

Fim da escala 6x1 e jornada de 40 horas: o que muda, quando muda e o que o empregador deve fazer agora

15.10.2026 5 minutos de leitura



Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Em resumo

A PEC 221/2019, aprovada pelo Congresso Nacional em 14.10.2026, acaba com a escala 6x1 e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial. A transição é contada da publicação da emenda: em 2 meses, passam a valer a jornada de 42 horas, os 2 dias de repouso semanal remunerado e a perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis; em 14 meses, a jornada chega a 40 horas. O empregador deve mapear jornadas, simular custos e negociar com o sindicato desde já.

A PEC nº 221/2019, que prevê o fim da escala 6x1 e reduz a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, foi aprovada pelo Senado Federal em 14 de outubro de 2026. A Emenda Constitucional será promulgada pelo Congresso Nacional nos próximos dias e as primeiras mudanças devem ser implementadas dois meses após a publicação da Emenda no Diário Oficial, o que deve acontecer imediatamente após a promulgação. Sendo assim, as empresas precisarão começar a se adequar à novidade legislativa o quanto antes.

Para entender os principais pontos de atenção da PEC, a cronologia das alterações e um checklist com as primeiras medidas, a área de Direito Trabalhista do BMA Advogados produziu um infográfico explicativo e está à disposição para auxiliar na adequação às novas regras. Em caso de dúvidas, não hesite em nos procurar.

Faça o download do infográfico em PDF ou leia o conteúdo completo abaixo.

Aprovação e próximos passos

- **27.5.2026 • Plenário da Câmara aprova**

PEC aprovada em dois turnos e enviada ao Senado.

- **14.10.2026 • Plenário do Senado aprova**

Aprovada em dois turnos, sem alterar o texto da Câmara. Segue para promulgação, sem sanção presidencial.

Prazos contados da publicação da emenda ("D"):

- **D • Promulgação e publicação**

Promulgação pelas Mesas da Câmara e do Senado (data a definir) e publicação no DOU.

- Vigência imediata dos demais dispositivos, inclusive o art. 8º (art. 10, II).

- **D+2m • Prazo crítico**

Transição 44h → 42h: 2 meses

- Jornada máxima de 42h semanais (art. 6º, I);
- 2 dias de RSR: fim da escala 6x1 (art. 10, I);
- cláusulas de CCT/ACT incompatíveis ficam sem efeito (art. 3º).

- **D+1a • Contratos públicos**

Termo final do aditamento. Depois dele, a nova jornada alcança os empregados alocados independentemente do aditivo (art. 9º, § 2º).

- **D+14m • 40 horas**

Transição 42h → 40h: 12 meses

Jornada máxima de 40h semanais (art. 6º, II): 1 ano após a etapa de 42h. Até lá, CCT/ACT pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42h (art. 7º).

O que muda no art. 7º da Constituição

Inciso XIII • duração do trabalho

44h → 40h semanais, mantido o limite de 8h diárias

Inciso XV • repouso semanal

6x1 → 5x2

2 dias de RSR, um preferencialmente aos domingos

Novos §§ 2º e 3º

- Excepcionalmente, CCT/ACT pode instituir compensação de repouso: média de 2 dias por semana no mês, com ao menos 1 dentro de cada semana.

- Lei poderá disciplinar regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV.

Regras de transição e salvaguardas

Irredutibilidade salarial (art. 2º)

Aplica-se aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive pisos salariais.

- **Art. 4º:** jornadas já fixadas em até 40h não são reduzidas proporcionalmente, mas terão direito a 2 dias de RSR.
- **Art. 5º:** lei complementar poderá prever medidas transitórias para MEI, ME e EPP, condicionadas à manutenção do emprego.
- **Art. 7º:** durante a transição, CCT/ACT pode ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição das 42h, respeitados os 2 dias de RSR.
- **Art. 9º:** contratos com a Administração Pública (redução condicionada a aditivo em até 1 ano).

Pontos de atenção para o empregador

Cláusulas de normas coletivas perdem efeito em 2 meses

Cláusulas incompatíveis caem antes do fim da vigência da CCT/ACT.

Novo regime do art. 8º

Empregado com diploma superior e remuneração $\geq 2,5x$ o teto do RGPS fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva, mantidos os 2 dias de RSR. Não se aplica a empregados públicos.

Regimes especiais poderão ser regulados por lei

12x36, turnos de revezamento e escalas setoriais aguardam regulamentação (§ 3º).

Checklist: o que fazer agora

- Mapear empregados por jornada e escala (44h, 6x1, 12x36, turnos).
- Simular custos: quadro, horas extras, novas escalas 5x2 e reflexos do 2º RSR (comissionistas e horistas).
- Negociar com o sindicato: compensação de repousos e jornada diária da transição.
- Ajustar contratos, regulamento interno, ponto eletrônico e folha de pagamento.
- Avaliar quais cargos se enquadram no art. 8º e como formalizar a exceção.
- Contratos públicos: preparar e realizar aditivos contratuais antes do prazo de 1 ano.

Monitorar a promulgação da Lei Complementar de que trata o art. 5º, que poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos decorrentes da mudança, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Pontos principais

Quando o fim da escala 6x1 começa a valer para as empresas?

A Emenda Constitucional será promulgada pelo Congresso Nacional nos próximos dias. As primeiras mudanças devem ser implementadas dois meses após a publicação da Emenda no Diário Oficial.

Quais são os prazos de transição para as jornadas de 42 e de 40 horas semanais?

Prazos contados da publicação da emenda ("D"):

- Transição 44h → 42h: 2 meses
- Transição 42h → 40h: 12 meses

O que passa a valer dois meses após a publicação da emenda constitucional?

Jornada máxima de 42h semanais (art. 6º, I); 2 dias de RSR: fim da escala 6x1 (art. 10, I); cláusulas de CCT/ACT incompatíveis ficam sem efeito (art. 3º).

A redução da jornada permite reduzir salários ou pisos salariais dos empregados?

Aplica-se aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive pisos salariais.

O que acontece com cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras?

Cláusulas incompatíveis caem antes do fim da vigência da CCT/ACT.

Quais empregados ficam fora das regras de controle de jornada pelo novo art. 8º?

Empregado com diploma superior e remuneração $\geq 2,5x$ o teto do RGPS fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva, mantidos os 2 dias de RSR. Não se aplica a empregados públicos.

Como ficam a escala 12x36, os turnos de revezamento e as escalas setoriais?

12x36, turnos de revezamento e escalas setoriais aguardam regulamentação (§ 3º). Lei poderá disciplinar regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV.

Empresas com contratos com a Administração Pública têm prazo diferente para reduzir a jornada?

Art. 9º: contratos com a Administração Pública (redução condicionada a aditivo em até 1 ano). Termo final do aditamento. Depois dele, a nova jornada alcança os empregados alocados independentemente do aditivo (art. 9º, § 2º).

O BMA Advogados é um dos principais escritórios *full service* do Brasil, reconhecido por assessorar empresas e investidores nas operações mais relevantes e sofisticadas do mercado.

Este material tem caráter informativo e foi elaborado pela área de Direito Trabalhista do BMA Advogados com base no texto aprovado (PEC 221/2019). Não constitui opinião legal sobre casos concretos. Em caso de dúvidas, entre em contato com o nosso time.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



Larissa Medeiros Rocha