VOL. 7 · BIBLIOTECA VIRTUAL TRABALHISTA

Fim da Escala 6x1

O que muda para a indústria e por que agir agora

Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026

- **O que foi aprovado**
- O que muda na prática
- A base de cálculo
- A convenção coletiva
- Cada empresa é um caso

44h

↓

40h

e 2 repousos por semana, sem redução de salário

CTRTI Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão

FIEG Federação das Indústrias do Estado de Goiás

Informação sujeita a atualização: o tema ainda gera insegurança jurídica.

→ Sobre este material

Este material faz parte da Biblioteca Virtual Trabalhista, produzida pelo CTRTI-FIEG. O objetivo é levar informação jurídica trabalhista diretamente ao empresário, em linguagem clara, para quem toma decisões.

Por que ler agora

A Emenda Constitucional nº 141/2026 foi publicada em 16/10/2026, e os prazos já estão correndo. Este volume mostra o que muda e por que a negociação coletiva será decisiva.

Material em atualização

Ainda há dúvidas sobre a aplicação da Emenda e regulamentação pendente. Este material será atualizado sempre que surgirem novas normas ou decisões.

Índice

1. O que foi aprovado
2. O que muda na prática
3. A base de cálculo
4. Por que a convenção coletiva será decisiva
5. Cada empresa é um caso

1 O que foi aprovado

A PEC 221/2019 foi aprovada pela Câmara e pelo Senado e promulgada como Emenda Constitucional nº 141, publicada em 16/10/2026. Os prazos já estão correndo.

42h

A partir de 16/12/2026

2 meses após a publicação (16/10/2026), já com 2 repousos por semana

40h

A partir de 16/12/2027

1 ano após a 1ª etapa, com até 8 horas por dia

2

repousos remunerados

por semana, um deles preferencialmente aos domingos

A Agência Senado indicou 15/12/2026 para o início da 1ª etapa. Por cautela, o ideal é estar adequado já nessa data.

1 As regras principais

✓ **Sem redução salarial**	Fica proibida qualquer redução de salário, nominal ou proporcional, inclusive dos pisos salariais.
✓ **Contratos em vigor**	As novas regras se aplicam aos contratos de trabalho atuais, conforme as etapas da transição.
✓ **Cláusulas coletivas**	A partir de 16/12/2026 (2 meses após a publicação), perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda.

2 O que muda na prática

A nova regra parece simples, mas, quando aplicada às escalas da indústria, levanta questões que cada empresa precisa enfrentar antes do prazo.

01	**Jornada diária**	42 horas em 5 dias passam do limite de 8 horas diárias. A Emenda autoriza expressamente a convenção ou o acordo coletivo a ampliar a jornada diária na transição. Sem essa norma coletiva, há risco de as horas acima de 8 por dia serem consideradas extras, e o tema ainda é controvertido.
02	**Seis dias por semana deixam de ser regra**	Escalas de segunda a sábado precisam ser redesenhadas, e a operação aos sábados exige nova organização das equipes.
03	**Escalas especiais em revisão**	6x2, 12x36 e turnos ininterruptos são afetados de formas diferentes, e algumas podem se tornar irregulares se nada for feito.

2 O que muda na prática (continuação)

04	**Cláusulas da convenção**	A partir de 16/12/2026, deixam de valer as cláusulas de jornada e de repouso incompatíveis com a Emenda. As demais cláusulas continuam valendo.
05	**Compensação e banco de horas**	Continuam possíveis por acordo ou convenção coletiva. Ainda há dúvida se o acordo individual segue válido; o caminho mais seguro é a previsão na convenção.
06	**Alta remuneração**	Desde 16/10/2026, quem tem diploma de nível superior e ganha a partir de 2,5 vezes o teto do INSS (R$ 21.188,88 em 2026) fica fora das regras de jornada e controle de ponto (art. 8º), salvo previsão da empresa ou da convenção. Os dois repousos continuam garantidos. Para gestores sem os dois requisitos, ainda há dúvida.

2 O que muda na prática (continuação)

07	**Contratos com mão de obra**	Revise os contratos com clientes e fornecedores. Com o poder público, nos contratos vigentes em 16/10/2026, a redução depende de aditamento de reequilíbrio até 16/10/2027; sem ele, vale ao fim desse prazo, com salário mantido.
08	**Regulamentação pendente**	A Emenda permite que lei trate de regimes diferenciados de jornada e que lei complementar crie medidas de transição para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção do emprego. Nenhuma foi editada ainda; até lá, valem as regras gerais.

Boa parte desses pontos será definida na convenção coletiva da sua categoria.

3 A base de cálculo

O salário não pode ser reduzido. A dúvida está em como calcular o valor da hora quando a jornada diminui e o empregado ganha mais um repouso remunerado. Há duas leituras, nenhuma pacificada, e o tema ainda gera insegurança jurídica.

Leitura 1: salário mantido, divisor menor

Segue a lógica da Súmula 431 do TST. O divisor passa de 220 para 210 na primeira etapa e para 200 na segunda. O salário mensal não muda e o valor da hora sobe.

Leitura 2: valor da hora preservado, salário maior

Outra vertente, com base no art. 64 da CLT e no Tema 2 do TST, entende que, com dois repousos remunerados, o divisor passaria a 240, e o salário teria de subir para o valor da hora não cair.

3 As duas leituras em números

Exemplo com salário de R$ 2.200,00, na 2ª etapa

	Leitura 1	Leitura 2
Divisor	200	240
Salário mensal	R$ 2.200,00	R$ 2.400,00
Valor da hora	R$ 11,00	R$ 10,00
Hora extra a 50%	R$ 16,50	R$ 15,00
Efeito na folha	Sobe o que é calculado por hora	Cerca de 9% a mais nos salários e encargos

Há insegurança jurídica sobre o tema. A diferença entre as duas leituras pode representar milhares de reais por mês em uma única empresa, e, até que a Justiça do Trabalho se posicione, o tratamento dado na convenção coletiva de cada categoria fará diferença no risco. O CTRTI-FIEG acompanha a regulamentação e as primeiras decisões.

3 Enquanto não há definição

Sem posição da Justiça do Trabalho, a empresa não sabe qual será o custo final. O que fazer agora:

1	**Simule os dois cenários**	Calcule a folha pelas duas leituras e trabalhe com uma faixa de custo no orçamento de 2027.
2	**Leve o tema ao seu sindicato patronal**	A forma de cálculo pode ser tratada na convenção coletiva da categoria, o que reduz o risco, embora não o elimine.
3	**Não reduza a remuneração de horistas**	Para quem recebe por hora, a remuneração mensal não pode cair com a redução da jornada.
4	**Acompanhe as orientações**	A FIEG e o CTRTI acompanham a regulamentação e as decisões, e este material será atualizado.

3 E o repouso remunerado?

A Emenda garante dois dias de repouso semanal remunerado a partir de 16/12/2026, mas não diz como calcular a remuneração do segundo dia para quem recebe por hora, por comissão ou faz horas extras habituais.

Ponto em aberto

A lei que trata do repouso remunerado (Lei 605/1949) ainda prevê um único dia. O cálculo do segundo repouso depende de regulamentação e de posição da Justiça do Trabalho, e pode aumentar o custo da folha de quem paga comissões ou horas extras habituais.

4 Por que a convenção coletiva será decisiva

A Emenda não resolve tudo no próprio texto. Em vários pontos, ela devolve a solução para a negociação coletiva.

✓ **Jornada na transição**	Autoriza a convenção ou o acordo coletivo a ampliar a jornada diária durante a transição, para distribuir as 42 horas.
✓ **Compensação de repousos**	Permite que a convenção estabeleça, em caráter excepcional, regime próprio de compensação de repousos.
✓ **Revisão da convenção**	Retira o efeito das cláusulas de jornada e repouso incompatíveis, o que torna necessária a revisão da convenção de cada categoria.
✓ **Compensação de horários**	Mantém a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva, com a mesma redação de hoje.

NA PRÁTICA

A segurança jurídica de cada indústria dependerá, em grande parte, do que estiver escrito na convenção coletiva da sua categoria, e essa convenção precisará ser renegociada em pouco tempo.

→ **Empresa e sindicato patronal estão do mesmo lado**	Procure o seu sindicato patronal e mantenha um bom relacionamento com ele: é ele quem leva os interesses da sua empresa para a mesa de negociação.
→ **A FIEG reúne 35 sindicatos patronais**	Encontre o da sua categoria. Na dúvida, procure o CTRTI-FIEG.

4 Por que procurar o sindicato patronal agora

A solução passa pela convenção coletiva da sua categoria. A lista dos sindicatos patronais está no site da FIEG: www.fieg.com.br

1	**O prazo é curto**	A primeira etapa começa em 16/12/2026, e uma negociação coletiva não se fecha da noite para o dia.
2	**Participe das assembleias**	Fique atento ao edital de convocação do seu sindicato patronal, participe das assembleias de negociação e acompanhe as orientações da FIEG e do seu sindicato.
3	**Quem participa é ouvido**	As particularidades da sua operação (turnos, trabalho aos domingos, escalas especiais) só entram na convenção se chegarem à mesa de negociação.

4 Por que procurar o sindicato patronal agora (continuação)

4	**A solução coletiva protege mais**	Uma cláusula negociada para toda a categoria oferece mais segurança do que saídas individuais, que ficaram incertas com a Emenda.
5	**A negociação vai além da jornada**	Como só as cláusulas de jornada e repouso incompatíveis perdem efeito, a revisão abre espaço para rediscutir o equilíbrio da convenção como um todo.
6	**Informação de qualidade**	O sindicato patronal acompanha a regulamentação, a jurisprudência e as decisões da categoria, e pode orientar a empresa com segurança.

Procure o seu sindicato patronal o quanto antes.

5 Cada empresa é um caso

Não existe solução única. A escala que funciona para uma linha de produção contínua não serve para uma fábrica que para no fim de semana, e o impacto da base de cálculo varia conforme a folha de cada empresa.

A adequação exige um trabalho cuidadoso:

01	Diagnóstico das escalas e jornadas atuais
02	Simulação do custo da folha nos dois cenários
03	Revisão da convenção coletiva
04	Revisão dos contratos com clientes e fornecedores
05	Revisão dos enquadramentos de gestores

5 Antes de decidir

Decisões tomadas às pressas, sem esse mapeamento, podem gerar passivo trabalhista que só aparece anos depois.

A mudança também é uma oportunidade: obrigada a rever suas escalas, a empresa pode corrigir práticas antigas e chegar à nova regra com a casa em ordem.

O PRÓXIMO PASSO

Procure o seu sindicato patronal o quanto antes. É por meio dele que a sua empresa participa da negociação que vai definir as regras da transição na sua categoria e pode ter acesso à orientação jurídica especializada para organizar a adequação com segurança.



BVT · Vol. 7 · Fim da Escala 6x1

Biblioteca Virtual Trabalhista

Lorena Blanco

Advogada · Presidente do CTRTI-FIEG

Conselho Temático das Relações do Trabalho e Inclusão

lorenablanco@fieg.com.br

Fontes: Emenda Constitucional n° 141, de 16/10/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra) · Senado Federal, Parecer n° 207/2026-PLEN/SF

Conteúdo informativo, elaborado com base na Emenda Constitucional n° 141/2026 e sujeito a atualização. Há pontos ainda sem posição da Justiça do Trabalho e que dependem de regulamentação; o CTRTI-FIEG acompanha a evolução do tema.

Conheça os demais volumes em fieg.com.br/publicacoes/biblioteca-trabalhista

CTRTI Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão

FIEG Federação das Indústrias do Estado de Goiás