

6×1

CARTILHA

Emenda Constitucional

Redução da Jornada de Trabalho
e Fim da Escala 6×1

Perguntas e respostas

OUTUBRO DE 2026

APRESENTAÇÃO

A Emenda Constitucional que reduz a jornada de trabalho e põe fim à escala 6x1 traz mudanças importantes para a rotina das empresas. Nesta cartilha, a **GARROUX ADVOGADOS** reúne, em perguntas e respostas, os principais pontos da nova regra para orientar empresas e departamentos de RH na adequação de jornadas, escalas e folhas de pagamento.

NESTA CARTILHA

01	Redução da jornada	perguntas 1–4
02	Repouso semanal remunerado	perguntas 5–8
03	Normas coletivas e período de transição	perguntas 9–11
04	Cálculo do repouso semanal remunerado	perguntas 12–16
05	Super empregados	perguntas 17–18
06	Situações especiais	perguntas 19–20
07	Horas extras	pergunta 21

01 Redução da jornada

1

Em que prazo a jornada de trabalho será reduzida?

A nova regra constitucional estabelece uma jornada não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais. O art. 6º da EC estabelece que a redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva: no prazo de 60 (sessenta) dias após a sua publicação (16/12/2026) a jornada normal de trabalho será reduzida para 42 (quarenta e duas) horas, e doze meses após este período para 40 (quarenta) horas.

LINHA DO TEMPO DA TRANSIÇÃO



Publicação da Emenda

Início da contagem dos prazos



+ 60 dias

16/12/2026

42 horas semanais

Dois repouso semanais remunerados

Cláusulas coletivas incompatíveis ficam sem efeito



+ 12 meses após esse período

16/12/2027

40 horas semanais

2

Empregados que hoje têm jornada reduzida (igual ou inferior a 40 horas) terão diminuição proporcional da sua jornada?

Não. Não haverá redução proporcional da jornada para estes empregados. As jornadas contratadas ficam mantidas.

3

Os pisos salariais terão diminuição proporcional considerando a nova carga horária de trabalho?

Os pisos salariais previstos em lei ou em instrumento coletivo de trabalho correspondem a uma jornada integral. Pela EC aprovada fica claro que os valores dos pisos ficam mantidos mesmo com a diminuição da jornada de trabalho.

4

Os contratos de trabalho já existentes antes da Emenda precisam de aditivo contratual para se adequarem à nova jornada e aos dois repousos semanais?

Não. O art. 2º da Emenda Constitucional determina expressamente que a diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado **aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor**, sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. A adequação é, portanto, automática: a partir de **16/12/2026** a cláusula contratual que prevê jornada de 44 horas passa a observar o limite de 42 horas semanais e os dois dias de repouso, e a partir de **16/12/2027** o limite de 40 horas semanais. As horas trabalhadas além desses limites passam a ser extraordinárias, independentemente de qualquer alteração no contrato.

Embora o aditivo não seja obrigatório, recomenda-se formalizar por escrito (aditivo ou comunicado ao empregado) a nova distribuição de horários, a escala e os dias de repouso, o que facilita a prova da alteração e a parametrização do controle de ponto e da folha de pagamento. Atenção: a ampliação da jornada diária para além de 8 horas durante o período de transição depende de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º da EC), não sendo suficiente o aditivo individual.

Exceção: nos contratos celebrados com a administração pública direta e indireta cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, o art. 9º da EC exige o aditamento do contrato administrativo, para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, no prazo máximo de 1 (um) ano da publicação da Emenda. Os empregados alocados nesses contratos passam a ser abrangidos pela nova duração do trabalho na data do aditamento ou, independentemente dele, ao término desse prazo.

02 Repouso semanal remunerado

5

Qual a nova regra para os repousos semanais remunerados?

A nova regra, com início de vigência 60 (sessenta) dias após a publicação da emenda, portanto **16/12/2026**, é de dois dias de repouso semanal remunerado, não necessariamente seguidos, um dos quais preferencialmente aos domingos (a regra não é de obrigação de que um dos descansos recaia em domingo).

6

Existe alguma possibilidade de não concessão dos dois dias de repouso na mesma semana?

A nova regra constitucional abriga exceção de que em convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ser estabelecidos sistemas de compensação dos repouso semanais, desde que limitado ao mês-calendário de trabalho, garantido o gozo de pelo menos um dos dias de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Desta forma, o parágrafo segundo do inciso XV do art. 7º da CF/88 prevê uma espécie de “Banco de DSRs” que flexibiliza a escala 5x2 através de negociação coletiva. A regra geral é de dois dias de DSR por semana, mas se autorizado coletivamente a distribuição poderá ser, por exemplo, de uma folga na semana um, de outra folga na semana dois, de quatro folgas na semana três, e duas na semana quatro – ficando preservados os 8 DSRs mensais.

EXEMPLO DE “BANCO DE DSRs” AUTORIZADO EM NORMA COLETIVA

SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	NO MÊS
6x1 1 folga	6x1 1 folga	3x4 4 folgas	5x2 2 folgas	8 DSRs preservados

7

O empregado pode escolher o dia da folga?

Quem define a escala é a empresa. Dá para conversar, mas a decisão é dela.

8

O empregado vai folgar todo domingo?

Não. Uma das folgas deve ser de preferência no domingo. E trabalhar no domingo continua permitido, com compensação.

A escala 2x1, em que a cada dois domingos trabalhados segue um de folga, prevista na Lei 10.101/2000, permanece em vigor, aplicando-se a trabalhadores homens e mulheres, conforme previsto na convenção coletiva aplicável.

EXEMPLO DE RODÍZIO NOS DOMINGOS DO MÊS

DOMINGO 1	DOMINGO 2	DOMINGO 3	DOMINGO 4
Trabalha	Folga	Trabalha	Folga

03 Normas coletivas e período de transição

9

As convenções e acordos coletivos que abrigam regra de duração do trabalho e de repouso semanal remunerado prevalecem sobre a lei?

Existe previsão expressa de que decorridos 60 (sessenta) dias da publicação da Emenda Constitucional (**16/12/2026**), ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as novas disposições.

10

A emenda constitucional estabelece, pelo prazo de 12 (doze) meses, jornada normal de 8 (oito) horas diárias e máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais, distribuídas em no máximo cinco dias de trabalho. Como compatibilizar estes limites, sendo certo que para alcançar 42 (quarenta e duas) horas na semana em cinco dias de trabalho a jornada diária terá que ser superior a 8 (oito) horas?

O art. 7º da PEC reconhece esta incompatibilidade e prevê regra para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho durante o período de transição, através da ampliação do limite diário. O mecanismo eleito pelo legislador estabelece que, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nestes primeiros doze meses, poderá ser ampliada a duração diária do trabalho normal (8 horas) de modo a viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho de 42 (quarenta e duas) horas.

Assim, sem negociação coletiva viabilizando a ampliação da jornada diária para além das 8 horas, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais será imediata, restando inócua a regra de redução progressiva.

11

Não é possível esta compatibilização através do regime de compensação horária como hoje fazem as empresas que adotam, por liberalidade, a escala 5x2?

Hoje as horas excedentes a oito diárias são compensadas com o não trabalho no segundo dia (um dia útil não trabalhado e o outro de repouso). Na nova sistemática são dois dias de repouso semanal remunerado, assim não existe um dia útil que permita a compensação dos minutos excedentes a oito horas. A compensação horária não serve para a modulação de jornada de trabalho.

04 Cálculo do repouso semanal remunerado

12

Qual a regra hoje vigente para o repouso semanal remunerado?

A Constituição Federal e a legislação trabalhista asseguram ao empregado repouso semanal remunerado, ou seja, o empregado folga (não trabalha), mas é remunerado pelo dia. Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. Caso falte em um dia da semana, sem justificativa, o empregado perde a remuneração pelo repouso da respectiva semana.

13

Como é o cálculo do repouso semanal remunerado?

No caso de empregado mensalista com salário fixo, os dias de repouso semanal já se encontram remunerados no salário contratado. Os empregados comissionistas também têm direito ao repouso (Súmula 27 do TST).

14

Como é feito o cálculo do repouso do empregado que recebe comissões ou parcela salarial variável?

Não há previsão expressa em lei quanto à forma de cálculo do repouso semanal remunerado do comissionista. Por analogia à sistemática prevista em lei para os empregados que trabalham por tarefa, parte dos intérpretes sustenta que se devem considerar os ganhos da semana ou do mês, dividi-los pelos dias trabalhados e multiplicar o resultado pelos repouso do mesmo período. Outros defendem que o divisor deve ser o número de dias úteis da semana ou do mês e outros, ainda, que se deve utilizar o divisor 6 (seis) por semana. Cumpre destacar que o conceito de dias úteis pode variar conforme a situação: sábados e domingos não são dias úteis para a contagem de prazos processuais, mas são dias normais de trabalho em atividades como o comércio. Neste cenário, os sindicatos normalmente estabelecem a regra de cálculo na convenção coletiva de trabalho.

15

Quando a empresa já adota, por liberalidade, o sistema 5×2, há algum reflexo no cálculo do repouso do comissionista?

Depende do período.

ATÉ O FIM DO PRAZO DE ADEQUAÇÃO**Não há reflexo**

60 dias após a publicação da EC nº 141/2026 –
16/12/2026

Enquanto a nova regra não está em vigor, o segundo dia de folga concedido por liberalidade, normalmente o sábado, é dia útil não trabalhado, e não dia de repouso remunerado (por analogia à Súmula 113 do TST). O cálculo do repouso continua o mesmo: as comissões do mês são divididas pelos dias trabalhados e multiplicadas pelos domingos e feriados.

DEPOIS DO PRAZO DE ADEQUAÇÃO**Há reflexo**

A Constituição passa a garantir dois dias de repouso semanal remunerado por semana. Assim, o segundo dia de folga deixa de ser dia útil não trabalhado e passa a ser repouso remunerado. No cálculo do comissionista, isso tem dois efeitos:

- **o multiplicador aumenta:** as comissões passam a ser multiplicadas por todos os dias de repouso do mês, e não só pelos domingos e feriados;
- **o divisor diminui:** o mês passa a ter menos dias de trabalho.

O mesmo acontece com o reflexo das horas extras habituais no repouso (Súmula 172 do TST), que passa a ser calculado sobre os dois dias de repouso da semana.

16

O empregado faltando sem justificativa na semana de trabalho perde um ou os dois repouso semanais remunerados?

O repouso semanal remunerado somente é devido caso o empregado trabalhe durante toda a semana (não tenha faltas no período), assim faltando sem justificativa na semana de trabalho ele perde os dois repouso semanais remunerados.

05 Super empregados

17

Pela proposta os super empregados deixam de ter controle horário, jornada diária e semanal máxima de trabalho, e direito a horas extras?

Sim. Esta é uma inovação. Empregados com curso universitário (nível superior) que percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hoje R\$ 21.188,87) deixam de ser alcançados pelas regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada. Gize-se que a flexibilização não alcança os repouso semanais remunerados que serão garantidos (em número de dois por semana) inclusive para os super empregados.

18

Existe alguma exceção a esta regra geral de ausência de controle horário e limitação de jornada?

Pelo texto aprovado, por liberalidade do empregador, pode ser mantido o controle horário e a limitação de jornada diária e semanal. Também poderá ser estabelecida previsão neste sentido em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A redação não esclarece se contratos individuais de trabalho de super empregados que contenham regras de controle horário e duração do trabalho são recepcionadas ou não pelo novo ditame constitucional.

06 Situações especiais

19

A Emenda prevê algum tratamento diferenciado para os microempreendedores?

Nos termos previstos na Emenda, lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes da Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

20

Como fica o regime 12 por 36 com a diminuição da jornada semanal de trabalho?

O regime 12 por 36 não é afetado pela regra de dois repouso semanais remunerados e também fica dentro dos limites semanais de 42 horas considerada a média de cada semana trabalhada (48 na semana um e 36 na semana dois, resultando em jornada média de 42 horas semanais). Para fins de compatibilização com a jornada de 40 horas será necessário a concessão de intervalo durante a jornada que garanta o limite semanal médio. Todos estes arranjos poderão ser feitos em ajuste individual entre empresa e empregado.

07 Horas extras

21

O cálculo da hora extra também vai alterar com a diminuição da jornada semanal de trabalho e o aumento dos dias de repouso?

A regra legal é de que o empregado que trabalha além da jornada contratada tem direito ao pagamento da hora extra acrescida de adicional. Para fins de cálculo desta hora de trabalho são adotadas ficções jurídicas a partir de uma lógica matemática.

Assim, teremos em uma primeira etapa o divisor 210 (42 horas) e, posteriormente, 200 (40 horas).

HOJE · 44 HORAS

220

divisor atual

A PARTIR DE 16/12/2026

210

42 horas semanais

A PARTIR DE 16/12/2027

200

40 horas semanais

Da escala 6x1 para a 5x2

Entenda como pode ser a nova jornada com 42h e 40h semanais

A reorganização da jornada pode alterar a distribuição das horas de trabalho ao longo da semana. Abaixo, veja uma simulação comparativa de horários em diferentes cenários.

🕒 Horário de entrada	6x1 44h semanais regra atual	5x2 42h semanais a partir de 16/12/2026	5x2 40h semanais a partir de 16/12/2027
07h	07h às 15h20	07h às 16h24	07h às 16h
08h	08h às 16h20	08h às 17h24	08h às 17h
09h	09h às 17h20	09h às 18h24	09h às 18h
10h	10h às 18h20	10h às 19h24	10h às 19h
12h	12h às 20h20	12h às 21h24	12h às 21h
13h	13h às 21h20	13h às 22h24**	13h às 22h

*Na escala 6x1, a simulação considera 7h20 de trabalho por dia durante seis dias. Os horários são exemplos matemáticos e dependem da forma de organização adotada pela empresa. Os horários de saída já consideram 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso (art. 71 da CLT).

**Na entrada às 13h na fase de 42 horas, os 24 minutos trabalhados após as 22h são considerados trabalho noturno, com direito a adicional noturno e hora reduzida (art. 73 da CLT).

Na fase de 42 horas, a jornada diária de 8h24 depende de ampliação do limite diário por convenção ou acordo coletivo de trabalho (ver pergunta 10).

6x1 Jornada atual de referência 6 dias trabalhados por semana 7h20 de trabalho por dia 1 dia de descanso Total: 44 horas semanais	5x2 Fase de 42 horas a partir de 16/12/2026 5 dias trabalhados por semana 8h24 de trabalho por dia 2 dias de descanso Redução de 2 horas semanais em relação às 44h.	5x2 Fase de 40 horas a partir de 16/12/2027 5 dias trabalhados por semana 8 horas de trabalho por dia 2 dias de descanso Redução total de 4 horas semanais em relação às 44h.
--	--	---



O que muda na prática?

Para empresas e departamentos de RH, a mudança exige atenção à distribuição das horas, intervalos, descansos, turnos, banco de horas, horas extras e parametrização do sistema de ponto.

garroux | ADVOGADOS

ADVOCACIA TRABALHISTA EMPRESARIAL

Sua empresa pronta para a nova jornada.

A redução da jornada e o fim da escala 6x1 exigem decisões rápidas e seguras. Revisar escalas, contratos, normas coletivas, controle de ponto e folha de pagamento agora evita passivos amanhã.

A **GARROUX ADVOGADOS** é um escritório de advocacia trabalhista empresarial, dedicado exclusivamente à assessoria e à defesa de empresas, com atuação em todo o país. **Estamos à disposição para auxiliar a sua empresa em todas as questões trabalhistas.**

01**Adequação à Emenda**

Diagnóstico de jornadas, escalas e repousos, com plano de transição para 42 e 40 horas.

02**Negociação coletiva**

Apoio na negociação de acordos e convenções coletivas de trabalho.

03**Consultoria preventiva**

Contratos, aditivos, documentação de RH e políticas internas.

04**Contencioso trabalhista**

Defesa da empresa em reclamações trabalhistas e demais demandas judiciais.

Agende uma reunião



TELEFONE / WHATSAPP

(14) 3500-8863

E-MAIL

contato@garroux.adv.br

Bauru/SP · São Paulo/SP



Decisões trabalhistas exigem estratégia.

Marque um horário com nossos especialistas.

(14) 3500-8863

contato@garroux.adv.br

Bauru/SP · São Paulo/SP