

Fim da escala 6x1 aprovada na Câmara, entrada em vigor da nova redação da NR-1 e mais notícias de maio

02.06.2026 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Informativos ESG Trabalhista
Newsletter: Direito Trabalhista

Câmara dos Deputados aprova o fim da escala 6x1 e a redução da jornada de 44 horas semanais

A proposta de emenda à Constituição (PEC) que prevê a redução da jornada de trabalho no Brasil, em duas etapas, das atuais 44 horas para 40 horas semanais foi aprovada em dois turnos na Câmara dos Deputados no último dia 27 de maio.

O texto aprovado estabelece, entre outros aspectos, que, 60 dias após a promulgação da nova emenda constitucional, a jornada máxima semanal será reduzida para 42 horas, assegurando-se dois dias de repouso remunerado por semana, sendo um deles, preferencialmente, aos domingos. Após 12 meses dessa alteração, a jornada máxima semanal será definitivamente fixada em 40 horas.

A PEC também dispõe que uma lei complementar deverá definir regras próprias de jornada e escala de trabalho aplicáveis aos microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, desde que assegurada a manutenção dos empregos.

Além disso, o texto prevê que profissionais com salário superior a R\$ 21.188,88 (2,5x o teto do RGPS) e nível superior não estarão sujeitos às regras de duração e controle de jornada, exceto por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. No que se refere aos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta que envolvam emprego direto de mão de obra — incluindo contratos de terceirização, concessões, permissões e parcerias público-privadas —, a redução da jornada somente passará a produzir efeitos após a celebração de aditivo contratual, com prazo de até 12 meses para adaptação.

Para passar a valer, a PEC deverá ainda ser aprovada em votação em dois turnos no Senado Federal, com o quórum mínimo de 49 votos favoráveis, além de promulgada pelas mesas de ambas as Casas legislativas.

- **SAIBA MAIS**
- **VEJA TAMBÉM**

Nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) entra

em vigor - Saúde Mental e Riscos Psicossociais em foco

Conforme destacado no nosso Informativo Trabalhista referente ao mês de março, a nova redação da NR-1 entrou em vigor no último dia 26 de maio, com a inclusão dos riscos psicossociais no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais.

Nesse contexto, tornou-se obrigatório às empresas identificar, avaliar e controlar fatores capazes de afetar a saúde mental dos trabalhadores, podendo eventual omissão resultar em autuações, aplicações de multas administrativas e repercussões até mesmo em esfera judicial.

Em linhas gerais, a NR-1, em sua nova redação, estabelece diretrizes gerais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, exigindo a adoção de medidas imediatas de prevenção, a avaliação da severidade dos riscos com base em probabilidade e impacto, bem como a ampliação da participação dos trabalhadores ao longo de todo o processo de identificação, análise e controle de perigos — incluindo, agora, os riscos psicossociais.

A norma também reforça que o empregador deve definir metodologia adequada à sua realidade, não havendo modelo único obrigatório, conforme orientações constantes dos manuais e guias oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que detalham possíveis ferramentas e abordagens para essa avaliação. **Para uma visão prática e consolidada desses pontos, recomendamos, ainda, a consulta ao infográfico elaborado pelo BMA**, que sintetiza os principais aspectos e orientações aplicáveis e poderá ser acessado através do link abaixo.

- **VEJA A ÍNTEGRA DA NR-1**
- **BAIXE O INFOGRÁFICO FEITO PELO BMA**

STF confirma a constitucionalidade da Lei de Igualdade Salarial

Em julgamento realizado no dia 14 de maio de 2026, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023, chamada de Lei da Igualdade Salarial.

A controvérsia foi submetida ao STF por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7612 e nº 7631, ajuizadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e pelo Partido Novo, e da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 92 ajuizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário.

A legislação ora considerada como constitucional pelo STF, além de ampliar a fiscalização contra a discriminação salarial e estimular a criação de canais específicos para denúncias, dispõe que empresas com 100 ou mais empregados devem subsidiar os elementos para elaboração dos relatórios de transparência salarial semestralmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e disponibilizá-los ao público em geral. Além disso, uma vez

constatadas eventuais desigualdades injustificadas, deverão ser implementados de planos de ação com a participação do Sindicato da categoria, com metas e prazos definidos para a mitigação das disparidades salariais.

- **SAIBA MAIS**

STF e TST debatem regras sobre o Incidente de Desconsideração de Personalidade Jurídica na Recuperação Judicial

Neste último mês, STF e TST proferiram relevantes decisões acerca da competência para o julgamento do Incidente de Desconsideração de Personalidade Jurídica (IDPJ) envolvendo empresas em Recuperação Judicial.

No âmbito do STF, foi publicada decisão monocrática proferida pelo ministro Dias Toffoli em 05 de maio de 2026 nos autos da Reclamação Constitucional nº 94.107, determinando a remessa da controvérsia relativa ao IDPJ ao juízo onde tramita a Recuperação Judicial. Através desta decisão, e com fundamento no Tema 90 de Repercussão Geral, o STF confirmou a força atrativa do juízo recuperacional, conferindo-lhe assim a competência para apreciação da matéria.

Por sua vez, em 08 de maio de 2026, o Pleno do TST, durante o julgamento do Tema 26 do Incidente de Recursos Repetitivos, firmou o entendimento que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar o IDPJ instaurado em face de empresa em Recuperação Judicial, exceto se houver ordem expressa do juízo recuperacional para suspender atos executórios em face dos sócios da empresa recuperanda.

- **SAIBA MAIS SOBRE O TEMA 26**
- **CONFIRA A DECISÃO PROFERIDA NA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 94.107**

Novo sistema do PAT entra em vigor com atualização cadastral obrigatória para empresas e profissionais

O Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") disponibilizou o novo sistema do Programa de Alimentação do Trabalhador ("PAT"), que passa a centralizar os serviços de cadastro e atualização das informações dos participantes do programa. Com a mudança, todas as empresas e profissionais já inscritos no PAT deverão atualizar seus dados obrigatoriamente no novo ambiente digital, sob pena de perda de acesso aos serviços após a desativação do sistema antigo.

O processo de migração será realizado em duas etapas: (i) entre 15 de maio e 15 de junho de 2026, o acesso à plataforma para realização do cadastro será exclusivo para nutricionistas que atuam no âmbito do PAT; (ii) de 15 de junho a 15 de julho, o acesso será liberado para empregadores, fornecedoras de alimentação coletiva e facilitadoras responsáveis pela emissão dos benefícios.

O MTE destacou que, a partir de 16 de julho, o sistema anterior será desativado, tornando obrigatória a atualização cadastral no novo sistema, que busca ampliar a transparência, a rastreabilidade e a eficiência na gestão do PAT.

- **SAIBA MAIS**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso