

GUIA PARA EMPRESAS CLIENTES

Fim da Escala 6x1

Jornada de 40 horas, dois dias de folga e o que a sua empresa precisa fazer até dezembro de 2026

Comércio, indústria e serviços · Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real

EDIÇÃO OUTUBRO 2026 · PEC 221/2019 APROVADA PELO SENADO

SUMÁRIO

O que você vai encontrar

INTRODUÇÃO	Por que este guia existe	2
MÓDULO I	O que foi aprovado e os prazos	3
MÓDULO II	Jornada, escala e controle de ponto	4
MÓDULO III	Folha e remuneração	6
MÓDULO IV	Impacto nos custos	8
MÓDULO V	Como organizar o quadro de pessoal	10
MÓDULO VI	Exceções, regimes especiais e negociação coletiva	12
IMPLANTAÇÃO	Cronograma e checklist do empresário	15
DÚVIDAS	Perguntas frequentes	16

ANTES DE COMEÇAR

Por que este guia existe

A escala 6x1 acaba em dezembro de 2026 — não em 2027. Quem se organizar agora evita horas extras não previstas, repouso pago em dobro e ações trabalhistas.

O Senado aprovou em 14/10/2026 a PEC 221/2019, que acaba com a escala 6x1 e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário. A regra alcança todos os empregados urbanos e rurais regidos pela CLT, inclusive os domésticos (Constituição, art. 7º, parágrafo único). Este guia reúne, em um só lugar, o que a sua empresa precisa fazer até lá.

Com ele, você vai:

- garantir dois dias de descanso semanal a todos os empregados antes da 1ª etapa;
- ajustar contratos, acordos de compensação, banco de horas e ponto sem gerar passivo de horas extras;
- evitar qualquer redução salarial, direta ou indireta, durante a transição;
- dimensionar o custo adicional e escolher entre hora extra, contratação e redesenho de escala;
- saber o que fazer, quem faz e até quando, em cada etapa da implantação.

Como ler cada tema

RISCO

O que costuma dar errado e quanto isso pode custar.

REGRA

O procedimento correto e a base legal.

NA PRÁTICA

Quem faz, quando e com qual ferramenta.

O que foi aprovado

Jornada de 40 horas

A jornada máxima cai de 44h para 42h e, depois, para 40h semanais. O limite diário continua de 8 horas, com compensação.

Dois dias de folga

Dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos. Não precisam ser seguidos.

Salário intocado

Nenhuma redução, inclusive nos pisos das categorias e em formas indiretas (salário-hora, metas, comissões).

14,8 milhões de pessoas

Era o número de trabalhadores com carteira na escala 6x1 em dezembro de 2025, segundo o Ministério do Trabalho.

A regra de ouro da transição

A folga dupla já é obrigatória na 1ª etapa, 60 dias após a publicação da emenda. Ou seja, a escala 6x1 acaba em **dezembro de 2026**. Isso vale também para quem já cumpre 40 horas ou menos em seis dias: a jornada não muda, mas a escala com uma única folga acaba.

Seu calendário da transição

20/10/2026

Data indicada para a promulgação. Os prazos contam da publicação no Diário Oficial.

~19/12/2026

1ª etapa: jornada de 42h e dois dias de folga para todos.

~19/12/2027

2ª etapa: jornada máxima de 40 horas semanais.

MÓDULO I

O que foi aprovado e os prazos

A emenda não passa por sanção nem pode ser vetada: segue direto para promulgação, e a contagem começa na publicação.

O Senado aprovou a PEC 221/2019 por 75 votos a 1 nos dois turnos. O texto é o mesmo aprovado pela Câmara em 27/05/2026, por isso não volta aos deputados. O presidente do Senado indicou 20/10/2026 para a promulgação pelas Mesas da Câmara e do Senado, mas a sessão ainda não foi oficialmente marcada.

1.1 Pontos centrais

Tema	Regra aprovada
Jornada máxima	Cai de 44h para 42h e, depois, para 40h semanais.
Descanso	Dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos.
Salário	Nenhuma redução, inclusive nos pisos das categorias.
Limite diário	Continua de 8 horas, com possibilidade de compensação.
Quem é alcançado	Todos os empregados urbanos e rurais regidos pela CLT, inclusive os domésticos (Constituição, art. 7º, parágrafo único).

1.2 Cronograma das etapas

A transição total leva 14 meses, contados da publicação da emenda. Se a emenda for publicada em 20/10/2026, a 1ª etapa vale a partir de 19/12/2026 e as 40 horas chegam em 19/12/2027.

Etapa	Prazo legal	Data provável*	O que muda
Promulgação e publicação	—	20/10/2026 (previsão)	Começa a contagem dos prazos; a regra dos empregados de alta remuneração (item 6.2) já vale.
1ª etapa	60 dias após a publicação	~19/12/2026	Jornada máxima de 42h; dois dias de descanso; cláusulas coletivas, acordos individuais e bancos de horas incompatíveis perdem efeito.
2ª etapa	12 meses após a 1ª etapa	~19/12/2027	Jornada máxima de 40h semanais.
Terceirizados do setor público	Até 12 meses após a publicação	~outubro/2027	Redução de jornada condicionada ao aditivo do contrato com a Administração; vencido o prazo sem aditivo, a redução se aplica mesmo assim.

*As datas prováveis dependem da data efetiva de publicação no Diário Oficial. As fontes oficiais ora falam em “60 dias”, ora em “dois meses” para a 1ª etapa; a diferença de um ou dois dias afeta a folha de dezembro e será conferida no texto publicado.

NA PRÁTICA

Assim que a emenda for publicada, confirmamos com você o calendário exato. Até lá, todo o planejamento usa 19/12/2026 como data-limite.

MÓDULO II

Jornada, escala e controle de ponto

A empresa passa a contar com menos horas por empregado pelo mesmo salário. Quem trabalha 6 dias por semana precisará ter 2 de folga, e a jornada contratual terá de ser revista.

2.1 O que muda em cada etapa

Situação	Hoje (44h, 6x1)	1ª etapa (42h)	2ª etapa (40h)
Dias de trabalho por semana	6	5	5
Folgas semanais	1	2	2
Jornada diária típica em 5 dias	—	8h24min (com compensação)	8h
Divisor mensal de horas	220	210	200
Aumento do valor da hora (mesmo salário)	—	+4,8%	+10%

2.2 Compensação de jornada na transição

RISCO

Encaixar 42h em 5 dias (8h24min por dia) sem instrumento válido. Sem ele, o que passar de 8 horas no dia é hora extra, mesmo dentro das 42 horas semanais.

REGRA

O texto da emenda prevê a ampliação da jornada diária, durante a transição, por convenção ou acordo coletivo. Há quem defenda que o acordo individual escrito de compensação dentro do mês (CLT, art. 59, §6º) seria suficiente, mas o ponto é controverso. O teto de 10 horas diárias (8 + 2) continua valendo.

NA PRÁTICA

Formalize a compensação pelo instrumento coletivo e procure o sindicato antes de dezembro de 2026. Acordo individual só com orientação jurídica e por escrito.

2.3 Folgas e jornadas que já são menores

REGRA

- **As folgas não precisam ser seguidas.** A emenda não exige que os dois dias de descanso sejam consecutivos.
- **Quem já faz 40h ou menos** não terá redução proporcional, mas passa a ter direito aos dois dias de descanso — inclusive quem distribui as 40h em seis dias.
- **Empregados sem controle de jornada (CLT, art. 62)** — gerentes, externos sem controle e teletrabalho por produção — continuam fora do controle de jornada, mas têm direito aos dois dias de descanso.

2.4 Contratos, banco de horas e ponto

RISCO

Acordos individuais e cláusulas de banco de horas (CLT, art. 59, §§2º, 5º e 6º) calibrados em 44 horas ou na escala 6x1 perdem eficácia na 1ª etapa. Mantê-los em uso gera horas extras não pagas.

REGRA

Contratos de trabalho, acordos individuais, quadro de horário e sistema de ponto atualizados antes da 1ª etapa; acordos e bancos de horas incompatíveis refeitos.

NA PRÁTICA

Aditivos com assinatura eletrônica, novo quadro de horários e ponto eletrônico reparametrizado para a nova escala até novembro de 2026. Conferimos tudo com você antes da folha de dezembro.

MÓDULO III

Folha e remuneração

O valor mensal de ninguém pode cair. Horistas, comissionistas e verbas calculadas por hora exigem atenção especial.

3.1 Vedação de redução salarial

RISCO

Reduzir salário, salário-hora, metas ou comissões para compensar a redução de horas. É o caminho mais previsível para ações trabalhistas.

REGRA

A vedação alcança redução salarial “nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie”, inclusive nos pisos das categorias. Metas, comissões e parcelas variáveis não podem ser cortadas ou recalibradas a pretexto da nova jornada.

NA PRÁTICA

Mantenha metas e comissões como estão. Qualquer revisão da política comercial durante a transição passa por nós e pelo seu jurídico antes de valer.

3.2 Horistas, diaristas e comissionistas

RISCO

Pagar só as horas trabalhadas. O valor mensal cai e a empresa viola a vedação de redução salarial.

REGRA

Quem paga por hora ou por dia recompõe o salário-hora para que o valor mensal não caia — na prática, o equivalente à troca do divisor 220 por 210 e, depois, por 200. O empregado recebe, por 42 e depois por 40 horas, o mesmo que recebia por 44.

NA PRÁTICA

Recalculamos com você o salário-hora de todos os horistas e diaristas antes da folha da 1ª etapa, com memória de cálculo arquivada, e repetimos o recálculo na 2ª etapa.

3.3 Novo divisor e reflexos na folha

REGRA

Hora extra, adicional noturno, faltas e atrasos passam a ser calculados com o novo divisor (210 e, depois, 200), o que aumenta esses valores na folha. Horas extras habituais integram o DSR (Súmula 172 do TST), férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS. Para horas extras prestadas a partir de 20/03/2023, o DSR majorado também repercute nas demais verbas (OJ 394 da SDI-1 do TST). O cálculo do DSR com dois dias de repouso ainda está em aberto — veja o item 4.2.

3.4 Encargos sobre o custo extra

Regime	O que incide sobre o custo extra
Lucro Presumido e Lucro Real	INSS patronal (20%), RAT/FAP (1% a 3%), terceiros (~5,8%) e FGTS (8%): cerca de 35% a mais. Empresas ainda na desoneração da folha (CPRB, em transição até 2027 pela Lei 14.973/2024) têm encargo patronal diferente e devem refazer a conta.
Simples Nacional (Anexos I, II, III e V)	A contribuição patronal já está no DAS; incide o FGTS de 8%.
Simples Nacional (Anexo IV)	FGTS de 8% e também o INSS patronal.

MÓDULO IV

Impacto nos custos

Pelo mesmo salário, a empresa recebe até 10% menos horas de trabalho. Manter a mesma cobertura de horário custa entre 5% e 18% a mais, conforme a solução escolhida e a forma de cálculo do DSR.

4.1 O que dizem os estudos

Fonte	Estimativa
CNC (comércio e serviços)	Aumento de 21% no custo da folha e repasse de até 13% aos preços.
Ipea	Aumento do custo do trabalho de no máximo 10% nos setores mais afetados; no custo total da empresa, de cerca de 1% (comércio e indústria) a 6,6% (vigilância e segurança).

Na prática, o impacto na sua empresa depende de quantos empregados estão hoje em 6x1, do horário de funcionamento e da margem do negócio.

4.2 Simulação para um salário de R\$ 2.000

Premissa: a empresa mantém as mesmas 44 horas de cobertura e cobre a diferença com horas extras a 50%, com reflexo do DSR de 20% (um dia de descanso para cinco trabalhados). Valores aproximados, sem encargos.

Cenário	Valor da hora	Horas a repor/mês	Custo extra/mês (com DSR)	Aumento sobre o salário
Hoje (44h)	R\$ 9,09	0	R\$ 0	0%
1ª etapa (42h)	R\$ 9,52	~8,6h	~R\$ 147	~7%
2ª etapa (40h)	R\$ 10,00	~17,1h	~R\$ 309	~15%

Atenção ao DSR

Com dois dias de repouso semanal remunerado, a proporção da Lei 605/1949 (horas extras ÷ dias trabalhados × dias de repouso) tende a 2/5, ou 40%, e não aos 20% da premissa. Ainda não há jurisprudência sobre o ponto. Nesse cenário, o custo extra sobe para cerca de R\$ 171 (8,6%) na 1ª etapa e R\$ 360 (18%) na 2ª. Feriados aumentam ainda mais a proporção. Sobre esse custo extra incidem ainda os encargos do item 3.4.

4.3 Repor com hora extra ou contratar?

RISCO

Hora extra habitual como solução permanente. Sai cara, gera reflexos em DSR, férias, 13º e FGTS e acumula passivo trabalhista.

REGRA

Uma equipe de 10 pessoas a 44h soma 440 horas semanais; a 40h, seriam necessárias 11 pessoas para cobrir o mesmo total — cerca de 10% a mais de quadro. Em muitos casos, a contratação parcial ou o ajuste de escala sai mais barato que a hora extra permanente.

NA PRÁTICA

Calculamos com você o custo adicional por setor (hora extra × contratação), nos dois cenários de DSR, e revisamos preços e margens dos produtos e serviços antes de dezembro de 2026.

Como organizar o quadro de pessoal

O caminho mais seguro é mapear hoje quem está em 6x1, desenhar a nova escala até novembro e implantar antes da 1ª etapa, em dezembro de 2026.

5.1 Passo a passo

1. **Levantar o quadro atual:** quem está em 6x1, jornada contratual, forma de pagamento (mensalista, horista, comissionista), horário, setor e convenção coletiva aplicável.
2. **Mapear a demanda real:** horários e dias de pico, dias fracos e horas de funcionamento que precisam de cobertura.
3. **Definir o modelo de escala** de cada setor (item 5.2).
4. **Calcular o déficit de horas** por setor na 1ª etapa (42h) e na 2ª (40h).
5. **Escolher como cobrir o déficit:** revezamento de folgas, contratação, tempo parcial, ajuste de horário de funcionamento ou ganho de produtividade.
6. **Formalizar:** aditivos contratuais, acordos de compensação (na transição, preferencialmente por acordo ou convenção coletiva), novo quadro de horários e ajuste do ponto eletrônico.
7. **Comunicar a equipe** com antecedência, com a nova escala por escrito.

5.2 Modelos de escala que atendem às novas regras

Modelo	Como funciona	Indicado para
5x2 fixo (seg a sex)	Folga sábado e domingo.	Escritórios, indústria, serviços sem atendimento no fim de semana.
5x2 com folgas alternadas	Equipe dividida em grupos; cada um folga em dias diferentes, com domingo preferencial em rodízio.	Comércio, restaurantes, supermercados, farmácias.
Folgas não consecutivas	Ex.: folga na quarta e no domingo.	Negócios com pico concentrado no fim de semana.
Tempo parcial complementar	Contratação de meio período (CLT, art. 58-A: até 30h semanais, ou 26h com até 6 extras) para cobrir picos e fins de semana.	Comércio e serviços com horário estendido.

A escala com média de folgas no mês (semanas de 6x1 compensadas por semanas de 4x3) é regime excepcional, que depende de previsão expressa em acordo ou convenção coletiva. Veja o item 6.4.

5.3 Trabalho em dia de repouso

RISCO

“Folga compensatória” informal: trabalhar o empregado em dia de repouso sem outra folga na mesma semana. A partir da 1ª etapa, manter a 6x1 pagando hora extra no sexto dia tem o mesmo efeito.

REGRA

Trabalho em dia de repouso sem outra folga na mesma semana gera pagamento em dobro (Lei 605/1949, art. 9º; Súmula 146 do TST), além de multa administrativa.

NA PRÁTICA

Rodízio de folgas documentado e conferido no ponto eletrônico toda semana. Nenhuma troca de folga sem registro.

5.4 Escala de domingo e feriados

RISCO

Funcionar aos domingos e feriados sem autorização ou previsão em convenção. A emenda não mudou essas regras.

REGRA

Um dos descansos deve ser preferencialmente no domingo. No comércio, o repouso deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas (Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único); outros setores seguem a Portaria MTE 671/2021 e a convenção da categoria.

NA PRÁTICA

Verifique se o seu setor depende de autorização ou de previsão em convenção para funcionar aos domingos e feriados, e mantenha o rodízio documentado.

5.5 Negociação com o sindicato

RISCO

Cláusulas de jornada incompatíveis caem na 1ª etapa, independentemente da data-base e da vigência da convenção. Quem esperar a data-base fica sem instrumento válido em dezembro.

REGRA

Muitas categorias terão de renegociar nesse período. A compensação de jornada na transição deve, preferencialmente, constar de acordo ou convenção coletiva (item 2.2).

NA PRÁTICA

Identifique a convenção coletiva de cada categoria e procure o sindicato antes de dezembro de 2026.

MÓDULO VI

Exceções, regimes especiais e negociação coletiva

A regra vale para todos os empregados CLT, mas o texto abre espaço para tratamentos específicos — a maioria ainda depende de lei ou de negociação coletiva.

6.1 Pequenos negócios (MEI, ME e EPP)

REGRA

Podem ter medidas transitórias, mas só por lei complementar, condicionadas à manutenção dos empregos. Até essa lei existir, a regra geral se aplica a todos, inclusive às empresas do Simples Nacional.

6.2 Empregados de alta remuneração **VALE NA PUBLICAÇÃO**

RISCO

Retirar o controle de jornada de um contrato em curso é alteração contratual que pode ser considerada prejudicial ao empregado (CLT, art. 468). Outro erro comum: usar o enquadramento de “hipersuficiente” da CLT (art. 444, parágrafo único, que usa 2 tetos), que não serve para a nova regra.

REGRA

Empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS (R\$ 21.188,87 em 2026) ficam, como regra, fora das normas constitucionais de duração e controle de jornada, salvo se o empregador optar por aplicá-las ou se o acordo ou convenção coletiva assim previr. O direito aos dois dias de descanso é mantido. A regra entra em vigor na publicação da emenda. Empregados públicos da administração direta e indireta ficam fora dela.

NA PRÁTICA

Liste os empregados com nível superior e remuneração acima de R\$ 21.188,87 e defina o tratamento caso a caso com assessoria jurídica. Sem ela, nada muda no contrato.

6.3 Regimes diferenciados e escala 12x36

REGRA

Lei ordinária pode definir condições específicas, respeitados os limites constitucionais. Turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas continuam permitidos. A escala 12x36 equivale a 42 horas semanais em média (84 horas a cada 14 dias) e já oferece mais de dois dias livres por semana, por isso é compatível com a 1ª etapa; na 2ª etapa (40h), depende de lei ou do regime excepcional de compensação do item 6.4.

NA PRÁTICA

Mantenha a 12x36 com respaldo na convenção da categoria e acompanhe a regulamentação.

6.4 Compensação por média mensal (excepcional)

RISCO

Adotar escala com média de folgas como modelo de uso geral. Sem previsão expressa no instrumento coletivo da categoria, trabalhar o empregado na segunda folga é trabalho em dia de repouso (item 5.3).

REGRA

Acordo ou convenção coletiva pode prever, em caráter excepcional, regime que garanta, na média do mês-calendário, dois dias de descanso por semana, com pelo menos uma folga a cada período máximo de sete dias. O texto pensa esse regime para situações como a 12x36 e atividades essenciais (saúde, segurança, transporte, limpeza urbana). Na prática, significa semanas de 6x1 compensadas por semanas de 4x3.

NA PRÁTICA

Só adote com cláusula expressa na convenção ou acordo coletivo da categoria, arquivada junto ao quadro de horários.

6.5 Terceirizados do setor público

REGRA

A redução de jornada depende de aditivo ao contrato com a Administração, a ser formalizado em até 12 meses após a publicação. Se o aditivo sair no prazo, a nova jornada vale a partir dele; se não sair, as reduções se aplicam mesmo assim ao fim dos 12 meses. Alcança contratos da Lei 14.133/2021, concessões, permissões, parcerias público-privadas e contratos com organizações sociais. Sem redução salarial. Como o texto condiciona a redução de jornada, e não expressamente os dois dias de descanso, a aplicação da folga dupla aos 60 dias nesses contratos deve ser conferida no texto publicado.

6.6 Acordos e convenções coletivas

REGRA

Cláusulas incompatíveis com as novas regras deixam de valer 60 dias após a publicação; as mais favoráveis ao empregado continuam valendo. A negociação coletiva pode prever formas diferentes de compensação e, nas hipóteses excepcionais, escalas com média de 2 folgas semanais no mês.

6.7 Pontos ainda em aberto

Devem ser esclarecidos por regulamentação, pelo Ministério do Trabalho ou pela Justiça do Trabalho:

- tratamento definitivo da escala 12x36 na 2ª etapa;
- cálculo do DSR com dois dias de repouso;
- regras específicas por setor;
- lei complementar para pequenos negócios.

IMPLANTAÇÃO

Passo a passo para colocar em prática

As fases 1 a 5 precisam estar concluídas antes da 1ª etapa, em dezembro de 2026.

A fase 6 prepara as 40 horas, com o nosso acompanhamento.

FASE	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Levantar o quadro em 6x1 (jornada, forma de pagamento, horário, setor, convenção) e mapear picos e necessidade de cobertura por setor	Departamento Pessoal / Gestores	Imediato
2	Identificar a convenção de cada categoria e procurar o sindicato para renegociar compensação e cláusulas de jornada	Sócios / Departamento Pessoal	Out-nov/2026
3	Calcular o déficit de horas e o custo adicional por setor (hora extra × contratação, nos dois cenários de DSR); revisar preços e margens	Financeiro / Canal Contábil Web	Nov/2026
4	Definir a nova escala por setor; recompor o salário-hora de horistas e diaristas; identificar empregados com nível superior acima de R\$ 21.188,87	Departamento Pessoal / Jurídico	Nov/2026
5	Assinar aditivos e acordos de compensação, refazer bancos de horas, atualizar quadro de horários e ponto eletrônico; comunicar a equipe por escrito	Departamento Pessoal	Antes de dez/2026
6	Segunda revisão de escalas, custos e contratos para as 40 horas	Departamento Pessoal / Canal Contábil Web	Até dez/2027

7.1 Checklist do empresário

Imprima esta página e marque o que já está em dia.

- ☐ Listar todos os empregados em escala 6x1, suas jornadas contratuais e a forma de pagamento (mensalista, horista, comissionista).
- ☐ Identificar a convenção coletiva de cada categoria e procurar o sindicato para a renegociação.
- ☐ Mapear horários de pico e necessidade de cobertura por setor.
- ☐ Definir a nova escala (5x2 fixa, alternada ou com folgas não consecutivas).

- ☐ Calcular o custo adicional com o Canal Contábil Web (hora extra × contratação), nos dois cenários de DSR.
- ☐ Recompôr o salário-hora de horistas e diaristas e manter metas e comissões.
- ☐ Revisar preços e margens dos produtos e serviços.
- ☐ Revisar acordos individuais de compensação e banco de horas calibrados em 44h ou 6x1.
- ☐ Assinar aditivos contratuais e acordos de compensação de jornada.
- ☐ Conferir as regras de trabalho aos domingos e feriados do setor (Lei 10.101/2000, Portaria MTE 671/2021, convenção).
- ☐ Identificar empregados com nível superior e remuneração acima de R\$ 21.188,87 e definir o tratamento com assessoria jurídica.
- ☐ Atualizar o quadro de horários e parametrizar o ponto eletrônico.
- ☐ Comunicar a equipe por escrito antes de dezembro de 2026.
- ☐ Programar a segunda revisão de escalas para a 2ª etapa (40h, dezembro de 2027).

DÚVIDAS

Perguntas frequentes

As perguntas que mais recebemos de empresas clientes desde a aprovação no Senado.

Posso reduzir o salário proporcionalmente às horas?

Não. A redução salarial é vedada, inclusive nos pisos da categoria e em qualquer forma indireta (salário-hora, metas, comissões).

Meu empregado é horista. Pago só as horas trabalhadas?

O valor mensal não pode cair. O salário-hora precisa ser recomposto para que o empregado receba, por 42 e depois por 40 horas, o mesmo que recebia por 44.

As duas folgas precisam ser sábado e domingo?

Não. Não precisam ser seguidas; uma delas deve ser preferencialmente no domingo, respeitadas as regras de coincidência com o domingo do seu setor.

Minha empresa é do Simples Nacional. Estou dispensado?

Por enquanto, não. O texto permite regras transitórias para MEI, ME e EPP, mas só por lei complementar que ainda não existe.

Posso manter a 6x1 pagando hora extra no sexto dia?

Não. A partir da 1ª etapa, o empregado tem direito a dois dias de descanso por semana; o trabalho em dia de repouso sem outra folga na mesma semana gera pagamento em dobro, multa administrativa e risco trabalhista. A única exceção é o regime de média mensal previsto em acordo ou convenção coletiva, e apenas nas hipóteses em que o instrumento o admitir.

Posso usar uma escala com média de duas folgas no mês?

Só com previsão expressa em acordo ou convenção coletiva, em caráter excepcional, e sempre com pelo menos uma folga a cada sete dias.

Quem já trabalha 40 horas é afetado?

A jornada não muda, mas passa a ter direito aos dois dias de descanso semanal, mesmo que hoje distribua as 40 horas em seis dias.

Tenho empregados com nível superior ganhando mais de R\$ 21 mil. Posso tirá-los do ponto?

A emenda os coloca, como regra, fora das normas de duração e controle de jornada, mas alterar um contrato em curso nesse sentido tem risco. Avalie caso a caso com assessoria jurídica e mantenha os dois dias de descanso.

Quando preciso começar?

Agora. A 1ª etapa deve valer a partir de dezembro de 2026, e escalas, contratos e ponto precisam estar prontos antes disso.

Conte com a gente

A folga dupla chega em dezembro de 2026, com ou sem regulamentação complementar. Nossa equipe está pronta para mapear o seu quadro, simular os custos, recompor salários-hora e conferir aditivos, escalas e ponto antes da 1ª etapa.

(31) 3292-7400 · WhatsApp · www.canalcontabilweb.com.br

Material informativo elaborado com base no texto aprovado pelo Senado em 14/10/2026, ainda não publicado no Diário Oficial da União. Prazos e detalhes de redação serão conferidos após a publicação, e podem surgir regulamentações complementares. Atualizado em 15/10/2026. Consulte nossa equipe antes de alterar escalas e contratos.

Fontes consultadas

- Agência Senado — Senado aprova fim da 6x1 (14/10/2026) · www12.senado.leg.br
- Câmara dos Deputados — Câmara aprova fim da escala 6x1 (27/05/2026) e tramitação da PEC 221/2019 · www.camara.leg.br
- LBS Advogados — Nota técnica sobre o substitutivo às PECs 221/2019 e 8/2025 · lbs.adv.br

- CNN Brasil — Entenda o que muda com o fim da escala 6x1 · cnnbrasil.com.br
- Revista Oeste — Promulgação indicada para 20/10 · revistaoeste.com
- Correio da Manhã — Fim da 6x1 depende apenas de promulgação (15/10/2026) · correiodamanha.com.br
- Correio Braziliense — Quando começa a valer a escala 5x2 · correio braziliense.com.br
- ND Mais — Transição e terceirizados · ndmais.com.br
- Mercado & Consumo — Estudos CNC e Ipea sobre custos · mercadoeconsumo.com.br
- Poder360 — 14,8 milhões seguem no 6x1 (MTE) · poder360.com.br



(31) 3292-7400

Telefone e WhatsApp

www.canalcontabilweb.com.br