair, mas o número de horas diminui. Por isso o valor da hora sobe, e com ele o das horas extras, do adicional noturno e de outras parcelas calculadas por hora. Exemplo para um empregado com salário de R$ 2.200,00:

Fase	Divisor mensal	Hora normal	Hora extra (50%)	Aumento da hora
Hoje (44h)	220	R$ 10,00	R$ 15,00	Base
Transição (42h)	210	R$ 10,48	R$ 15,71	+4,8%
Final (40h)	200	R$ 11,00	R$ 16,50	+10,0%

O divisor de 210 segue a mesma lógica dos divisores de 220 e 200 já usados na Justiça do Trabalho. Confirme a parametrização com o contador antes de fechar a folha de dezembro.

Quem recebe por hora, por dia ou por produção

- **Horista:** o valor da hora deve ser reajustado para que a remuneração mensal não diminua. A emenda proíbe redução "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" (art. 2º).
- **Diarista com carteira:** a diária se mantém, ainda que o dia tenha menos horas.
- **Produção ou tarefa:** continua permitida, mas deve garantir ao menos o salário mínimo ou o piso da convenção. Com menos horas, avalie se a produção média cairá abaixo desse patamar.
- **Pisos:** os pisos da convenção coletiva não podem ser reduzidos proporcionalmente (art. 2º, parágrafo único). O Tocantins não tem piso salarial estadual. A referência é o salário mínimo nacional e o piso da norma coletiva aplicável.
- **Quem já trabalha 40 horas ou menos:** não precisa reduzir horas (art. 4º), mas passa a ter direito às 2 folgas. Para o mensalista, o sábado que já não era trabalhado passa a ser repouso remunerado, sem acréscimo no salário fixo. Nas parcelas variáveis, o cálculo do DSR muda e deve ser conferido com o contador.

FAET SENAR

04 - Atividades que não podem parar

Ordenha, trato e manejo do gado, irrigação nas várzeas, vigilância da sede e operação de máquinas na janela de colheita exigem gente todos os dias. A emenda não proíbe o trabalho nesses dias. Ela exige que cada empregado tenha suas duas folgas. Há três ferramentas para isso.

a) Escala de revezamento

A propriedade funciona os sete dias e cada empregado folga dois dias, em dias alternados com os colegas. O revezamento, por si só, não depende de norma coletiva, desde que cada um tenha duas folgas em cada semana e jornada de até 8 horas por dia.

Exemplo: curral de leite que precisa de **2 retireiros por dia**. São 14 turnos por semana. Com 3 empregados na 6x1, havia 18 turnos disponíveis. Na 5x2, são 15 turnos, o que ainda cobre a necessidade, desde que as folgas estejam bem distribuídas. No ciclo de três semanas abaixo, sempre há dois empregados no curral e o domingo de folga passa de um para o outro.

Semana	Empregado	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1	A	T	T	F	T	T	T	F
1	B	F	T	T	F	T	T	T
1	C	T	F	T	T	F	T	T
2	A	T	F	T	T	F	T	T
2	B	T	T	F	T	T	T	F
2	C	F	T	T	F	T	T	T
3	A	F	T	T	F	T	T	T
3	B	T	F	T	T	F	T	T
3	C	T	T	F	T	T	T	F

T = trabalho | F = folga. Em todos os dias há pelo menos dois empregados em serviço e ninguém trabalha mais de seis dias seguidos.

Atenção à folga da equipe

A sobra de um turno por semana é pequena. Faltas, atestados e férias ficarão descobertos. Faça essa conta para cada atividade contínua (curral, irrigação, vigilância, trato de confinamento) e avalie se será preciso contratar.

b) Regime compensatório negociado

O novo § 2º do art. 7º permite, excepcionalmente e apenas por convenção ou acordo coletivo, compensar as folgas em outro período. A emenda exigia média de 2 folgas por semana no mês e ao menos 1 em cada semana. A liminar do STF afastou essas travas semanal e mensal. O instrumento coletivo pode definir o prazo de compensação, inclusive depois do mês em que as folgas são devidas. A decisão cita os ciclos de plantio e colheita como exemplo.

É a ferramenta para os picos de plantio, colheita, vacinação e embarque de gado. Nesses períodos, as folgas acumuladas podem ser concedidas depois, no prazo fixado no instrumento. O limite é que o empregado goze todas as folgas devidas, à razão de duas por semana. A norma coletiva deve prever também o controle das folgas pendentes e o pagamento das não gozadas na rescisão. Acordo individual não autoriza esse regime.

Sem norma coletiva, as duas folgas devem ser concedidas em cada semana, uma delas preferencialmente no domingo. Se a negociação com o sindicato dos trabalhadores for comprovadamente frustrada, o Governo Federal poderá editar portaria permitindo a compensação nos primeiros 90 dias a partir de dezembro de 2026. Depois disso, a compensação dependerá de convenção ou acordo coletivo.

c) Trabalho no dia de folga

Se o empregado trabalhar no dia destinado ao repouso sem receber folga compensatória válida, o dia deve ser pago em dobro (Lei 605/1949 e Súmula 146 do TST). Nem todo sábado ou domingo será dia de repouso: isso depende da escala. Quem trabalha no sábado, mas tem as duas folgas em outros dias, não recebe em dobro só por isso.

O pagamento em dobro não substitui o descanso. A segunda folga não pode ser trocada por hora extra ou lançada em banco de horas. Repetir essa prática gera passivo e pode resultar em autuação.

05 - Regras do trabalho rural e regimes especiais

A emenda se soma à Lei 5.889/1973, à CLT e às normas de saúde e segurança. Continuam valendo, entre outras:

Tema	Como fica
Intervalo para refeição	Em jornada acima de 6 horas, intervalo mínimo de 1 hora, observados os usos e costumes da região (Lei 5.889/1973, art. 5º)
Descanso entre jornadas	Mínimo de 11 horas seguidas entre o fim de uma jornada e o início da seguinte (Lei 5.889/1973, art. 5º)
Trabalho noturno	Pecuária: 20h às 4h. Lavoura: 21h às 5h. Adicional mínimo de 25% sobre a hora normal, que agora é maior (Lei 5.889/1973, art. 7º)
Horas extras	Adicional mínimo de 50% (CF, art. 7º, XVI) e limite de 2 horas extras por dia (CLT, art. 59)
Safrista	Contrato de safra continua permitido (Lei 5.889/1973, art. 14), com direito às 2 folgas e às novas jornadas
Pequeno prazo	Produtor pessoa física pode contratar por até 2 meses no período de 1 ano (art. 14-A), com as mesmas regras de jornada e folga
Tempo parcial e intermitente	Continuam previstos na CLT, respeitados os novos limites e as 2 folgas. Contratos novos de 4 horas por dia são possíveis, com salário proporcional ao piso
Saúde e segurança	NR-31 continua aplicável, inclusive quanto a pausas em atividades com esforço físico ou em pé

Escala 12x36

A escala 12x36 continua prevista no art. 59-A da CLT e é comum na vigilância de sedes e armazéns. Ela resulta em média próxima de 42 horas semanais, o que cabe na transição, mas fica acima das 40 horas a partir de dezembro de 2027. A mudança para 12x36 deve ser formalizada por escrito, observada a norma coletiva, e a escala deve ser revista antes da segunda etapa. A compatibilidade dessa escala com o regime final ainda não está pacificada.

Empregados de alta renda

O art. 8º da EC trata do empregado com **diploma de nível superior** e **remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS**. Em 2026, com teto de R$ 8.475,55, o patamar é de R$ 21.188,88. Para esse empregado ficam afastadas as regras de jornada e de controle de ponto, salvo previsão em norma coletiva, mas as duas folgas semanais continuam obrigatórias. Na fazenda, pode alcançar o agrônomo, o veterinário ou o gerente que preencha os dois requisitos ao mesmo tempo.

Diarista sem vínculo

Quem presta serviço de fato eventual não está sujeito à emenda. Mas, se o trabalho for habitual, com subordinação e pessoalidade, há vínculo de emprego, com ou sem carteira. Trocar empregados por "diaristas" para fugir das novas regras gera risco alto de reconhecimento de vínculo, com pagamento retroativo de verbas, contribuições e multas.

FAET SENAR

06 - Perguntas do produtor

Posso reduzir o salário na mesma proporção das horas?

Não. A emenda proíbe qualquer redução, inclusive proporcional e dos pisos. Quem recebe R$ 2.200,00 por 44 horas continua recebendo R$ 2.200,00 por 42 e, depois, por 40 horas. Pela liminar do STF, manter o salário dos contratos atingidos pela mudança não gera, por si só, direito à equiparação para empregados contratados em condições de remuneração diferentes. As hipóteses legais de equiparação salarial continuam aplicáveis.

Basta um acordo individual com o empregado para manter a 6x1?

Não. Semanas com uma só folga dependem de convenção ou acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores, que pode fixar o prazo de compensação, desde que o empregado goze todas as folgas devidas. Sem instrumento coletivo, só a eventual portaria do Governo permitirá compensar, e apenas nos primeiros 90 dias, se a negociação tiver fracassado comprovadamente.

A redução da jornada gera hora extra automaticamente?

Não. Mas, se o empregado continuar trabalhando 44 horas, haverá 2 horas extras por semana na transição e 4 horas extras na fase final, calculadas sobre a hora normal já majorada. Na transição, os 24 minutos diários usados para distribuir as 42 horas em 5 dias não geram adicional de hora extra.

O empregado que falta sem justificativa perde os dois repousos?

O art. 6º da Lei 605/1949 condiciona o pagamento do repouso ao cumprimento integral da semana. Há entendimento de que a falta injustificada permite descontar o dia e a remuneração dos dois repousos daquela semana. A questão é nova e ainda não foi testada nos tribunais. O desconto atinge só o pagamento: as duas folgas continuam devidas. Aplique com controle de ponto confiável e observe a norma coletiva, que pode ser mais favorável ao empregado.

Os acordos individuais de compensação e de banco de horas continuam válidos?

Podem ser mantidos se respeitarem os limites da CLT, a norma coletiva e os novos parâmetros semanais. Eles não servem para suprimir a segunda folga.

Se houver ação no STF, posso esperar?

Não. As ações diretas da CNC (ADI 8.041) e da CNI (ADI 8.042) estão sob relatoria do ministro Flávio Dino, que negou o pedido de suspensão do cronograma e designou audiência de conciliação para 10/11/2026, limitada a aspectos de implementação. Até decisão em contrário, as datas devem ser cumpridas.

A regra vale para o caseiro?

Vale. Se ele trabalha na atividade econômica da fazenda, é empregado rural. Se trabalha em chácara de lazer sem finalidade econômica, é empregado doméstico. Nos dois casos, aplicam-se as duas folgas e a nova jornada.

Meu empregado recebe por produção na colheita. Muda alguma coisa?

A forma de pagamento continua, mas a remuneração não pode ficar abaixo do mínimo ou do piso. O cálculo do DSR sobre parcelas variáveis passa a considerar dois dias e deve ser revisto com o contador.

FAET SENAR

07 - Checklist da propriedade

Marque cada etapa à medida que for concluída. O ideal é terminar os itens 1 a 8 até a primeira semana de dezembro de 2026.

	Etapa	O que fazer	Feito
01	**Mapear a equipe**	Nome, função, salário, forma de pagamento, jornada contratada, folgas e horas extras de cada empregado	☐
02	**Separar as atividades**	Quais não podem parar (curral, trato, irrigação, vigilância) e quais cabem em 5 dias	☐
03	**Montar a nova escala**	Definir quem folga em que dias e conferir se todos os turnos ficam cobertos, inclusive com faltas e férias	☐
04	**Calcular o custo**	Hora majorada, horas extras previsíveis, reajuste de horistas e eventuais contratações	☐
05	**Consultar o Sindicato Rural**	Saber se haverá termo aditivo com regime compensatório e jornada de 8h24 na transição	☐
06	**Conversar com a equipe**	Apresentar a escala com antecedência para reduzir conflitos e faltas	☐
07	**Formalizar**	Termo aditivo ao contrato com a nova jornada e escala, assinado pelo empregado	☐
08	**Atualizar folha e eSocial**	Alteração contratual, divisor de horas, cálculo de extras, adicionais e DSR	☐
09	**Controlar a jornada**	Ponto é obrigatório acima de 20 empregados (CLT, art. 74, § 2º) e recomendável para todos, pois é a principal prova do empregador	☐
10	**Guardar os documentos**	Escalas, aditivos, normas coletivas e espelhos de ponto	☐
11	**Revisar em 2027**	Planejar a passagem para 40 horas e rever a 12x36 antes de dezembro de 2027	☐

08 - Agenda dos Sindicatos Rurais

Pelo art. 3º da EC, as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras deixam de valer em dezembro de 2026, independentemente da data-base. As cláusulas compatíveis continuam valendo até o fim da vigência do instrumento. Pela liminar do STF, a partir de dezembro de 2026 há 90 dias para renegociar coletivamente as contrapartidas ligadas às cláusulas afetadas. A falta de renegociação, por si só, não extingue essas contrapartidas nem autoriza alterá-las unilateralmente.

Sem termo aditivo, sobram apenas as regras constitucionais: duas folgas por semana, até 8 horas por dia, ou 8h24 na transição e nenhuma compensação de folgas, salvo a eventual portaria do Governo para os primeiros 90 dias. A negociação coletiva é, portanto, a principal ferramenta de adaptação do produtor.

Providências até dezembro de 2026

- Levantar as convenções e acordos vigentes na base e identificar as cláusulas incompatíveis (44 horas, 6x1, folga única, compensação do sábado, banco de horas sem as duas folgas) e as contrapartidas ligadas a elas, que poderão ser renegociadas.
- Convocar assembleia da categoria econômica para autorizar a negociação (CLT, art. 612).
- Procurar o sindicato dos trabalhadores rurais da base, ou a FETAET onde couber, para negociar termo aditivo sem esperar a data-base.
- Registrar por escrito as tratativas com o sindicato dos trabalhadores (ofícios, propostas e atas). A prova de negociação frustrada é condição para a eventual portaria de compensação.
- Depositar o instrumento no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (CLT, art. 614) e divulgá-lo aos produtores antes de dezembro.
- Orientar os associados com este informe e encaminhar os casos específicos à Assessoria Jurídica do Sistema FAET/SENAR.

Cláusulas a negociar

Cláusula	Conteúdo recomendado
Jornada de 8h24 na transição	A liminar do STF (ADIs 8.041 e 8.042) já permite as 8h24 sem norma coletiva. A cláusula continua recomendada para dar segurança caso a decisão seja alterada no referendo do Plenário.
Regime compensatório de folgas	Para plantio, colheita, vacinação, embarque e ordenha: fixar o período de compensação, que pode ultrapassar o mês, o controle das folgas pendentes e o pagamento das não gozadas na rescisão, garantido o gozo de 2 folgas por semana (novo § 2º e liminar).
Banco de horas e compensação	Ajustar os parâmetros semanais a 42 e 40 horas e definir período de apuração, limite diário e pagamento do saldo
Trabalho aos domingos	Rodízio das folgas, com uma delas preferencialmente no domingo
Transição remuneratória	Explicitar irredutibilidade, novo divisor, horistas, produção e reflexos do segundo DSR
Empregados de alta renda	Definir se haverá controle de jornada para os empregados do art. 8º, mantidas as 2 folgas

FAET SENAR

Cláusulas que tendem a ser anuladas

- **Compensação que não assegure o gozo de todos os repousos devidos, à razão de dois por semana;**
- **Segundo dia de repouso tratado como não remunerado ou "dia útil não trabalhado";**
- **Jornada semanal acima de 42 horas na transição ou de 40 horas ao final;**
- **Redução salarial proporcional, inclusive de pisos;**
- **Delegação ao acordo individual de matéria que a emenda reservou à negociação coletiva.**

FAET SENAR

09 - Pontos ainda em aberto

- **Ações no STF:** ADIs 8.041 (CNC) e 8.042 (CNI). Em 12/11/2026, o relator concedeu liminar que mantém o cronograma e define regras de implementação, já aplicáveis. A decisão será submetida ao referendo do Plenário, que poderá confirmá-la ou alterá-la. Acompanhe o resultado.
- **Lei dos regimes diferenciados (novo § 3º):** poderá criar regras próprias por atividade, mas ainda não existe. Na liminar, o ministro Flávio Dino pediu ao Congresso que a edite em até 180 dias da publicação da decisão. Até lá, a atividade rural segue a regra geral.
- **Lei complementar do art. 5º:** poderá criar medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de empregos. O ministro também pediu ao Congresso que a edite em até 180 dias. A emenda não menciona o produtor rural pessoa física, e a aplicação ao produtor dependerá do enquadramento previsto na lei. Enquanto isso, o calendário geral vale também para o empregador rural de menor porte.
- **Regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego:** o Governo Federal sinalizou que pretende regulamentar aspectos das jornadas especiais. Pela liminar, o Governo também poderá editar portaria permitindo a compensação de folgas nos primeiros 90 dias quando a negociação coletiva tiver sido comprovadamente frustrada.
- **Escala 12x36:** tema com divergência. Até haver definição, adote a solução mais segura descrita neste informe.

Este informe será atualizado à medida que surgirem regulamentação, orientações oficiais ou decisões judiciais relevantes.

Base legal

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XV, XVI e §§ 2º e 3º, na redação da EC 141/2026. Emenda Constitucional 141, de 16 de outubro de 2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra), arts. 1º a 10. Lei 5.889/1973 (trabalho rural). Lei 605/1949 (repouso semanal remunerado). CLT, arts. 59, 59-A, 64, 74, 611-B, 612 e 614. Código Civil, art. 132, § 3º. Súmula 146 do TST. NR-31. STF, ADIs 8.041 e 8.042, medida liminar concedida pelo ministro Flávio Dino em 12/11/2026.

DÚVIDAS?

Procure o Sindicato Rural do seu município ou a Assessoria Jurídica do Sistema FAET/SENAR, em Palmas.

Contato Jurídico FAET:

e-mail: juridico@faetrural.com.br – Telefone: (63) 3219 - 9260