

Fim da escala 6x1

O que muda, quando muda, quanto custa e o que fazer nos 60 dias que a sua empresa tem para se adaptar.

HOJE



A PARTIR DE 16 DEZ 2026



☐ trabalho ☒ folga os dias exatos dependem da sua escala

60 dias para adaptar a escala

14 meses até o teto de 40 horas

2 folgas semanais, no lugar de uma



Hévila Ruiz

Psicóloga do Trabalho · CRP 14/10563

Work4

Gestão de Propósito · RH estratégico

Job2You

Recrutamento e seleção

Campo Grande · MS

hevila@work4.com.br

Se você chegou até aqui, provavelmente já ouviu que a escala 6×1 acabou. E provavelmente já recebeu três versões diferentes do que isso significa para a sua empresa.

Este guia existe para resolver isso.

Ele foi escrito para quem precisa decidir: dono de empresa, gestor e RH. Não é uma análise jurídica da emenda — é um manual do que fazer, em que ordem e até quando.

O que você vai encontrar

1. O que muda, de verdade
2. Quando cada coisa passa a valer
3. Qual escala você deve usar agora
4. Quanto isso vai custar
5. O que entender para ter estratégia
6. Quem já trabalha menos de 40 horas também é afetado?
7. As três regras que derrubam escala bem desenhada
8. Por onde começar com o sindicato
9. O plano dos 60 dias
10. O que dizer para a equipe enquanto você ainda não decidiu
11. O que ainda pode vir para ajudar
12. Em que apoiar o peso de cada afirmação
13. O que muda no seu setor
14. Resumo: o que fazer na segunda-feira

No fim, um anexo com a emenda artigo por artigo — para quando você precisar conferir a base de alguma orientação ou levar o texto à assessoria.

Três avisos antes de começar

Este material é de gestão de pessoas, não de direito. A leitura final dos artigos e a redação de cláusula coletiva são da assessoria trabalhista da sua empresa.

Nem tudo está definido ainda. Alguns efeitos dependem de regulamentação que não existe. Sempre que for o caso, está marcado no texto — e o capítulo 12 classifica cada afirmação deste guia por grau de certeza.

As datas partem da promulgação prevista para 16 de outubro de 2026. O que vale é a publicação no Diário Oficial. Se ela atrasar, todos os prazos atrasam junto.

CAPÍTULO 1

O que muda, de verdade

São três mudanças. Só três. Todo o resto deste guia é consequência delas.

1. Duas folgas por semana, no lugar de uma.

A Constituição passa a exigir dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente no domingo. Eles **não** precisam ser dias seguidos.

2. Jornada de 40 horas semanais, no lugar de 44.

O limite de 8 horas por dia continua igual. E a regra que permite compensar horários por acordo ou convenção coletiva segue exatamente como estava desde 1988.

3. O salário não pode cair.

A mudança vale para quem já está contratado, e a emenda proíbe qualquer redução — nominal, proporcional ou disfarçada em benefício. Isso inclui o piso da categoria.

Cuidado com uma confusão comum

Quem acaba com a escala 6×1 é a **segunda folga**, não a redução de horas.

Faça a conta: com 40 horas semanais ainda caberiam seis dias de 6h40 por dia. Se a emenda tivesse mexido só na jornada, a 6×1 continuaria existindo tranquilamente.

Parece detalhe, mas não é. Se você tratar o problema como "preciso cortar quatro horas da semana", vai redesenhar a escala errada e descobrir isso em dezembro.

Em uma frase: são duas folgas por semana, 40 horas semanais e salário intacto — e quem acaba com a 6×1 é a folga, não a redução de horas.

Quando cada coisa passa a valer

16 out 2026	Publicação da emenda Os prazos começam a correr. A jornada continua em 44 horas por enquanto.
16 dez 2026	Duas folgas por semana e teto de 42 horas No mesmo dia, cláusulas de jornada da convenção coletiva que conflitam perdem efeito.
16 out 2027	Prazo final dos contratos públicos Só para quem presta serviço com mão de obra a órgão público.
16 dez 2027	Teto de 40 horas Fim da transição, 14 meses após a publicação.

PRAZOS DA EMENDA · 4 MARCOS, DE OUT/2026 A DEZ/2027

A data que exige ação é a segunda, destacada acima: **16 de dezembro de 2026**. Nela acontecem três coisas ao mesmo tempo — as duas folgas passam a ser devidas, o teto cai para 42 horas e as cláusulas conflitantes da convenção coletiva deixam de valer. Os 60 dias até lá não são para começar a se adaptar: são para chegar nessa data com a escala nova já rodando.

Se a promulgação escorregar alguns dias, todas as datas escorregam junto. O que conta é a publicação no Diário Oficial.

Em uma frase: a data que importa é 16 de dezembro de 2026, e os 60 dias até lá são para chegar pronto, não para começar.

Qual escala você deve usar agora

Abre 5 dias

Você já dá duas folgas.
A jornada diária é que cai:
8h48 → 8h24 → 8h por dia.

Atenção a quem compensa 44h.

Abre 6 dias

Precisa criar a segunda folga.
Fechar no sábado, revezar o
sábado entre equipes, ou 4x3.

É o caso mais comum.

Abre 7 dias

O caso mais trabalhoso.
Turnos, revezamento de
domingos e mais gente.

Quase sempre pede sindicato.

Vale nos três casos: teto de 8 horas por dia · domingo alternado para mulheres · feriado compensado ou em dobro · salário inalterado

O QUE MUDA CONFORME OS DIAS DE FUNCIONAMENTO · 3 CASOS

Existe quem não precise mudar nada?

Existe — mas é mais raro do que parece. Para já estar em conformidade hoje, a empresa precisa marcar **todas** estas cinco caixas:

- ☐ Trabalha cinco dias por semana, ou seja, já dá as duas folgas
- ☐ Cumpre 8 horas por dia ou menos, fechando no máximo 40 na semana
- ☐ Não escala ninguém em sábado, domingo ou feriado
- ☐ Não paga comissão nem nenhuma verba variável com reflexo de descanso
- ☐ Não tem trabalho em horário noturno

Na prática, isso é o administrativo de 5x8 puro: segunda a sexta, oito horas por dia, sem plantão e sem comissão. Se a

sua empresa é assim, você pode ler o resto deste guia por curiosidade, não por necessidade.

Faltou uma caixa? Então há trabalho. As duas que mais derrubam quem se achava pronto:

Faz cinco dias, mas 8h48 por dia. É o caso tratado logo adiante, em "Atenção se a sua equipe já trabalha de segunda a sexta" — o acordo de compensação vence junto com o resto.

Paga comissão. A escala pode estar perfeita e o custo subir do mesmo jeito, pelo reflexo do descanso sobre a parte variável.

E um recado para quem marcou as cinco: vale **registrar por escrito** que está em conformidade — escala formalizada, controle de ponto coerente e convenção conferida. Em dezembro, quem pede essa prova é a fiscalização ou o sindicato, e "sempre foi assim aqui" não costuma funcionar como resposta.

Quantas horas por dia, na prática

A redução não chega de uma vez. Ela chega em dois degraus, e isso se traduz direto na jornada diária:

Para quem trabalha **cinco dias por semana**, a conta é esta:

HOJE
(44H)

A PARTIR DE DEZ/2026
(42H)

A PARTIR DE DEZ/2027
(40H)

8h48 por
dia

8h24 por dia

8h por dia

Atenção se a sua equipe já trabalha de segunda a sexta

Esse caso é muito comum — escritório, administrativo, indústria — e ele também muda. Só que de um jeito diferente, e por isso costuma passar batido.

Essas empresas já cumprem as duas folgas. O problema delas não é escala, é **jornada diária**. Hoje fazem 8h48 por dia para fechar as 44 horas. Em dezembro precisam cair para 8h24. Um ano depois, para 8h.

E aqui está o detalhe que pega: **8h48 e 8h24 estão acima do limite de 8 horas diárias**.

Quem faz 8h48 hoje só pode fazer porque tem acordo ou convenção de compensação autorizando. E é exatamente esse tipo de cláusula que perde efeito 60 dias após a publicação.

Ou seja: **a empresa que já trabalha de segunda a sexta não está tranquila**. Ela precisa revisar o acordo de compensação no mesmo prazo que todo mundo — só que tende a descobrir isso tarde, justamente porque "já dá as duas folgas".

Se você quiser simplificar e ir direto para 8h por dia em dezembro, também dá — sem depender de acordo nenhum, já que $5 \times 8 = 40$ está dentro dos dois tetos. Você abre mão das 2 horas semanais que teria direito de exigir durante a transição, e em troca resolve o assunto de uma vez. Para muita empresa administrativa, essa troca compensa.

O que acontece com cada escala conhecida

ESCALA	SOBREVIVE?	O QUE É PRECISO
5×2	Sim, é o novo padrão	Cinco dias de 8 horas fecham exatamente as 40. Nada a negociar
6×1	Não, na forma atual	Só continua em algumas semanas do mês, com cláusula coletiva pelo § 2º, e nunca no mês inteiro
4×3	Sim, e é boa opção	Quatro dias de 10 horas exigem acordo de compensação. Funciona bem para quem fecha aos domingos; para quem abre todo dia, trava no revezamento de domingos
12×36	Só na fase das 42 horas	A escala tem média de 42 horas semanais (48 numa semana, 36 na outra), então não cabe no teto final de 40. Depende de regulamentação futura para continuar

ESCALA	SOBREVIVE?	O QUE É PRECISO
Parcial e jornadas de 6 horas	Sim, mas encolhem	Ver a seção sobre jornadas iguais ou inferiores a 40 horas

A pegadinha das 42 horas

No primeiro degrau o teto é de 42 horas semanais, mas o limite de **8 horas por dia continua valendo**. Cinco dias de 8 horas dão 40, não 42. Para usar as 42 é preciso esticar o dia para 8h24, e isso só é possível por convenção ou acordo coletivo.

Na prática: **quem não negociar cláusula coletiva vai de 44 para 40 horas já em dezembro de 2026**, e perde o ano de transição que a emenda concedeu. Quem negociar, ganha doze meses a mais para se ajustar. Essa é a diferença de maior valor prático em toda a emenda, e é a que menos aparece nas notícias.

Em uma frase: se você abre cinco dias, o trabalho é na jornada diária e no acordo de compensação; se abre seis, precisa criar uma folga; se abre sete, vai precisar do sindicato.

CAPÍTULO 4

Quanto isso vai custar

Três efeitos se somam, e só o primeiro é conhecido com precisão hoje.

1. A hora fica mais cara, e não dá para compensar no salário. Quem remunera 44 horas e passa a 42 paga 4,8% a mais por hora trabalhada. Passando a 40, paga 10% a mais. A emenda proíbe qualquer redução salarial, inclusive proporcional, então não existe o caminho de cortar salário junto com a jornada.

2. O salário-hora é recalculado. O valor da hora do mensalista sai da divisão do salário por um divisor, que hoje é 220 na jornada de 44 horas. Com a jornada menor, o divisor cai e a hora vale mais. Como hora extra, adicional noturno e insalubridade incidem sobre o valor da hora, tudo isso sobe junto — sem ninguém ter trabalhado a mais.

3. O descanso remunerado dobra, e aqui está o maior impacto. Comissão, hora extra e pagamento por hora carregam um reflexo de descanso semanal, calculado pela proporção entre dias úteis e dias de folga no mês. Com uma folga por semana, o mês tem cerca de 25 dias úteis e 5 de folga. Com duas folgas, passa a cerca de 20 e 10 — e o reflexo mais que dobra.

EXEMPLO	COMO É HOJE	CENÁRIO COM DOIS DESCANSOS
Comissão de R\$ 1.000	R\$ 200 de reflexo — custo de R\$ 1.200	R\$ 500 de reflexo — custo de R\$ 1.500
Variação	—	+25%, sem nenhuma venda a mais

O mesmo mecanismo alcança hora extra, horista e trabalho intermitente. Para quem paga comissão — comércio, farmácia, imobiliária — este costuma ser o efeito mais pesado de todos.

Este terceiro efeito ainda é cenário, não regra. A emenda não trata do assunto e a definição virá por regulamentação ou pela Justiça. Ao orçar, rode os dois cenários e trabalhe com a faixa; não prometa um número fechado a ninguém.

E há um efeito que corre contra o empregado, que precisa entrar na comunicação interna: se os dois descansos passarem a contar, quem faltar um dia perde o dia e os dois descansos, não um.

A regra prática que vale mais do que qualquer planilha

Hora normal é sempre mais barata que hora extra. Folga compensatória é sempre mais barata que pagamento em dobro.

Toda escala bem feita — a que não gera dobra e não depende de hora extra — economiza mais agora do que economizava antes. É por isso que o esforço rende mais no desenho da escala do que na tentativa de repassar o custo ao preço: preço quem define é o mercado, escala quem define é a empresa.

Uma conta que costuma surpreender: para muita empresa, **contratar mais uma pessoa sai mais barato que manter o mesmo time em hora extra.** Vale fazer essa comparação antes de decidir.

Na prática: a farmácia do seu Jorge

Oito funcionários, aberta de segunda a sábado, todos em 44 horas, e três deles recebem comissão sobre venda.

O que muda em dezembro. Cada um passa a ter direito a duas folgas. Como a loja continua abrindo seis dias, o seu Jorge precisa revezar o sábado entre as equipes — ou fechar aos sábados, o que ele não quer.

O que acontece com o custo. Três coisas ao mesmo tempo: o mesmo time passa a cobrir menos dias, cada hora fica até 10% mais cara, e as três comissões podem ficar 25% mais caras se o cenário do descanso dobrado se confirmar.

A decisão que ele precisa tomar. Contratar mais uma pessoa, ou pagar hora extra para os oito cobrirem o sábado. Na maior parte dos casos, contratar sai mais barato — mas isso só se descobre rodando a conta da sua própria folha, e é por isso que a simulação entra no plano dos 60 dias.

Em uma frase: a hora fica de 5% a 10% mais cara com certeza, e o efeito sobre comissão pode ser bem maior — mas esse ainda é cenário.

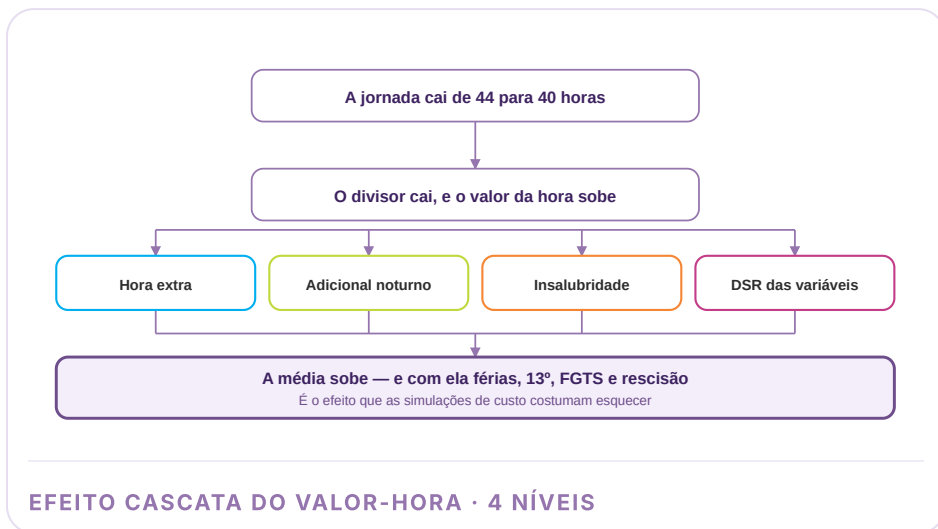
CAPÍTULO 5

O que entender para ter estratégia

Dá para cumprir a emenda sem estratégia nenhuma: paga dobra, paga hora extra, pronto. É o caminho mais caro que

existe. Este capítulo é sobre o que você precisa saber para não ir por ele.

O efeito cascata do valor da hora



Repare no último nível, porque ele é o mais esquecido: **a conta não para na folha do mês.**

Comissão e hora extra entram na média que compõe férias, 13º e verbas rescisórias. Se a média sobe, tudo que se calcula sobre ela sobe junto. E o FGTS e os encargos patronais acompanham, porque incidem sobre uma folha maior.

Por isso simulação que olha só o salário do mês subestima o impacto. Em empresa com muita verba variável — comércio, farmácia, imobiliária — o efeito sobre férias e 13º pode pesar mais que a redução de jornada em si.

As cinco alavancas que você tem

ALAVANCA	QUANDO SERVE	O QUE CUSTA
Redesenho de escala	Sempre. É a primeira a usar, e a única que depende só de você	Tempo de planejamento
Banco de horas	Pico sazonal: safra, fechamento fiscal, Natal, Páscoa	Exige acordo e controle rigoroso
Contratação	Operação de seis ou sete dias sem folga para absorver	Encargo fixo — mas hora normal custa menos que hora extra
Jornada parcial	Reforço só de fim de semana ou de horário de pico	Mais pessoas para coordenar e treinar
Trabalho intermitente	Demanda irregular e imprevisível	Formato controverso: exige cuidado na formalização

Repare no que **não** está nessa lista: pagar dobra e pagar hora extra. Isso não é estratégia — é o que acontece quando não houve estratégia.

A ordem de preço, do mais barato ao mais caro

1. **Folga compensatória** — custa zero a mais
2. **Hora normal de alguém contratado** — custa o salário e os encargos

3. **Hora extra** — custa a hora mais 50% no mínimo, sobre uma hora que agora vale mais
4. **Pagamento em dobro** — custa duas vezes o dia

Toda decisão de escala deveria ser avaliada por essa escada. Se a escala nova empurra a operação do degrau 1 para o 3 ou 4, ela está errada mesmo que esteja legal.

Por que repassar a preço raramente resolve

Dois motivos. O primeiro: o seu concorrente está sob a mesma regra e pode escolher absorver — quem repassa primeiro perde venda. O segundo: em contrato com prazo, você não repassa quando quer; depende de cláusula de reequilíbrio, e no caso do poder público depende de aditamento dentro do prazo.

É por isso que o ganho real está em escala e dimensionamento, não em preço. Preço quem decide é o mercado; escala quem decide é você.

Em uma frase: a emenda não encarece só a folha do mês — ela sobe a média, e a média leva férias, 13º, FGTS e rescisão junto.

CAPÍTULO 6

Quem já trabalha menos de 40 horas também é afetado?

Há uma leitura comum e equivocada: "minha equipe já faz 40 horas ou menos, então isso não me pega". Pega, de duas

formas.

A segunda folga é devida de qualquer jeito. A emenda diz que quem já está em 40 horas ou menos não tem a jornada reduzida proporcionalmente — mas ressalva expressamente a folga. Uma escala de 36 horas em seis dias de seis horas, arranjo comum em comércio e farmácia, mantém as 36 horas e passa a dever duas folgas por semana.

E algumas jornadas vão encolher, com o mesmo salário.

Quando a lei fixa para a categoria uma jornada diária menor que oito horas — seis horas no caso clássico do teleatendimento —, essas horas não podem ser espalhadas para cima. Quem cumpria 36 horas em seis dias de seis e passa a cinco dias não vai para 7h12 por dia: fica em 30 horas por semana, recebendo igual.

Houve proposta para permitir essa redistribuição durante a tramitação, e ela foi rejeitada. Até que venha regulamentação em sentido contrário, o planejamento deve adotar o cenário mais rigoroso.

O que conferir no seu quadro:

- ☐ escalas de seis dias com jornada diária reduzida (atendimento, teleatendimento, telemarketing)
- ☐ escalas de 36 horas e de 40 horas espalhadas em seis dias
- ☐ contratos em regime parcial
- ☐ turno ininterrupto de revezamento, que tem limite próprio de seis horas e segue preservado

Em uma frase: a jornada não cai proporcionalmente, mas as duas folgas são devidas igual — e jornada de seis horas pode encolher para 30 horas semanais.

CAPÍTULO 7

As três regras que derrubam escala bem desenhada

A escala não fecha só com as duas folgas e o teto de horas. Há três camadas que costumam ser lembradas depois que a escala já está montada — e aí ela precisa ser refeita.

1. Domingo alternado para mulheres. Quando o trabalho aos domingos é permitido, o art. 386 da CLT manda estabelecer escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical. Há entendimento de que esse revezamento precisa ser efetivamente alternado, e de que cláusula coletiva prevendo um domingo por mês não se sustenta. Somado às duas folgas, é o que trava a escala 4×3 e a operação que abre todos os dias.

Este é o ponto de maior impacto prático e o mais dependente de jurisprudência: **confirme-o com a assessoria jurídica antes de desenhar a escala**, porque ele muda o resultado mais do que qualquer outro item deste guia.

2. Feriado. Feriado tem natureza de folga: suprimido, paga em dobro. A diferença útil é que o feriado admite folga compensatória, um por um, enquanto a folga semanal, em

regra, não admite. Uma cláusula coletiva que compense feriado automaticamente está entre as mais valiosas que uma empresa pode ter nesta transição — sobretudo para quem adotar 4×3, porque uma semana com feriado passa a ter quatro dias de folga.

Vale lembrar que feriado municipal só existe por lei municipal: decreto de prefeito não cria feriado, e ponto facultativo não alcança a iniciativa privada.

3. Cargo de confiança. Gerente sem controle de jornada (art. 62, II da CLT) continua sem controle de jornada, mas há entendimento de que mantém direito a folga e a feriado. Com duas folgas semanais, isso pesa em operação que abre sete dias: se a sua estrutura depende de um gerente presente todos os dias, ela precisa ser repensada antes de dezembro, e não depois da primeira reclamação.

O mesmo vale para o empregado de alta remuneração de que trata o art. 8º da emenda: ele fica fora das regras de jornada e de ponto, mas **as duas folgas continuam devidas**. Não existe, na emenda, ninguém isento do descanso semanal.

Em uma frase: domingo alternado para mulheres, feriado e cargo de confiança quebram escala que já parecia resolvida.

Por onde começar com o sindicato

Quase tudo que alivia esta transição depende de cláusula coletiva. Três pontos antes de começar.

Toda empresa tem um ente sindical. Não existe empresa sem sindicato. Se não há sindicato da categoria na cidade, há um regional; se não há regional, há estadual; se não há estadual, há federação; e, no limite, confederação nacional. O que pode não existir é a **convenção coletiva**, que é o acordo entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal. Se alguém disse que a sua empresa não tem sindicato, a informação está errada — e, sem convenção, ainda resta negociar acordo coletivo direto com o sindicato dos empregados.

O sindicato não se escolhe. O enquadramento vem da atividade preponderante da empresa: o que ela realmente faz e de onde vem a receita, não apenas o código no contrato social. E é um só para toda a empresa — não existe recepcionista no sindicato do comércio e motorista no sindicato dos transportes dentro da mesma casa, salvo as categorias diferenciadas, que são exceção.

Onde consultar. O site Mediador, do Ministério do Trabalho, publica as convenções e acordos registrados. O site do próprio sindicato costuma publicar também.

O prazo que quase ninguém está vendo

Sessenta dias após a publicação, as cláusulas de jornada e repouso da sua convenção que conflitam com a emenda **perdem efeito**, ainda que a convenção tenha vigência longa.

Na prática:

- a cláusula que hoje autoriza a 6×1 deixa de valer no mesmo dia em que a segunda folga passa a ser devida;
- sem cláusula nova até lá, aplica-se a regra constitucional pura — duas folgas por semana, sem compensação possível;
- o prazo dificilmente coincide com a data-base da categoria, então o caminho é termo aditivo, e não esperar a próxima campanha salarial.

O que levar para a mesa

Quatro cláusulas, em ordem de valor para a empresa:

1. **Regime compensatório de folgas (§ 2º)** — média de duas folgas dentro do mês-calendário, garantida pelo menos uma folga em cada semana. É o que permite manter algumas semanas de seis dias.
2. **Ampliação da jornada diária na fase das 42 horas (art. 7º)** — é o que dá acesso aos doze meses extras de transição.
3. **Compensação automática de feriados** — folga por folga, sem pagamento em dobro.

4. **Banco de horas e acordo de compensação** — para que a hora trabalhada a mais vire folga em vez de hora extra, que é sempre mais cara.

Uma expectativa a calibrar antes de sentar à mesa: o § 2º existe no texto, mas quem assina do outro lado é o sindicato dos empregados, e dificilmente ele aceitará algo que devolva a 6×1 integral. Entre na negociação sabendo o que você tem a oferecer em troca.

Em uma frase: sua empresa tem um ente sindical, sim — e tem 60 dias para negociar antes de a cláusula atual perder efeito.

CAPÍTULO 9

O plano dos 60 dias



A negociação coletiva é a etapa que não depende só de você — por isso começa antes de a simulação terminar.

PLANO DOS 60 DIAS · 4 ETAPAS

Semanas 1 e 2 — diagnóstico

- Levantar a escala **real** de cada posto, não a do papel: quem trabalha quais dias, quantas horas, quem faz sábado

- ☐ Separar o quadro em três grupos: quem cumpre 5 dias, quem cumpre 6, quem cumpre 7 — e anotar à parte quem faz 8h48 por dia para compensar as 44 horas
- ☐ Listar à parte quem tem jornada diária reduzida (6 horas) e quem está em regime parcial
- ☐ Identificar o enquadramento sindical e baixar a convenção vigente
- ☐ Marcar as cláusulas de jornada, folga e feriado que vão perder efeito

Semanas 3 e 4 — simulação de custo

- ☐ Recalcular o custo-hora nos dois degraus, 42 e 40 horas
- ☐ Rodar a folha nos dois cenários de DSR (um e dois descansos no cálculo das variáveis)
- ☐ Projetar comissões, hora extra, horista e intermitente nos dois cenários
- ☐ Comparar o custo de contratar mais gente com o custo de manter hora extra — em geral contratar sai mais barato
- ☐ Estimar quantas pessoas a mais a operação pede por turno

Semanas 4 a 7 — negociação coletiva

- ☐ Procurar o sindicato patronal e entender se haverá negociação conjunta da categoria

- ☐ Definir a pauta pelas quatro cláusulas da seção anterior
- ☐ Decidir o que a empresa tem a oferecer em troca
- ☐ Formalizar termo aditivo, sem esperar a data-base

Semanas 7 e 8 — implantação

- ☐ Publicar a escala nova com antecedência e por escrito
- ☐ Ajustar ponto, sistema de folha e divisor
- ☐ Comunicar a equipe: o que melhora, o que muda na rotina e o que não muda no salário
- ☐ Abrir as vagas, se o dimensionamento apontar necessidade — dezembro e janeiro são meses ruins para contratar só começando a procurar

Quem presta serviço com mão de obra a órgão público tem um item a mais, e ele é urgente: **abrir o pedido de reequilíbrio econômico-financeiro do contrato agora**. O prazo é de um ano, mas é prazo de perda: vencido sem aditamento, a redução passa a valer sem repactuação de preço.

Em uma frase: diagnóstico, simulação, negociação e implantação — nessa ordem, e a negociação começa antes da metade do prazo.

O que dizer para a equipe enquanto você ainda não decidiu

A notícia já chegou na sua equipe. Provavelmente antes de chegar em você, e com menos nuance.

Isso cria uma janela desconfortável: o colaborador já está perguntando e a empresa ainda não tem resposta. É nessa janela que a maior parte do estrago acontece — e ela tem saída, porque **dá para comunicar processo sem comunicar decisão**.

Silêncio não é neutro

Quando a empresa não fala, alguém fala no lugar dela. Em geral é o grupo de WhatsApp, e em geral é uma versão pior do que a verdade.

O custo do silêncio aparece de três formas: boato, expectativa inflada e gente mandando currículo para fora por achar que vai ser demitida. As três custam mais que uma conversa de cinco minutos.

O que você pode dizer hoje, sem ter decidido nada

Quatro coisas já são verdade, independentemente da escala que você vai adotar:

1. **A lei mudou mesmo.** Não é boato nem exagero de internet.
2. **O salário não pode ser reduzido.** Quem garante isso é a própria lei, não a boa vontade da empresa.

3. **A empresa está levantando o que precisa mudar**, e tem prazo para isso.
4. **Ninguém vai descobrir a escala nova por terceiros**. Vai ser comunicada por escrito, antes de começar a valer.

Isso basta para uma primeira comunicação. Não resolve a ansiedade inteira, mas tira a pior parte dela: a sensação de que ninguém está cuidando do assunto.

O que não prometer

Não prometa dias específicos. "Vocês vão folgar sábado e domingo" é a promessa mais fácil de fazer agora e a mais cara de desfazer em dezembro.

Não prometa que mais nada muda. Se a jornada diária vai aumentar, se o domingo vai ser revezado, se vai entrar gente nova — diga quando souber, mas não garanta o contrário antes de saber.

Não prometa estabilidade que você não controla. "Ninguém vai ser demitido" só se você tiver certeza disso.

Promessa desfeita custa mais caro que notícia ruim dada na hora certa.

As perguntas que vão aparecer

O QUE PERGUNTAM

"Vou ter dois dias de folga?"

O QUE DÁ PARA RESPONDER

Sim. Isso é lei e não depende da empresa. O que ainda estamos definindo é quais dias e como fica a escala

O QUE PERGUNTAM	O QUE DÁ PARA RESPONDER
"Vou ganhar menos?"	Não. A lei proíbe reduzir salário por causa dessa mudança, inclusive de forma proporcional
"Vou trabalhar mais horas por dia?"	Pode ser que o dia fique um pouco mais longo em troca da folga a mais. Estamos calculando e vamos avisar
"Vou perder o domingo?"	A escala vai prever revezamento. Ninguém vai trabalhar todos os domingos
"E a minha comissão?"	A forma de calcular pode mudar por causa da lei. Quando estiver definido, explicamos item por item
"Vão demitir alguém?"	Ainda não sei. Estou levantando o dimensionamento e respondo assim que tiver resposta

"Ainda não sei, e vou te contar quando souber" funciona melhor do que uma resposta inventada com segurança. A equipe percebe a diferença, e a confiança que se perde aí custa meses.

Um grupo que precisa de atenção separada

Quem faz muita hora extra hoje pode terminar ganhando menos no total — não porque o salário caiu, mas porque vai haver menos hora extra para fazer.

Isso é real e é difícil. A renda dessa pessoa foi construída contando com a extra, e ela organizou a vida em cima disso: financiamento, escola de filho, orçamento de casa.

Vale identificar quem são essas pessoas **antes** de a mudança valer, e conversar individualmente — nunca descobrir isso junto com elas no primeiro contracheque menor. Não dá para resolver esse ponto com comunicação, mas dá para não ser pego de surpresa por ele.

Quando comunicar o quê

MOMENTO	MENSAGEM
Agora, ainda em outubro	Reconhecer que a lei mudou, confirmar que o salário não cai e dizer que a empresa está trabalhando nisso com prazo
Novembro	Compartilhar o cenário: o que provavelmente muda na prática, ainda sem a escala fechada
Primeira quinzena de dezembro	Escala nova por escrito, com antecedência, e espaço aberto para dúvidas

Uma regra que vale mais que o cronograma: **a mesma mensagem para todo mundo, ao mesmo tempo**. Informação que chega primeiro para alguns vira privilégio aos olhos dos outros, e aí o problema deixa de ser a escala.

Quem fala

O gestor direto, não só o RH.

Comunicado de RH informa; conversa de gestor acalma. Mas isso exige preparar o gestor antes — um gestor que responde "também não sei de nada" na frente da equipe confirma o medo em vez de dissolvê-lo.

Em uma frase: você não precisa da escala pronta para falar com a equipe — precisa dizer o que já é verdade, com prazo, e nunca prometer dia específico.

CAPÍTULO 11

O que ainda pode vir para ajudar

Há caminhos abertos que podem suavizar esta transição. Vale conhecê-los, e vale tratá-los pelo que são:

possibilidade, não plano. Nenhum tem prazo, nenhum é garantido, e quem adiar o trabalho esperando por eles chega em dezembro sem escala e sem a ajuda.

Uma transição mais branda para empresa pequena. A emenda prevê que lei complementar *poderá* criar medidas de alívio para MEI, microempresa e empresa de pequeno porte, condicionadas a manter os níveis de emprego. Seria a ajuda de maior alcance — e é também a mais difícil: depende de o Congresso querer, não tem prazo, e exige quórum maior que o de lei comum. Se vier, é ganho; não é base de planejamento.

Uma saída para a 12×36 e escalas semelhantes. A emenda abre espaço para lei que trate de regimes diferenciados, desde que respeite o teto de horas e as duas folgas. É por aí

que pode vir a solução para a 12×36, que hoje não fecha nas 40 horas pela própria conta. Também sem prazo.

A definição dos cálculos. Como fica o reflexo do descanso sobre comissão e hora extra, e qual passa a ser o divisor do salário-hora, será resolvido por regulamentação ou pela Justiça ao longo da própria transição. Esse ponto vai ser definido — a dúvida é quando e em que sentido.

Um caminho que já se fechou. Houve proposta para permitir redistribuir em cinco dias as jornadas de categorias com limite diário menor que oito horas. Foi rejeitada. Por isso, nesse ponto específico, convenha planejar pelo cenário mais rigoroso.

O que fazer com esta seção, na prática: **acompanhe, mas não condicione nada.** Monte a escala e refaça a conta como se nada disso viesse. Se vier, você reduz esforço; se não vier, você já está pronto — e essa é a única das duas situações que você controla.

Em uma frase: pode vir ajuda, mas não tem prazo nem garantia — planeje como se não viesse.

CAPÍTULO 12

Em que apoiar o peso de cada afirmação

Muito do que circula sobre este assunto mistura o que está escrito na emenda com o que alguém imagina que vai acontecer. A tabela separa cada afirmação deste guia em

quatro graus, para que você saiba o que pode repetir com segurança e o que precisa checar antes.

AFIRMAÇÃO	GRAU DE CERTEZA
Duas folgas semanais, uma delas preferencialmente aos domingos	Texto da emenda
Teto de 42 horas em 60 dias e de 40 horas em 14 meses	Texto da emenda
Salário não pode cair, nem proporcionalmente, nem no piso	Texto da emenda
Cláusulas coletivas conflitantes perdem efeito em 60 dias	Texto da emenda
Empregado de alta remuneração também tem as duas folgas	Texto da emenda
As duas folgas não precisam ser consecutivas	Texto da emenda (não exige), leitura pacífica
Sem acordo coletivo não dá para usar 42 horas em cinco dias	Decorrência aritmética do texto
Jornada legal de 6 horas cai de 36 para 30 horas semanais	Decorrência do texto, reforçada pela rejeição da proposta de redistribuição

AFIRMAÇÃO	GRAU DE CERTEZA
A 12×36 deixa de caber no teto final de 40 horas	Decorrência aritmética; pode ser resolvida por regulamentação
Domingo alternado obrigatório para mulheres	Jurisprudência — confirmar com a assessoria
Cargo de confiança mantém direito a folga e feriado	Jurisprudência — confirmar com a assessoria
Descanso remunerado dobra no cálculo de comissão e hora extra	Cenário — ainda não definido
Divisor do salário-hora passa a 200 ou a 240	Cenário — ainda não definido
Transição mais branda para MEI, ME e EPP	Possibilidade — lei complementar que ainda não existe
Manter algumas semanas de seis dias pelo § 2º	Previsto na emenda, mas depende de o sindicato assinar — não conte com isso ao desenhar a escala

Duas ressalvas finais que valem para o guia inteiro. As datas aqui partem da promulgação prevista para 16 de outubro de 2026: o que conta é a **publicação no Diário Oficial**, e se ela escorregar, todos os prazos escorregam junto. E o valor de corte do art. 8º depende do teto do INSS vigente, reajustado

todo janeiro — confirme o número do ano antes de aplicar a qualquer cargo.

Em uma frase: seis afirmações deste guia são texto da emenda, duas dependem de jurisprudência e três ainda são cenário.

CAPÍTULO 13

O que muda no seu setor

Quatro perguntas resolvem a maior parte do diagnóstico, em qualquer ramo: **quantos dias a operação abre, se há comissão na remuneração, se o pico de movimento cai no fim de semana ou em feriado, e se há trabalho noturno.**

Quanto mais respostas "sim", maior o trabalho.

A tabela aplica isso aos setores mais comuns.

SETOR	O NÓ PRINCIPAL	PRIMEIRO MOVIMENTO
Farmácia	O caso mais pesado da lista: abre todos os dias, paga comissão e muitas vezes opera em turno. Os três efeitos de custo incidem juntos	Simular a folha nos dois cenários de DSR antes de desenhar a escala

SETOR	O NÓ PRINCIPAL	PRIMEIRO MOVIMENTO
Padaria	Abre todos os dias e a produção começa de madrugada, o que traz adicional noturno — e ele sobe junto com o valor-hora. Feriado é dia de pico, não de folga	Tratar produção e balcão como duas escalas separadas, e recalcular o adicional noturno junto com o divisor
Restaurante e cafeteria	As folgas caem justamente nos dias de maior movimento. Equipe pequena não absorve duas folgas sem perder o fim de semana	Dimensionar reforço só para sexta a domingo, em vez de aumentar o time inteiro
Lojista de shopping	O horário não é seu: o contrato com o mall obriga a abrir. E o quadro costuma ser majoritariamente feminino, o que torna o domingo alternado determinante	Conferir a cláusula de domingos e feriados da convenção do comércio e levar a conta ao shopping ainda em novembro

SETOR	O NÓ PRINCIPAL	PRIMEIRO MOVIMENTO
Varejo e comércio de rua	Sábado é o dia de maior venda e é também a folga mais natural. Com comissão, o reflexo do DSR pesa duas vezes	Revezar o sábado entre equipes em vez de fechar
Agronegócio	Safra não espera, e sazonalidade é o oposto de escala fixa	Banco de horas e acordo coletivo específico para o período de safra. O trabalhador rural tem lei própria — confirmar com a assessoria
Clínicas	Recepção e técnicos em seis dias, e plantão em 12×36 onde houver. A 12×36 não fecha nas 40 horas	Separar quem está em 12×36 e tratar como caso à parte, de olho na regulamentação
Clínica de estética	A agenda do profissional é o produto, e perder sábado é perder faturamento. Equipes pequenas e vínculos mistos	Mapear quem é CLT de fato antes de redesenhar — o vínculo define o que se aplica

SETOR	O NÓ PRINCIPAL	PRIMEIRO MOVIMENTO
Contabilidade	Já é cinco dias, mas tem pico de prazo fiscal. Com a hora mais cara, o pico fica mais caro	Banco de horas para fechamento e obrigações, mais o ajuste do 8h48
Desenvolvimento de software	O menos afetado da lista. Em geral já é cinco dias, e parte do time pode se enquadrar na dispensa de controle de jornada	Ajustar o 8h48 e verificar quem se enquadra no art. 8º — lembrando que as folgas continuam devidas
Imobiliária	O administrativo é cinco dias, mas o plantão de stand e de fim de semana é o problema	Separar quadro CLT de corretor autônomo e tratar o plantão como escala própria

Dois avisos sobre esta tabela. Regimes próprios — trabalhador rural, salão parceiro, corretor de imóveis — têm legislação específica que este guia não cobre e que precisa de assessoria. E a convenção coletiva da sua categoria pode mudar tudo o que está aqui, para melhor ou para pior: ela sempre vem antes da tabela.

Em uma frase: o seu setor define o grau de dificuldade, mas o diagnóstico é sempre o mesmo — dias de funcionamento, comissão, pico de movimento e trabalho noturno.

CAPÍTULO 14

Resumo: o que fazer na segunda-feira

Se você só puder fazer uma coisa esta semana, faça esta: **levante a escala real de cada posto** — não a do papel — e separe o time em três grupos: quem já trabalha cinco dias, quem trabalha seis e quem trabalha sete.

Tudo mais depende desse levantamento. Depois dele, a ordem é esta:

QUANDO	O QUE FAZER
Esta semana	Levantar a escala real e identificar o enquadramento sindical
Até o fim de outubro	Ler a convenção vigente e marcar as cláusulas que vão perder efeito
Começo de novembro	Rodar a simulação de custo nos dois cenários
Novembro	Procurar o sindicato e negociar o termo aditivo
Primeira quinzena de dezembro	Publicar a escala nova, ajustar ponto e folha, comunicar a equipe

16 de dezembro

A escala nova já precisa estar rodando

Os cinco erros mais caros

1. **Tratar como redução de jornada** e esquecer que o problema é a segunda folga
2. **Esperar a data-base da categoria** para negociar, quando o prazo é de 60 dias
3. **Achar que 42 horas cabem em cinco dias** sem acordo coletivo — não cabem
4. **Supor que já está tudo certo porque a equipe faz cinco dias ou 40 horas** — as folgas valem para todos, e o acordo de compensação vence igual
5. **Deixar a contratação para dezembro**, o pior mês do ano para achar gente

Em uma frase: comece pelo levantamento da escala real — sem ele, nenhuma das outras decisões pode ser tomada.

Quem fez este guia

A parte jurídica desta transição é da assessoria trabalhista de cada empresa. A parte de gente — quantas pessoas a operação passa a pedir, em que escala, e como isso chega à equipe sem custar o time — é o que fazemos.

Job2You — recrutamento e seleção. Nesta transição: dimensionamento de quadro por posto e turno, abertura e

condução dos processos seletivos e reposição em prazo curto. Vale registrar que dezembro e janeiro estão entre os piores meses do ano para começar a procurar gente — quem descobrir a necessidade só na virada vai contratar pior e mais caro.

Work4 — Gestão de Propósito — consultoria de RH estratégico. Nesta transição: redesenho de escala, simulação de custo nos dois cenários de cálculo, preparação da pauta para negociação coletiva e comunicação da mudança para as equipes.

Hévila Ruiz — Psicóloga do Trabalho, CRP 14/10563 Av.
Eduardo Elias Zahran, 1898, Sala 4 — Campo Grande, MS
hevila@work4.com.br · (67) 98196-0000

Anexo — a emenda artigo por artigo

Para quem precisa conferir a base de cada orientação deste guia, ou levar o texto à assessoria jurídica. Não é leitura obrigatória: o que importa para decidir já está nas seções anteriores.

DISPOSITIVO	O QUE DIZ	O QUE DECORRE PARA A EMPRESA
Art. 1º — inciso XIII	Jornada normal não superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais; segue facultada a compensação de horários e a redução de jornada por acordo ou convenção coletiva	Teto semanal cai de 44 para 40. O limite diário de 8 horas não muda e passa a ser a restrição mais apertada
Art. 1º — inciso XV	Repouso semanal remunerado de 2 dias, um deles preferencialmente aos domingos	Duas folgas por semana, sem exigência de serem consecutivas. É o dispositivo que encerra a 6×1
Art. 1º — § 2º	Excepcionalmente, CCT ou ACT podem criar regime compensatório com média de 2 folgas no mês-calendário, garantida pelo menos 1 folga dentro de cada semana	Única via para manter semanas de seis dias. Só por instrumento coletivo — não existe por acordo individual
Art. 1º — § 3º	Lei poderá dispor sobre regimes diferenciados, respeitados os incisos XIII, XIV e XV	Lei futura pode organizar de outro modo, mas não exceder os tetos nem suprimir as folgas

DISPOSITIVO	O QUE DIZ	O QUE DECORRE PARA A EMPRESA
Art. 2º	Aplica-se aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie; a irredutibilidade alcança os pisos	Não há compensação salarial possível. O custo por hora sobe e o piso não pode ser moeda de troca na negociação
Art. 3º	Decorridos 2 meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de CCT e ACT sobre jornada e repouso incompatíveis com a emenda	A convenção vigente perde esse trecho mesmo com prazo longo. Cláusula nova precisa ser negociada dentro dos 60 dias
Art. 4º	Quem já tem jornada igual ou inferior a 40 horas não sofre redução proporcional, sem prejuízo do inciso XV	Escalas de 36h ou 40h em seis dias mantêm as horas, mas passam a dever a segunda folga
Art. 5º	Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para MEI, ME e EPP, condicionadas à manutenção de níveis de emprego	Possibilidade, não direito. Ver o capítulo 11

DISPOSITIVO	O QUE DIZ	O QUE DECORRE PARA A EMPRESA
Art. 6º	Redução progressiva: 42 horas em 2 meses da publicação; 40 horas 12 meses após esse primeiro prazo	São dois degraus, não um. O segundo conta do primeiro marco, totalizando 14 meses da publicação
Art. 7º	Durante o período das 42 horas, CCT ou ACT podem ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição semanal, respeitado o inciso XV	Sem instrumento coletivo não há como distribuir 42 horas em cinco dias de oito. Ver a seção de escalas
Art. 8º	Empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS fica fora das regras de duração e de controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão coletiva, respeitados o inciso XV e o § 2º	Dispensa jornada e ponto, mas não dispensa as duas folgas. Não se aplica a empregado público

DISPOSITIVO	O QUE DIZ	O QUE DECORRE PARA A EMPRESA
Art. 9º	Contratos com a administração pública cuja execução envolva emprego direto de mão de obra: aplicação após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro, a formalizar em até 1 ano da publicação	Prestadoras de serviço contínuo ao poder público precisam abrir pedido de reequilíbrio cedo: vencido o prazo, a redução se aplica sem repactuação de preço
Art. 10	Vigência: inciso XV em 2 meses da publicação; demais dispositivos na data da publicação	O § 2º já está em vigor antes de as folgas começarem a valer, o que abre a janela para negociar a cláusula com antecedência

Fontes

- Texto da PEC 221/2019 aprovado pela Câmara dos Deputados em 27 de maio de 2026 e encaminhado ao Senado pelo Ofício nº 140/2026/SGM-P, lido na íntegra para este guia
- [Câmara aprova em dois turnos o fim da escala 6x1 com jornada máxima de 40 horas semanais](#) — Portal da Câmara dos Deputados

- [Comissão aprova o fim da escala 6×1 e a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais](#) — Portal da Câmara dos Deputados
- [Fim da escala 6×1 passa pela 3ª sessão de discussão no Plenário](#) — Senado Notícias
- [Entenda a PEC que acaba com a escala 6×1, aprovada no Senado](#) — O Tempo, 14 de outubro de 2026

As referências à CLT (arts. 62, 386 e 444) e os pontos marcados como jurisprudência no capítulo 12 não foram verificados em precedente específico e devem ser confirmados com assessoria trabalhista antes de embasar decisão.



A parte jurídica é da sua assessoria. A parte de gente é com a gente.

Dimensionamento de quadro, redesenho de escala,
simulação de custo e a conversa com a equipe — é isso
que fazemos todo dia.



Job2You

Recrutamento e seleção

Work4

Gestão de Propósito

Hévila Ruiz

CRP 14/10563

hevila@work4.com.br · (67) 98196-0000

Av. Eduardo Elias Zahran, 1898, Sala 4 · Campo Grande/MS

Material de apoio em gestão de pessoas — não substitui parecer jurídico.