



FIM DA ESCALA 6x1

*Prazos, jornadas
e descansos*



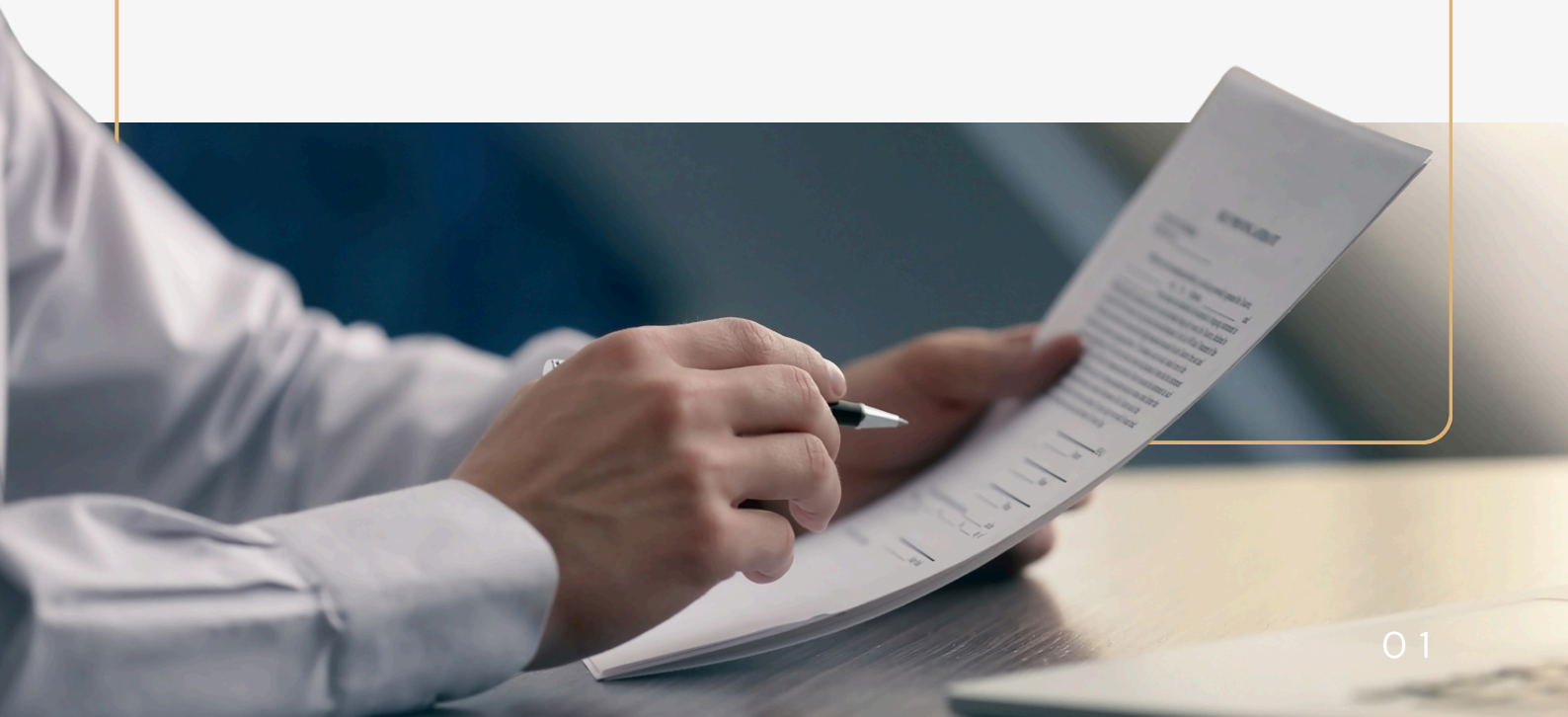
Promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026

Uma mudança que exige planejamento e negociação

A promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026 estabelece uma mudança relevante na organização do tempo de trabalho: a transição para jornada máxima de 40 horas semanais, dois dias de repouso semanal remunerado e manutenção dos salários.

O período de transição é uma oportunidade para identificar os impactos próprios de cada setor e negociar soluções que respeitem as particularidades de cada atividades econômicas.

Este material reúne os pontos centrais da alteração, tais como prazos, descansos, compensação de jornada, negociação coletiva, regimes diferenciados e medidas para adequação.



1 O QUE MUDA?

- Redução gradual da jornada máxima semanal de 44 para 40 horas.
- Garantia de dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Manutenção dos salários, inclusive dos pisos salariais, em razão da redução da jornada.
- Transição com etapa inicial de 42 horas semanais e etapa posterior de 40 horas.

A mudança não se resume à quantidade de dias trabalhados. Será necessário reorganizar turnos, horários, escalas, cobertura de funcionamento e períodos de descanso, observadas as regras constitucionais, legais e coletivas aplicáveis.

2 PRAZOS DE ADEQUAÇÃO

A Emenda Constitucional nº 141/2026 foi promulgada em 16 de outubro de 2026. A transição prevista é gradual e deve ser contada a partir da publicação oficial, não da data da votação no Congresso.



1ª ETAPA — 60 DIAS

A partir de 16 de dezembro de 2026: jornada máxima de 42 horas semanais e organização do trabalho com dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

Atenção: caso a empresa pretenda distribuir a jornada semanal de forma a ultrapassar o limite de 8 horas diárias para compensar a redução da jornada semanal para 42 horas, será necessária a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



2ª ETAPA — 14 MESES

A partir de 16 de dezembro de 2027: a jornada máxima semanal chega a 40 horas, mantendo-se os dois dias de repouso remunerado e a vedação de redução salarial.

3

Dois dias de descanso

A nova regra assegura dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Os dois dias não precisam ser consecutivos, mas a organização da escala deve respeitar os limites constitucionais, legais e coletivos aplicáveis.

Na elaboração das escalas, devem ser considerados a periodicidade das folgas, a continuidade da operação e as regras específicas sobre repouso dominical.

- Para trabalhadores homens, observar as regras legais aplicáveis ao repouso semanal e ao trabalho aos domingos, inclusive as disposições específicas da categoria.
- Para trabalhadoras mulheres, observar o art. 386 da CLT, que prevê escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.

4 Compensação de jornada

Negociação coletiva

A compensação que implique acréscimo da jornada em determinado dia para reduzir ou compensar a jornada em outro deverá estar amparada por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Não se deve presumir que a empresa possa, unilateralmente, aumentar a jornada diária em alguns dias para acomodar a redução semanal ou concentrar horas de trabalho. A forma de distribuição e compensação precisa respeitar os limites constitucionais e legais e, quando aplicável, estar formalizada por negociação coletiva.

Os sindicatos devem avaliar, entre outros pontos, o limite diário de trabalho, a distribuição das horas ao longo da semana, os dias de descanso, os setores com funcionamento aos finais de semana e a compatibilidade das escalas com as regras da categoria.

5 Negociação coletiva e regimes diferenciados

Existe ainda a possibilidade de ACTs e CCTs estabelecerem, excepcionalmente, regimes compensatórios, inclusive para trabalhadores submetidos a regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora.

Nessas hipóteses, conforme a síntese dos materiais, deve ser assegurada, na média, a concessão de dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, com pelo menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

A negociação coletiva deve respeitar as condições e os limites previstos na norma constitucional. Não se trata de autorização irrestrita para afastar a jornada máxima ou as garantias mínimas de descanso.

6 Demais regras

➤ MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte

A proposta prevê a possibilidade de lei complementar estabelecer medidas transitórias para mitigar os impactos sobre MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Isso não representa isenção automática: a aplicação depende da legislação complementar e de suas condições.

➤ **Empregados com nível superior e alta remuneração**

Os materiais de referência descrevem tratamento específico para empregados que preencham simultaneamente os requisitos de diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do RGPS. A aplicação exige conferência dos requisitos e do texto constitucional vigente, preservadas as garantias constitucionais de repouso semanal remunerado.

➤ **Jornada 12x36**

A PEC não alterou expressamente a disciplina legal específica do regime 12x36, por isso, está válida. Isso não dispensa a análise de compatibilidade com as normas coletivas aplicáveis. Até dezembro/2027 a jornada 12x36 está autorizada, desde que não haja normas coletivas em contrário.

Regimes especiais e exceções devem ser analisados caso a caso. A possibilidade de futura regulamentação legal não significa que todas as atividades estejam automaticamente enquadradas em regime diferenciado.

5 Impactos para empresas e trabalhadores

O que precisa ser revisto:

- Escalas de trabalho e limites de jornada;
- Dimensionamento de equipes, turnos e cobertura dos horários de funcionamento.

- Custos operacionais, produtividade e necessidade de contratação ou redistribuição de tarefas.
- Convenções e acordos coletivos vigentes, especialmente cláusulas sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado.
- Controles de ponto, sistemas de folha e rotinas do departamento pessoal.

A Emenda Constitucional determina que as cláusulas coletivas incompatíveis com as novas disposições sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado podem perder eficácia conforme o prazo indicado no texto constitucional. Recomenda-se revisar os instrumentos coletivos com antecedência e verificar o alcance exato da regra publicada.

A transição para o fim da escala 6x1 exige planejamento e acompanhamento próximo das relações de trabalho. Para os sindicatos, é essencial orientar as categorias, revisar os instrumentos coletivos e negociar soluções compatíveis com as necessidades de cada setor.



MARINHO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

SÃO PAULO | SP

Avenida Paulista, 491 - Conjunto 51
Bela Vista - CEP 01.311-000

BRASÍLIA | SP

SCS, Quadra 1, Ed. Gilberto Salomão
Conjunto 1004, Asa Sul, CEP 70.305-900

MARÍLIA | SP

Rua José Joaquim de Oliveira, 249
Jardim Acapulco - CEP 17.525-170

AVARÉ | SP

Avenida Pref. Paulo Novaes, 1067
Centro - CEP 18.705-000