



ESCALA 6X1

O que preciso
saber sobre o
fim da escala
6x1?

SIN  COMERCIO
São José do Rio Preto

Olá,

Bem-vindos ao *RELEASE* do SINCOMERCIO RIO PRETO, informativo para dividir com os empresários da cidade a visão desta entidade sobre temas relevantes. Nesta edição, de forma objetiva, tratamos sobre o tema “*FIM DA ESCALA 6X1*”, e apresentamos a posição do SCV RIO PRETO. Ótima leitura.

RICARDO ISMAEL DI LORENZO ARROYO
Presidente



SUMÁRIO

O que preciso saber sobre o fim da escala 6x1?	3
1. Qual o papel do SCV RIO PRETO	3
2. Qual a origem da Emenda Constitucional nº 141/2026?	4
3. O que muda com a Emenda?	4
4. Quando as novas regras passam a valer?	5
5. Os salários podem ser reduzidos?	6
6. O que acontece com as convenções e acordos coletivos vigentes?	7
7. Há exceções ou regras especiais?	7
8. É preciso aguardar regulamentação?	8
9. Como fica o trabalho aos domingos e feriados no comércio?	8
10. Qual o impacto para as empresas representadas pelo SCV RIO PRETO?	9
11. Qual o quadro resumo?	10
12. Quais as recomendações do SCV RIO PRETO?	10



O que preciso saber sobre o fim da escala 6x1?

CONSIDERANDO que, em **16 de outubro de 2026**, as Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal promulgaram a **Emenda Constitucional nº 141/2026**¹, que extingue a escala 6x1, reduz a duração do trabalho normal de 44 para 40 horas semanais e assegura dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial;

CONSIDERANDO que os prazos de transição já estão correndo e que, em **16 de dezembro de 2026**, perdem efeito as cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda; e,

CONSIDERANDO a relevância do tema para as negociações coletivas da categoria e a necessidade de decisões imediatas das empresas, o **SCV RIO PRETO** apresenta os esclarecimentos técnicos necessários.

1. Qual o papel do SCV RIO PRETO

Antes de prosseguirmos com o presente *Release* é importante esclarecer que o papel do **SCV RIO PRETO** encontra alguns limites legais, não podendo, por exemplo, cravar as medidas que devem ou não ser seguidas pelas empresas, pois, o fazendo, extrapolaria suas atribuições como organização sindical, contrariando a legislação de um modo geral e, ainda, atraindo para si responsabilidade que não lhe cabe, uma vez que as minúcias do pactuado entre a empresa representada e ou associada e as partes interessadas como colaboradores, fornecedores, consumidores, sindicatos de empregados e outros, compete somente à própria empresa e às pessoas com as quais contrata.

¹ **Diário Oficial da União**. Publicado em: 16/10/2026 | Edição extra. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141, DE 16 DE OUTUBRO DE 2026**. Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial. As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional.

Por oportuno, o **SCV RIO PRETO** ressalta que trabalha intensivamente para desenvolver serviços de melhor qualidade e eficiência para suas ASSOCIADAS como o presente informativo.

A **ANÁLISE JURÍDICA** que segue visa externar o ponto de vista do **SCV RIO PRETO** sobre o assunto, cabendo às empresas acatarem ou não, sob sua exclusiva responsabilidade.

2. Qual a origem da Emenda Constitucional nº 141/2026?

A Emenda resulta da reunião de duas propostas que tramitavam na Câmara dos Deputados: a **PEC 221/2019**, que previa a redução gradual da jornada para 36 horas ao longo de dez anos, e a **PEC 8/2025**, que propunha a escala 4x3 com limite de 36 horas semanais. O relator na Câmara consolidou ambas em texto alternativo, que fixou o limite em 40 horas semanais com dois dias de repouso.

O texto foi aprovado pela Câmara em dois turnos em 27 de maio de 2026 e pelo Senado em 14 de outubro de 2026, sem alteração de conteúdo, o que permitiu sua promulgação dois dias depois. Trata-se da mais profunda alteração do regime constitucional da jornada desde 1988, quando o limite semanal passou de 48 para 44 horas.

3. O que muda com a Emenda?

Concluída a transição, o art. 7º da Constituição Federal passa a assegurar:

- duração do trabalho normal não superior a **8 horas diárias e 40 horas semanais**, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva²;

² CF, art. 7º, XIII, com a redação da EC nº 141/2026: “XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

- repouso semanal remunerado de **2 dias**, um dos quais preferencialmente aos domingos³;
- possibilidade de **regime compensatório** por convenção ou acordo coletivo, desde que assegurada a média de dois dias de repouso por semana no mês-calendário e o gozo de ao menos um dia de descanso a cada semana de trabalho⁴;
- implementação das novas regras **sem qualquer redução salarial**, inclusive dos pisos.

Na prática, a escala 6x1 deixa de ser admitida a partir de **16 de dezembro de 2026**, data em que passa a vigorar a exigência dos dois dias de repouso. Para os comerciários, o limite de 44 horas semanais previsto na Lei nº 12.790/2013⁵ fica superado pelo novo teto constitucional.

4. Quando as novas regras passam a valer?

Os prazos são contados da publicação da Emenda, em 16 de outubro de 2026, e já estão correndo⁶:

- **Até 15 de dezembro de 2026:** permanecem as regras atuais, com limite de 44 horas semanais e um dia de repouso;

³ CF, art. 7º, XV, com a redação da EC nº 141/2026: “XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;”. Vigência (EC nº 141/2026, art. 10, I): o inciso XV entra em vigor “após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação”, ou seja, em 16/12/2026.

⁴ CF, art. 7º, § 2º, incluído pela EC nº 141/2026: “Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.”

⁵ Lei nº 12.790/2013, art. 3º: “A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. § 1º Somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo.”

⁶ EC nº 141/2026, art. 6º: “A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte: I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais; II - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.”

- **A partir de 16 de dezembro de 2026:** limite de 42 horas semanais e dois dias de repouso obrigatórios. Na mesma data, perdem efeito as cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda;
- **De 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027:** convenção ou acordo coletivo poderá ampliar a jornada diária além de 8 horas, para viabilizar a distribuição das 42 horas em cinco dias (8h24 por dia);
- **A partir de 16 de dezembro de 2027:** limite definitivo de 40 horas semanais.

5. Os salários podem ser reduzidos?

Não. A diminuição da jornada e o acréscimo do repouso aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e devem ser implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, regra que alcança expressamente os **pisos salariais**⁷. Para os empregados remunerados por hora, isso significa recompor o valor do salário-hora, de modo que a remuneração mensal não seja reduzida.

Mantidos os salários, o custo da hora trabalhada aumenta cerca de **4,8%** com o limite de 42 horas e **10%** com o de 40 horas, com reflexo direto no valor das horas extras, uma vez que o divisor mensal passa, em regra, de 220 para 210 e, depois, para 200⁸.

Por outro lado, as jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais não serão reduzidas proporcionalmente, mas também passam a observar os dois dias de repouso⁹.

⁷ **EC nº 141/2026, art. 2º:** “A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.”

⁸ **Nota:** o divisor mensal corresponde, em regra, à jornada semanal multiplicada por cinco (44h = 220; 42h = 210; 40h = 200). Para a jornada de 40 horas, o TST já aplica o divisor 200 (Súmula nº 431). Divisores previstos em norma coletiva devem ser revistos.

⁹ **EC nº 141/2026, art. 4º:** “A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.”



6. O que acontece com as convenções e acordos coletivos vigentes?

Em **16 de dezembro de 2026** ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda¹⁰. A perda de efeito é restrita a essas cláusulas: as cláusulas econômicas permanecem integralmente válidas.

Durante o período de transição, a norma coletiva poderá ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias, respeitados os dois dias de repouso¹¹.

Importante: a Emenda condiciona essa ampliação à convenção ou ao acordo coletivo. Embora se possa sustentar o uso de acordos individuais de compensação com base na CLT, a tese é controvertida e não oferece segurança. Sem norma coletiva vigente em 16 de dezembro, a empresa que adotar a escala 5x2 ficará exposta ao limite de 8 horas diárias e, na prática, às 40 horas semanais um ano antes do previsto.

7. Há exceções ou regras especiais?

Sim. A Emenda prevê as seguintes situações específicas:

- **Empregados com nível superior e remuneração elevada:** as regras de duração e controle de jornada não se aplicam ao empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 21.188,87 em valores de 2026), salvo por liberalidade do

¹⁰ **EC nº 141/2026, art. 3º:** “Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.”

¹¹ **EC nº 141/2026, art. 7º:** “No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.”



empregador ou previsão em norma coletiva, preservados os dois dias de repouso¹²;

- **Microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte:** lei complementar poderá prever medidas transitórias de mitigação dos impactos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego¹³. Até sua edição, aplicam-se as regras gerais;
- **Regimes diferenciados:** lei poderá disciplinar hipóteses de jornada e repouso diferenciados, respeitados os novos limites constitucionais¹⁴. Escalas especiais hoje praticadas, como a 12x36, devem ser reavaliadas à luz desses limites.

8. É preciso aguardar regulamentação?

Não. O núcleo da Emenda é autoaplicável: jornada, repouso e prazos de transição produzem efeitos independentemente de lei ou decreto¹⁵. Há notícia de que o Governo Federal editará decreto regulamentador, com escopo, ao que se informa, restrito a aspectos operacionais. Aguardar a regulamentação, portanto, não é alternativa segura para as empresas.

9. Como fica o trabalho aos domingos e feriados no comércio?

¹² EC nº 141/2026, art. 8º: “Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.” O § 2º do mesmo artigo atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações relativas a essa hipótese.

¹³ EC nº 141/2026, art. 5º: “Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.”

¹⁴ CF, art. 7º, § 3º, incluído pela EC nº 141/2026: “Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo.”

¹⁵ EC nº 141/2026, art. 10: “Esta Emenda Constitucional entra em vigor: I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal; II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.”



Para o comércio, continua aplicável a **Lei nº 10.101/2000**, que autoriza o trabalho aos domingos, observada a legislação municipal, e exige que o repouso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas¹⁶. A partir de 16 de dezembro de 2026, as escalas deverão assegurar dois dias de repouso por semana, observada essa coincidência mínima com o domingo.

O trabalho em feriados segue dependendo de autorização em convenção coletiva de trabalho e da observância da legislação municipal¹⁷. Para as empresas representadas pelo SCV RIO PRETO, o tema permanece disciplinado pela Convenção Coletiva de Trabalho, conforme orientado no Release de fevereiro de 2026, e não é alterado pela Emenda.

10. Qual o impacto para as empresas representadas pelo SCV RIO PRETO?

O SCV RIO PRETO representa o **comércio varejista de São José do Rio Preto**, segmento cuja operação se estende, em regra, por todos os dias da semana e em que o regime de seis dias de trabalho ainda é frequente. Os efeitos da Emenda são, portanto, diretos e imediatos.

Nas negociações coletivas da categoria, o SCV RIO PRETO, com o apoio de sua assessoria jurídica, sustenta que o novo instrumento seja construído já em conformidade com a Emenda, em vez de firmado nos moldes atuais para adequação posterior por termo aditivo. A razão é objetiva: uma convenção construída sob a lógica das 44 horas e da escala 6x1 teria suas cláusulas de jornada esvaziadas em 16 de dezembro, enquanto as cláusulas econômicas permaneceriam integralmente válidas. Tratar em um único instrumento a parte econômica e a adequação da jornada permite que as condições da categoria sejam negociadas de forma coerente, considerando o novo custo da hora trabalhada.

¹⁶ **Lei nº 10.101/2000, art. 6º:** "Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva."

¹⁷ **Lei nº 10.101/2000, art. 6º-A:** "É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição." **Nota:** acordo coletivo não é alternativa; trata-se de prerrogativa das representações sindicais das empresas e dos empregados, exercida por convenção coletiva de trabalho.



Quanto à Convenção Coletiva de Trabalho vigente, as cláusulas de jornada e repouso incompatíveis com a Emenda deverão ser adequadas antes de 16 de dezembro de 2026. Em qualquer caso, a norma coletiva deverá contemplar, entre outros pontos:

- ampliação da jornada diária durante o período de transição;
- regime compensatório do repouso semanal remunerado;
- banco de horas e compensação de jornada compatíveis com os novos limites;
- escalas adequadas às diferentes realidades operacionais das empresas;
- cláusula de adequação restrita ao que vier a ser disciplinado pelo decreto regulamentador ou pela lei complementar destinada às micro e pequenas empresas.

11. Qual o quadro resumo?

Tema	Até 15/12/2026	16/12/2026 a 15/12/2027	A partir de 16/12/2027
Jornada semanal máxima	44 horas	42 horas	40 horas
Repouso semanal remunerado	1 dia	2 dias	2 dias
Escala 6x1	Permitida	Extinta	Extinta
Jornada diária acima de 8 horas	Compensação	Até 8h24 com CCT/ACT	Compensação
Cláusulas coletivas incompatíveis	Válidas	Sem efeito	Sem efeito
Salários e pisos	Irredutíveis	Irredutíveis	Irredutíveis

12. Quais as recomendações do SCV RIO PRETO?

De início, é importante registrar que as orientações a seguir não substituem a análise de cada caso concreto. Enquanto a negociação coletiva é concluída, o **SCV RIO PRETO** recomenda que as empresas:

- identifiquem os empregados que hoje trabalham em escala 6x1 ou com jornada superior a 40 horas semanais;
- simulem escalas 5x2 compatíveis com o limite de 42 horas a partir de 16 de dezembro, com os respectivos impactos de custo e de cobertura operacional;
- revisem os acordos de compensação, o banco de horas e as escalas atualmente praticados, inclusive os regimes especiais;
- recalculam o salário-hora dos empregados horistas e o divisor aplicável às horas extras;
- consultem o SCV RIO PRETO e a Assessoria Jurídica antes de negociar acordos coletivos próprios sobre o tema, de modo a preservar a coerência com a convenção da categoria.

O **SCV RIO PRETO** acompanha permanentemente as discussões relativas ao tema, inclusive a edição do decreto regulamentador e da lei complementar destinada às micro e pequenas empresas, visando garantir segurança jurídica e previsibilidade às empresas representadas.

Eventuais alterações normativas ou interpretações oficiais, bem como a evolução das negociações coletivas, serão prontamente comunicadas.

RICARDO ISMAEL DI LORENZO ARROYO

Presidente

JOSÉ LÁZARO DE SÁ

OAB-SP 305.166

SUELEN ALVES SANCHEZ

OAB-SP 315.671

Assessoria Jurídica





ESCALA 6X1

O que eu preciso saber
sobre a nova jornada?

RICARDO ISMAEL DI LORENZO ARROYO
Presidente

SUELEN ALVES SANCHEZ

JOSÉ LÁZARO DE SÁ

Assessoria Jurídica

Coordenação e redação

SIN  **COMERCIO**
São José do Rio Preto

SIGA-NOS NAS REDES SOCIAIS

