O fim da escala 6x1

EC 141/2026, Decreto nº 13.173/2026, Portaria MTE nº 2.041/2026 e o que muda nas empresas a partir de 16/12/2026

Nadia Demoliner Lacerda · Leonardo Kojima · Fábio Abranches
Mundie Advogados

CIESP Jundiaí · 24 de novembro de 2026

MUNDIE ADVOGADOS 30 ANOS

CIESP JUNDIAÍ | DEPARTAMENTO JURÍDICO

De 48 para 40 horas: como chegamos aqui

1943

48h

CLT: 8 horas por dia, seis dias por semana

1988

44h

Constituição, art. 7º, XIII: 8h diárias e 44h semanais, com compensação

16/10/2026

EC 141

Câmara (27/05) e Senado (14/10) aprovam; emenda publicada

16/12/2026

42h

Primeira etapa: 42 horas e dois repousos semanais remunerados

16/12/2027

40h

Etapa final: 40 horas semanais e 8 horas diárias

A EC 141/2026 faz a redução em duas etapas: 44 → 42 → 40 horas, sem redução de salário.

Jornada não é escala

Jornada

Quanto se trabalha: o limite de horas por dia e por semana.

Escala

Como os dias se distribuem: dias de trabalho e de folga (6x1, 5x2, 12x36, turnos).

Mesma jornada, escalas diferentes

44h em 6x1

S	T	Q	Q	S	S	D

7h20 x 6 dias

44h em 5x2

S	T	Q	Q	S	S	D

8h48 x 5 dias

42h em 5x2

S	T	Q	Q	S	S	D

8h24 x 5 dias · a partir de 16/12/2026

40h em 5x2

S	T	Q	Q	S	S	D

8h x 5 dias · a partir de 16/12/2027

A partir de 16/12, trabalhar seis dias é proibido?

Como regra fixa, sim: a 6x1 deixa de caber, porque a semana passa a ter dois repousos remunerados. Um sexto dia eventual não é vedado, mas cai sobre um repouso, que precisa ser compensado com outra folga ou gera pagamento em dobro.

Sem norma coletiva

Cinco dias de até 8h (40h). As 42h em 8h24 exigem acordo de compensação, até 10h por dia (cartilha do MTE).

Com ACT ou CCT

Média de dois repousos por semana no mês, sem passar de 6 dias seguidos. Mês de 30 dias: mínimo de 9 repousos (Portaria, art. 4º, §§ 3º e 4º).

Limite em qualquer caso

Sete dias seguidos seguem proibidos: repouso após o 7º dia é pago em dobro (OJ 410 da SDI-1 do TST).

E se a empresa mantiver o sexto dia?

Repouso trabalhado

Sem folga compensatória na mesma semana: pagamento em dobro (Portaria, art. 5º, § 6º; Súmula 146 do TST).

Horas acima de 42

Horas extras com adicional mínimo de 50% (CF, art. 7º, XVI), pelo divisor 210 (Portaria, art. 10), cuja base é contestada.

Fiscalização

Autuação por infração às regras de jornada e descanso (CLT, art. 75).

Prática coletiva

Inquérito do MPT, ação civil pública, dano moral coletivo e efeito multiplicador em reclamações.

A Portaria aplica ao segundo repouso as regras do domingo: dobra, escala e fiscalização. Ainda não há jurisprudência.

Por que a hora fica mais cara

Valor da hora = salário do mês ÷ divisor. O salário não pode ser reduzido (EC, art. 2º), mas o divisor diminui com a jornada: 220 → 210 → 200. Mesmo salário dividido por menos horas resulta em hora mais cara.

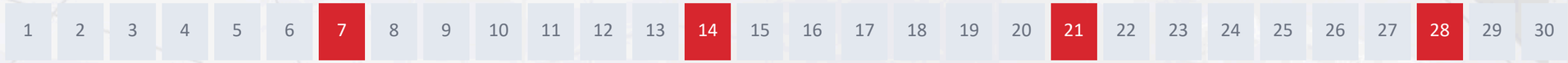
	Até 15/12/2026	A partir de 16/12/2026	A partir de 16/12/2027
Jornada · divisor	44h · 220	42h · 210	40h · 200
Mensalista, salário de R$ 2.100: valor da hora	R$ 9,55	**R$ 10,00 (+4,76%)**	**R$ 10,50 (+10%)**
Salário de R$ 3.000: hora extra com 50%	R$ 20,45	R$ 21,43	R$ 22,50
Horista que recebe R$ 3.300 no mês: valor da hora	R$ 15,00	R$ 15,71	R$ 16,50

De onde vêm os percentuais: 220 ÷ 210 = 1,0476 (+4,76%) e 220 ÷ 200 = 1,10 (+10%). Horista: hora ajustada pela média mensal dos 12 meses anteriores a 16/12/2026 (Portaria, art. 10, §§ 4º e 5º): R$ 3.300 ÷ 210 = R$ 15,71.

Comissionista: os dois repousos valem um dia por semana

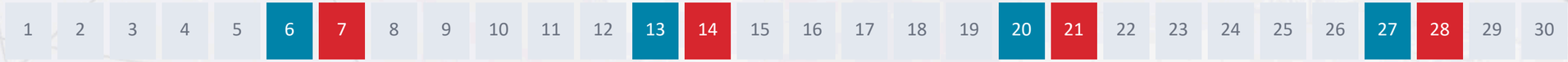
Mês de 30 dias, começando numa segunda-feira, sem feriados, com R$ 2.600 em comissões

Hoje



26 dias úteis (cinza) e 4 domingos de repouso (vermelho). O sábado é dia útil não trabalhado.

A partir de 16/12



22 dias úteis e 8 de repouso (4 domingos e 4 sábados, em azul). Os dois repousos da semana valem, juntos, um dia.

Hoje

R$ 2.600 ÷ 26 dias úteis = R$ 100 por dia

R$ 100 × 4 domingos = **R$ 400**

15% das comissões

Portaria 2.041 (art. 11, III)

R$ 2.600 ÷ 22 dias trabalhados = R$ 118,18 por dia

R$ 118,18 × 4 semanas = **R$ 473**

18% das comissões · cenário de 36% afastado

Quantas pessoas a mais? Depende do desenho da escala

Conta de horas

Cada pessoa entrega menos horas:

44 ÷ 42 = +4,8% (2026)

44 ÷ 40 = +10% (2027)

Conta de dias (aberto 7 dias)

Cada pessoa cobre menos dias:

6x1: 7 ÷ 6 = 1,17 pessoa por posto

5x2: 7 ÷ 5 = 1,40 pessoa por posto (+20%)



A: 5 × 7h20 = 36h40, perde 17% das horas sem necessidade. C: passagem de turno curta, pausas organizadas e polivalência elevam o aproveitamento das horas de 69% para 73%. Fonte: IDEE, simulação ilustrativa.

Domingos e feriados: o que autoriza o trabalho

Indústria

Autorização permanente para as atividades do Anexo IV da Portaria MTP 671/2021 (art. 62). Fora dele, autorização transitória ou norma coletiva. Folga no domingo, de preferência, 1 vez a cada 4 semanas (Portaria 2.041, art. 5º, § 5º).

Comércio

Domingo: lei municipal e folga no domingo ao menos 1 vez a cada 3 semanas (Lei 10.101/2000, art. 6º; Portaria 2.041, art. 5º, § 4º). Feriado: convenção coletiva e lei municipal (art. 6º-A), salvo o Anexo IV.

Feriado ou repouso trabalhado

Folga compensatória ou pagamento em dobro (Lei 605/1949, art. 9º; Súmula 146 do TST).

Empregadas

Revezamento quinzenal que favoreça o domingo (CLT, art. 386; Portaria 2.041, art. 5º, § 3º). Foco do MPT.

Turnos ininterruptos

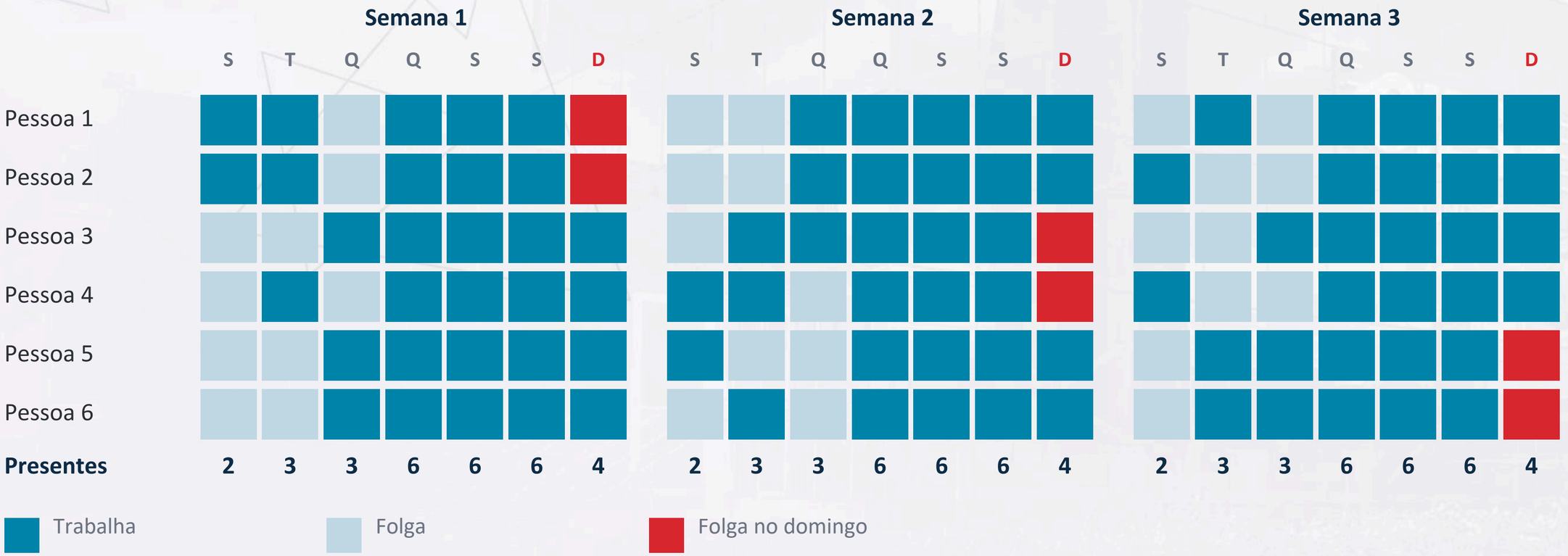
6h por dia; até 8h por norma coletiva (Súmula 423 do TST), com limite semanal e dois repousos (Portaria, art. 7º).

Indústria 24x7: cinco formas de cobrir um posto

Modelo	Turno	Pessoas por posto	Média semanal	Folgas por semana	Em 2026	Em 2027
6x2 em 4 turmas (comum hoje)	8h	4,0	42h	1,75	**Não: folgas < 2**	**Não**
6x2+1: folga extra a cada 4 semanas	8h	4,2	40h	2,0	**Só com ACT e 9 folgas no mês**	**Só com ACT e 9 folgas no mês**
5 turmas	8h	5,0	33,6h	2,8	**Sim, com ACT**	**Sim, com ACT**
12x36 em 4 turmas	12h	4,0	42h	3,5	**Sim, com ACT**	**Folga extra a cada 6 semanas**
Turnos de 6h	6h	5,6	30h	2,0	**Sim, sem ACT**	**Sim, sem ACT**

Exemplo: linha com 3 postos 24x7. Hoje, 12 operadores em 6x2. No 6x2+1, 13 (um folguista), mas meses de 30 ou 31 dias exigem 9 folgas (Portaria, art. 4º, § 4º). Em 5 turmas, 15. Em turnos de 6h, 17. Conta de partida: 168 horas ÷ horas de cada pessoa.

Comércio 7 dias: folgas nos vales e domingo em rodízio



Domingo: Dois de folga por domingo: cada pessoa folga um domingo a cada 3 semanas.

Vales: A segunda folga cai de segunda a quarta; quinta a sábado com equipe completa.

Limite: Nunca mais de 6 dias seguidos, inclusive na virada da semana.

Ferramentas para fechar a conta

Compram horas

Banco de horas: Individual escrito, até 6 meses; por norma coletiva, até 1 ano (CLT, art. 59, §§ 2º e 5º).

Tempo parcial: Até 30h, ou 26h com até 6 extras, para cobrir fins de semana (art. 58-A).

Intermitente: Para picos e datas sazonais, com convocação prévia (art. 452-A).

Entradas escalonadas: Mesmas horas, mais gente no pico: a IDEE estima fila 50% menor.

Aumentam o aproveitamento

Passagem de turno curta: Roteiro de 15 minutos no lugar de 30.

Polivalência: Uma pessoa cobre mais de um posto nos vales.

Férias fora dos picos: Planejadas pela curva de demanda.

Pausas organizadas: Sem suprimir intervalos legais.

O que evitar: tirar um dia mantendo o turno de 7h20, contratar antes de medir a demanda e usar hora extra como modelo permanente.

Pontos definidos e o que ainda está pendente

STF, Decreto nº 13.173/2026, Portaria MTE nº 2.041/2026 e pontos de atenção da transição

STF: ADIs 8.041 (CNC) e 8.042 (CNI)

Relator: Min. Flávio Dino

10/11 Audiência de conciliação: o mérito da emenda não será rediscutido

12/11 Cautelares: 42h em até cinco jornadas de 8h24; norma coletiva pode reorganizar os repousos; 90 dias, a partir de 16/12, para rever contrapartidas

14/11 Pedido de destaque do Min. Luiz Fux

17/11 Rito convertido: mérito irá ao Plenário presencial, sem data; cautelares seguem em vigor

18/11 Sindusfarma pede ingresso como amicus curiae na ADI 8.042

Decreto nº 13.173/2026 (DOU de 19/11)

Divisores

210 para 42h e 200 para 40h, prevalecendo o mais favorável (art. 5º). A base de seis dias úteis é contestada (próximo slide).

Turnos ininterruptos

Norma coletiva acima de 6h deve respeitar a média mensal do limite semanal e os dois repousos (art. 2º).

12x36

O excedente da média mensal é compensado ou pago como hora extra, conforme a norma coletiva (art. 3º).

Repouso e regimes especiais

Remetidos a ato do MTE (arts. 4º e 6º), editado como Portaria nº 2.041/2026 (slide 18).

Repouso: o segundo não gera acréscimo (Portaria, art. 11), mas a hora mais cara pelo divisor 210 permanece.

O divisor do decreto sob questionamento

Tese de Otavio Calvet (nov/2026): 210 e 200 repetem a lógica da Súmula 431, que supõe seis dias úteis e um repouso. Com dois repousos remunerados, a semana tem cinco dias úteis e o art. 64 da CLT (jornada × 30) leva a 252 e 240.

	Decreto, art. 5º	Art. 64 com 5 dias úteis	Diferença
Etapa de 42h (16/12/2026)	42 ÷ 6 × 30 = 210	**42 ÷ 5 × 30 = 252**	**42 horas por mês**
Etapa de 40h (16/12/2027)	40 ÷ 6 × 30 = 200	**40 ÷ 5 × 30 = 240**	**40 horas por mês**
Premissa da semana	6 dias úteis, 1 repouso	5 dias úteis, 2 repousos	2º repouso fora da conta
42h: horas pagas por semana (Tema 2 do TST)	49h = 35h + 2 × 7h	58,8h = 42h + 2 × 8h24	9,8h por semana

Risco duplo apontado: hora mais cara e pedido de diferenças. A Portaria 2.041 repete 210 e 200 (art. 10) e separa divisor de média de jornada (art. 3º), mas decreto e portaria não alteram a CLT nem a Lei 605/1949 (CF, art. 84, IV). Leitura doutrinária, sem jurisprudência.

Portaria MTE nº 2.041/2026 (DOU de 23/11)

Remuneração do repouso

Os dois repousos valem, juntos, um dia de trabalho. No mensalista já estão no salário: o segundo repouso não gera acréscimo (art. 11).

Dois repousos e domingo

Dois por semana. Por ACT ou CCT, média no mês, até 6 dias seguidos. Comércio: domingo 1 vez a cada 3 semanas (arts. 4º e 5º).

Horistas

Hora ajustada pela média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026, ou repouso embutido na hora com +16,667%, discriminado (arts. 10 e 11).

Normas coletivas

Só caem as cláusulas incompatíveis, também em acordos individuais. Saldo do banco até 15/12 segue o acordo de origem (art. 13).

Também: falta injustificada tira um único dia de repouso (art. 12); dupla visita por 90 dias a partir de 16/12/2026 e de 16/12/2027 (art. 17).

O que diz a cartilha do MTE: quatro exemplos

Pedro, 36h em 6 dias

Quem já trabalha 40h ou menos também ganha a segunda folga: 36h passam a 7h12 em 5 dias, com divisor 180.

Diego, operador de caixa

Sem acordo de compensação, até 8h por dia (40h). Com acordo, 8h24 (42h). O salário é o mesmo nos dois casos.

Lúcia, técnica de enfermagem

Folgas de 1, 3, 2 e 2 dias nas quatro semanas: média de 2 por semana, só com ACT ou CCT e nunca uma semana inteira sem folga.

Mariana, plantonista 12x36

15 plantões somam 180h no mês, média de 42h. Com 16 plantões, ou a partir de 16/12/2027, o excedente vira folga ou hora extra.

Fonte: MTE, "Fim da escala 6x1: perguntas e respostas sobre a EC 141/2026", versão atualizada com o Decreto nº 13.173/2026. Material orientativo, sem efeito vinculante.

Pontos de atenção da transição

1 Normas coletivas

Só as cláusulas incompatíveis perdem eficácia (Portaria, art. 13). Contrapartidas não podem ser suprimidas unilateralmente.

2 8h24 por acordo individual

A cartilha admite acordo de compensação da CLT. Insalubre: norma coletiva expressa ou autorização da inspeção (Portaria, art. 15).

3 Faltas injustificadas

Perde-se um único dia, porque os dois repousos têm valor único (Portaria, art. 12). Ausências legais não contam.

4 12x36

Excedente da média mensal compensado ou pago, por norma coletiva (art. 8º). Acordo individual incompatível perde efeito (art. 13, § 4º).

5 Alta remuneração

Fora do controle de jornada, com os dois repousos. Variável: média de 12 meses (Portaria, art. 9º, § 2º).

6 Horistas

Hora pela média de 12 meses ou +16,667% discriminado (Portaria, arts. 10 e 11).

Contratos individuais: o que ajustar

Horistas: duas saídas

Ajustar a hora pela média de 12 meses (art. 10, § 5º) ou converter em mensalista, com salário fixo igual a essa média.

Aditivo contratual

A redução vale sem aditivo (art. 6º). Se o contrato fixa horário, dias ou folgas, o aditivo registra a nova escala e o salário mantido.

Mudança prejudicial

Tirar folga fixa, levar ao domingo ou à noite, ou passar a 5x2 com jornada maior exige anuência (CLT, art. 468) ou norma coletiva.

Recibo de pagamento

Os 16,667% vão em rubrica própria. Valor englobado é salário complessivo (Súmula 91 do TST; art. 11, § 5º).

Cargo de confiança e alta remuneração: fora do controle de jornada (CLT, art. 62, II; EC, art. 8º), mas com os dois repousos.

O que fazer

Até 16/12/2026

- Mapear escalas e cláusulas coletivas que perdem eficácia
- Negociar ACT ou CCT para compensar repousos na média mensal e fixar o divisor (Portaria, art. 4º)
- Folha: divisor 210; horistas pela média de 12 meses ou convertidos em mensalistas, com aditivo
- Ajustar 12x36 e turnos à média mensal e revisar o PGR (art. 14)
- Aplicar à folha as regras de repouso, variáveis e faltas (arts. 11 e 12)

Até 16/12/2027

- Negociar desde já a regra de passagem para 40h
- Redimensionar quadro e turnos
- Rever contratos com clientes e fornecedores: repasse e reequilíbrio
- Levar o custo ao planejamento financeiro e ao valuation
- Acompanhar o julgamento das ADIs e a lei dos regimes diferenciados

Obrigado

Nadia Demoliner Lacerda · Leonardo Kojima · Fábio Abranches

Material informativo, atualizado até 24/11/2026. Não substitui orientação específica.

MUNDIE ADVOGADOS 30 ANOS

CIESP DEPARTAMENTO JURÍDICO JUNDIAÍ