

Fim da escala 6x1?

O que realmente muda para as empresas

Guia empresarial sobre a PEC 221/2019, a redução da jornada, os dois repouso semanais, a negociação coletiva e os impactos operacionais.



JORNADA



REPOUSO



ORGANIZAÇÃO

ANÁLISE JURÍDICA E EMPRESARIAL

Prof. Fabiano Zavanella

Onde estamos agora

A CCJ aprovou o texto da Câmara sem alterações. A proposta ainda não está em vigor.



Status em 02.09.2026

A CCJ do Senado aprovou o Parecer SF nº 59/2026, favorável à PEC nos termos aprovados pela Câmara. Ao final da reunião, as 36 emendas apresentadas foram rejeitadas, inclusive a Emenda nº 32, apreciada em destaque. A matéria seguiu ao Plenário e a CCJ aprovou calendário especial para abreviar os prazos regimentais.

TRAMITAÇÃO



O que a empresa deve entender:

Não há dever de alterar escala hoje. O momento é de diagnóstico, simulação de custos e desenho de alternativas. Se o Senado modificar o texto, a matéria retorna à Câmara. Emenda constitucional não depende de sanção ou veto presidencial.

O núcleo da mudança

A proposta altera a arquitetura constitucional do tempo de trabalho, não apenas o rótulo da escala 6x1.

HOJE X TEXTO PROPOSTO

Tema	Regra atual	PEC 221/2019
Limite diário	8 horas	8 horas
Limite semanal	44 horas	40 horas, após transição
Repouso semanal	1 repouso remunerado	2 repouso remunerados
Domingo	Preferencial	Um dos dois preferencialmente no domingo
Salário	Irredutibilidade constitucional	Sem redução nominal, proporcional ou de outra espécie
Compensação	Conforme CF/CLT e negociação	Negociação coletiva preservada, dentro dos novos limites

Leitura autoral: a expressão "fim da 6x1" é politicamente forte, mas juridicamente incompleta. O texto cria um novo piso constitucional de jornada e repouso, admite compensação coletiva em hipóteses específicas e abre temas relevantes de transição, contratos, regimes especiais e custos.

Quando as mudanças começariam

O marco é a publicação da eventual Emenda Constitucional - não o ano-calendário.

LINHA DO TEMPO



PUBLICAÇÃO

Demais dispositivos entram em vigor, inclusive a regra do art. 8º.

+ 2 MESES

42h semanais + 2 repouso remunerados. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito.

+ 14 MESES

40h semanais: 1 ano depois do término do primeiro prazo.



Não confundir vigência com implementação.

O texto contém dispositivos com vigência na publicação, mas escalona os efeitos sobre jornada e segundo repouso. Para a gestão empresarial, isso exige um cronograma jurídico e operacional, não uma mudança única em uma data isolada.

Dois repousos: o ponto decisivo

O texto não obriga fechamento aos sábados ou domingos, nem cria um 5x2 rígido para todas as operações.



Regra geral

- Dois dias de repouso semanal remunerado.
- Um deles preferencialmente aos domingos.
- A operação da empresa pode continuar em fins de semana, desde que a escala individual respeite o novo regime.



Compensação coletiva

- CCT ou ACT pode, excepcionalmente, organizar regime compensatório.
- A média deve assegurar 2 repousos por semana dentro do mês-calendário.
- Pelo menos 1 repouso deve ocorrer em cada período máximo de uma semana de trabalho.

Consequência prática:

A escala 6x1 como padrão permanente deixa de ser compatível com a regra geral. Isso não significa que uma sequência de seis dias de trabalho jamais possa aparecer em um regime compensatório válido. O ponto jurídico passa a ser a observância da média mensal, do repouso mínimo semanal e das condições do instrumento coletivo.

Negociação coletiva ganha centralidade

Mas não se transforma em autorização para afastar os novos pisos constitucionais.



PODE ORGANIZAR

Compensação dos repousos;
distribuição da jornada na transição;
adequação operacional dentro dos
limites.



NÃO PODE RECRIAR

Teto ordinário de 44h; supressão
do segundo repouso; cláusulas que
desconstituam o núcleo
constitucional proposto.



DEVE ANTECIPAR

Revisão de CCTs e ACTs,
calendários negociais, setores
contínuos e modelos de escala antes
da vigência.

Tese de governança: a negociação coletiva deixa de ser apenas um instrumento de flexibilidade e passa a funcionar como mecanismo de engenharia da jornada. A liberdade negocial continua relevante, porém dentro de um novo patamar constitucional mínimo.

ACTs e CCTs vigentes: atenção ao prazo

A PEC não extingue o instrumento coletivo inteiro; alcança as cláusulas incompatíveis com o novo regime.

Regra do art. 3º

Decorridos 2 meses da publicação da eventual Emenda Constitucional, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado que sejam incompatíveis com a nova disciplina.

CHECKLIST DE REVISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

- Escalas 6x1 ou outras que prevejam apenas um repouso semanal.
- Módulos semanais superiores aos novos limites de 42h/40h.
- Regras de compensação de folgas incompatíveis com a média mensal e o mínimo semanal.
- Cláusulas de banco de horas cuja aplicação possa produzir módulo ordinário incompatível com os novos limites.
- Escalas especiais de setores contínuos que dependam de negociação ou legislação específica.
- Cláusulas remuneratórias afetadas por mudança do tempo normal de trabalho.

Prioridade: mapear desde já os instrumentos com vigência além do eventual marco de 2 meses. Esperar a promulgação para iniciar a revisão pode reduzir a margem negocial.

Quem já trabalha 40 horas ou menos

A redução semanal não é proporcional; o novo segundo repouso continua relevante.

40h

Jornada atual

Não cai automaticamente para 36h.

36h

Jornada atual

Também não sofre redução proporcional por força da PEC.

2 DSR

Novo parâmetro

A regra de dois repousos deve ser observada, mesmo para jornadas menores.

Ponto de gestão:

Empresas que já adotam 40h semanais podem ter menor impacto sobre volume de horas, mas ainda precisam revisar a distribuição dos dias de trabalho e de repouso. O efeito operacional pode existir mesmo sem redução adicional do módulo semanal.

Salário, custo-hora e horas extras

A PEC protege a remuneração; a redução do tempo normal altera a economia da hora trabalhada.

Proteção salarial expressa

A redução da jornada e o incremento do repouso aplicam-se aos contratos em vigor sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. A proteção alcança também os pisos salariais.

SIMULAÇÃO ECONÔMICA ESTÁTICA



Mantido o mesmo salário mensal, a passagem de 44h para 42h aumenta o custo-hora econômico em cerca de 4,8%; para 40h, em 10%. É uma simulação matemática, não uma regra autônoma de divisor jurídico.

Horas extras: a PEC não as elimina. O tema crítico é que o novo limite semanal reduz o espaço de horas normais. Folha, escalas, banco de horas e adicionais devem ser recalculados no cenário futuro.

Regimes especiais e escala 12x36

Aqui está um dos pontos que exigirá maior cuidado interpretativo e setorial.

Posição do Parecer da CCJ

O relator considerou desnecessário inserir referência expressa à 12x36 porque o regime já está previsto no art. 59-A da CLT e sua pactuação coletiva encontra respaldo, segundo o parecer, no Tema 1.046 do STF.

O QUE O TEXTO DA PEC FAZ

- Permite que lei discipline hipóteses e condições de regimes diferenciados.
- Exige respeito aos novos limites constitucionais de jornada, turnos e repouso.
- Permite regime compensatório de repouso por CCT/ACT, inclusive para trabalhadores em regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora.
- Durante a transição, CCT/ACT pode ampliar a duração diária para distribuir a jornada semanal de 42h.

Recomendação: não tratar a 12x36 como assunto automaticamente resolvido. O parecer afirma a lícitude do regime e menciona expressamente a pactuação coletiva; ainda assim, a compatibilidade de cada arranjo com os novos limites, os repouso e a forma de instituição do regime deve ser revisada.

Empregado de alta remuneração

A PEC cria uma regra constitucional própria, com impacto potencialmente imediato se o texto for promulgado sem mudanças.



Requisitos cumulativos

- Diploma de nível superior.
- Remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS.



Efeito previsto

Não se aplicariam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em ACT/CCT. Devem ser respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º: dois repousos semanais, com a compensação coletiva nos limites previstos.

PONTOS DE ATENÇÃO

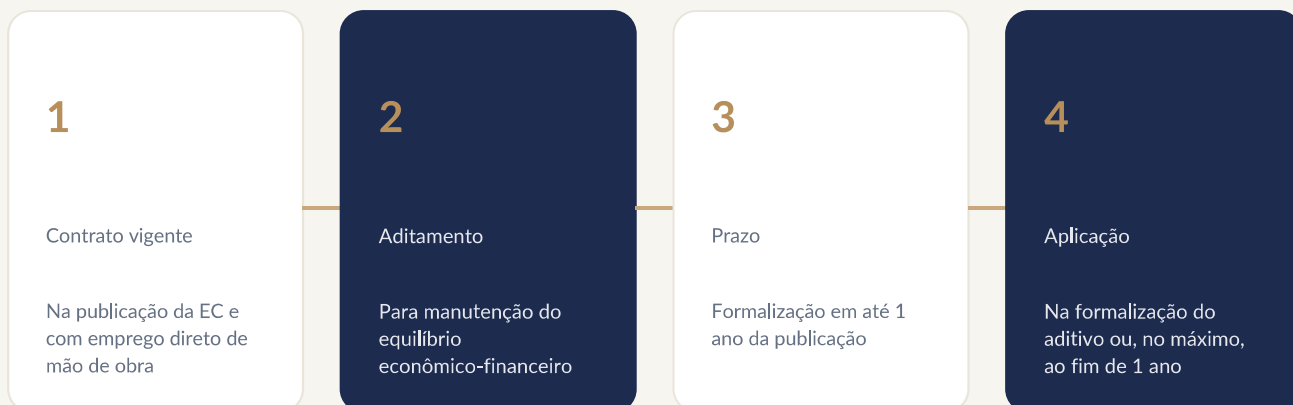
- A regra não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta.
- A Justiça do Trabalho é expressamente indicada como competente para as ações relativas ao dispositivo.
- O art. 8º integra os dispositivos com vigência na data da publicação, segundo o art. 10.
- Será necessário compatibilizar o novo regime com categorias hoje tratadas pela CLT, contratos e instrumentos coletivos.

Não é uma simples repetição do "hipersuficiente" da CLT. O texto cria uma consequência própria para duração e controle de jornada e usa limiar remuneratório de 2,5 tetos do RGPS.

Contratos com a Administração Pública

O art. 9º cria regra especial para a redução da jornada normal - mas não posterga o segundo repouso semanal.

FLUXO PREVISTO PARA A REDUÇÃO DA JORNADA



Distinção essencial: o aditamento do art. 9º condiciona a redução da duração do trabalho normal. O segundo repouso semanal remunerado não espera o aditamento: segundo o Parecer SF nº 59/2026, ele incide após 2 meses, em igualdade com os demais trabalhadores.

ABRANGÊNCIA

- Licitações e contratos administrativos.
- Concessões e permissões de serviços e obras públicas.
- Parcerias público-privadas.
- Outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

Ação imediata: mapear contratos públicos com emprego direto de mão de obra, data de vigência, matriz de custos, cláusulas de repactuação/reequilíbrio e prazo residual - separando o impacto da redução da jornada do impacto do segundo DSR.

MEI, micro e pequenas empresas

A PEC autoriza mitigação futura, mas não concede benefício automático.

O que o art. 5º efetivamente diz

Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação de impactos para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

O que NÃO existe hoje no texto

- Redução automática da jornada em ritmo diferente.
- Subsídio automático.
- Desoneração automática da folha.
- Dispensa do segundo repouso.

O que pode surgir depois

- Medidas transitórias específicas.
- Contrapartidas vinculadas à preservação do emprego.
- Regras que dependerão de lei complementar futura.

Onde o impacto tende a ser maior

A intensidade não depende apenas da jornada contratual, mas da necessidade de cobertura contínua.

MATRIZ SETORIAL DE PRIORIDADES

Setor/Operação	Pressão principal	Prioridade
Comércio e varejo	Cobertura de sábados, domingos e picos	Reescala + negociação coletiva
Hotelaria e alimentação	Operação 7 dias / sazonalidade	Folgas rotativas + dimensionamento
Saúde e cuidado	Plantões e continuidade assistencial	Revisão de regimes especiais
Indústria contínua	Turnos, manutenção e handover	Modelagem de turnos + produtividade
Logística e transporte	Janelas operacionais e picos	Cobertura + horas extras + escalas
Serviços administrativos	Menor pressão de cobertura	Ajuste de jornada e políticas internas
Contratos públicos c/ mão de obra	Jornada, 2º DSR e recomposição	Aditamento (jornada) + custos

O risco de erro: aplicar uma solução uniforme a operações diferentes. A implantação deve ser feita por cluster de jornada, atividade, cobertura e instrumento coletivo.

Perguntas que as empresas já estão fazendo

Respostas com base no texto atualmente aprovado pela Câmara e mantido pela CCJ.

1. A empresa precisa mudar a escala agora?

Não. A PEC ainda está em tramitação no Senado e não produz efeitos antes de eventual promulgação.

2. A empresa terá de fechar aos sábados ou domingos?

Não. O texto disciplina jornada e repouso do empregado, não o horário de funcionamento da empresa.

3. O modelo futuro será obrigatoriamente 5x2?

Não de forma rígida. A regra é de dois repouso semanais, com possibilidade excepcional de compensação coletiva nos limites da PEC.

4. Poderá existir sequência de seis dias trabalhados?

Pode surgir dentro de regime compensatório válido, desde que respeitados a média mensal de dois repouso por semana e ao menos um repouso em cada período máximo semanal.

5. O domingo será sempre folga?

Não. Um dos dois repouso é preferencialmente aos domingos. A palavra "preferencialmente" não equivale a obrigatoriedade universal.

Perguntas críticas - continuação

Algumas respostas dependem de distinguir o que está expresso na PEC e o que ainda exigirá compatibilização jurídica.

6. As horas extras acabam?

Não. A PEC não extingue o trabalho extraordinário; o novo teto semanal, porém, altera o ponto a partir do qual surgem horas excedentes.

7. Quem já trabalha 40h passará para 36h?

Não. O art. 4º afasta a redução proporcional de jornadas já fixadas em 40h ou menos.

8. A 12x36 desaparece?

O Parecer da CCJ afirma que a referência expressa seria desnecessária porque o regime já é lícito. Ainda assim, recomenda-se revisão do enquadramento setorial e dos novos parâmetros constitucionais.

9. Pequenas empresas terão tratamento diferente?

Somente se lei complementar futura criar medidas transitórias de mitigação; não há benefício automático no texto.

10. O empregado de alta remuneração ficará sem controle de jornada?

O art. 8º prevê essa consequência para quem cumpre simultaneamente os requisitos de formação e remuneração, salvo liberalidade empresarial ou previsão coletiva, preservados os repousos.

16

Checklist empresarial imediato

O que deve estar mapeado antes de qualquer mudança operacional.

- 1 Jornadas contratuais superiores a 40 horas semanais.
- 2 Empregados em 6x1 e demais escalas sensíveis.
- 3 Áreas que operam aos sábados, domingos, feriados ou 24/7.
- 4 ACTs e CCTs com cláusulas de jornada, escala, banco de horas e repouso.
- 5 Impacto financeiro dos cenários 44h -> 42h -> 40h.
- 6 Reflexos sobre horas extras, adicionais e dimensionamento de equipes.
- 7 Empregados potencialmente abrangidos pelo art. 8º da PEC.
- 8 Regimes 12x36 e outros regimes especiais por setor.
- 9 Contratos administrativos com emprego direto de mão de obra.
- 10 Estratégia de negociação coletiva e comunicação interna.

Diretriz: não antecipar uma solução única. O trabalho agora é construir dados, cenários e alternativas para que a decisão posterior seja rápida e juridicamente sustentável.

Roteiro de implantação pós-promulgação

O texto tem efeitos em momentos distintos. A implantação deve separar vigência imediata, D+60, D+12 meses e D+14 meses.

1

D0 - PUBLICAÇÃO

Confirmar o texto promulgado e os dispositivos de vigência imediata; revisar especialmente o art. 8º; fechar o diagnóstico-base e o comitê de implantação.

2

ATÉ D+30

Concluir simulações de custo e cobertura; identificar cláusulas coletivas incompatíveis; abrir agenda sindical e mapear contratos públicos com emprego direto de mão de obra.

3

D+60

Implementar 42h e dois repousos no regime geral. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito. O segundo DSR também alcança os trabalhadores alocados em contratos públicos.

4

ATÉ D+12 MESES

Nos contratos públicos do art. 9º, formalizar aditamentos. Mesmo sem aditivo, a redução da jornada normal passa a incidir ao término do prazo máximo de 1 ano.

5

D+14 MESES

Consolidar o limite de 40h semanais e validar escalas, controles, instrumentos coletivos, regimes especiais e contratos.

Métrica essencial: acompanhar cobertura operacional, custo-hora, volume de extras, absenteísmo e produtividade por área. Sem indicadores, a implantação vira apenas redução formal de horas.

O que ainda merece acompanhamento

A PEC é detalhada para uma emenda constitucional, mas não resolve todas as questões de aplicação.

01 Divisores e folha

A PEC não fixa divisores de salário-hora. Sistemas de folha e critérios de cálculo precisarão ser compatibilizados com a legislação e a jurisprudência aplicáveis.

02 Regimes especiais

O texto abre espaço para disciplina por lei e para compensação coletiva, mas setores com ciclos próprios exigirão leitura específica.

03 Art. 8º e CLT

A nova categoria de alta remuneração deverá ser articulada com as regras celetistas já existentes e com instrumentos coletivos.

04 Variáveis e comissões

A preservação salarial é expressa; reflexos sobre formas variáveis de remuneração e DSR exigem aplicação das regras remuneratórias existentes.

05 Contratos privados

O mecanismo constitucional de aditamento do art. 9º é específico para contratos públicos. Contratos privados podem demandar renegociação econômica, mas seguem outro regime jurídico.

06 Novas leis e normas

O art. 5º depende de lei complementar para pequenas empresas e o § 3º do art. 7º permite legislação sobre regimes diferenciados.

Por isso esta cartilha é datada. O texto definitivo deve ser conferido novamente no momento da votação do Plenário e, se houver promulgação, na versão publicada da Emenda Constitucional.



FONTES OFICIAIS CONSULTADAS

- 01 PEC 221/2019 - Senado Federal
[Abrir fonte oficial](#)
- 02 Redação Final aprovada pela Câmara dos Deputados
[Abrir fonte oficial](#)
- 03 Parecer SF nº 59/2026 - CCJ do Senado
[Abrir fonte oficial](#)
- 04 Resultado oficial da 13ª Reunião da CCJ - 02.09.2026
[Abrir fonte oficial](#)



Acompanhe a tramitação
oficial da PEC no Senado.



Rocha Calderon Advogados
rochacalderon.com.br

Nota: material informativo e autoral, submetido a cotejo com a Redação Final aprovada pela Câmara e com o Parecer SF nº 59/2026-CCJ em 2 de setembro de 2026. Não substitui análise jurídica individualizada. A proposta ainda pode sofrer alterações no Plenário.

Prof. Fabiano Zavanella

Rocha Calderon Advogados | +55 11 3357-2300 | rochacalderon.com.br