Fim da escala 6x1: redução da jornada exige adaptação das empresas e eleva custos trabalhistas

A partir de 16 de dezembro de 2026, a jornada máxima de trabalho será reduzida de 44 para 42 horas semanais, com garantia de dois dias de repouso remunerado. A mudança decorre da Emenda Constitucional nº 141/2026, regulamentada pelo Decreto nº 13.173/2026, publicado em edição extra do Diário Oficial da União em 19 de novembro. A segunda etapa da transição está prevista para 16 de dezembro de 2027, quando o limite semanal passará a ser de 40 horas.

Embora o decreto tenha apenas sete artigos e reproduza boa parte das disposições constitucionais, seus efeitos práticos vão além da simples redução da jornada. A regulamentação deixa diversos aspectos para atos complementares do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O primeiro deles, a Portaria MTE nº 2.041/2026, publicado em 23 de novembro.

Outro elemento importante é a liminar concedida pelo ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), nas ADIs 8.041 e 8.042, que trata de aspectos da transição e ainda será submetida ao julgamento do Plenário. Assim, parte das regras aplicáveis às empresas ainda está sujeita a alterações.

Para as empresas de tecnologia e prestadoras de serviços, dois aspectos merecem atenção especial, o aumento do custo das horas extras e a necessidade de revisar as cláusulas das convenções e dos acordos coletivos vigentes.

Redução da jornada e aumento do custo da hora extra

A redução da jornada semanal terá reflexo direto no cálculo do salário-hora, mesmo quando não houver alteração no salário mensal do empregado. Isso ocorre porque o Decreto nº 13.173/2026 estabelece novos divisores para o cálculo da remuneração horária, 210 na jornada de 42 horas semanais e 200 na jornada de 40 horas.

Na prática, quanto menor o divisor, maior será o valor da hora trabalhada e, consequentemente, o custo das horas extras. O próprio decreto determina que prevaleça o

divisor mais favorável ao trabalhador, inclusive quando houver previsão mais benéfica em convenção coletiva, acordo coletivo ou contrato de trabalho.

Além disso, o impacto não se limita ao pagamento eventual de horas extraordinárias, mas também poderá repercutir nos encargos e nas demais parcelas trabalhistas calculadas sobre essa remuneração.

A definição do que será considerado hora extra também exige atenção. Durante a primeira etapa da transição, o limite semanal passa a ser de 42 horas. Entretanto, a liminar do STF estabeleceu tratamento específico para os 24 minutos diários adicionais decorrentes da organização da jornada em cinco dias de trabalho, permitindo sua manutenção sem adicional extraordinário durante o período de transição, mesmo sem acordo coletivo. Essa previsão não consta diretamente do decreto ou da portaria e poderá ser revista pelo Plenário do Supremo, inclusive diante dos questionamentos apresentados pela Câmara dos Deputados.

Já o trabalho que ultrapassar 8h24min por dia continuará sujeito às regras de pagamento ou compensação de horas extras. O trabalho realizado no dia destinado ao repouso semanal também deverá ser remunerado em dobro, salvo quando houver folga compensatória na mesma semana.

A Portaria MTE nº 2.041/2026 esclarece ainda que a instituição do segundo dia de repouso não representa pagamento em dobro para os empregados mensalistas, uma vez que o repouso remunerado já integra o salário mensal. Outro ponto relevante é o reflexo das horas extras habituais e das parcelas variáveis sobre o repouso semanal, que passa a observar a proporção de 1/6 do valor apurado na semana.

Quanto ao banco de horas, os saldos acumulados até 15 de dezembro de 2026 continuarão submetidos às condições do instrumento que os instituiu. As horas acumuladas a partir de 16 de dezembro, por sua vez, deverão observar os novos limites de jornada, exigindo revisão dos controles e dos critérios de compensação adotados pelas empresas.

Exceção para profissionais de nível superior e alta remuneração

Uma previsão que merece atenção especial das empresas de tecnologia é a exceção aplicável aos empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5

vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), aproximadamente R$ 21,2 mil, conforme o valor de referência considerado no material.

Esses profissionais ficam excluídos das regras de duração e controle de jornada, inclusive quanto ao pagamento de horas extras, mas permanecem abrangidos pela garantia dos dois dias de repouso remunerado.

A previsão consta do art. 8° da Emenda Constitucional n° 141/2026 e foi reiterada pela portaria do MTE. É importante não confundir essa hipótese com a figura do empregado hipersuficiente prevista na CLT, cujo critério remuneratório corresponde a duas vezes o teto do RGPS e possui requisitos próprios.

Para as empresas do setor de TI, a identificação correta dos profissionais que se enquadram nessa exceção será importante para evitar enquadramentos equivocados e passivos trabalhistas.

Convenções e acordos coletivos: necessidade de revisão e renegociação

Outro impacto relevante da mudança está nas relações coletivas de trabalho. A partir de 16 de dezembro, as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com os novos limites constitucionais de jornada e repouso deixarão de produzir efeitos. As demais disposições continuarão válidas até o término dos respectivos instrumentos.

Na prática, previsões que estabeleçam jornadas superiores a 42 horas semanais, escalas 6x1 ou modelos de compensação de sábado incompatíveis com a nova sistemática precisarão ser revistas. Isso não significa, entretanto, que todas as cláusulas dos instrumentos coletivos serão automaticamente invalidadas. A análise deverá considerar o conteúdo de cada disposição e sua compatibilidade com as novas regras.

A liminar do STF também estabeleceu um prazo excepcional de 90 dias, contado de 16 de dezembro de 2026, para que sindicatos e empresas renegociem as contrapartidas previstas nos instrumentos coletivos vigentes. Esse período é especialmente importante porque a alteração da jornada pode afetar condições econômicas e benefícios que foram negociados considerando o modelo anterior de trabalho.

A ausência de renegociação não autoriza a empresa a extinguir unilateralmente essas contrapartidas. Por isso, será necessário avaliar cada convenção ou acordo coletivo, identificar as cláusulas impactadas e iniciar o diálogo com as entidades sindicais para adequar as condições de trabalho à nova realidade.

A negociação coletiva também ganha importância na organização das jornadas. A Emenda Constitucional, o decreto e a portaria reservam à norma coletiva a definição de determinadas situações específicas, como a distribuição flexível dos dias de repouso, desde que seja garantida a média mensal de dois dias de descanso por semana e pelo menos um repouso após, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho.

Também dependerão de negociação coletiva a fixação de jornada diversa de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento e a definição dos critérios de pagamento ou compensação de horas extras nas escalas 12x36 quando a média mensal ultrapassar o limite semanal.

Portanto, acordos individuais não poderão substituir a negociação coletiva nas hipóteses em que a legislação exige participação sindical. A portaria também afasta a eficácia de cláusulas individuais incompatíveis com os novos limites de jornada ou com a garantia dos dois dias de repouso.

Caso as negociações sobre compensação não sejam concluídas, a liminar prevê regras provisórias durante os primeiros 90 dias, mediante a edição de uma portaria conjunta ainda pendente. Encerrado esse período, a compensação dependerá de negociação coletiva, o que reforça a importância de antecipar as tratativas entre empresas e sindicatos.

Insegurança jurídica e providências para as empresas

Apesar da publicação do decreto e da primeira portaria regulamentadora, ainda existem pontos relevantes em aberto. O julgamento definitivo das ADIs 8.041 e 8.042 pelo Plenário do STF poderá alterar aspectos da transição. Também são aguardadas novas normas do Ministério do Trabalho sobre compensação dos repousos, profissões regulamentadas, situações de negociação coletiva e procedimentos de fiscalização.

Nesse cenário, as empresas precisam iniciar a revisão de suas estruturas de jornada e de seus instrumentos de gestão de pessoal. A primeira providência é mapear as escalas atualmente

praticadas e adequá-las ao novo limite semanal, além de revisar os controles de ponto e os critérios de apuração das horas extraordinárias.

Também será necessário recalcular o salário-hora, os reflexos das horas extras e os valores da folha de pagamento de dezembro, considerando o novo divisor a partir de 16 de dezembro. Os saldos de banco de horas devem ser conferidos conforme as regras dos instrumentos que os instituíram, enquanto as convenções e os acordos coletivos precisam ser examinados para identificar cláusulas incompatíveis com a nova jornada e eventuais contrapartidas que exijam renegociação.

Outro cuidado envolve a identificação dos profissionais que atendem aos requisitos constitucionais para a exceção de jornada, especialmente nas empresas de tecnologia, nas quais é comum a contratação de profissionais com formação superior e remunerações diferenciadas.

Por fim, será importante atualizar os registros de jornada no eSocial, avaliar eventuais reflexos sobre o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), quando houver alterações nas condições de trabalho, e acompanhar as novas regulamentações e decisões do STF.

A previsão de fiscalização pelo critério da dupla visita nos primeiros 90 dias de cada etapa de implementação não elimina a possibilidade de passivos trabalhistas decorrentes do descumprimento das novas regras.

A redução da jornada representa uma mudança estrutural nas relações de trabalho e exigirá planejamento não apenas dos departamentos de recursos humanos, mas também das áreas financeira, jurídica e operacional das empresas. Para o setor de tecnologia e serviços, a adaptação antecipada será fundamental para controlar custos, preservar a segurança jurídica e manter a continuidade das operações.

Elaborado por
AGF Advice | Consultoria Tributária e de Relações Governamentais
TiRS by SEPRORGS

Porto Alegre - RS
Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209
Praia de Belas | 90.160-090
(51) 3573-0573

Brasília - DF
SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501
Asa Sul, 70316-102
(61) 2193-1315