


FINDES
Conselho Temático de Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

28 de outubro de 2026

Ano 07 / Nº 699

Informe Estratégico – Nova tese vinculante do TST valida divisor 220 para 40 horas semanais de trabalho

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Tema 316, fixou tese vinculante reconhecendo a validade da negociação coletiva que estabelece o divisor 220 para empregados submetidos à duração semanal do trabalho de 40 horas. A decisão reforça a segurança jurídica dos acordos e convenções coletivas e prestigia a autonomia da negociação coletiva, em consonância com o entendimento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046. A decisão é especialmente relevante para empresas que adotam duração semanal de 40 horas e utilizam o divisor 220 para o cálculo das horas extras, reduzindo o risco de questionamentos judiciais sobre a validade dessa prática quando prevista em instrumento coletivo. O TST também afetou para julgamento o Tema 315, que discutirá os efeitos das normas coletivas sobre direitos previstos em regulamentos internos das empresas, tema que poderá gerar importantes impactos na gestão de benefícios e passivos trabalhistas.

1 – O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sessão virtual encerrada em 23 de outubro de 2026, aprovou **nova tese jurídica vinculante** no julgamento do Tema 316 dos recursos repetitivos. A controvérsia foi apreciada no processo RR-0001026-90.2018.5.10.0004, escolhido como representativo da discussão existente nos diversos órgãos da Justiça do Trabalho.

Importante destacar que as **teses vinculantes** têm como finalidade **uniformizar a interpretação da legislação trabalhista em todo o país.** Uma vez fixada a tese pelo TST, os órgãos da Justiça do Trabalho devem observar o entendimento consolidado ao julgar casos semelhantes, promovendo maior estabilidade, previsibilidade e segurança jurídica. Na prática, isso permite que empresas, empregados, sindicatos e advogados compreendam com maior clareza o posicionamento da Corte Superior sobre determinada matéria, reduzindo divergências jurisprudenciais e contribuindo

para a diminuição de litígios sobre temas já pacificados.

No julgamento do Tema 316, o Tribunal **fixou a seguinte tese:** "É válida a negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme o entendimento vinculante fixado no Tema 1.046 do STF."

A instauração do incidente foi necessária em razão da **existência de entendimentos divergentes** entre as Turmas do próprio TST. Enquanto a **Primeira, Quarta, Quinta, Sexta, Sétima** e **Oitava Turmas** vinham **reconhecendo a validade** de cláusulas coletivas que estabeleciam o divisor 220 para empregados submetidos à duração semanal do trabalho de 40 horas, a **Segunda** e a **Terceira Turmas** entendiam que **tal previsão coletiva era inválida,** por contrariar o divisor 200 normalmente adotado para essa carga horária. Diante desse cenário de insegurança jurídica, tornou-se necessária a uniformização da matéria por meio da fixação de precedente vinculante.

O **processo paradigma** envolveu **ação trabalhista** proposta por empregado de uma empresa pública integrante da Administração Indireta do Distrito Federal, contratado para cumprir duração semanal do trabalho de 40 horas. O trabalhador sustentava que as horas extras vinham sendo calculadas com base no **divisor 220,** embora, em seu entendimento, deveria ser aplicado o **divisor 200,** conforme a então predominante interpretação da Súmula 431 do TST. Com fundamento nessa tese, requereu o pagamento de diferenças de horas extras e respectivos reflexos.

Em sua **defesa,** a empresa demonstrou que sucessivos acordos coletivos de trabalho previam não apenas a duração semanal de 40 horas, mas também a adoção expressa do divisor 220 para fins de cálculo do salário-hora e das horas extraordinárias. Sustentou, ainda, a **plena validade da negociação coletiva,** em conformidade com o princípio constitucional do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ao examinar a controvérsia, o TST concluiu que a **negociação coletiva** pode disciplinar essa matéria, reconhecendo a autonomia coletiva da vontade e a legitimidade de sindicatos e empregadores para ajustarem condições de trabalho compatíveis com as peculiaridades do setor econômico e da categoria profissional. A decisão seguiu a diretriz estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 1.046 de Repercussão Geral, que conferiu elevado prestígio constitucional à negociação coletiva e reconheceu a validade de normas coletivas que estabeleçam limitações ou adequações de direitos trabalhistas, desde que sejam preservados os direitos absolutamente indisponíveis.

A decisão possui **especial relevância para as empresas** que adotam **duração do**

trabalho inferiores a 44 horas semanais, mas que, por força de negociação coletiva, mantêm o **divisor 220** para o cálculo do salário-hora e das horas extras. Com a fixação da tese vinculante, o Tribunal fortalece a segurança jurídica dos acordos e convenções coletivas que contenham essa previsão, reduzindo significativamente o risco de questionamentos futuros sobre a validade do divisor adotado.

2 – Sob o **aspecto prático,** a decisão impacta diretamente inúmeros instrumentos coletivos atualmente vigentes no país. Diversas categorias profissionais possuem **jornadas reduzidas por negociação coletiva,** sem que isso implique a alteração do divisor utilizado para o cálculo das horas extras. A partir da tese firmada pelo TST, essa prática passa a contar com importante respaldo jurisprudencial, desde que esteja expressamente prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

O precedente também representa mais um capítulo do movimento de **valorização da negociação coletiva** observado nos últimos anos pelos Tribunais Superiores. A tendência jurisprudencial tem sido reconhecer maior protagonismo às entidades sindicais na construção de soluções adequadas às realidades econômicas e produtivas de cada setor, respeitados os limites constitucionais e legais.

3 – A discussão sobre a adoção do **divisor 220** ou **200** para empregados submetidos à **duração semanal de trabalho de 40 horas** possui **relevante impacto financeiro.** Isso porque o divisor é utilizado para **apurar o valor da hora normal de trabalho** e, consequentemente, influencia diretamente o cálculo das horas extras e de seus reflexos em férias, décimo terceiro salário, aviso-prévio, FGTS e demais verbas trabalhistas.

Em **termos práticos,** a utilização do **divisor 220** resulta em **valor de hora inferior** ao que seria obtido mediante a aplicação do **divisor 200.** Dessa forma, para um mesmo salário mensal, as horas extras calculadas com base no **divisor 220** apresentam **custo menor para o empregador.** Já a adoção do **divisor 200 eleva o valor da hora normal e das horas extraordinárias,** aumentando os encargos decorrentes da prestação de trabalho extraordinário.

A relevância do julgamento decorre justamente do fato de que inúmeras categorias profissionais possuem **duração semanal do trabalho de 40 horas** ajustada por negociação coletiva, concomitantemente à previsão de adoção do divisor 220 para fins de cálculo do salário-hora. Com a fixação da tese vinculante pelo Tribunal Superior do Trabalho, essa prática passa a contar com maior segurança jurídica quando expressamente prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, reduzindo o risco de discussões judiciais acerca da validade da cláusula negociada.

Sob a **perspectiva empresarial,** a decisão reforça a importância da negociação coletiva como instrumento de adequação das condições de trabalho às necessidades específicas de cada setor econômico, conferindo maior previsibilidade aos custos de mão de obra e à gestão dos passivos trabalhistas.

4 – A decisão do Tema 316 do TST ganha relevância ainda maior diante da recente Emenda Constitucional nº 141/2026, que estabeleceu a **redução gradual da jornada semanal de trabalho no Brasil.** Embora a tese julgada trate especificamente da validade da negociação coletiva que fixa o **divisor 220** para empregados submetidos à **duração do trabalho de 40 horas semanais,** seus fundamentos podem influenciar futuras discussões envolvendo jornadas reduzidas que venham a ser implementadas em decorrência da nova disciplina constitucional.

Com a redução gradual da duração semanal do trabalho prevista pela EC 141/2026, aumenta a possibilidade de empresas e sindicatos negociarem novos modelos de jornada, distribuição do trabalho e critérios de remuneração, **inclusive relacionados à definição do divisor utilizado para o cálculo do salário-hora e das horas extras.**

Para as **empresas,** o precedente sinaliza que a simples redução da jornada semanal não implica, necessariamente, a alteração automática dos critérios de cálculo do salário-hora. Havendo previsão expressa em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, **poderá haver espaço para negociação acerca dos divisores aplicáveis,** observados os limites constitucionais, legais e jurisprudenciais vigentes.

Além disso, o julgamento fortalece a segurança jurídica das negociações coletivas que venham a ser celebradas para adequação das empresas às novas exigências introduzidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026.

A valorização da autonomia coletiva reconhecida pelo TST e pelo STF tende a assumir papel estratégico nos processos de transição para jornadas reduzidas, permitindo que empregadores e entidades sindicais construam soluções compatíveis com a realidade econômica e operacional de cada setor.

Embora a decisão do TST, que **aprovou a nova tese jurídica vinculante,** não interprete diretamente a EC 141/2026, ela **antecipa uma diretriz importante para o novo cenário das relações de trabalho:** a redução da jornada deverá ampliar a relevância da negociação coletiva, e os instrumentos coletivos terão papel fundamental na definição das regras que acompanharão a implementação das novas cargas horárias.

5 – Além da tese agora fixada, o Tribunal Superior do Trabalho também afetou para julgamento o Tema 315, que poderá produzir impactos ainda mais amplos nas

relações coletivas de trabalho.

A controvérsia discutirá a relação entre **normas coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho)** e **regulamentos internos das empresas,** também denominados normas internas, códigos de conduta, manuais de normas e procedimentos, políticas corporativas ou outros instrumentos normativos empresariais.

A **principal discussão** consiste em definir se uma norma coletiva pode **suprimir ou modificar direitos** anteriormente previstos em regulamento interno da empresa e, em caso positivo, quais seriam os efeitos dessa alteração após o encerramento da vigência do instrumento coletivo.

O julgamento abordará tema de relevante interesse prático, envolvendo a interação entre a autonomia coletiva da vontade, as regras de alteração contratual previstas na legislação trabalhista e a incorporação de direitos ao patrimônio jurídico dos empregados.

A matéria merece **atenção especial das empresas** que mantêm regulamentos internos concedendo benefícios diferenciados, adicionais por tempo de serviço, gratificações, programas de incentivo, planos de cargos e salários, políticas de remuneração variável ou quaisquer outras vantagens não expressamente previstas em lei.

Dependendo da tese que vier a ser firmada pelo TST, poderão surgir reflexos significativos na gestão desses benefícios, bem como na constituição e avaliação de passivos trabalhistas relacionados a direitos previstos em normas internas da empresa.

Importante

🔍 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio