

Fim da escala 6x1: o que o RH precisa ter pronto até 16 de dezembro

Caio Kuster, Diretor Jurídico da ABRH-ES

17 de outubro de 2026

A Emenda Constitucional 141 foi publicada no Diário Oficial da União de 16 de outubro de 2026, em edição extra. Ela reduz o limite da jornada semanal de 44 para 40 horas, em duas etapas, garante dois dias de repouso semanal remunerado e proíbe qualquer redução de salário por causa da mudança.

Para quem trabalha com gestão de pessoas, a Emenda chega como um calendário de execução: escalas, dimensionamento de equipes, ponto, folha, negociação coletiva e comunicação interna. O primeiro marco cai em dezembro.

O calendário

Os prazos contam da publicação, e não da promulgação, e são contados em meses, e não em dias.

Quando	O que passa a valer
Desde 16/10/2026	Proibição de reduzir salário por causa da nova jornada, inclusive pisos (art. 2º). Exceção ao controle de jornada para empregados com diploma e alta remuneração (art. 8º). Até o próximo marco, a jornada continua limitada a 44 horas, com um repouso semanal.
Dezembro de 2026	Limite de 42 horas semanais; dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente no domingo; perda de efeito das cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda (arts. 3º, 6º, I, e 10, I).
Até 16/10/2027	Aditamento dos contratos com a administração pública vigentes em 16/10/2026 que envolvem emprego direto de mão de obra (art. 9º).
Dezembro de 2027	Limite de 40 horas semanais (art. 6º, II).

Há duas contagens possíveis para os marcos de dezembro. Uma coloca o início das regras novas em 16 de dezembro. A outra faz o prazo terminar em 16 de dezembro e as regras começarem a valer no dia 17, na mesma lógica que o STJ usou para fixar a vigência do Código de Processo Civil de 2015. Para o RH, a referência prudente é ter tudo pronto até 16 de dezembro de 2026, e a mesma lógica vale para dezembro de 2027.

Duas folgas, sem exigência de sábado e domingo

A escala de seis dias de trabalho e um de folga deixa de caber como rotina permanente. O texto exige dois repouso por semana e diz que um deles será preferencialmente no domingo. Não exige que sejam sábado e domingo, nem que sejam dias seguidos.

Excepcionalmente, acordo ou convenção coletiva pode criar regime compensatório que respeite a média de dois repouso por semana dentro do mês-calendário, com pelo menos um repouso a cada semana de trabalho (novo § 2º do art. 7º). Uma semana com seis dias trabalhados continua possível nesse arranjo, mas depende de norma coletiva. Acordo individual não basta.

A conta das 42 horas em cinco dias

A Constituição manteve o limite de oito horas diárias. Cinco dias de oito horas somam 40 horas. Para distribuir as 42 horas da transição em cinco dias, a jornada normal passaria a 8 horas e 24 minutos, e a Emenda só permite ampliar a duração diária, nesse período, por

acordo ou convenção coletiva (art. 7º da Emenda). Sem norma coletiva, a escala de cinco dias tende a ficar em 40 horas já em dezembro. Essa conta afeta diretamente o dimensionamento: quantos postos perdem horas de cobertura e como repor.

Negociação coletiva: começar agora

Os marcos de dezembro também encerram os efeitos das cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda, com ou sem nova negociação (art. 3º). Sem acordo novo, vale a regra geral: 42 horas e dois repouso. O regime compensatório com sexto dia trabalhado e, durante a transição, a jornada diária acima de oito horas dependem de acordo ou convenção coletiva.

O ponto de partida é levantar os sindicatos e os instrumentos coletivos aplicáveis a cada estabelecimento, com vigência e data-base; marcar as cláusulas de jornada, escala, banco de horas, compensação e feriados; e definir quem conduz cada negociação. A negociação seguirá dentro dos novos limites: o repouso semanal remunerado está entre os direitos que não podem ser suprimidos nem reduzidos por acordo ou convenção (CLT, art. 611-B, IX).

Escala de 12 horas e turnos

A 12x36 e as escalas de 12 horas com o mesmo número de dias de trabalho e de folga (2x2, 3x3, 4x4) dão, em média, 42 horas por semana, com semanas de 36 e de 48 horas. Essa média supõe as 12 horas inteiras como trabalho, com o intervalo indenizado. Se o intervalo de uma hora for usufruído, ele não entra na duração do trabalho (CLT, art. 71, § 2º), e a média cai para 38,5 horas, embora a semana de quatro plantões ainda chegue a 44. A Emenda não tratou dessas escalas, e a convivência entre médias, semanas mais longas e os novos limites semanais ainda vai ser discutida. Cada uma delas precisa de revisão antes do fim da transição, a começar pela forma como o intervalo é concedido e pago e pelo instrumento que instituiu a escala, que pode ser acordo individual escrito ou norma coletiva (CLT, art. 59-A).

O turno ininterrupto de revezamento não foi alterado: continua com jornada de seis horas, salvo negociação coletiva (CF, art. 7º, XIV), e o TST admite fixá-la em até oito horas por negociação (Súmula 423).

Folha e ponto

A proibição de redução salarial é ampla: "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", alcança os contratos em vigor e vale para os pisos (art. 2º). Quem já trabalha 40 horas ou menos não tem redução proporcional de jornada, mas passa a ter os dois repouso (art. 4º). O que conta como jornada continua igual: tempo à disposição do empregador entra na conta (CLT, art. 4º), e o deslocamento de casa ao posto de trabalho não entra (art. 58, § 2º).

Alguns critérios de cálculo ainda dependem de definição. O TST aplica o divisor 200 para 40 horas semanais (Súmula 431); para 42 horas, o divisor 210 é a aplicação proporcional dessa lógica, ainda sem confirmação. Os dois dias de repouso são remunerados, mas a Lei 605/1949 foi escrita para um dia, e o reflexo das horas extras habituais (Súmula 172 do TST) sobre dois dias não está definido. Para horistas, comissionistas, tarefeiros e quem recebe por produção, a Emenda proíbe a redução, mas não diz como ajustar as fórmulas.

Nesses pontos, cada critério adotado deve preservar a remuneração, observar a norma coletiva, ficar documentado e ser revisto quando vier regulamentação. O PL 1838/2026, do Executivo, que altera a CLT e a Lei 605/1949, tramita na Câmara. Antes de dezembro, vale rodar escala, ponto e folha com casos reais simulados.

Domingo e feriado trabalhados sem folga compensatória continuam pagos em dobro (Súmula 146 do TST; Lei 605/1949, art. 9º).

Empregados com diploma e alta remuneração

Desde 16 de outubro, as regras de duração e controle de jornada não se aplicam ao empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (art. 8º). Em 2026, com o teto de R\$ 8.475,55, o valor é R\$ 21.188,88. O controle continua possível por decisão do empregador ou por norma coletiva. Os dois repousos valem para esses empregados, a exceção não alcança empregados públicos e as disputas ficam na Justiça do Trabalho.

O critério é diferente do que a CLT usa para o chamado hipersuficiente, que pode negociar individualmente as matérias do art. 611-A: diploma e salário mensal de pelo menos duas vezes o teto (art. 444, parágrafo único). Muda o multiplicador e muda a base, remuneração num caso e salário no outro, e o valor acompanha o reajuste anual do teto. Quem enquadrar empregados no art. 8º precisa conferir os requisitos e manter coerência entre a política de jornada, os controles de fato usados e a norma coletiva.

Contratos e regimes específicos

O aprendiz tem contrato de trabalho especial (CLT, art. 428) e, como empregado, recebe os dois repousos. O estagiário tem lei e jornada próprias (Lei 11.788/2008, art. 10), e a Emenda não trata do estágio. No tempo parcial, as duas modalidades da CLT ficam abaixo de 40 horas (art. 58-A): não há redução, mas há os dois repousos.

Para os empregados em contratos com o poder público, a redução de horas vale com o aditamento ou, no máximo, em 16 de outubro de 2027 (art. 9º). Contratos aditados nos dois primeiros meses seguem os marcos gerais (art. 9º, § 3º). Se os dois repousos já valem em dezembro para esses empregados é ponto controvertido. Para MEI, microempresa e empresa de pequeno porte, não há transição automática: a Emenda permite que lei complementar crie medidas transitórias, condicionadas à manutenção de empregos (art. 5º), e essa lei ainda não existe.

A Emenda também permite que lei crie regimes diferenciados por setor, respeitados os limites de jornada e repouso (novo § 3º do art. 7º). Mudar os próprios limites exigiria nova emenda.

A conversa com as equipes

A mudança tem alta visibilidade, e muitos empregados esperam "sábado e domingo livres", o que o texto não garante. Escalas, horários de entrada e saída e dias de folga vão mudar ao mesmo tempo, e isso mexe com a rotina das famílias. As orientações às equipes precisam separar o que já está definido, o que depende de negociação e o que aguarda regulamentação, com as datas certas. Lideranças que montam escala devem receber as mesmas respostas antes das equipes, de preferência num roteiro único de perguntas e respostas.

Até 16 de dezembro

O primeiro passo é mapear as escalas reais, e não só as previstas em contrato, separando quem trabalha acima de 40 horas, quem faz seis dias, 12x36, turnos, domingos e feriados, e quem é horista, comissionista ou recebe por produção. Com esse retrato, dá para simular o dimensionamento: quais postos perdem horas de cobertura e se a resposta passa por redistribuição, produtividade ou reforço da equipe.

Em paralelo, convém levantar sindicatos, instrumentos coletivos e datas-base e abrir a negociação; revisar banco de horas, acordos de compensação e regras de aprovação de horas extras; ajustar ponto e folha com critérios documentados, testando com casos reais antes de dezembro; e conferir os enquadramentos no art. 8º. Nos contratos com o poder público, o pedido de aditamento precisa ser alinhado com a área contratual. O roteiro de comunicação para lideranças e equipes deve estar pronto antes de as novas escalas serem anunciadas.

A Emenda fixa o mesmo piso para todos. Em cada empresa, a passagem até ele vai exigir do RH o equilíbrio entre os direitos das pessoas, a continuidade da operação e uma negociação coletiva bem conduzida.

Fontes: Emenda Constitucional 141/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra); Constituição Federal, art. 7º; CLT, arts. 4º, 58, 58-A, 59-A, 71, 428, 444, 611-A e 611-B; Lei 605/1949, arts. 7º e 9º; Lei 11.788/2008; STJ, Enunciado Administrativo n. 1; Súmulas 146, 172, 423 e 431 do TST; Portaria Interministerial MPS/MF 13/2026; PL 1838/2026 (Câmara dos Deputados).