



FLEURY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

GUIA PRÁTICO DE ADEQUAÇÃO PARA AS EMPRESAS

Fim da escala 6x1

Passo a passo

O que muda com a PEC 221/2019 e o que a sua empresa precisa fazer, etapa por etapa, para se adequar à nova jornada sem criar passivo trabalhista.

Dr. Francisco Fleury

OAB/CE 35.593 · OAB/SP 498.564

Edição de outubro de 2026

Texto aprovado pelo Congresso em 14/10/2026

Sumário

Toque em qualquer tema para ir direto ao assunto. No alto de cada capítulo, o link “Voltar ao sumário” traz você de volta a esta página.

ANTES DE COMEÇAR

■	O que a empresa precisa saber de imediato	3
■	O cronograma	5
■	O passo a passo em uma página	7

PASSO A PASSO

1	Mapeie jornadas, escalas e contratos	8
2	Redesenhe as escalas	9
3	Revise e negocie as normas coletivas	12
4	Ajuste a folha de pagamento	14
5	Atualize o ponto e o eSocial	17
6	Formalize as mudanças	18
7	Avalie a exceção do art. 8º	19
8	Revise contratos com o poder público e com terceiros	21
9	Acompanhe a regulamentação	23

CONSULTA RÁPIDA

■	Perguntas e respostas	24
■	Onde nasce o passivo	26
■	Checklist de adequação	27
■	Glossário	29

O que a empresa precisa saber de imediato

O Congresso aprovou a mudança na Constituição que acaba com a escala 6x1 como regra e reduz a jornada máxima de trabalho. Estes são os pontos que toda empresa precisa conhecer agora.

1

A jornada máxima cai para 40 horas

O limite semanal passa de 44 para 40 horas, em duas etapas: primeiro 42 horas, depois 40 horas. O limite diário continua sendo de 8 horas.

2

Todo empregado terá duas folgas por semana

São dois dias de descanso remunerado por semana, um deles de preferência no domingo. As duas folgas não precisam ser seguidas.

3

O salário não pode diminuir

Nem o salário mensal, nem o valor da hora, nem os pisos da categoria. A regra vale para os contratos atuais e para os novos.

4

Os prazos contam da publicação

Tudo começa a contar da publicação da Emenda no Diário Oficial da União. As duas folgas e o limite de 42 horas valem 2 meses depois; o limite de 40 horas, 14 meses depois.

5

Normas coletivas incompatíveis perdem efeito em 2 meses

Cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e folgas que contrariem a nova regra deixam de valer. A negociação com o sindicato precisa começar já.

- 6 As 42 horas dependem de negociação coletiva**
Com duas folgas, sobram cinco dias de trabalho. Cumprir 42 horas em cinco dias exige mais de 8 horas por dia, o que só a norma coletiva autoriza. Sem ela, a empresa trabalha com 8 horas diárias.

- 7 A 6x1 só continua como exceção negociada**
Semanas com uma única folga só são possíveis com norma coletiva que garanta duas folgas por semana na média do mês e pelo menos uma folga em cada semana.

- 8 Há uma exceção para altos salários com diploma**
Empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal a partir de 2,5 vezes o teto do INSS podem ficar fora do controle de jornada, mantidas as duas folgas. Essa regra vale desde a publicação.

- 9 Contratos com o poder público têm regra própria**
A redução da jornada dos empregados alocados nesses contratos depende de aditamento para reequilíbrio, a ser feito em até 1 ano.

- 10 Pequenas empresas seguem as mesmas regras, por enquanto**
Uma lei complementar poderá criar medidas de transição para MEI, micro e pequenas empresas. Enquanto ela não existir, valem as regras gerais.

SITUAÇÃO ATUAL

A PEC 221/2019 foi aprovada pela Câmara dos Deputados em 27/05/2026 e pelo Senado Federal em 14/10/2026, sem alterações no texto. Ela segue para promulgação pelas Mesas do Congresso, sem sanção ou veto presidencial. A data que importa para a empresa é a da publicação no Diário Oficial: anote-a no [cronograma](#).

O cronograma

A mudança acontece em etapas. Todos os prazos contam a partir da publicação da Emenda no Diário Oficial da União, que neste guia chamamos de Dia D.

Dia D · Publicação

Começa a contagem dos prazos. A exceção para empregados com diploma e alta remuneração já pode ser aplicada, e começa a correr o prazo de 1 ano para aditar contratos com o poder público. A jornada continua com o limite atual de 44 horas.

D + 2 meses

Duas folgas remuneradas por semana para todos e jornada máxima de 42 horas por semana. As cláusulas coletivas incompatíveis deixam de valer. A norma coletiva pode autorizar mais de 8 horas por dia para distribuir as 42 horas em cinco dias.

D + 12 meses

Fim do prazo para aditar os contratos com o poder público. Depois dele, a nova jornada vale para esses empregados mesmo sem aditamento.

D + 14 meses

Jornada máxima de 40 horas por semana. Fim da transição.

EXEMPLO

Se a Emenda for publicada em 21/10/2026, as duas folgas e o limite de 42 horas passam a valer em 21/12/2026, e o limite de 40 horas, em 21/12/2027.

Anote as datas da sua empresa

Marco	Como calcular	Data
Publicação da Emenda (Dia D)	Data da edição do Diário Oficial	____/____/____
Duas folgas, 42 horas e fim das cláusulas incompatíveis	Mesmo dia, 2 meses depois	____/____/____
Prazo final dos aditamentos de contratos públicos	Mesmo dia, 1 ano depois	____/____/____
Jornada de 40 horas	Mesmo dia, 14 meses depois	____/____/____

ATENÇÃO

Nos dois primeiros meses, a jornada e as folgas continuam como hoje. É justamente esse o tempo para negociar com o sindicato, redesenhar as escalas e ajustar a folha. Quem deixar para a última hora pode chegar ao primeiro dia da nova regra sem escalas, folha e normas coletivas ajustadas.

O passo a passo em uma página

Nove passos organizam a adequação. Comece pelo mapeamento e, em paralelo, procure o sindicato, porque as cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito em 2 meses. Toque em cada passo para ver o detalhamento.

- 1 Mapeie jornadas, escalas e contratos**
Saiba quem trabalha em 6x1, 44 horas, 12x36 e turnos. Agora
- 2 Redesenhe as escalas**
Garanta duas folgas por semana para cada empregado. Até D + 2 meses
- 3 Revise e negocie as normas coletivas**
O prazo mais urgente do guia. Até D + 2 meses
- 4 Ajuste a folha de pagamento**
Divisor, horas extras, RSR e salários protegidos. Até D + 2 meses
- 5 Atualize o ponto e o eSocial**
Novas jornadas, folgas e alertas no sistema. Até D + 2 meses
- 6 Formalize as mudanças**
Aditivos, políticas internas e comunicação. Até D + 2 meses
- 7 Avalie a exceção do art. 8º**
Diploma de nível superior e alta remuneração. Desde o Dia D
- 8 Revise contratos com o poder público e com terceiros**
Reequilíbrio, repactuação e terceirização. Agora
- 9 Acompanhe a regulamentação**
Leis e orientações que ainda virão. Toda a transição

Mapeie jornadas, escalas e contratos

Antes de mudar qualquer coisa, a empresa precisa saber como trabalha hoje. Esse levantamento orienta todos os passos seguintes.

Prazo: agora

Envolve: RH, departamento pessoal e gestores

Levante, por setor e por função

- Quem trabalha em escala 6x1.
- Quem faz 44 horas em cinco dias, compensando o sábado.
- Quem trabalha em 12x36, plantões ou turnos de revezamento.
- Quem tem jornada de 6 horas ou menos, como no teleatendimento.
- Quem recebe comissões e variáveis ou faz horas extras habituais.
- Quem é horista, intermitente ou contratado em tempo parcial.
- Quem tem diploma superior e remuneração alta (art. 8º).
- Quem está alocado em contratos com o poder público ou com clientes.

Reúna os documentos

- Contratos de trabalho e aditivos.
- Escalas e regulamento interno.
- Normas coletivas e datas-base.
- Ponto e relatórios de horas extras.
- Acordos de compensação.
- Contratos com clientes.

NA PRÁTICA

Monte uma planilha com uma linha por empregado, registrando escala, horas, folgas, forma de pagamento, norma coletiva e contrato do cliente.

Redesenhe as escalas

A partir de D + 2 meses, cada empregado precisa de duas folgas por semana. Veja o que a empresa pode fazer sozinha e o que exige negociação.

Prazo: até D + 2 meses

Envolve: RH, operações e gestores

As regras do jogo

- Até 8 horas por dia e, ao final da transição, até 40 horas por semana.
- Duas folgas remuneradas por semana, uma de preferência no domingo. Elas não precisam ser seguidas.
- Na fase de 42 horas, trabalhar mais de 8 horas por dia depende de norma coletiva.
- Semana com uma única folga depende de norma coletiva com compensação dentro do mês.

Modelos de escala

Modelo	Como funciona	Norma coletiva
5x2 com 8 horas	40 horas, cinco dias de trabalho e duas folgas.	Não precisa
5x2 com 8h24	42 horas, apenas na transição.	Precisa
5x2 em revezamento	Operação de 7 dias, com folgas em dias diferentes para cada empregado.	Não precisa
Semanas alternadas	Semana com 1 folga compensada por outra com 3; média de 2 no mês e ao menos 1 por semana.	Precisa
12x36	Cabe na fase de 42 horas; na de 40 horas, precisa de ajuste.	Recomendável
Turnos ininterruptos	6 horas por dia, ou até 8, sempre com duas folgas.	Para passar de 6 horas

Como distribuir as horas no 5x2

Jornada semanal	Distribuição sugerida
40 horas	8 horas de segunda a sexta, por exemplo das 8h às 17h, com 1 hora de intervalo.
42 horas só com norma coletiva, na transição	8h24 de segunda a sexta, por exemplo das 8h às 17h24, com 1 hora de intervalo; ou quatro dias de 8h30 e um dia de 8 horas.

ATENÇÃO

Sem norma coletiva, a partir de D + 2 meses a jornada diária fica limitada a 8 horas. Na prática, com duas folgas, a empresa passa a trabalhar com até 40 horas por semana desde então, e a 41ª e a 42ª horas são pagas como extras.

Operação de 7 dias sem norma coletiva

Com sete empregados em 5x2 e folgas em revezamento, a empresa funciona todos os dias com cinco pessoas, e cada uma tem duas folgas seguidas.

Empregado	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
A	F	F	T	T	T	T	T
B	T	F	F	T	T	T	T
C	T	T	F	F	T	T	T
D	T	T	T	F	F	T	T
E	T	T	T	T	F	F	T
F	T	T	T	T	T	F	F
G	F	T	T	T	T	T	F

T = trabalho · F = folga. Gire a escala a cada semana para que todos folguem no domingo periodicamente. No comércio, a folga deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas.

Situações que pedem atenção

Quem já trabalha 40 horas ou menos

A carga semanal não é reduzida, mas as duas folgas passam a valer. Se a pessoa trabalha hoje em seis dias, as horas podem ser redistribuídas em cinco, sem passar de 8 horas por dia, com aditivo contratual. Se a norma limita o dia a menos de 8 horas, como no teleatendimento (6 horas), a carga semanal cai: 6 horas em 5 dias somam 30 horas.

12x36

A média da 12x36 é de cerca de 42 horas por semana. Ela cabe no limite da transição, mas, na fase de 40 horas, ultrapassa o limite em cerca de 8,7 horas por mês. Para a fase final, planeje uma folga extra periódica, plantões menores ou o pagamento do excedente como hora extra, de preferência com previsão em norma coletiva.

Domingos e feriados

A folga no domingo é preferencial, e não obrigatória, nas atividades autorizadas a funcionar nesse dia. No comércio, vale a regra do domingo a cada três semanas. O trabalho em feriados continua seguindo as regras atuais da categoria.

Revise e negocie as normas coletivas

Dois meses depois da publicação, as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e folgas que contrariem a Emenda deixam de valer. É o prazo mais urgente deste guia.

Prazo: até D + 2 meses

Envolve: jurídico, RH e diretoria

O que revisar agora

- Cláusulas que fixam 44 horas semanais.
- Escalas previstas na norma, como 6x1, 12x36 e revezamentos.
- Compensação de jornada e banco de horas.
- Folgas, domingos e feriados.
- Pisos, adicionais e fórmulas calculados por hora ou com base em 220 horas.

O que levar à mesa de negociação

- 1 **Jornada diária na transição.** Autorização para trabalhar mais de 8 horas por dia, por exemplo 8h24 de segunda a sexta, e cumprir as 42 horas em cinco dias.
- 2 **Regime compensatório de folgas.** Para operações que precisem de semanas com uma só folga, garantindo duas por semana na média do mês e pelo menos uma em cada semana.
- 3 **12x36 e plantões.** Regras para a fase de 40 horas.
- 4 **Banco de horas e compensações.** Atualização das cláusulas atuais.
- 5 **Turnos de revezamento.** Jornada de até 8 horas, se a operação precisar.
- 6 **Controle de jornada do art. 8º.** Se a empresa quiser manter o ponto desses empregados.

7 Referências a 44 ou 220 horas. Atualização de pisos, adicionais e fórmulas.

ACORDO OU CONVENÇÃO?

A **convenção coletiva** é negociada entre o sindicato dos empregados e o sindicato das empresas e vale para toda a categoria. O **acordo coletivo** é negociado entre a empresa e o sindicato dos empregados e vale só para ela. Se a data-base da categoria estiver distante, o acordo coletivo costuma ser o caminho mais rápido.

NEGOCIE COM NÚMEROS

Leve à mesa a memória de cálculo da folha nos cenários de 44, 42 e 40 horas e o desenho das escalas. Propostas concretas encurtam a negociação.

LIMITE

A negociação pode organizar a jornada e as folgas, mas não pode retirar as duas folgas nem ultrapassar os limites da Constituição.

Base: arts. 3º e 7º da Emenda; novo § 2º do art. 7º da Constituição; arts. 611-A, I, e 611-B, IX, da CLT.

Ajuste a folha de pagamento

A regra principal é simples: ninguém pode ganhar menos. Mesmo assim, vários cálculos da folha mudam com a jornada menor e com o segundo dia de folga remunerada.

Prazo: até D + 2 meses

Envolve: departamento pessoal e contabilidade

Salários

- **Mensalistas:** o salário mensal continua o mesmo, pois ele já remunera os dias de folga.
- **Horistas:** o valor da hora não pode diminuir. O descanso remunerado passa a ser pago sobre dois dias por semana, o que aumenta a remuneração mensal. Inclua isso na simulação.
- **Pisos da categoria:** mantêm o mesmo valor mensal, mesmo com jornada menor.
- **Tempo parcial:** quando o salário é proporcional ao de quem trabalha em tempo integral na mesma função, a proporção passa a ser calculada sobre 40 horas (30/40 para quem trabalha 30 horas, e não mais 30/44).
- **Intermitentes:** a hora não pode valer menos que a hora do salário mínimo. Acompanhe a atualização oficial desse valor.

Valor da hora: o divisor

O divisor transforma o salário mensal em valor da hora (salário ÷ divisor). A regra prática é multiplicar as horas semanais por 5.

Jornada contratada	Divisor	Hora de um salário de R\$ 2.200,00
44 horas (até D + 2 meses)	220	R\$ 10,00
42 horas (transição)	210	R\$ 10,48
40 horas	200	R\$ 11,00

PONTO EM ABERTO

A Emenda não define o divisor. Há quem defenda o divisor 240, por considerar remunerados os dois dias de folga, o que reduz o valor da hora. Até que a Justiça do Trabalho se posicione, recomendamos o divisor 200 (210 na transição), que é o cenário de menor risco, e a simulação também do outro cenário.

Quando a hora é extra

Período	Na semana, acima de	No dia
Até D + 2 meses	44 horas	Acima de 8 horas, salvo compensação válida
De D + 2 a D + 14 meses	42 horas	Acima de 8 horas, salvo norma coletiva que amplie o dia ou compensação válida
Após D + 14 meses	40 horas	Acima de 8 horas, salvo compensação válida

O adicional continua sendo de, no mínimo, 50%, com limite de 2 horas extras por dia.

RSR sobre comissões e outras parcelas variáveis

A fórmula do repouso semanal remunerado (RSR) sobre comissões, horas extras habituais e outras parcelas variáveis não muda. O que muda é o número de dias de repouso no mês, que praticamente dobra, porque o segundo dia de folga também é remunerado.

$$\text{RSR} = (\text{variáveis do mês} \div \text{dias úteis}) \times \text{dias de repouso}$$

Dias de repouso: domingos, feriados e o segundo dia de folga semanal.

EXEMPLO

Comissões de R\$ 3.000,00 em um mês com 22 dias úteis e 8 dias de repouso:
 $\text{RSR} = 3.000 \div 22 \times 8 = \text{R\$ } 1.090,91$. Os reflexos em férias, 13º salário e FGTS acompanham esse valor.

NA PRÁTICA

Parametrize a folha antes de D + 2 meses: divisores, contagem de dias de repouso, horistas, tempo parcial e reflexos. Simule pelo menos três meses de folha nos cenários de 44, 42 e 40 horas.

Base: art. 2º da Emenda; Lei 605/1949; Súmula 431 do TST; arts. 58-A, § 1º, e 452-A da CLT.

Atualize o ponto e o eSocial

O controle de ponto é a principal prova da empresa. Ele precisa refletir as novas jornadas e folgas desde o primeiro dia.

Prazo: até D + 2 meses

Envolve: departamento pessoal e TI

- ☐ Cadastrar as novas jornadas e escalas no sistema de ponto, com as duas folgas semanais.
- ☐ Configurar alertas para jornada acima de 8 horas por dia e acima do limite semanal da fase (42 ou 40 horas).
- ☐ Registrar corretamente folgas, trocas de folga e folgas compensatórias.
- ☐ Ajustar tolerâncias, intervalos e regras do banco de horas às novas normas coletivas.
- ☐ Atualizar no eSocial a jornada contratual de cada empregado alterado (evento S-2206, de alteração contratual).
- ☐ Conferir se o registro de empregados mostra o novo horário.
- ☐ Guardar espelhos de ponto, escalas e aditivos por pelo menos cinco anos.

ATENÇÃO

Ponto que mostra seis dias de trabalho na semana sem norma coletiva que autorize, ou folga trabalhada sem compensação, é prova pronta contra a empresa.

Formalize as mudanças

A nova regra vale por força da Constituição, mesmo sem papel assinado. A formalização, porém, protege a empresa e evita discussões no futuro.

Prazo: até D + 2 meses

Envolve: RH e jurídico

Aditivo ao contrato de trabalho

O aditivo deve registrar:

- a nova jornada diária e semanal;
- os dias de trabalho e de folga, ou a escala adotada;
- a manutenção expressa do salário;
- a regra de compensação aplicável, quando houver;
- a data de início.

Outros documentos

- Regulamento interno e política de jornada, ponto e banco de horas.
- Acordos individuais de compensação e de banco de horas revisados.
- Comunicado aos empregados com a nova escala e a data de início.
- Contratos com clientes e fornecedores que envolvam mão de obra (veja o [Passo 8](#)).

COMUNICAÇÃO

Um comunicado claro e feito com antecedência, explicando a nova escala, as folgas e a data de início, reduz dúvidas, faltas e reclamações.

Avalie a exceção do art. 8º

A Emenda criou uma exceção para empregados com diploma de nível superior e alta remuneração, que podem ficar fora das regras de jornada e de controle de ponto. A regra vale desde a publicação, mas exige cuidado.

Prazo: desde o Dia D

Envolve: RH, jurídico e diretoria

Quem pode ser enquadrado

O empregado precisa cumprir os dois requisitos ao mesmo tempo:

- ter diploma de nível superior;
- receber remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS, ou seja, R\$ 21.188,88 em 2026. O valor muda todo ano, com o reajuste do teto.

O que muda para esse empregado

- Não se aplicam as regras de duração do trabalho e de controle de jornada: não há ponto obrigatório nem horas extras.
- As duas folgas semanais continuam obrigatórias.
- Os demais direitos continuam, como férias, 13º salário e FGTS.

Quando a exceção não se aplica

- Quando a empresa decide manter o controle de jornada.
- Quando a norma coletiva prevê o controle.
- Para empregados públicos, inclusive de empresas estatais.

Riscos

- Remuneração abaixo do patamar em algum mês.
- Diploma não comprovado.
- Uso da exceção para disfarçar uma relação comum de subordinação, o que torna o enquadramento nulo (art. 9º da CLT).
- Retirada de horas extras pagas com habitualidade, que pode gerar indenização (Súmula 291 do TST).

Como fazer com segurança

- ☐ Confirmar e arquivar cópia do diploma.
- ☐ Conferir a remuneração todo mês. Por segurança, prefira que o salário fixo, sozinho, alcance o patamar.
- ☐ Assinar aditivo contratual expresso.
- ☐ Reavaliar o enquadramento todo ano, quando o teto do INSS for reajustado.
- ☐ Analisar caso a caso quem hoje recebe horas extras habituais, antes de retirar o controle.

Base: art. 8º da Emenda. As ações sobre o tema são julgadas pela Justiça do Trabalho.

Revise contratos com o poder público e com terceiros

A jornada menor muda o custo de contratos que dependem de mão de obra. Para os contratos com o poder público, a Emenda criou uma regra própria; nos contratos privados, vale o que estiver escrito.

Prazo: agora, com aditamento em até 1 ano

Envolve: jurídico, comercial e financeiro

Contratos com o poder público

- A regra vale para contratos em vigor com a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, na administração direta e indireta, que envolvam mão de obra direta: licitações, concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de parceria.
- A redução da jornada dos empregados alocados nesses contratos só se aplica depois do aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro.
- O aditamento deve ser formalizado em até 1 ano da publicação. Se não sair nesse prazo, a nova jornada passa a valer mesmo assim, e o custo pode ficar com a empresa.
- Contratos aditados nos 2 primeiros meses seguem o cronograma geral.
- O salário dos empregados não pode ser reduzido.

ATENÇÃO ÀS FOLGAS

O adiamento previsto na Emenda trata da redução das horas. As duas folgas semanais têm prazo próprio (D + 2 meses), e a leitura mais segura é concedê-las também a esses empregados, mesmo antes do aditamento.

O que fazer

- ☐ Listar os contratos públicos com mão de obra dedicada.
- ☐ Calcular o novo custo, com memória de cálculo.
- ☐ Protocolar o pedido de reequilíbrio o quanto antes, de preferência nos 2 primeiros meses.

Base: art. 9º da Emenda; Lei 14.133/2021, arts. 124, II, "d", 134 e 135; nas concessões, Lei 8.987/1995, art. 9º, § 3º.

Contratos privados

- **Se a sua empresa presta serviços** com mão de obra dedicada, como terceirização, facilities e obras: revise as cláusulas de reajuste, inclua gatilho de repactuação por alteração legal de jornada e reabra contratos de preço fechado.
- **Se a sua empresa contrata esses serviços:** prepare-se para pedidos de repactuação e exija da prestadora a comprovação da adequação, porque a contratante responde de forma subsidiária pelas dívidas trabalhistas do período em que usou o serviço.

Base: Lei 6.019/1974, art. 5º-A, § 5º.

Acompanhe a regulamentação

A Emenda já traz as regras principais, mas alguns pontos ainda dependem de leis, de orientações oficiais e da posição da Justiça do Trabalho.

Prazo: durante toda a transição

Envolve: jurídico e RH

O que ainda está por vir

- **Lei de regimes diferenciados.** Poderá tratar de setores com jornadas e folgas especiais, como saúde, transporte e segurança, sempre dentro dos limites de 40 horas e duas folgas.
- **Lei complementar para MEI, micro e pequenas empresas.** Poderá criar medidas transitórias de mitigação, condicionadas à manutenção de empregos. Até lá, as regras gerais valem para todos. Em paralelo, o projeto que permite ao MEI contratar até dois empregados (PLP 186/2026) aguarda votação no Senado.
- **Atualização da CLT.** O projeto do governo sobre o tema (PL 1.838/2026) continua em tramitação na Câmara.
- **Orientações oficiais.** Valor-hora do salário mínimo, eSocial e fiscalização do trabalho.
- **Posição da Justiça do Trabalho.** Divisor, 12x36, banco de horas e a exceção do art. 8º.

NA PRÁTICA

Defina um responsável, no RH, na contabilidade ou no jurídico, para acompanhar as novidades e atualizar as rotinas da empresa sempre que uma nova regra for publicada.

Perguntas e respostas

As dúvidas mais comuns do dia a dia, em respostas curtas.

01 A escala 6x1 está proibida?

A partir de D + 2 meses, todo empregado deve ter duas folgas por semana. Semanas com uma só folga só são possíveis com norma coletiva e compensação no mês, garantida pelo menos uma folga em cada semana.

02 As duas folgas precisam ser seguidas?

Não. Elas podem cair em dias separados.

03 Uma das folgas precisa ser no domingo?

De preferência, sim. Atividades autorizadas a funcionar aos domingos usam escala de revezamento. No comércio, a folga deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas.

04 Posso reduzir o salário na proporção das horas?

Não. A Emenda proíbe qualquer redução, seja do valor nominal, seja proporcional, inclusive nos pisos.

05 Preciso assinar aditivo com todos os empregados?

A regra vale mesmo sem aditivo, mas ele é recomendado para registrar o horário, as folgas e a manutenção do salário.

06 Quem já trabalha 40 horas ou menos terá redução?

Não, mas passa a ter duas folgas. Se trabalha em seis dias, as horas podem ser redistribuídas em cinco, sem passar de 8 horas por dia.

07 E o teleatendimento, com 6 horas por dia?

Com duas folgas e o limite de 6 horas por dia, a carga semanal cai para 30 horas.

08 O banco de horas continua valendo?

Sim, para compensar horas, nos limites da lei e do acordo. Ele não pode ser usado para retirar a segunda folga, e mudar os dias de folga exige norma coletiva.

09 E se o empregado trabalhar no dia de folga?

Ele deve receber outra folga na mesma semana, ou no regime previsto em norma coletiva. Sem compensação, o dia é pago em dobro.

10 Ainda pode haver hora extra?

Sim, nos limites da lei: até 2 horas por dia, com adicional mínimo de 50%.

11 A 12x36 acabou?

Não. Ela cabe na fase de 42 horas, mas precisa de ajuste para a fase de 40 horas. Prefira prevê-la em norma coletiva.

12 E os turnos ininterruptos de revezamento?

Continuam com 6 horas por dia, ou até 8 com norma coletiva, agora com duas folgas.

13 E os gerentes e quem trabalha em teletrabalho por produção?

Continuam fora do controle de jornada, como já prevê a CLT, mas também têm direito às duas folgas.

14 Aprendiz e estagiários entram na regra?

O aprendiz é empregado e tem direito às duas folgas. O estagiário não é empregado e segue a Lei do Estágio.

15 Microempresa tem regra diferente?

Por enquanto, não. Uma lei complementar poderá criar medidas de transição, mas ela ainda não foi aprovada.

16 Quando tudo isso começa a valer?

Os prazos contam da publicação da Emenda no Diário Oficial. Veja o [cronograma](#).

Onde nasce o passivo

Os problemas costumam surgir nos detalhes do dia a dia. Estes são os erros mais prováveis na adequação.

- 1 **Manter a 6x1 sem norma coletiva** depois de D + 2 meses.
- 2 **Deixar folga trabalhada sem compensação** na semana, o que gera pagamento em dobro.
- 3 **Exigir 42 horas em cinco dias sem norma coletiva**, com jornada diária acima de 8 horas.
- 4 **Continuar usando o divisor 220** depois da redução da jornada.
- 5 **Calcular o RSR das variáveis com um só dia de repouso** por semana.
- 6 **Reduzir o valor-hora de horistas** ou a proporção salarial do tempo parcial.
- 7 **Aplicar cláusulas coletivas que perderam efeito.**
- 8 **Enquadrar no art. 8º quem não cumpre os requisitos**, ou deixar de conferir a remuneração todo mês.
- 9 **Manter o ponto desatualizado**, sem registro das novas folgas.
- 10 **Deixar contrato público sem pedido de reequilíbrio** no prazo.
- 11 **Manter a 12x36 sem ajuste** na fase de 40 horas.

CONSEQUÊNCIAS

Esses erros costumam gerar autuações da fiscalização do trabalho, reclamações trabalhistas e ações coletivas de sindicatos e do Ministério Público do Trabalho.

OPORTUNIDADE

A revisão obrigatória de escalas, contratos e folha é a ocasião ideal para corrigir práticas antigas e reduzir o passivo histórico da empresa.

Checklist de adequação

Marque cada item concluído, usando as datas anotadas no cronograma.

Agora

ANTES E LOGO APÓS A PUBLICAÇÃO

- ☐ Mapear jornadas, escalas e formas de pagamento.
- ☐ Reunir normas coletivas, acordos individuais e contratos com clientes.
- ☐ Simular a folha nos cenários de 44, 42 e 40 horas.
- ☐ Abrir negociação com o sindicato.
- ☐ Identificar empregados que podem se enquadrar no art. 8º.
- ☐ Listar contratos públicos e privados com mão de obra dedicada.
- ☐ Anotar a data de publicação da Emenda no cronograma.

Até D + 2 meses

PRAZO MAIS URGENTE

- ☐ Escalas com duas folgas semanais desenhadas e comunicadas.
- ☐ Norma coletiva assinada, se a empresa precisar de mais de 8 horas por dia ou de semanas com uma só folga.
- ☐ Aditivos contratuais assinados.
- ☐ Folha parametrizada: divisor, RSR com dois dias, horistas e tempo parcial.
- ☐ Ponto e eSocial atualizados.
- ☐ Pedido de reequilíbrio protocolado nos contratos públicos.
- ☐ Enquadramentos no art. 8º formalizados, quando for o caso.

Durante a transição

DE D + 2 A D + 14 MESES

- ☐ Conferir todo mês as horas extras e as folgas.
- ☐ Conferir todo mês a remuneração dos empregados do art. 8º.
- ☐ Acompanhar a regulamentação e as decisões da Justiça do Trabalho.
- ☐ Planejar a passagem para 40 horas, inclusive na 12x36.

Até D + 12 meses

CONTRATOS PÚBLICOS

- ☐ Aditamentos dos contratos públicos formalizados.

Em D + 14 meses

FIM DA TRANSIÇÃO

- ☐ Jornada de 40 horas implantada.
- ☐ Folha com o divisor de 40 horas.
- ☐ 12x36 e plantões ajustados.
- ☐ Revisão final de contratos, políticas e ponto.

Glossário

Os termos técnicos deste guia, em poucas palavras.

Acordo coletivo

Negociação entre a empresa e o sindicato dos empregados. Vale só para a empresa que o assinou.

Aditivo contratual

Documento que altera ou complementa o contrato de trabalho.

Banco de horas

Sistema que acumula horas trabalhadas a mais ou a menos para compensação dentro de um prazo.

Compensação de jornada

Trabalhar mais em um dia para trabalhar menos em outro, sem hora extra, dentro das regras legais.

Convenção coletiva

Negociação entre o sindicato dos empregados e o sindicato das empresas. Vale para toda a categoria.

Dia D

Data de publicação da Emenda no Diário Oficial da União. Todos os prazos deste guia contam a partir dela.

Divisor

Número usado para transformar o salário mensal em valor da hora.

eSocial

Sistema do governo em que a empresa informa os dados dos contratos de trabalho.

Escala de revezamento

Organização das folgas em dias diferentes para cada empregado, mantendo a operação funcionando.

Norma coletiva

Nome geral para o acordo coletivo e a convenção coletiva.

Reequilíbrio econômico-financeiro

Revisão do preço de um contrato com o poder público quando um fato novo altera os custos.

RSR (ou DSR)

Repouso semanal remunerado, o dia de folga pago. Com a Emenda, passam a ser dois por semana.

Teto do INSS

Maior valor de contribuição e de benefício da Previdência. Serve de referência para a exceção do art. 8º.

12x36

Escala com 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

FLEURY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Fale com o escritório

Para dúvidas sobre a adequação da sua empresa à nova jornada, conte com a nossa equipe trabalhista.

WHATSAPP

+55 85 8230-4470

E-MAIL TRABALHISTA

trabalhista@fleurysociedade.com.br

E-MAIL GERAL

gestao@fleurysociedade.com.br

INSTAGRAM

[@meuadvogado](https://www.instagram.com/meuadvogado)

FORTALEZA/CE · SÃO PAULO/SP

Conteúdo informativo, com base no texto da PEC 221/2019 aprovado pela Câmara dos Deputados (27/05/2026) e pelo Senado Federal (14/10/2026). Sujeito à redação oficial publicada no Diário Oficial da União. Este guia não substitui a análise jurídica do caso concreto.