

Fim da escala 6x1: o que acontece agora? Quais são os próximos passos? Entenda

Category: BRASIL,GERAL

escrito por Maria Luiza | 15 de outubro de 2026



A proposta foi aprovada por 75 votos a favor e um contra nos dois turnos de votação. O senador Hamilton Mourão (Republicanos-RS) foi o único a votar contrário à proposta.

Para acelerar a tramitação, a votação ocorreu em dois turnos no mesmo dia. As novas regras não entram em vigor imediatamente.

Com a aprovação, a emenda constitucional é promulgada pela Mesa do Congresso, sem precisar passar pela sanção do presidente da República, como ocorre com projetos de lei. Ela começa a produzir efeitos após a publicação no Diário Oficial.

- [Para saber mais sobre a escala 6x1 clique aqui](#)

Segundo Hugo Luiz Schiavo, advogado trabalhista e sócio do A. C. Burlamaqui Advogados, as mudanças começariam a valer dois meses após a publicação da emenda constitucional. (veja abaixo como funcionará a transição)

A partir desse prazo, os trabalhadores passariam a ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado, com possibilidade de compensação prevista em norma coletiva, desde que fosse assegurada a média de dois dias de descanso por semana.

A proposta também prevê a redução gradual da jornada semanal, sem diminuição salarial. Durante o primeiro ano de transição, o limite será de 42 horas semanais. Depois desse período, a jornada máxima passará a ser de 40 horas.

Veja as principais perguntas e respostas sobre o fim da escala 6x1.

O que muda para o trabalhador? E para a empresa?

Depois de aprovada e promulgada, o trabalhador terá direito a dois dias de descanso remunerado por semana, em vez da possibilidade atual de trabalhar seis dias e ter apenas um dia de folga.

A jornada máxima também será reduzida gradualmente. O limite atual de 44 horas semanais cairá primeiro para 42 horas e, depois, para 40 horas.

A redução deverá ocorrer sem diminuição do salário, inclusive dos pisos salariais das categorias. Um dos dois dias de descanso deverá ser, preferencialmente, o domingo.

“Para a empresa, isso significa aumento do valor de cada hora trabalhada. Em uma conta direta, a redução de 44 para 40 horas, com manutenção do salário, eleva em aproximadamente 10% o custo da hora”, explica Jorge Soares, advogado do direito do Trabalho e sócio do IW Melcheds Advogados.

Segundo o especialista, as empresas terão de reorganizar escalas, controles de jornada e equipes. Para aquelas que funcionam sete dias por semana, a mudança pode exigir novas contratações, pagamento de horas extras ou redistribuição de turnos.

Na avaliação da advogada trabalhista Tatiana Sant’Anna, o principal desafio será transformar a mudança constitucional em uma nova organização do trabalho, e não apenas alterar o

controle de ponto.

Uma redução da jornada exige revisão de escalas, dimensionamento das equipes, intervalos, banco de horas, horas extras e, quando houver, negociação coletiva.”

A mudança, porém, não começará imediatamente após a votação. Os novos limites só passarão a valer depois da promulgação da Emenda à Constituição, seguindo os prazos previstos no texto.

Quando começam os dois dias de folga?

O primeiro prazo previsto é de 60 dias após a promulgação da Emenda à Constituição.

A partir daí, o trabalhador passaria a ter direito aos dois dias de descanso remunerado por semana, e o limite da jornada cairia de 44 para 42 horas semanais.

Depois, 14 meses após a promulgação, o limite seria reduzido definitivamente para 40 horas semanais.

Algumas categorias terão regras específicas. Atividades contínuas e essenciais, como saúde, segurança, transporte e limpeza urbana, poderão adotar formas diferentes de organização da jornada por meio de acordos ou convenções coletivas.

Também há regras específicas para trabalhadores com diploma de curso superior que recebam mais de 2,5 vezes o teto da Previdência Social. Para esses profissionais, os limites gerais de jornada e as regras de controle de horário terão tratamento diferenciado, mas permanece o direito a dois dias de descanso por semana.

Como será a transição de 44 para 40 horas?

Os prazos para a mudança da jornada começarão a contar a partir da promulgação.

A primeira mudança ocorrerá 60 dias depois: o limite semanal cairá de 44 para 42 horas, e os trabalhadores passarão a ter direito a dois dias de descanso remunerado por semana, sendo um deles preferencialmente aos domingos.

Durante os 12 meses seguintes, convenções e acordos coletivos poderão estabelecer uma jornada diária superior a oito horas para organizar a escala de 42 horas semanais, desde que os dois dias de descanso sejam mantidos.

Ou seja, depois de 14 meses da promulgação, a jornada máxima será reduzida definitivamente para 40 horas semanais, sem redução de salário.

Para trabalhadores terceirizados que prestam serviços à administração pública, a redução da jornada dependerá, inicialmente, da assinatura de um termo aditivo aos contratos. Os órgãos públicos terão até um ano para fazer essa alteração. Se não houver acordo nesse prazo, a redução passará a valer automaticamente.

Já para microempreendedores individuais (MEIs), microempresas e empresas de pequeno porte, a PEC prevê a criação de uma lei complementar com regras específicas para a transição, desde que sejam preservados os níveis de emprego nesses segmentos.

Para o advogado Jorge Soares, nos próximos cinco anos, a mudança pode estimular a produtividade, o uso de tecnologia e modelos mais eficientes de gestão. Por outro lado, empresas que não conseguirem compensar o aumento de custos poderão reduzir margens, repassar preços, diminuir contratações, automatizar atividades ou rever unidades menos rentáveis.

“O benefício ao trabalhador é evidente em termos de tempo disponível, mas o sucesso econômico da medida dependerá de uma transição bem planejada, especialmente nos setores intensivos em mão de obra”, reitera Thaiz Nobrega, advogada especialista em direito do trabalho.

Segundo Tatiana Sant’Anna, o período de adaptação poderá ser

usado pelas empresas para identificar quais contratos, setores e funções serão mais afetados.

“A empresa que deixar para fazer essa adaptação somente depois de a mudança entrar em vigor poderá enfrentar dificuldades para reorganizar sua operação. O momento é de mapear jornadas, identificar atividades que dependem de escalas diferenciadas e avaliar, com o suporte jurídico e de recursos humanos, quais ajustes serão necessários”, afirma.

A empresa terá que mudar os contratos de trabalho?

Não necessariamente. A mudança da jornada será aplicada aos contratos de trabalho de acordo com as novas regras, mas a necessidade de alteração formal dependerá da situação de cada trabalhador.

“As empresas deverão revisar políticas internas, regulamentos e acordos individuais que façam referência a jornadas superiores a 40 horas semanais”, afirmam Renato Canizares, sócio da área trabalhista do Demarest, e Patrick Lobo, advogado do trabalho do Demarest.

Para a maioria dos empregados contratados pela CLT, a redução para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas semanais será aplicada aos contratos em vigor, sem redução de salário. A mesma regra vale para os pisos salariais.

Quem já trabalha 40 horas semanais ou menos não terá uma nova redução proporcional da jornada. Esses trabalhadores, porém, também passarão a ter direito aos dois dias de descanso semanal remunerado, conforme as regras da proposta.

Há ainda regras específicas para os chamados “hipersuficientes” – trabalhadores com diploma de curso superior e remuneração superior a 2,5 vezes o teto do INSS.

Para esse grupo, os limites gerais de jornada e o controle de

horário poderão ter tratamento diferenciado, permitindo maior flexibilidade na relação com o empregador. O direito aos dois dias de descanso semanal, porém, permanece.

Nos contratos de terceirização de mão de obra com a administração pública, a redução dependerá inicialmente de um termo aditivo entre a empresa prestadora do serviço e o órgão público. O objetivo é adequar o contrato e preservar o equilíbrio econômico-financeiro.

Os órgãos terão até um ano para fazer essa alteração. Se não houver acordo nesse período, a redução da jornada passará a valer automaticamente para os trabalhadores terceirizados, sem redução salarial.

Será necessária negociação coletiva?

Não em todos os casos. A nova jornada será uma regra geral, mas a negociação coletiva poderá ser necessária para definir como a mudança será aplicada em determinadas categorias e escalas.

“A nova regra constitucional será de aplicação direta e imediata, ou seja, independe de convenção ou acordo coletivo para ter validade”, reiteram os especialistas do Demarest.

Em atividades que funcionam continuamente ou utilizam jornadas diferenciadas, como saúde, segurança, transporte e limpeza urbana, acordos e convenções coletivas poderão estabelecer formas específicas de organização e compensação da jornada, respeitando os limites previstos na nova regra.

Para os trabalhadores submetidos à regra geral, a redução da jornada não dependerá de uma negociação coletiva para passar a valer. Os sindicatos e as empresas, porém, poderão negociar a forma de distribuir as horas e organizar a adaptação durante o período de transição.

Os acordos e convenções coletivas já existentes também deverão

ser avaliados para verificar se precisam ser adequados às novas regras.

Como ficam horas extras e banco de horas?

A redução da jornada não acaba com as horas extras nem com mecanismos de compensação, como o banco de horas.

Esses instrumentos continuarão podendo ser utilizados, desde que respeitem os novos limites e as regras previstas na legislação e nos acordos ou convenções coletivas.

Durante a transição, a negociação coletiva também poderá estabelecer formas de distribuição das horas trabalhadas para facilitar a adaptação das empresas.

Para quem estiver sujeito à regra geral, as horas trabalhadas além da jornada normal continuarão sendo consideradas horas extras e deverão ser pagas ou compensadas de acordo com as regras aplicáveis.

Canizares e Lobo, do Demarest, explicam que a mudança exige atenção redobrada dos departamentos de RH e das áreas responsáveis pela gestão de pessoal, especialmente em empresas que trabalham com turnos e compensação de horas entre diferentes semanas.

O que acontece com categorias que têm escalas especiais?

Categorias que trabalham em escalas diferenciadas ou em atividades de funcionamento contínuo poderão ter regras específicas para organizar a jornada.

A proposta permite que atividades como saúde, segurança, transporte e limpeza urbana adotem, de forma excepcional, regimes de compensação por meio de acordos ou convenções coletivas.

Nesses casos, os dias de descanso poderão ser distribuídos de maneira diferente da regra geral, desde que sejam respeitados os períodos mínimos de repouso previstos na proposta.

A PEC também prevê que leis específicas regulamentem as condições de trabalho de categorias com características próprias. Por isso, a forma como escalas como a 12x36 serão adaptadas dependerá das regras que forem aprovadas e das negociações coletivas de cada setor.

Na prática, a mudança não significa que todas as categorias terão de adotar a mesma escala. A regra geral será adaptada às necessidades de cada atividade, dentro dos limites estabelecidos pela nova legislação.

Fonte: g1 e Publicado Por: Jornal Folha do Progresso
15/10/2026/08:43:08

O formato de distribuição de notícias do [Jornal Folha do Progresso](#) pelo celular mudou. A partir de agora, as notícias chegarão diretamente pelo formato Comunidades, ou pelo canal uma das inovações lançadas pelo WhatsApp. Não é preciso ser assinante para receber o serviço. Assim, o internauta pode ter, na palma da mão, matérias verificadas e com credibilidade. Para passar a [receber as notícias](#) do Jornal Folha do Progresso, clique nos links abaixo siga nossas redes sociais:

- [Clique aqui e nos siga no X](#)
- [Clica aqui e siga nosso Instagram](#)
- [Clique aqui e siga nossa página no Facebook](#)
- [Clique aqui e acesse o nosso canal no WhatsApp](#)
- [Clique aqui e acesse a comunidade do Jornal Folha do Progresso](#)

Apenas os administradores do grupo poderão mandar mensagens e

saber quem são os integrantes da comunidade. Dessa forma, evitamos qualquer tipo de interação indevida. Sugestão de pauta enviar no e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com.

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp [\(93\) 98404 6835](tel:(93)984046835)– (93) 98117 7649.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp: [-93- 984046835](tel:(93)984046835) (Claro) -Site: www.folhadoprogresso.com.br e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com

[Conta digital: a porta de entrada para sua vida financeira moderna](#)