ztfadvogados

INFORMATIVO TRABALHISTA · EDIÇÃO ATUALIZADA · NOVEMBRO DE 2026

Fim da escala 6x1

Guia prático de adequação para empresas

Atualizado com a decisão do STF nas ADIs 8.041 e 8.042

O que mudou

A PEC 221/2019 foi promulgada como **Emenda Constitucional 141/2026** e acaba com a escala 6x1. As datas que importam são fixas: **16/12/2026** (42 horas e 2 repousos semanais) e **16/12/2027** (40 horas).

Em 12/11/2026, o ministro Flávio Dino, do STF, concedeu em parte a liminar pedida pela CNC e pela CNI nas ADIs 8.041 e 8.042. Ele **negou o adiamento** e fixou regras de transição que facilitam a adaptação das empresas.

> **A principal novidade: 8h24 sem hora extra.** Sem convenção ou acordo coletivo firmado até 15/12/2026, a empresa pode distribuir as 42 horas em 5 dias de até 8h24, até 15/12/2027, sem adicional de hora extra sobre os 24 minutos. Antes, isso dependia de norma coletiva.

> **A decisão é provisória.** Trata-se de liminar, submetida ao referendo do Plenário do STF, que pode mantê-la ou modificá-la. Planeje com uma alternativa pronta e acompanhe o julgamento.

Os artigos citados são da Emenda, salvo indicação em contrário. As regras do STF vêm da notícia oficial da decisão; confira sempre o inteiro teor.

A decisão do STF em 9 pontos

- **Prazo mantido.** 42 horas e 2 repousos remunerados a partir de 16/12/2026; 40 horas a partir de 16/12/2027.
- **Jornada de até 8h24.** Sem norma coletiva firmada até 15/12/2026, as 42 horas podem ser feitas em 5 jornadas de até 8h24, até 15/12/2027, sem adicional de hora extra pelos 24 minutos acima da 8ª hora.
- **Fruição dos repousos.** Convenção ou acordo coletivo pode definir quando e como os 2 repousos são usufruídos, sem os limites semanal e mensal. Os 2 repousos nunca podem ser suprimidos.
- **Normas coletivas em vigor.** Cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026. Há 90 dias, até 16/03/2027, para renegociar as contrapartidas. A falta de renegociação não autoriza a empresa a cancelar ou alterar contrapartidas por conta própria.
- **Portaria provisória.** Se a negociação sobre compensação fracassar de forma comprovada, os Ministérios do Trabalho, do Desenvolvimento (MDIC) e do Empreendedorismo podem editar portaria conjunta com regras provisórias, válida só nos primeiros 90 dias. Depois, a compensação depende de negociação coletiva.

- **Salários e pisos.** Nenhuma redução, inclusive nos pisos. Manter o salário de quem teve a jornada reduzida não se estende automaticamente a outros empregados, ressalvada a equiparação salarial prevista em lei.
- **Contratos com o poder público.** O prazo de adequação caiu de 1 ano para 180 dias, com possibilidade de aditivo de equilíbrio econômico-financeiro.
- **Estatais em concorrência.** Empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista que atuam em mercado podem entrar no regime excepcional de nível superior e remuneração alta, se cumprirem os requisitos.
- **Apelo ao Congresso.** 180 dias para criar regimes diferenciados (comércio, turismo, hotelaria, agricultura, entre outros) e regras para ME e EPP, sem reduzir a jornada nem os 2 repousos. Até lá, valem as regras gerais.

Calendário

Os marcos com as datas já definidas.

Outubro de 2026 · publicação

O QUE PASSA A VALER
Vigência da Emenda; proibição de reduzir salário; começa a transição

ONDE ESTÁ
Art. 10, II

DIVISOR (MENSALISTA)
220 (inalterado)

16/12/2026

O QUE PASSA A VALER

Jornada máxima de 42 horas; 2 repousos por semana (escala 5x2); cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito

REGRA DO STF

Sem norma coletiva, 5 jornadas de até 8h24 sem hora extra (até 15/12/2027)

ONDE ESTÁ

Arts. 6º, I; 10, I; 3º · ADIs 8.041 e 8.042

DIVISOR (MENSALISTA)

210 (42 h)

16/03/2027

O QUE ACONTECE

Fim dos 90 dias para renegociar contrapartidas das normas coletivas e da validade de eventual portaria provisória

ONDE ESTÁ

ADIs 8.041 e 8.042

16/12/2027

O QUE PASSA A VALER

Jornada máxima de 40 horas; acaba a regra das 8h24

ONDE ESTÁ

Art. 6º, II

DIVISOR (MENSALISTA)

200 (40 h)

Atenção ao limite diário. A Constituição continua limitando a jornada a 8 horas por dia. Pela liminar, de 16/12/2026 a 15/12/2027, a jornada pode chegar a 8h24 mesmo sem norma coletiva. Se o Plenário modificar a decisão, volta a leitura anterior: acima de 8 horas, só com convenção ou acordo coletivo (art. 7º da Emenda). Deixe ponto e escala prontos para voltar a 8 horas por dia.

As regras que passam a valer

- **Salário:** a redução de jornada e o aumento do descanso não podem reduzir o salário de nenhuma forma, nem nominal, nem proporcional. A regra vale também para os pisos salariais e para os contratos já em vigor (art. 2º). Para quem recebe por hora, o valor da hora precisa subir para manter a remuneração. Para o mensalista, o salário fica igual e o divisor cai, o que eleva o valor da hora (ver "Divisor e valor da hora").
- **Repouso:** passam a ser 2 dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, da Constituição). No comércio, a lei já exige que o repouso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas (Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único).
- **Jornada diária:** continua limitada a 8 horas, com compensação por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da Constituição). Na transição, a liminar admite até 8h24 sem norma coletiva.
- **Turnos ininterruptos de revezamento:** a regra das 6 horas diárias não foi alterada (art. 7º, XIV, da Constituição).

- **Quem já trabalha 40 horas ou menos:** não tem a jornada reduzida, mas passa a ter direito aos 2 dias de repouso (art. 4º). Para esses empregados o divisor permanece 200 (Súmula 431 do TST).
- **Compensação do sábado:** acordos que diluem o sábado em jornadas diárias maiores (por exemplo, 8h48 de segunda a sexta) não se sustentam a partir de 16/12/2026. Pela liminar, o teto passa a ser 8h24 (ver seção própria).

Modelos de escala por tipo de negócio

Abrir aos sábados e domingos continua possível. O que muda é que cada empregado tem 2 repousos por semana, e a empresa cobre os outros dias com equipes de folgas alternadas. Os modelos abaixo consideram 8 horas diárias com 1 hora de intervalo (40 horas semanais); na transição, a jornada pode chegar a 8h24.

Escritório e administrativo

FUNCIONAMENTO
Segunda a sexta

MODELO POSSÍVEL
Todos de segunda a sexta, 8h às 17h

PONTO DE ATENÇÃO
Quem hoje trabalha meio período aos sábados precisa sair do sábado

Comércio

FUNCIONAMENTO
Segunda a sábado

MODELO POSSÍVEL
Equipe A de segunda a sexta; equipe B de terça a sábado

PONTO DE ATENÇÃO
Segunda e sábado ficam com uma só equipe: dimensionar pelo movimento. Acompanhar o regime diferenciado que o STF pediu ao Congresso

Supermercado e operação de 7 dias

FUNCIONAMENTO
Todos os dias

MODELO POSSÍVEL
Três equipes com folgas alternadas (tabela a seguir)

PONTO DE ATENÇÃO
Rodízio para que todos folguem aos domingos periodicamente. Com norma coletiva, a fruição dos repousos pode ser distribuída de forma mais flexível

Restaurante

FUNCIONAMENTO
Almoço e jantar

MODELO POSSÍVEL
Equipe do almoço e equipe do jantar, 5 dias cada, com folgas escalonadas

PONTO DE ATENÇÃO
Trabalho após as 22h tem adicional noturno e hora reduzida (CLT, art. 73)

Operação 24 horas (posto, indústria contínua, saúde)

FUNCIONAMENTO
24 horas

MODELO POSSÍVEL
Três turnos fixos de 8 horas, com intervalo, e equipes de folguistas

PONTO DE ATENÇÃO
Se o empregado alterna turnos, aplica-se a regra de 6 horas do turno de revezamento, salvo negociação coletiva

Exemplo de rodízio para operação de 7 dias

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
A	T	T	T	T	T	F	F
B	F	F	T	T	T	T	T
C	T	T	F	F	T	T	T

T = trabalha · F = folga

Todos os dias ficam com pelo menos duas equipes, e a sexta-feira com três. Trocando as equipes de posição periodicamente, todos passam a folgar aos domingos com regularidade.

Esses modelos são pontos de partida. A escala correta depende do quadro de pessoal, dos horários de pico e da convenção coletiva da categoria.

Divisor e valor da hora

A Emenda não fixa divisor. Ele decorre da jornada contratual e, como o salário mensal não pode ser reduzido (art. 2º), a redução da jornada derruba o divisor e eleva o valor da hora. O efeito é imediato sobre horas extras, adicional noturno, sobreaviso e qualquer parcela calculada sobre o valor da hora.

Exemplo com salário de R$ 3.000,00:

Até 15/12/2026

JORNADA SEMANAL · DIVISOR
44 h · 220

VALOR DA HORA · HORA EXTRA A 50%
R$ 13,64 · R$ 20,45

VARIAÇÃO DA HORA
–

De 16/12/2026 a 15/12/2027

JORNADA SEMANAL · DIVISOR
42 h · 210

VALOR DA HORA · HORA EXTRA A 50%
R$ 14,29 · R$ 21,43

VARIAÇÃO DA HORA
+ 4,76%

A partir de 16/12/2027

JORNADA SEMANAL · DIVISOR
40 h · 200

VALOR DA HORA · HORA EXTRA A 50%
R$ 15,00 · R$ 22,50

VARIAÇÃO DA HORA
+ 10,00%

- **Base:** a Súmula 431 do TST fixa o divisor 200 para quem cumpre 40 horas semanais, e o 220 segue para 44 horas. O divisor 210, para 42 horas, decorre do mesmo critério (jornada semanal multiplicada por 5). Não há precedente específico para a faixa de 42 horas, por isso convém registrá-lo em aditivo contratual ou em norma coletiva.

- **Jornada de 8h24:** quem adotar a regra da liminar continua com 42 horas semanais e divisor 210.
- **Passivo:** manter o divisor 220 depois da redução gera diferenças de horas extras, de adicionais e de reflexos, e é pedido recorrente em reclamatórias. O ajuste deve estar na folha no mesmo mês em que a jornada muda.
- **Horistas:** o valor da hora deve ser recalculado de modo que a remuneração mensal anterior seja integralmente mantida, já com o segundo repouso remunerado.
- **Norma coletiva** com divisor expresso (por exemplo, 220) atrelado à jornada de 44 horas é cláusula incompatível e perde efeito em 16/12/2026 (art. 3º). Revisar a convenção da categoria.
- **Domésticos:** o divisor legal (220, LC 150/2015, art. 2º, § 2º) só muda por lei. O PL 1838/2026 propõe 200 e deve ser acompanhado.

Os valores são ilustrativos. O cálculo definitivo depende da composição da remuneração de cada empregado.

Compensação semanal do sábado: jornada de 8h48

Muitas empresas compensam o sábado com 8h48 de segunda a sexta (5 x 8h48 = 44 horas), com base no art. 59, §§ 2º e 6º, da CLT, no art. 7º, XIII, da Constituição e na Súmula 85 do TST. Com a Emenda, esse modelo termina em 15/12/2026.

Até 15/12/2026

LIMITE SEMANAL · 8H48 X 5 DIAS
44 h · 44 h

SITUAÇÃO
Regular, mantidos os requisitos do acordo de compensação.

De 16/12/2026 a 15/12/2027

LIMITE SEMANAL · 8H48 X 5 DIAS
42 h · 44 h

SITUAÇÃO
Excede em 2 h por semana. Pela liminar, cabem 8h24 por dia (5 x 8h24 = 42 h) mesmo sem norma coletiva, sem hora extra pelos 24 minutos. Os outros 24 minutos diários da jornada de 8h48 (2 h por semana) são excesso.

A partir de 16/12/2027

LIMITE SEMANAL · 8H48 X 5 DIAS
40 h · 44 h

SITUAÇÃO
Teto de 8 h por dia: os 48 minutos diários (4 h por semana) são excesso.

O que muda

- O sábado deixa de ser dia útil não trabalhado, pago com o acréscimo diário. Passa a ser um dos 2 repousos semanais remunerados, e a razão do acordo de compensação desaparece.
- A partir de 16/12/2026, os minutos acima do novo limite não podem mais ser tratados como compensação. Mantidos, são horas extras com adicional de 50% (art. 7º, XVI, da Constituição), com reflexos, calculadas sobre

o novo divisor.

- Pela liminar, a jornada de até 8h24 não depende de convenção ou acordo coletivo até 15/12/2027. Recomendamos formalizá-la por aditivo contratual escrito. Se o Plenário modificar a decisão, jornada diária acima de 8 horas volta a exigir norma coletiva (art. 7º da Emenda).

Caminhos de adequação

A. 42 h na transição, com 8h24

JORNADA DIÁRIA · DIVISOR
8h24 · 210

EXIGE NORMA COLETIVA?
Não, enquanto valer a liminar do STF (até 15/12/2027)

OBSERVAÇÃO
Sem horas extras pelos 24 minutos; em 16/12/2027 cai para 8h. Depende do referendo do Plenário: manter ponto e escala prontos para voltar a 8h por dia.

B. 40 h desde 16/12/2026

JORNADA DIÁRIA · DIVISOR
8h · 200

EXIGE NORMA COLETIVA?
Não

OBSERVAÇÃO
Jornada final já em dezembro; a hora sobe 10% sem mudar o salário. É o único caminho que não depende do resultado do julgamento no STF.

C. Manter 8h48 e pagar o excedente

JORNADA DIÁRIA · DIVISOR
8h48 · 210 ou 200

EXIGE NORMA COLETIVA?
Não, mas gera extras habituais

OBSERVAÇÃO
Custo permanente de 2 h extras por semana, por empregado, até 15/12/2027, e de 4 h a partir de 16/12/2027, com 50%. Não recomendado.

A escolha entre A e B depende da operação, da convenção da categoria e da tolerância da empresa ao risco de mudança da liminar.

Formalização

- Revogar por aditivo escrito o acordo de compensação do sábado antes de 16/12/2026, com a nova escala e o novo horário contratados por escrito.
- Liquidar o banco de horas e os saldos de compensação formados sob a jornada de 44 horas antes da mudança.
- Ajustar o horário contratual, o intervalo e o sistema de ponto (8h48 para 8h24 ou 8h) e recalcular horas extras e reflexos com o novo divisor.

Convenções e acordos coletivos

Em 16/12/2026 perdem efeito as cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda (art. 3º). Uma escala 6x1 prevista na convenção da categoria, por exemplo, deixa de valer nessa data. As demais cláusulas continuam valendo até o fim do instrumento.

A liminar acrescentou regras para essa passagem:

- **90 dias para renegociar:** de 16/12/2026 a 16/03/2027, sindicatos e empresas podem rever as contrapartidas ligadas à jornada antiga. Sem renegociação, a empresa não pode cancelar nem alterar essas contrapartidas sozinha. Divergências vão à Justiça do Trabalho ou a novo acordo coletivo.
- **Fruição dos repousos:** convenção ou acordo coletivo pode definir a frequência e a distribuição dos 2 repousos, sem os limites semanal e mensal, desde que o direito aos 2 repousos seja preservado integralmente. Para quem opera todos os dias, é a principal saída. Acordo individual não serve para isso.
- **Portaria provisória:** se a negociação sobre compensação fracassar de forma comprovada, pode haver portaria ministerial com regras provisórias, válida só até 16/03/2027.
- **Jornada diária na transição:** convenção ou acordo coletivo continua podendo organizar a jornada diária (art. 7º da Emenda). Com a liminar, a negociação deixou de ser condição para as 8h24, mas dá mais segurança caso a decisão seja modificada.

> Negociação com sindicato leva tempo. Quem pretende usar a flexibilização dos repousos deve começar antes de 16/12/2026 e acompanhar a janela de 90 dias.

Pequenas empresas e situações especiais

- **MEI, microempresas e empresas de pequeno porte:** uma lei complementar poderá criar medidas transitórias, condicionadas à manutenção dos empregos (art. 5º). O STF pediu ao Congresso que faça isso em 180 dias, sem reduzir a jornada nem os 2 repousos. Essa lei ainda não existe: o planejamento deve partir das regras gerais.
- **Profissionais de nível superior com remuneração alta:** para quem tem diploma de nível superior e recebe pelo menos 2,5 vezes o teto do INSS por mês, não se aplicam as regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva. Os 2 dias de repouso continuam valendo (art. 8º). Pela liminar, o regime alcança também empregados de estatais que atuam em concorrência.
- **Contratos com o poder público:** em contratos com a administração pública que envolvam mão de obra direta, a redução de jornada depende de aditivo para reequilíbrio econômico-financeiro (art. 9º). A liminar reduziu o prazo de adequação de 1 ano para 180 dias, inclusive em licitações em andamento.
- **Categorias com lei própria e setores especiais:** lei poderá prever regimes diferenciados de jornada e repouso, respeitados os novos limites (novo § 3º do art. 7º da Constituição). O STF pediu ao Congresso que regulamente o tema em 180 dias. Até lá, valem as regras gerais.

Checklist de adequação

Datas de referência: 16/12/2026 (42 horas e 2 repousos) e 16/03/2027 (fim dos 90 dias).

- ☐ Listar todos os empregados em escala 6x1 ou com jornada acima de 40 horas semanais
- ☐ Identificar a convenção ou o acordo coletivo aplicável e as cláusulas sobre jornada, escala, compensação, banco de horas e contrapartidas
- ☐ Decidir entre 8h24 até 15/12/2027 (caminho A) e 40 horas já em dezembro (caminho B)
- ☐ Desenhar a nova escala e dimensionar quadro de pessoal e custo
- ☐ Revisar banco de horas, acordos de compensação e horas extras habituais
- ☐ Recalcular o valor da hora de horistas e revisar a base de comissionados, sem reduzir salários ou pisos
- ☐ Formalizar aditivos contratuais e comunicar os empregados
- ☐ Ajustar sistema de ponto e folha de pagamento, deixando o ponto pronto para voltar a 8h por dia
- ☐ Aplicar o novo divisor ao mensalista (220, 210 e 200) e atualizar a base de horas extras, adicional noturno, sobreaviso e demais parcelas calculadas sobre a hora
- ☐ Identificar empregados com compensação de sábado (por exemplo, 8h48 por dia) e revogar ou adaptar o acordo antes de 16/12/2026
- ☐ Verificar cláusulas coletivas com divisor expresso e jornada de 44 horas
- ☐ Liquidar o banco de horas e os saldos de compensação formados sob a jornada de 44 horas

- ☐ Não cancelar nem alterar sozinho contrapartidas da norma coletiva; acompanhar a renegociação até 16/03/2027
- ☐ Em contratos com o poder público, pedir o aditivo de reequilíbrio dentro dos 180 dias
- ☐ Acompanhar o referendo da liminar no Plenário do STF e ajustar o caminho se a decisão mudar

Aviso

Este material tem caráter informativo. Foi atualizado em 13/11/2026 com base na EC 141/2026 e na decisão liminar do ministro Flávio Dino nas ADIs 8.041 e 8.042 (12/11/2026), ainda sujeita a referendo do Plenário do STF. Não substitui a análise da situação específica de cada empresa, que depende do quadro de pessoal, da operação e da convenção coletiva aplicável.

A equipe do ZTF Advogados está à disposição dos clientes para analisar escalas, convenções e contratos.