

CIRCULAR Nº 17/2026 (15/10/2026)

O FIM DA JORNADA DE TRABALHO 6 POR 1

Na noite ontem, o Senado Federal aprovou a Proposta de Emenda Constitucional 221, que dentre outras disposições, proíbe a escala de 6 dias de trabalho com 1 dia de descanso, além de reduzir o limite de jornada semanal, sem redução de salários, de forma escalonada e progressiva.

Como se trata de Emenda Constitucional, não será submetida ao crivo da sanção presidencial, devendo ser promulgada diretamente pela Casa Legislativa, o que ainda não ocorreu.

Destacamos a seguir, os principais pontos da PEC aprovada, aplicável a todos os empregados, inclusive aos domésticos e temporários, com exceção aos servidores públicos, fazendo o cotejo com algumas consequências práticas nas relações de trabalho doravante:

A) Dos prazos:

I - 2 (dois) meses após a publicação da Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não poderá exceder a 42 (quarenta e duas) horas semanais. Logo, durante dois meses, a contar da publicação, ainda continuará valendo o limite de 44 semanais. Após, a jornada máxima deverá ser reduzida para 42 semanais.

II – 14 meses após a publicação da Emenda, o limite máximo de jornada será reduzido novamente, desta feita, para 40 (quarenta) horas semanais e 8 horas diárias.

III – Após 2 meses da promulgação da Emenda Constitucional, já será obrigatória a concessão de 2 repouso semanais remunerados, um dos quais preferencialmente aos domingos;

Essas alterações Constitucionais aplicam-se inclusive aos contratos de trabalho em vigor.

Reiteramos, porém, que a PEC ainda não foi publicada, o que deve ocorrer nos próximos dias.

B) Da redução da jornada sem redução de salário

A PEC aprovada dispõe que os salários não poderão ser reduzidos seja de forma nominal ou proporcional.

Para as empresas que já praticam jornadas reduzidas, de 36 ou 40 horas semanais, por exemplo, não haverá necessidade de reduzir proporcionalmente em patamar inferior.

C) Das folgas

Não há obrigação que as duas folgas semanais sejam concedidas de forma consecutiva, podendo ser usufruídas de forma intercalada, segundo os critérios e necessidades do empregador.

D) Para atividades em que há necessidade de trabalho aos domingos

Algumas atividades empresariais, operam ininterruptamente, de modo que é necessário o trabalho aos domingos.

Para essas situações, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento firmado de que é necessário fixar uma escala de trabalho para que a cada 3 semanas, uma das folgas coincida com o domingo, sob pena de pagamento como hora extra.

Em relação as mulheres, todavia, a dinâmica é diferente. Para elas, aplica-se o disposto no artigo 386 da CLT, de modo que a cada 15 dias a folga deve coincidir com o domingo:

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

A não observância implica no pagamento em dobro do domingo, sem prejuízo de autuações fiscais.

E) Dos Acordos coletivos e convenções coletivas em curso

Em dois meses da publicação da emenda, as convenções e acordos coletivos sobre duração de trabalho, ficarão sem efeito em relação às cláusulas que forem incompatíveis com a Emenda Constitucional.

Assim, devem as empresas adaptar ou aditar acordos coletivos, inclusive os contratos de trabalho, para ajustá-los à nova legislação.

F) Do pagamento de horas extras

Todas as horas realizadas além do novo limite fixado, deverão ser pagas como hora extra.

A emenda à Constituição não altera nem revoga o artigo 59 da CLT, continuando sendo permitida a realização de 2 horas extras por dia. Já em relação aos motoristas profissionais, conforme permitido por lei específica, é permitida a realização de 4 horas extras por dia, desde que previsto e permitido por norma coletiva.

Também continua permitido o trabalho em até 10 horas por dia, em regime de compensação, ou seja, acresce-se 2 horas de trabalho na jornada de um dia, para descanso proporcional em outro dia não coberto pelas duas folgas.

De igual forma, continua sendo permitida o banco de horas, na forma da legislação (mediante acordo individual com prazo de 6 meses e, com acordo coletivo, com prazo de 1 ano)

G) Exceções

Não se aplicam essas limitações de duração da jornada, aos trabalhadores considerados hipersuficientes, ou seja, aqueles que tenham diploma superior e percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios da Previdência, (hoje em R\$ 21.188,85 – 2,5 o teto do INSS).

Embora a PEC não disponha expressamente, os empregados exercentes de cargos de confiança, isto é, aqueles que tenham poderes de mando e gestão, na forma do artigo 62 da CLT, de igual forma, não se aplicam esses novos limites, nem enseja o pagamento de horas extras.

Todavia, importante alertar que tanto os hipersuficientes, quanto os cargos de confiança, deverão usufruir de 2 folgas semanais.

Por fim, como a CLT não foi revogada nesse aspecto, inclui-se nas exceções, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa e os exercentes de função exclusivamente externa, sem possibilidade de controle de jornada.

H) Dos descontos dos DSR's em caso de faltas ou atrasos injustificados.

A lei 605/49, ainda em vigor, dispõe que o empregado só terá direito ao descanso semanal remunerado, se cumprir integralmente a jornada semanal.

Isto significa dizer que se o empregado ausentar ou se atrasar injustificadamente, não receberá as horas não trabalhadas, nem o descanso semanal.

Como o descanso semanal foi aumentado para 2 dias, se o empregado faltar ou se atrasar injustificadamente doravante, não receberá os 2 descansos semanais, assim como terá descontada as horas injustificadas.

I) Possibilidade de fixação de escalas por acordos coletivos

A PEC dispõe que leis complementares poderão dispor sobre medidas transitórias para mitigar os impactos para pequenas empresas e setores específicos, porém sempre respeitando o limite de jornada estabelecido pela Constituição Federal.

Também permite que acordos coletivos disponham sobre escalas diferentes, desde que respeitado o limite constitucional de jornada, além das 2 folgas semanais, na média. Ou seja, a lei permite, por exemplo, que via acordo coletivo, se fixe escalas prevendo 1 folga em uma semana, porém, na semana seguinte, o usufruto de 3 folgas, de forma que na média, os novos limites legais sejam respeitados.

Para empresas que adotam, por exemplo, a jornada de 12x36 sugere-se, para uma maior segurança jurídica, que a questão seja regulada por acordos coletivos, pois há dúvidas em relação a aplicação dessa jornada, diante do silêncio legislativo a respeito.

J) Dos impactos comerciais.

Além da repercussão na esfera trabalhista, essa alteração da Constituição poderá trazer impactos nas relações comerciais entre as empresas, sobretudo em relação a contratos de longa duração, devido ao incremento de custos de produção, causada pela imprevisibilidade dos acontecimentos que não foram antecipados ou avaliados pelas partes na fixação dos preços, o que poderá necessitar de renegociações como forma de restabelecer o equilíbrio econômico.

K) Medidas a serem adotadas

Diante desse novo cenário, devem os empregadores:

1. Reorganizar as jornadas de trabalho, segundo as necessidades internas, observando os novos limites legais, podendo envolver a realização de banco de horas escrito.
2. Avaliar a necessidade de novas contratações para manter o funcionamento da operação.
3. Estudo do impacto financeiro. Calcular o custo de eventuais contratações, horas extras, adicionais, substituições, aumento do custo por hora efetivamente trabalhada e impactos sobre a produtividade, para as devidas deliberações internas, inclusive envolvendo o setor produtivo e comercial.

4. Revisão de contratos e instrumentos coletivos. Identificar cláusulas contratuais e coletivas que precisarão ser adaptadas. Eventuais mudanças devem respeitar a legislação vigente, as normas coletivas e os direitos já incorporados aos contratos.
5. Adequação dos sistemas de controle. Preparar os sistemas de ponto, bem como efetuar a parametrização dos cálculos da folha de pagamento, escalas, apuração de horas extras, DSR's e cálculo dos reflexos de variáveis, além da gestão de descansos para os novos limites.
6. Comunicação interna. Orientar gestores e empregados sobre as mudanças, estabelecer procedimentos para a alteração das escalas e documentar formalmente as adequações necessárias.
7. Para situações específicas, consultar o Jurídico, sendo que nossa equipe está preparada para orientá-los sobre essas alterações.

Atenciosamente

DR. RENATO SERAFIM

OAB/SP 130.410

ISA - Ilario Serafim Advogados

www.isa.adv.br

###



Acompanhe o
ISA
nas redes sociais.

Conteúdo jurídico, atualizações e
informações relevantes para a sua empresa.

Ilario Serafim Advogados | @isa_advogados | Ilario Serafim Advogados