

Fim da escala 6x1

O que muda para as empresas?

Emenda Constitucional nº 141/2026 (PEC 221/2019): jornada de 40 horas semanais, dois dias de repouso semanal remunerado e regras de transição.



Em 14 de outubro de 2026, o Senado Federal aprovou, em dois turnos e por 75 votos a 1, a Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, que põe fim à escala 6x1 e reduz a duração semanal do trabalho de 44 para 40 horas, com dois dias de repouso semanal remunerado e sem redução salarial.

O Senado manteve integralmente o texto aprovado pela Câmara dos Deputados, e a proposta foi promulgada em 16 de outubro de 2026, em sessão solene do Congresso Nacional, como Emenda Constitucional nº 141/2026. Por se tratar de emenda constitucional, o texto não se sujeita a sanção ou veto presidencial.

STATUS ATUAL

Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16/10/2026. Os prazos de transição são contados a partir da publicação da Emenda no Diário Oficial da União.

44h → 40h

Duração semanal máxima.

2 dias

De repouso semanal remunerado, sendo um dia, preferencialmente, aos domingos.

2 meses

Da publicação: limite de 42h.

14 meses

Da publicação: limite de 40h.

TRAMITAÇÃO

CÂMARA

27/05/2026

472 × 22 no 1º turno e 461 × 19 no 2º turno, na forma do substitutivo do dep. Leo Prates.

CCJ DO SENADO

02/09/2026

Parecer favorável do relator, sen. Omar Aziz, com rejeição das emendas apresentadas.

PLENÁRIO DO SENADO

14/10/2026

75 × 1 nos dois turnos. Texto idêntico ao da Câmara, sem retorno.

CONGRESSO NACIONAL

16/10/2026

Promulgação em sessão solene, como EC nº 141/2026.

01 - Principais Mudanças

TEMA	O QUE PREVÊ A EMENDA
Duração do trabalho	Até 8 horas diárias e 40 horas semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva.
Repouso semanal	Dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos.
Regime compensatório	Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo pode estabelecer regime que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês calendário, garantido ao menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. A regra alcança também trabalhadores em regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora.
Regimes diferenciados	Lei poderá disciplinar hipóteses e condições de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso, respeitados os limites constitucionais de jornada, turnos ininterruptos de revezamento e repouso.
Salários e pisos	A redução da jornada e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive dos pisos salariais.
Normas coletivas	Cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a Emenda ficam sem efeito dois meses após a publicação.
Jornadas de até 40 horas	Não haverá redução proporcional das jornadas já fixadas em até 40 horas semanais, mas aplicam-se os dois dias de repouso.
Altos empregados	Empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS não se sujeitam às regras de duração e de controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva, respeitado o repouso semanal.
MEI, ME e EPP	Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

Cronograma de implementação

PUBLICAÇÃO	Entrada em vigor da Emenda Início da contagem dos prazos. Entram em vigor os dispositivos da Emenda, com exceção do novo inciso XV (dois dias de repouso).
+2 MESES	42 horas, dois dias de repouso e fim das cláusulas incompatíveis Duração máxima de 42 horas semanais, vigência dos dois dias de repouso semanal remunerado e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis.
+14 MESES	40 horas semanais Duração máxima de 40 horas semanais, observado o limite de 8 horas diárias.

02 - Os dispositivos da Emenda

Além de alterar o art. 7º da Constituição, a Emenda traz artigos próprios que disciplinam a transição e seus efeitos sobre os contratos de trabalho e os instrumentos coletivos.

ARTIGO	CONTEÚDO	O QUE MUDA
Art. 1º	Altera o art. 7º da Constituição: novos incisos XIII (8h diárias e 40h semanais) e XV (dois dias de repouso), e inclui os §§ 2º (regime compensatório coletivo) e 3º (regimes diferenciados por lei).	Limite semanal passa de 44 para 40 horas, e o repouso, de um para dois dias por semana.
Art. 2º	A redução da duração do trabalho e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos em vigor, sem qualquer redução salarial; a regra alcança os pisos salariais.	Contratos vigentes são alcançados; salários e pisos não podem ser reduzidos.
Art. 3º	Cláusulas coletivas sobre duração do trabalho e repouso incompatíveis com a Emenda ficam sem efeito dois meses após a publicação.	Normas coletivas incompatíveis deixam de produzir efeitos ao fim do prazo.

ARTIGO	CONTEÚDO	O QUE MUDA
Art. 4º	Não há redução proporcional das jornadas já fixadas em até 40 horas semanais, sem prejuízo dos dois dias de repouso.	Quem já tem jornada de até 40h mantém a jornada, mas passa a ter dois dias de repouso.
Art. 5º	Lei complementar poderá prever medidas transitórias para MEI, ME e EPP, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.	Possível tratamento transitório para pequenos negócios, a depender de lei complementar.
Art. 6º	Dois meses após a publicação, a duração normal não excederá 42 horas semanais; um ano depois desse prazo, 40 horas.	Redução em duas etapas: 44h → 42h → 40h.
Art. 7º	No período de 42 horas, convenção ou acordo coletivo poderá ampliar a duração diária para distribuir a jornada semanal, respeitado o repouso.	Na primeira etapa, jornada diária acima de 8 horas depende de norma coletiva.
Art. 8º	Altos empregados (diploma de nível superior e remuneração de pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS) não se sujeitam às regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva. Não se aplica a empregados públicos; competência da Justiça do Trabalho.	Altos empregados ficam fora dos limites e do controle de jornada, mantidos os dois dias de repouso.
Art. 10	O novo inciso XV (dois dias de repouso) entra em vigor dois meses após a publicação; os demais dispositivos, na data da publicação.	Dois dias de repouso exigíveis após dois meses; as demais regras valem desde a publicação.

03 - Aspectos práticos da nova jornada

- **A escala 6x1 estará proibida?**

Dois meses após a publicação, passa a vigorar o direito a dois dias de repouso semanal remunerado. Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo pode adotar regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso por semana dentro do mês calendário, garantido ao menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

- **As folgas precisam ocorrer aos sábados e domingos?**

Não. A Emenda determina apenas que um dos dois dias de repouso seja preferencialmente aos domingos.

- **Os salários e os pisos poderão ser reduzidos?**

Não. A redução da jornada e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos em vigor sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, e a regra alcança expressamente os pisos salariais.

- **Qual o efeito sobre o valor da hora?**

Como o salário mensal é mantido e a jornada diminui, o valor do salário-hora aumenta. Pelo critério usual de cálculo, o divisor passa de 220 para 210 (42 horas) e para 200 (40 horas), com reflexo nas parcelas calculadas por hora, como horas extras e adicional noturno.

- **Como distribuir 42 horas na semana durante a transição?**

No período de 42 horas, convenção ou acordo coletivo poderá ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da jornada semanal, respeitado o repouso semanal remunerado.

- **E quem já trabalha 40 horas ou menos?**

Essas jornadas não serão reduzidas proporcionalmente, mas os empregados passam a ter direito aos dois dias de repouso semanal remunerado.

- **O que acontece com as convenções e acordos coletivos vigentes?**

As cláusulas sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda ficam sem efeito dois meses após a publicação.

- **A compensação de horários continua possível?**

Sim. O novo inciso XIII mantém a faculdade de compensação de horários e de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva, observados os novos limites.

- **Como ficam os regimes diferenciados?**

O regime compensatório por norma coletiva alcança também os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora. Além disso, lei poderá dispor sobre hipóteses e condições de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso, respeitados os limites constitucionais. No Senado, o relator destacou a necessidade de regulamentação de situações setoriais específicas.

- **Empregados de alta qualificação também terão a jornada reduzida?**

Não. O empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS não se sujeita às regras de duração do trabalho e de controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em acordo ou convenção coletiva, respeitado o repouso semanal. A regra não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta, e as ações sobre o tema são de competência da Justiça do Trabalho.

- **Haverá regras diferentes para MEI, ME e EPP?**

Poderá haver. Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos para esses empregadores, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

- **Quando as regras entram em vigor?**

Os dois dias de repouso passam a valer dois meses após a publicação; os demais dispositivos, na data da publicação. O limite de 42 horas vale a partir de dois meses da publicação, e o de 40 horas, um ano depois.

04 - Expectativas no ambiente empresarial

As principais preocupações envolvem o custo da mão de obra, a eventual ampliação de equipes, a manutenção da produtividade e a reorganização de operações contínuas. Segundo dados do Ipea citados nos debates no Senado, cerca de 80% dos contratos com jornada superior a 40 horas remuneram até dois salários mínimos.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, cerca de 14,8 milhões de trabalhadores estão hoje na escala 6x1, pouco mais de um terço do emprego formal. Com base na RAIS, a CNC estima 35,7 milhões de celetistas com jornada entre 40 e 44 horas semanais (cerca de 62% do total); no comércio, 93% dos empregados formais do varejo e 92% do atacado cumprem mais de 40 horas.

Quanto ao custo, a CNI estima impacto de até R\$ 267,2 bilhões por ano, com alta de 7% na folha nacional e de quase 12% nos custos de pessoal das micro e pequenas empresas. A CNC projeta R\$ 122,4 bilhões por ano no comércio (21% da folha do setor) e R\$ 235 bilhões em serviços. São estimativas de entidades empresariais, com premissas e metodologias próprias.

Comércio, indústria, logística, construção civil, saúde, energia, petróleo e gás e serviços tendem a exigir atenção especial, sobretudo nas operações contínuas e nas escalas de revezamento. Como a Emenda reserva à convenção e ao acordo coletivo a ampliação da jornada diária na transição e o regime compensatório de repousos, a negociação coletiva deve ganhar protagonismo.

Entre as entidades empresariais, prevalecem as preocupações com custo, competitividade, preços e emprego formal, e setores como saúde, turismo e eventos consideram curto o prazo de dois meses para a primeira etapa. No Senado, houve manifestações por uma transição responsável e por contrapartidas aos empregadores. Os defensores da medida destacam mais tempo de descanso com salário preservado e possíveis ganhos de produtividade e redução do absenteísmo.

05 - Como as empresas devem se preparar

AGORA até a publicação	ATÉ 2 MESES 42h e dois repousos	ATÉ 14 MESES jornada de 40h
Mapeamento das jornadas identificar, por unidade, escalas com um único repouso, jornadas acima de 40h, regimes diferenciados e cargos de alta remuneração. Simulação de custos projetar o impacto no valor-hora, nas horas extras e nos pisos, comparando horas extras, contratações, redesenho de turnos e automação. Diagnóstico coletivo levantar normas vigentes e cláusulas que ficarão sem efeito.	Negociação coletiva avaliar ampliação da jornada diária (art. 7º) e regime compensatório (§ 2º). Folha e ponto parametrizar valor-hora, pisos e novas escalas. Altos empregados revisar enquadramento e controle de jornada (art. 8º). Comunicação informar empregados e lideranças. Documentação formalizar políticas internas e registrar as decisões de adequação, para reduzir litígios.	Reorganização operacional redimensionar equipes, escalas e revezamentos. Contratos revisar cláusulas de reajuste e alocação de custos com clientes e fornecedores. Gestão de riscos auditar o cumprimento e prevenir passivos.

06 - Considerações finais

A mudança vai além da escala: repercute sobre custos, produtividade, governança e organização operacional. Com dois meses até a primeira etapa e a perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis nesse mesmo prazo, o planejamento antecipado e a negociação coletiva serão determinantes para uma transição juridicamente segura e eficiente.