

**Vieira
Rezende**



O fim da escala 6x1

Aspectos jurídicos, impactos sociais e desafios econômicos

O Senado Federal aprovou, na sessão deliberativa de 14 de outubro de 2026, a Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 (PEC 221/2019), que estabelece o fim da escala de trabalho 6x1. A matéria obteve 75 votos favoráveis e apenas um contrário, resultado repetido nos dois turnos de votação, realizados na mesma sessão mediante aprovação de calendário especial e dispensa dos interstícios regimentais.

O texto havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados em maio de 2026 e, posteriormente, pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, em setembro. Como não houve alterações na redação aprovada pela Câmara, a proposta foi encaminhada diretamente à promulgação, ocorrida em 16 de outubro de 2026, dando origem à Emenda Constitucional nº 141/2026.

A alteração modifica o art. 7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal, reduzindo a duração máxima da jornada semanal de 44 para 40 horas, observado o limite de oito horas diárias, e assegurando dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos, sem redução salarial. Os

dias de descanso não precisam ser consecutivos, permanecendo admitidas a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A implementação ocorrerá de forma gradual, ao longo de aproximadamente 14 meses. Decorridos dois meses da publicação da emenda, a jornada máxima será reduzida para 42 horas semanais, com a adoção dos dois dias de repouso semanal remunerado. Após doze meses adicionais, o limite semanal passará a ser de 40 horas. As alterações também alcançam os contratos de trabalho em vigor, sem implicar redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais.

Sob a perspectiva social,

a medida busca proporcionar melhores condições de descanso, saúde ocupacional e **equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**. A redução do tempo de trabalho poderá contribuir para a diminuição do desgaste físico e mental, especialmente entre trabalhadores submetidos a longos deslocamentos, atividades contínuas ou à necessidade de conciliar responsabilidades profissionais e domésticas. Além disso, a reorganização das jornadas poderá favorecer ganhos de produtividade, satisfação e retenção de profissionais, embora tais resultados dependam das características de cada atividade.

Sob a ótica econômica,

a alteração também apresenta **desafios econômicos e operacionais** relevantes para o setor produtivo. A manutenção dos salários, mesmo com a diminuição das horas trabalhadas, poderá elevar o custo efetivo da mão de obra, especialmente em atividades que demandam funcionamento ininterrupto ou cobertura permanente de postos de trabalho. Segundo estimativas da Confederação Nacional da Indústria (CNI), a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais poderá representar um aumento de até R\$ 267,2 bilhões anuais nos custos com empregados formais, sendo aproximadamente R\$ 87,8 bilhões no setor industrial. Esses valores, contudo, constituem projeções econômicas, e não consequências necessariamente verificáveis em todos os setores.

Do ponto de vista jurídico,

merece atenção especial a combinação entre a redução da jornada, a criação de um segundo dia de repouso semanal remunerado e a preservação integral dos salários. Isso porque a alteração poderá repercutir sobre o cálculo do salário-hora, os divisores aplicáveis, a apuração das horas extraordinárias e os reflexos das parcelas remuneratórias, exigindo a compatibilização das novas disposições constitucionais com a CLT, a Lei nº 605/1949 e os instrumentos coletivos vigentes.

Outro ponto sensível envolve os **regimes especiais de trabalho**, como a escala 12x36, prevista no art. 59-A da CLT e amplamente utilizada em atividades hospitalares, de segurança e de operação contínua. A nova disciplina constitucional poderá exigir adaptações nessas modalidades, especialmente quanto à organização dos períodos de descanso e aos limites de jornada. A emenda, contudo, admite excepcionalmente a negociação coletiva de regimes compensatórios que assegurem, em média, dois dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário, garantindo ao menos um dia de descanso dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho. Também prevê a possibilidade de regulamentação legislativa de regimes diferenciados.

Nesse contexto, a negociação coletiva, reconhecida pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal assume papel relevante na reorganização das escalas e na prevenção de conflitos trabalhistas. A emenda estabelece que as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com as novas disposições perderão eficácia após dois meses de sua publicação, tornando necessária a revisão dos instrumentos normativos vigentes. A ausência de critérios claros de adequação poderá ampliar os **riscos de judicialização**, especialmente quanto à validade dos regimes especiais, ao cálculo do repouso semanal remunerado e à apuração de horas extras.

A norma também contempla situações específicas de adaptação. Nos contratos vigentes com a Administração Pública cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, está previsto prazo de até um ano para formalização de aditivos destinados à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, observadas as condições estabelecidas na emenda.

Quanto aos microempreendedores individuais, às microempresas e às empresas de pequeno porte, lei complementar poderá instituir medidas transitórias para mitigar os impactos econômicos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Há, ainda, disciplina específica para determinados empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social, preservadas as garantias constitucionais relativas ao repouso.

Dessa forma, o fim da escala 6x1 representa uma transformação relevante nas relações de trabalho, cujos efeitos ultrapassam a simples redução da jornada semanal.

Embora a medida apresente potencial para ampliar a proteção à saúde e à qualidade de vida dos

trabalhadores, sua implementação também exigirá planejamento empresarial, revisão de escalas, adequação dos instrumentos coletivos e atenção aos impactos remuneratórios. O principal desafio será conciliar a ampliação dos direitos trabalhistas com a segurança jurídica, a previsibilidade e a sustentabilidade das atividades econômicas.



Autores



Rodrigo Leite Moreira | Sócio • Trabalhista
rmoreira@vieirarezende.com.br



Felipe Matias | Associado • Trabalhista
fmatias@vieirarezende.com.br



Marisa Domiciano | Associada • Trabalhista
mdomiciano@vieirarezende.com.br

VieiraRezende

www.vieirarezende.com.br