ideiativa



Fim da escala 6x1: o que muda para a sua empresa?

O que foi aprovado, quando pode começar a valer e o que o empresário **precisa analisar agora.**

Antes de mudar a escala da sua equipe, entenda o que realmente aconteceu

Você provavelmente viu alguma manchete dizendo que a escala 6x1 chegou ao fim.

A notícia é verdadeira, mas existe uma diferença importante entre **uma proposta ter sido aprovada pelo Congresso** e **as novas regras já estarem valendo para as empresas**.

No dia **14 de outubro de 2026**, o Senado Federal aprovou, em dois turnos, a PEC 221/2019. Foram 75 votos favoráveis e um contrário em cada votação.

A proposta reduz a jornada máxima semanal de 44 para 40 horas e prevê dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial. Como o texto já havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados, ele agora segue para **promulgação pelo Congresso Nacional**.

Isso significa que a mudança avançou de forma definitiva no Congresso.

Mas significa também que **o empresário não deve simplesmente alterar a jornada dos funcionários hoje com base nas manchetes**.

Existe uma transição.

E é justamente sobre ela que vamos conversar neste material.

1. Afinal, a escala 6x1 já acabou?

Ainda não na prática.

Em **15 de outubro de 2026**, a situação oficial da PEC 221/2019 no Senado consta como:

aprovada pelo Plenário e destinada à promulgação.

Uma Proposta de Emenda à Constituição aprovada pela Câmara e pelo Senado não depende de sanção do presidente da República.

O próximo passo é a promulgação da Emenda Constitucional pelo Congresso.

E o próprio texto estabelece prazos para que as principais mudanças comecem a produzir efeitos.

Por isso, existe uma frase que resume bem o momento atual:

A mudança foi aprovada, mas a empresa ainda precisa acompanhar a promulgação e os prazos de transição.

Até que esses prazos comecem, permanecem aplicáveis as regras atuais.

Hoje, a Constituição estabelece como regra geral jornada normal de até **8 horas diárias e 44 horas semanais**, além do repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

---

2. O que foi aprovado?

O texto aprovado mexe principalmente em dois pontos que fazem parte da rotina de muitas empresas brasileiras.

Jornada semanal

O limite geral deverá cair de: **44 horas semanais**

para: **40 horas semanais.**

Descanso semanal

A nova regra prevê:

dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos.

A mudança vem sendo chamada popularmente de “fim da escala 6x1” porque o modelo tradicional de seis dias trabalhados para um dia de descanso deixa de ser compatível com a regra geral criada pela PEC.

O salário não poderá ser reduzido simplesmente porque a jornada ficou menor.

Esse ponto merece atenção.

Uma empresa que hoje paga determinado salário por uma jornada de 44 horas semanais não poderá simplesmente reduzir proporcionalmente o salário quando passar para a nova jornada.

---

3. A mudança não acontece de uma vez

Esse talvez seja o ponto mais importante para o empresário neste momento.

O texto aprovado criou uma transição.

Primeira etapa

Dois meses após a publicação da Emenda Constitucional:

a jornada máxima passa de **44 para 42 horas semanais**.

Também entram em cena as novas regras relacionadas aos dois dias de repouso semanal.

Segunda etapa

Um ano e dois meses após a publicação:

o limite chega a **40 horas semanais**.

Ou seja, considerando o texto aprovado, existe um período total de transição até a chegada definitiva às 40 horas semanais.

A contagem depende da publicação da Emenda Constitucional.

Por isso, neste momento, qualquer calendário com datas fechadas seria precipitado.

A empresa precisa acompanhar a data da promulgação e da publicação.

---

4. Não confunda redução de jornada com redução de salário

Imagine uma empresa com funcionários contratados para trabalhar 44 horas por semana.

Com a nova regra, a jornada será reduzida gradualmente.

O salário mensal desses funcionários não poderá ser diminuído proporcionalmente por causa dessa alteração.

O texto aprovado estende essa proteção aos contratos que já estão em vigor e também aos pisos salariais.

Na prática, isso faz com que a empresa precise olhar além da escala.

Será necessário analisar como a nova quantidade de horas interfere em:

- folha de pagamento;
- custo da hora trabalhada;
- horas extras;
- banco de horas;
- cobertura dos horários de funcionamento;
- necessidade de revezamento;
- quantidade de pessoas necessária em cada turno;
- acordos e convenções coletivas.

Para algumas empresas, a adaptação pode ser simples.

Para outras, principalmente aquelas que funcionam seis ou sete dias por semana, será necessário redesenhar a operação.

---

5. O estabelecimento não precisa fechar dois dias por semana

Esse é um erro fácil de cometer ao ouvir a expressão “escala 5x2”.

A regra trata do **descanso do trabalhador**, não necessariamente dos dias de funcionamento da empresa.

Um restaurante pode continuar funcionando no sábado.

Uma loja pode continuar abrindo aos finais de semana.

Um hotel obviamente continuará atendendo seus hóspedes.

Um supermercado poderá manter sua operação.

O que muda é a forma como as jornadas dos funcionários são organizadas.

Uma empresa que precisa funcionar todos os dias poderá trabalhar com equipes e folgas diferentes.

É justamente aí que o planejamento de escala ganha importância.

---

6. Dois dias de folga significam sábado e domingo?

Não necessariamente.

O texto determina dois dias de repouso semanal remunerado e estabelece preferência para que um deles coincida com o domingo. Também há espaço para negociação coletiva e regimes específicos.

Portanto, a empresa não deve interpretar a mudança automaticamente como:

“Todo funcionário trabalhará de segunda a sexta-feira.”

Existem atividades que precisam funcionar aos sábados, domingos e feriados.

A maneira correta de organizar essas escalas dependerá da atividade, da legislação aplicável, das negociações coletivas e das regras específicas da categoria.

---

7. Minha empresa já trabalha 40 horas por semana. O que acontece?

Ter uma jornada de 40 horas ou menos não significa que ela será automaticamente reduzida novamente.

O texto aprovado estabelece que a entrada em vigor da nova regra **não provoca uma redução proporcional das jornadas que já estejam em 40 horas semanais ou abaixo desse limite**.

Mesmo assim, é necessário verificar como os dias de descanso estão organizados.

Uma empresa pode ter funcionários com 40 horas semanais distribuídas de maneira diferente daquela prevista pelas novas regras.

Por isso, não basta olhar apenas para o total de horas.

A escala também precisa ser analisada.

---

8. E as micro e pequenas empresas?

Esse é um dos pontos que merece acompanhamento.

O texto aprovado permite que uma futura **lei complementar estabeleça regras de transição para MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte**, vinculadas à manutenção do nível de emprego.

Mas atenção:

isso não significa que pequenas empresas estejam automaticamente dispensadas das novas regras.

Também não significa que já exista hoje uma regra especial pronta para todas elas.

Existe a possibilidade de regulamentação posterior.

Por isso, quem tem uma pequena empresa deve evitar dois extremos:

achar que nada mudará porque a empresa é pequena;

ou tomar decisões imediatas antes da definição das regras complementares.

O melhor caminho agora é entender a própria operação.

---

9. Onde o impacto tende a aparecer primeiro?

Pense em duas empresas.

A primeira funciona de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, e a equipe já trabalha próximo de 40 horas semanais.

A segunda é um comércio aberto de segunda a sábado e depende da presença de funcionários durante praticamente todo o horário de funcionamento.

As duas estarão diante da mesma mudança constitucional.

Mas o efeito na operação será muito diferente.

Empresas que dependem de cobertura constante tendem a precisar olhar com mais cuidado para:

quantidade de funcionários por turno

Talvez seja necessário reorganizar equipes para manter o estabelecimento funcionando durante o mesmo período.

horas extras

Uma escala mal planejada pode transformar horas que antes faziam parte da jornada normal em horas adicionais.

contratações

Dependendo da operação, pode ser necessário avaliar reforços na equipe.

Isso não significa que toda empresa precisará contratar. A necessidade deve ser calculada caso a caso.

produtividade

Antes de aumentar a equipe, vale entender como o tempo de trabalho está sendo utilizado.

horário de funcionamento

Alguns negócios podem perceber que determinados horários têm pouco movimento e rever a operação.

Não existe uma resposta única.

Existe conta.

---

10. O primeiro levantamento que sua empresa deveria fazer

Antes de discutir uma nova escala, coloque a operação atual no papel.

Comece respondendo:

Quantos funcionários a empresa possui?

Quantos trabalham 44 horas por semana?

Quantos já trabalham 40 horas ou menos?

Alguém trabalha em escala 6x1?

Quais setores precisam funcionar aos sábados?

Quais precisam funcionar aos domingos?

Existem turnos?

Há banco de horas?

A empresa utiliza horas extras com frequência?

Existem convenções ou acordos coletivos que tratam da jornada?

Qual é o horário real em que a empresa precisa manter funcionários disponíveis?

Parece um levantamento simples.

Mas é ele que mostra o tamanho real da mudança para o negócio.

---

11. Faça uma simulação antes de fazer uma alteração

Considere uma loja que abre:

segunda a sábado, das 9h às 19h.

Hoje, parte da equipe trabalha seis dias na semana.

Quando as novas regras começarem a produzir efeitos, não basta apagar um dia da escala de cada pessoa.

A empresa precisa garantir que o atendimento continue funcionando.

Uma simulação deveria responder:

Quantas pessoas precisam estar presentes em cada horário?

Quais são os horários de maior movimento?

É possível criar equipes com folgas em dias diferentes?

A operação precisa de reforço?

Existem tarefas que podem ser feitas em outro horário?

Qual seria o impacto na folha caso fosse necessária uma contratação?

Qual seria o impacto de horas extras?

Essa análise permite comparar cenários antes de escolher um.

É muito melhor descobrir o custo em uma planilha do que depois do fechamento da folha.

---

12. A convenção coletiva merece atenção especial

Nem toda empresa possui exatamente as mesmas regras trabalhistas.

Uma loja, uma indústria, um restaurante e uma empresa de tecnologia podem estar submetidos a convenções coletivas diferentes.

O texto aprovado também preserva espaço para negociação coletiva em determinadas situações e prevê formas de compensação do repouso semanal dentro dos limites estabelecidos.

Por isso, copiar a escala adotada por outra empresa pode ser um erro.

Ela pode:

- pertencer a outra categoria;
- estar vinculada a outro sindicato;
- possuir um acordo coletivo próprio;
- ter horários diferentes;
- ou funcionar sob um regime específico.

A análise precisa partir da realidade da sua empresa.

---

13. E o banco de horas?

O banco de horas não desaparece simplesmente com a redução da jornada.

Mas ele precisa ser analisado dentro dos novos limites.

Imagine que determinada rotina foi estruturada considerando 44 horas semanais.

Se o limite normal passar para 42 horas e posteriormente para 40, a forma como aquelas horas são distribuídas também muda.

Empresas que utilizam:

- banco de horas;
- compensação;
- horários flexíveis;
- turnos;
- jornadas diferenciadas;
- ou horas extras recorrentes
- deverão revisar esses modelos.

Esse é um daqueles pontos em que uma pequena diferença na escala pode aparecer depois na folha.

---

14. Contratos atuais também entram na mudança

A PEC não foi desenhada somente para novos funcionários.

As novas regras também alcançam contratos que já estiverem em vigor quando a mudança passar a produzir efeitos, preservando a remuneração.

Isso significa que a empresa não resolverá a questão apenas alterando os contratos das próximas admissões.

Será necessário olhar para a equipe atual.

Dependendo da situação, podem precisar de revisão:

- contratos;
- escalas;
- controle de ponto;
- políticas internas;
- banco de horas;
- acordos individuais;
- e procedimentos do Departamento Pessoal.

---

15. O que a empresa não precisa fazer agora

Não precisa alterar a escala amanhã só porque viu uma manchete.

Não precisa reduzir salários.

Não precisa presumir que todos trabalharão obrigatoriamente de segunda a sexta.

Não precisa contratar pessoas antes de calcular se isso será realmente necessário.

Não deve assumir que existe uma exceção automática porque é uma pequena empresa.

E não deveria esperar a última semana da transição para descobrir como sua operação será afetada.

Hoje é momento de **levantamento e simulação**.

As alterações vêm depois, respeitando a publicação da Emenda, os prazos e as regras aplicáveis à empresa.

---

16. O que sua empresa já pode fazer

Existe bastante coisa que pode ser feita sem mudar nenhum contrato.

1. Mapear as jornadas atuais

Separe os funcionários por jornada semanal e escala.

2. Identificar quem trabalha em 6x1

Esse grupo merece atenção prioritária.

3. Conferir convenções coletivas

Veja quais regras já existem para jornada, domingo, feriados, horas extras e banco de horas.

4. Levantar horas extras dos últimos meses

Se a empresa já depende regularmente de horas extras, uma jornada menor merece uma simulação cuidadosa.

5. Revisar os horários da operação

Descubra quantas pessoas realmente são necessárias em cada faixa de horário.

6. Simular cenários

Compare reorganização de escala, revezamento, horas extras e possíveis contratações.

7. Acompanhar a promulgação

É ela que dará início à contagem dos prazos previstos na PEC.

---

17. Uma mudança trabalhista também é uma mudança financeira

Quando se fala no fim da escala 6x1, a discussão costuma ficar concentrada no calendário.

Para a empresa, existe outra pergunta:

quanto cada cenário custa?

A folha não é composta apenas pelo salário.

Uma possível contratação envolve salário, encargos, benefícios e outros custos relacionados à relação de trabalho.

Horas extras também têm custo.

Uma alteração de turnos pode mexer com adicionais.

Mudanças no horário podem afetar vale-transporte, benefícios e outras rubricas.

Por isso, Departamento Pessoal e contabilidade precisam participar da conversa desde o início.

O empresário decide melhor quando consegue enxergar os números antes de alterar a operação.

---

18. Um exemplo prático

Imagine uma empresa com 12 funcionários.

Oito deles trabalham 44 horas semanais.

Quatro já trabalham 40 horas.

A empresa funciona de segunda a sábado.

A primeira reação poderia ser:

“Vou precisar contratar mais gente.”

Talvez.

Mas ainda não temos informação suficiente para afirmar isso.

Primeiro seria necessário descobrir:

quantas pessoas trabalham simultaneamente;

quais horários realmente exigem toda a equipe;

como as folgas podem ser distribuídas;

quanto de hora extra existe hoje;

se todos os setores precisam funcionar durante todo o sábado;

e quais regras coletivas atingem essa empresa.

Depois disso, podem surgir diferentes alternativas.

Talvez um revezamento resolva.

Talvez alguns horários possam ser reorganizados.

Talvez realmente seja necessária uma contratação.

A contabilidade pode transformar essas possibilidades em números para que a decisão não seja tomada no escuro.

---

19. Perguntas que provavelmente aparecerão nos próximos meses

“A escala 6x1 já está proibida hoje?”

Não.

Em 15 de outubro de 2026, a PEC está aprovada e aguarda promulgação. Os prazos previstos começam a ser contados a partir da publicação da Emenda Constitucional.

“O presidente precisa sancionar?”

Não.

Por se tratar de uma Emenda Constitucional aprovada pelas duas Casas do Congresso, o próximo passo é a promulgação, não a sanção presidencial.

“A jornada cairá imediatamente para 40 horas?”

Não.

O texto prevê uma transição: primeiro para 42 horas e posteriormente para 40 horas semanais.

“O salário pode ser reduzido junto com a jornada?”

A redução prevista pela PEC ocorre **sem redução salarial**.

“Todos terão sábado e domingo livres?”

Não necessariamente.

São previstos dois dias de repouso semanal, sendo um preferencialmente aos domingos. A organização concreta da escala pode variar conforme atividade, negociação coletiva e regras específicas.

“Pequenas empresas estão dispensadas?”

Não existe uma dispensa automática prevista dessa forma. O texto abre espaço para futura legislação complementar estabelecer regras de transição para MEIs, microempresas e pequenas empresas.

“Se minha equipe já trabalha 40 horas, preciso reduzir para 36?”

Não pela regra aprovada. Jornadas que já estejam em 40 horas semanais ou abaixo disso não sofrem redução proporcional automática.

---

20. Checklist para levar à sua contabilidade

Use esta lista na próxima conversa com o responsável pelo Departamento Pessoal:

☐ Quantos funcionários trabalham acima de 40 horas semanais?

☐ Quantos trabalham atualmente em 6x1?

☐ Quais setores precisam funcionar seis ou sete dias por semana?

☐ Qual convenção coletiva se aplica a cada grupo?

☐ Quanto a empresa gastou com horas extras nos últimos meses?

☐ Existe banco de horas?

☐ Como estão configuradas as escalas no sistema de ponto?

☐ Existem jornadas ou categorias especiais dentro da empresa?

☐ Qual seria o custo de diferentes modelos de escala?

☐ Existe necessidade real de novas contratações?

☐ Quais contratos ou documentos precisarão ser revisados?

☐ Quem ficará responsável por acompanhar a promulgação e os próximos atos de regulamentação?

Quando essas respostas estão organizadas, a adaptação deixa de ser apenas uma discussão sobre “6x1 ou 5x2”.

Ela passa a ser uma decisão de gestão.

---

21. O que acompanhar daqui para frente

A aprovação no Senado em 14 de outubro foi um passo decisivo.

Mas ainda existem informações importantes que empresários e contabilidades devem acompanhar.

A primeira é a **promulgação da Emenda Constitucional**.

A segunda é a **data da publicação**, porque ela será referência para os períodos de transição previstos.

Também deverão ser acompanhadas eventuais regulamentações, principalmente para atividades com regimes específicos e para micro e pequenas empresas.

Convenções coletivas poderão precisar de revisão.

Sistemas de folha e controle de ponto também terão de acompanhar as novas regras.

Por isso, este assunto não termina com a votação.

Para as empresas, a parte prática começa agora.

---

22. O papel da contabilidade nessa transição

Você não precisa decidir uma nova escala apenas olhando um modelo pronto na internet.

Antes disso, existem perguntas que a contabilidade e o Departamento Pessoal podem ajudar a responder.

Quanto custa a jornada atual?

Quanto a empresa utiliza de horas extras?

Como uma redução para 42 horas afetaria a folha?

E quando chegar a 40?

Existe impacto em adicionais?

Uma nova escala exige contratação ou apenas reorganização?

Quais funcionários realmente são afetados?

Quais regras coletivas precisam ser observadas?

A resposta pode ser diferente para cada empresa.

O papel da contabilidade é ajudar a transformar a mudança da legislação em informações que permitam tomar essa decisão com mais segurança.

Conclusão

O fim da escala 6x1 deixou de ser apenas uma discussão sobre uma proposta.

A PEC 221/2019 foi aprovada pela Câmara e pelo Senado e, em **15 de outubro de 2026**, aguarda promulgação.

Mas isso não significa que todas as empresas devam mudar suas escalas imediatamente.

Existe uma transição.

Existem diferenças entre categorias.

Existem convenções coletivas.

E, principalmente, existem operações muito diferentes entre uma empresa e outra.

O melhor movimento agora é simples:

entender como sua equipe trabalha hoje e calcular como os novos limites podem afetar sua operação.

Converse com sua contabilidade antes de alterar jornadas, contratos ou escalas.

Uma boa preparação começa antes da primeira folha afetada pela nova regra.

Aviso sobre este material

Este conteúdo foi elaborado com base nas informações públicas disponíveis em **15 de outubro de 2026** e possui caráter informativo.

Como a PEC 221/2019 ainda aguarda promulgação e poderão surgir regulamentações, normas específicas, negociações coletivas e novos esclarecimentos sobre sua aplicação, cada empresa deve analisar sua situação individualmente com sua contabilidade, Departamento Pessoal e, quando necessário, assessoria jurídica.

Principais fontes consultadas

Senado Federal — tramitação oficial da PEC 221/2019 e situação atual da proposta.

Senado Notícias — regras previstas, período de transição, contratos existentes, negociações coletivas e possíveis regras específicas para pequenos negócios.

Rádio Senado — aprovação da PEC em dois turnos em 14 de outubro de 2026.

Constituição Federal — regras atualmente vigentes sobre duração normal do trabalho e repouso semanal remunerado.

ideiativa

@ideiativabh /ideiativabh