

Fim da 6x1: as decisões que o empresário precisa tomar *antes de 16 de dezembro*

A Emenda Constitucional 141/2026 já foi publicada. A jornada cai em duas etapas, as folgas semanais dobram e o prazo para ajustar escalas, acordos e custos é mais curto do que parece.

Isabela Franco do Amaral · Advogada e empresária · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

Desde 16 de outubro de 2026, a escala 6x1 tem data para acabar. Naquele dia, o Congresso promulgou e o Diário Oficial publicou a Emenda Constitucional 141/2026, que alterou o artigo 7º da Constituição. Muitos empresários ainda tratam o assunto como algo para 2027. Não é: a primeira etapa começa em 16 de dezembro de 2026, dois meses depois da publicação.

Neste artigo, organizo o que muda, quem tem regras próprias e quais decisões precisam ser tomadas agora, enquanto ainda há margem para negociar e planejar.

LINHA DO TEMPO

- **16/10/2026:** publicação da emenda.
- **16/12/2026:** dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente um deles aos domingos, e jornada máxima de 42 horas semanais. Na mesma data, perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras.
- **16/12/2027:** jornada máxima de 40 horas semanais.

Em todas as etapas, sem redução de salário, inclusive dos pisos salariais.

O que muda na rotina

O limite diário de 8 horas continua. A conta é simples, e é nela que aparece o primeiro problema: 42 horas divididas em cinco dias dão 8 horas e 24 minutos por dia. Sem um instrumento que autorize essa distribuição, os 24 minutos diários passam a ser hora extra.

A emenda abriu um caminho para a transição: durante o ano em que vale o limite de 42 horas, convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir a carga semanal. As alternativas são compensar as horas excedentes com folgas, em um regime válido, ou adotar desde já as 8 horas diárias e 40 semanais.

A emenda também permite, em caráter excepcional e somente por convenção ou acordo coletivo, um regime de compensação diferente da 5x2, desde que garanta, na média do mês, dois dias de repouso por semana e pelo menos uma folga em cada semana. Fora desse molde, a escala fica exposta a questionamento.

Quem já trabalha 40 horas ou menos não terá redução proporcional da jornada, mas precisa assegurar os dois dias de repouso remunerado. Para muitas empresas que trabalham de segunda a sexta, isso significa que o sábado deixa de ser um dia útil não trabalhado e passa a ser dia de descanso remunerado, com reflexo no cálculo de comissões e horas extras.

Quem tem regras próprias

Empregados com diploma e salário alto

Empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto de benefícios do INSS, hoje R\$ 21.188,87, ficam fora das regras de duração do trabalho e de controle de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva. A exceção não vale para empregados públicos. É um ponto que pode ser questionado judicialmente, porque cria uma distinção baseada na formação, e deve ser aplicado com cautela.

MEI, microempresas e empresas de pequeno porte

Uma lei complementar poderá criar medidas transitórias para reduzir o impacto da mudança sobre esses negócios, condicionadas à manutenção dos empregos. Enquanto essa lei não existir, vale a regra geral.

Empresas que prestam serviços ao poder público

Contratos com a administração pública que envolvam mão de obra deverão ser aditados em até um ano, para preservar o equilíbrio econômico-financeiro. Nos contratos privados não há mecanismo equivalente: o repasse do custo depende do que cada contrato prevê.

Seis decisões para tomar agora

1. **Mapear.** Quem trabalha em 6x1, quem cumpre 44 horas, quem compensa o sábado durante a semana, quem faz horas extras todo mês e quem recebe comissões.
2. **Calcular.** O custo não está só nas horas a menos. Com dois dias de descanso remunerado, horas extras habituais e comissões pesam mais no cálculo do descanso, com reflexos em férias, 13º e FGTS. Inclua eventuais contratações para cobrir escalas.
3. **Escolher o caminho da transição.** Ampliar a jornada diária por norma coletiva, compensar com folgas ou adotar 40 horas desde já. Cada opção tem custo, risco e impacto diferentes na operação.
4. **Negociar com o sindicato agora.** A data-base da categoria pode estar longe, mas as cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16 de dezembro. Quem chegar lá sem instrumento novo terá de cumprir a regra geral ou pagar hora extra.

5. **Revisar documentos e sistemas.** Contratos de trabalho, regulamento interno, acordos de banco de horas, parametrização do ponto e da folha, e contratos com clientes que preveem reajuste ou repasse de custos.
6. **Comunicar a equipe.** Quem muda de escala, a partir de quando e como ficam folgas e domingos. Mudança mal explicada gera insegurança e, depois, conflito.

Não é só uma conta trabalhista

A redução da jornada mexe com produtividade, atendimento, turnos e liderança. É uma boa oportunidade para rever processos que dependem de horas extras permanentes, redistribuir tarefas e medir o que de fato gera resultado. Empresas que tratam a mudança apenas como custo tendem a reagir no último dia; as que a tratam como projeto de gestão chegam a dezembro com escala nova, acordo assinado e equipe informada.

Algumas interpretações sobre a transição ainda não foram testadas nos tribunais. Por isso, decisões como a ampliação da jornada diária ou um regime de compensação diferente devem partir do texto da emenda e da norma coletiva da categoria, e ser documentadas com cuidado.

Referências

1. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. planalto.gov.br
2. Agência Brasil. "Congresso promulga emenda do fim da 6x1; escala 5x2 começa em 60 dias", 16/10/2026.
3. Agência Brasil. "Fim da 6x1: saiba quando entra em vigor nova jornada de trabalho", 14/10/2026.
4. CNN Brasil. "MEIs, bancários e salários mais altos: quem 'fica de fora' do fim da 6x1", 15/10/2026.

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto.