O FIM DA ESCALA 6x1 NO BRASIL: UMA NOVA ERA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Eduardo de Oliveira Cerdeira

Carlos Barbosa

Os efeitos da Emenda Constitucional nº 141/2026, as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal e os desafios jurídicos, econômicos e sociais da redução da jornada de trabalho

Introdução — Muito além de um dia a mais de descanso

O Brasil está diante de uma das mais importantes transformações de sua legislação trabalhista desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. A extinção da tradicional escala de trabalho 6x1, caracterizada por seis dias de atividade profissional seguidos de apenas um dia de descanso, representa uma mudança que ultrapassa os limites das relações entre empregados e empregadores.

Trata-se de uma alteração com repercussões diretas sobre a organização das empresas, os custos de produção, a negociação coletiva, a produtividade, a saúde dos trabalhadores e, sobretudo, a maneira como a sociedade brasileira compreende o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Durante décadas, a jornada máxima de 44 horas semanais constituiu um dos principais parâmetros de organização do trabalho no país. Embora a Constituição assegurasse o repouso semanal remunerado, a distribuição da jornada em seis dias de trabalho permaneceu amplamente utilizada, especialmente no comércio, nos serviços, na indústria, na logística e em atividades que exigem funcionamento contínuo.

Esse modelo, historicamente associado às necessidades de produção e atendimento, passou a ser questionado com intensidade crescente diante das transformações econômicas, tecnológicas e sociais das últimas décadas.

A discussão ganhou força a partir da constatação de que o avanço tecnológico e o aumento da produtividade nem sempre foram acompanhados de uma correspondente ampliação do tempo disponível para o descanso, a convivência familiar, a educação e o desenvolvimento pessoal.

Por outro lado, representantes do setor produtivo passaram a advertir sobre os riscos de uma redução da jornada sem planejamento adequado, particularmente para pequenas empresas e atividades intensivas em mão de obra.

O debate, portanto, não comporta soluções simplistas. A proteção da saúde e da dignidade do trabalhador constitui objetivo constitucional legítimo, mas sua concretização precisa dialogar com a sustentabilidade econômica das empresas, a preservação dos empregos e a segurança jurídica.

Com a promulgação da **Emenda Constitucional nº 141, em 16 de outubro de 2026**, a discussão deixou de ser exclusivamente uma proposta de reforma e passou a integrar o direito constitucional positivo brasileiro.

A mudança estabelece a redução progressiva da jornada máxima semanal para 40 horas, a garantia de dois dias de repouso remunerado e a preservação dos salários, com regras de transição e disposições especiais para determinadas atividades.

Entretanto, a promulgação da emenda não encerrou todas as controvérsias. Ao contrário, inaugurou uma nova etapa de debates jurídicos, agora envolvendo a interpretação das regras constitucionais, a autonomia das negociações coletivas e a atuação do Supremo Tribunal Federal.

É nesse cenário que se impõe examinar não apenas o conteúdo da reforma, mas também suas consequências práticas e os desafios de sua implementação.

1. Como o fim da escala 6x1 se tornou realidade

A mudança decorre da tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, apresentada originalmente pelo deputado Reginaldo Lopes, posteriormente examinada em conjunto com a PEC nº 8/2025, da deputada Erika Hilton.

As propostas partiram de concepções diferentes sobre a intensidade da redução da jornada, incluindo a possibilidade de uma semana de 36 horas e modelos de quatro dias de trabalho por três de descanso.

Durante o processo legislativo, entretanto, prevaleceu uma solução intermediária: a redução progressiva da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, acompanhada da garantia de dois dias de repouso remunerado.

Em 27 de maio de 2026, a Câmara dos Deputados aprovou o texto em dois turnos. Na segunda votação, foram registrados 461 votos favoráveis e 19 contrários.

Posteriormente, a matéria foi examinada pelo Senado Federal, cuja Comissão de Constituição, Justiça aprovou parecer favorável à proposta, relatada pelo senador Omar Aziz.

Em 14 de outubro de 2026, o Plenário do Senado aprovou a proposta em dois turnos, com 75 votos favoráveis e apenas um contrário em cada votação.

A promulgação ocorreu em 16 de outubro de 2026, quando a proposta foi convertida na Emenda Constitucional nº 141/2026.

A expressiva votação parlamentar evidencia o apoio político recebido pela reforma, mas não elimina a existência de divergências legítimas sobre seus efeitos econômicos e a interpretação de determinadas disposições.

O processo legislativo também revela um aspecto importante: **o modelo aprovado não corresponde integralmente às propostas originais de jornada de 36 horas ou de semana de quatro dias de trabalho**. O texto constitucional resultante representa uma solução de compromisso, que procura conciliar a ampliação do descanso com uma transição gradual para o setor produtivo.

2. O que efetivamente muda para trabalhadores e empresas

A primeira distinção necessária é entre a redução da jornada de trabalho e a alteração da escala de descanso.

A jornada corresponde ao tempo de trabalho exigido do empregado. A escala, por sua vez, estabelece a distribuição dos dias de trabalho e repouso.

Embora estejam relacionadas, não são expressões equivalentes.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 atua sobre ambas as dimensões: diminui o limite semanal de trabalho e amplia o descanso remunerado, sem autorizar redução salarial em decorrência dessas alterações.

CRONOGRAMA CONSTITUCIONAL DE TRANSIÇÃO

1. **Até 15 de dezembro de 2026**

Regime geral anterior de até 44 horas semanais, observadas as regras contratuais e coletivas aplicáveis.

2. **A partir de 16 de dezembro de 2026**

42 horas semanais, com garantia de dois dias de repouso remunerado.

3. **A partir de 16 de dezembro de 2027**

40 horas semanais, preservados os dois dias de descanso e a remuneração.

A redução das horas de trabalho não poderá servir de fundamento para a diminuição dos salários ou dos pisos salariais abrangidos pela garantia constitucional.

Isso significa que o empregado anteriormente contratado para cumprir 44 horas semanais não poderá sofrer redução proporcional de sua remuneração simplesmente porque o limite constitucional passou a ser inferior.

Da mesma forma, a reforma não determina uma redução adicional automática para quem já cumpre jornada de até 40 horas semanais.

Outro ponto merece esclarecimento: a garantia de dois dias de descanso não significa, necessariamente, que todos os empregados passarão a folgar aos sábados e domingos.

A Constituição estabelece preferência pelo descanso dominical, mas admite regras próprias de organização e compensação, especialmente em atividades que necessitam de funcionamento contínuo.

A distribuição dessas folgas deverá observar o texto constitucional, a legislação pertinente e, quando cabível, os instrumentos de negociação coletiva.

Também não se deve concluir que toda prestação de serviços aos finais de semana se tornou proibida. O que se modifica é o regime jurídico de duração do trabalho e de concessão dos descansos, não a possibilidade de funcionamento das empresas nesses dias.

3. As recentes decisões do Supremo Tribunal Federal

Um dos aspectos mais relevantes da reforma é que sua implementação já chegou ao Supremo Tribunal Federal.

A controvérsia não diz respeito apenas à conveniência econômica da nova jornada, mas à interpretação constitucional dos mecanismos de transição, à proteção dos instrumentos coletivos anteriormente celebrados e à extensão das possibilidades de flexibilização.

3.1. As ações ajuizadas pelas entidades empresariais

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 8.041, distribuída ao ministro Flávio Dino, questionando aspectos da Emenda Constitucional nº 141/2026.

A entidade sustenta, entre outros argumentos, que o prazo de dois meses para a primeira etapa da reforma seria insuficiente para a reorganização de determinadas atividades empresariais.

Alega, ainda, que a transição coincide com um período de elevada demanda para o comércio e os serviços, circunstância que ampliaria as dificuldades de adaptação.

Outro argumento relevante refere-se à repercussão da nova norma sobre acordos e convenções coletivas anteriormente celebrados.

Segundo essa perspectiva, as cláusulas sobre jornada, descanso, adicionais e compensações frequentemente integram um conjunto de concessões recíprocas. A perda antecipada de eficácia de determinadas disposições poderia, portanto, comprometer o equilíbrio originalmente negociado.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) também apresentou questionamento ao Supremo, por meio da ADI nº 8.042.

É importante observar que a existência dessas ações não significa que a emenda constitucional tenha sido revogada, nem que o Supremo tenha declarado sua inconstitucionalidade.

3.2. A atuação do ministro Flávio Dino

Em 10 de novembro de 2026, o STF realizou audiência de conciliação com representantes empresariais, sindicais e instituições públicas, buscando soluções para as dificuldades de implementação.

O ministro Flávio Dino destacou que a redução da jornada e a ampliação do descanso não estavam sendo colocadas em discussão naquela etapa, mas sim os aspectos operacionais e jurídicos da transição.

Em 12 de novembro, o relator deferiu parcialmente medida cautelar nas ações, preservando o cronograma constitucional e buscando disciplinar questões relacionadas à negociação coletiva.

Entre os pontos divulgados, destaca-se a possibilidade de negociação coletiva para disciplinar a distribuição dos descansos em situações específicas, sem que isso represente autorização genérica para manutenção da antiga escala ou negociação individual destinada a afastar direitos constitucionais.

Foi permitida também a divisão das 42 horas semanais em 5 dias com jornadas de 8h e 24 minutos sem que os 24 minutos sejam consideradas horas extraordinárias e independentemente de acordo coletivo, bastando o acordo entre empregado e empregador.

Também foi noticiada a concessão de prazo adicional de 90 dias, contado do início da primeira etapa da transição, para a renegociação de contrapartidas previstas em instrumentos coletivos.

Esse prazo adicional não equivale ao adiamento da redução da jornada para 42 horas nem da garantia constitucional de descanso a partir de 16 de dezembro de 2026.

A distinção é fundamental para evitar que empresas interpretem medidas de adaptação negocial como autorização para descumprir os novos parâmetros constitucionais.

3.3. A interrupção do julgamento virtual e os próximos passos

A medida cautelar foi submetida ao referendo do Plenário do STF em sessão virtual extraordinária, iniciada em 13 de novembro.

Entretanto, em 14 de novembro, o ministro Luiz Fux formulou pedido de destaque, interrompendo a apreciação virtual e deslocando a controvérsia para julgamento presencial.

O andamento processual da ADI nº 8.041 confirma o deferimento parcial da liminar e o destaque formulado pelo ministro Luiz Fux.

Em 17 de novembro, foi noticiado que o relator determinou a complementação das manifestações institucionais, preparando a continuidade da análise judicial.

Até a data de atualização deste artigo, **não se identifica julgamento definitivo de mérito pelo Plenário do STF** que tenha encerrado as controvérsias sobre as regras de transição.

A decisão monocrática e sua submissão ao referendo devem, portanto, ser distinguidas de um pronunciamento colegiado definitivo. O conteúdo e os efeitos das medidas cautelares exigem acompanhamento dos respectivos processos.

3.4. O limite da intervenção judicial em uma emenda constitucional

Há uma questão jurídica de maior profundidade nesse debate.

Uma emenda constitucional pode ser submetida ao controle de constitucionalidade, mas esse controle não se confunde com a possibilidade de o Judiciário substituir livremente as escolhas políticas do Congresso Nacional.

O artigo 60, § 4º, da Constituição estabelece limites materiais ao poder de reforma constitucional. A fiscalização judicial deve examinar a compatibilidade da emenda com esses limites e com as demais exigências constitucionais aplicáveis.

Por isso, a mera alegação de aumento de custos ou de dificuldades de adaptação, embora relevante para a avaliação dos impactos econômicos, não conduz automaticamente à inconstitucionalidade da reforma.

Por outro lado, também não se pode desconsiderar que mudanças constitucionais com repercussões imediatas sobre contratos e instrumentos coletivos suscitam questões legítimas relacionadas à segurança jurídica, à proteção da confiança e à proporcionalidade das regras transitórias.

A controvérsia exige ponderação técnica.

A posição juridicamente mais consistente parece ser aquela que reconhece a força normativa da reforma constitucional e, simultaneamente, preserva espaços legítimos de negociação coletiva para organizar sua implementação, sem permitir a supressão dos direitos essenciais assegurados pela emenda.

4. O papel dos sindicatos e a importância renovada da negociação coletiva

A extinção da escala 6x1 tende a fortalecer a importância da negociação coletiva nas relações de trabalho.

A Constituição Federal reconhece expressamente os acordos e convenções coletivas, no artigo 7º, inciso XXVI, e a própria Emenda Constitucional nº 141/2026 contempla mecanismos específicos de organização coletiva das jornadas.

O novo § 2º do artigo 7º admite, excepcionalmente, a instituição de regime compensatório por acordo ou convenção coletiva, assegurando uma média de dois dias de repouso remunerado dentro do mês-calendário e pelo menos um dia de descanso no período máximo de uma semana de trabalho.

Essa previsão demonstra que o legislador constitucional não pretendeu estabelecer um modelo absolutamente uniforme para todas as atividades econômicas.

Ao contrário, reconheceu que hospitais, indústrias com turnos contínuos, empresas de transporte, estabelecimentos comerciais e outras atividades podem apresentar necessidades distintas.

A negociação coletiva surge, assim, como instrumento de compatibilização entre a proteção constitucional do trabalhador e as particularidades da organização produtiva.

Entretanto, é necessário estabelecer um limite conceitual: **negociar a distribuição da jornada não equivale a negociar a renúncia aos direitos constitucionais de descanso e de limitação do tempo de trabalho.**

A distinção deve orientar sindicatos profissionais, entidades patronais e empresas.

O Supremo Tribunal Federal, no Tema 1.046 da repercussão geral, reconheceu a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem determinados direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Essa orientação constitui referência importante para o exame da autonomia coletiva. Contudo, sua aplicação à nova emenda exige atenção à redação específica dos dispositivos constitucionais e às decisões que venham a ser proferidas nas ADIs nº 8.041 e 8.042.

Não seria juridicamente adequado utilizar o Tema 1.046 como autorização irrestrita para afastar os limites introduzidos pela reforma.

A negociação coletiva deverá ser compreendida como instrumento de adaptação legítima, não como mecanismo de neutralização da alteração constitucional.

5. As empresas poderão continuar funcionando aos sábados, domingos e feriados?

Essa é uma das principais dúvidas dos empresários e dos próprios trabalhadores.

A resposta é afirmativa, observadas as exigências legais e coletivas aplicáveis.

A extinção da escala 6x1 não implica fechamento obrigatório do comércio aos domingos, suspensão dos serviços hospitalares ou interrupção de atividades industriais contínuas.

A reforma modifica os limites da jornada e os direitos de descanso dos empregados, mas não estabelece, por si só, uma proibição geral de funcionamento das atividades econômicas nos finais de semana.

Uma empresa que funciona sete dias por semana poderá continuar operando, desde que reorganize seus quadros e escalas para respeitar os novos direitos dos trabalhadores.

Um supermercado, por exemplo, poderá necessitar de equipes alternadas para assegurar atendimento durante toda a semana.

Um hospital continuará exigindo profissionais em diferentes turnos, inclusive durante a madrugada e nos feriados.

Uma indústria de produção contínua poderá precisar revisar escalas de revezamento, sistemas de compensação e instrumentos coletivos.

O desafio, portanto, será assegurar a continuidade da atividade econômica sem transferir integralmente aos empregados o custo da reorganização empresarial.

Isso não significa que a adaptação seja simples. Em muitos setores, especialmente naqueles com margens reduzidas e elevada dependência de trabalho presencial, a ampliação do descanso poderá exigir contratações adicionais, investimentos tecnológicos e revisão de processos.

A solução dependerá da realidade de cada empresa e do regime jurídico aplicável à categoria.

6. O impacto econômico: aumento de custos ou oportunidade de produtividade?

A dimensão econômica da reforma não pode ser ignorada.

A redução da jornada com preservação dos salários aumenta, em termos matemáticos, o custo da hora normal de trabalho, caso a remuneração permaneça constante e a quantidade de horas contratadas diminua.

Considere-se, por exemplo, um empregado com remuneração mensal hipotética de R$ 3.000,00.



Essa variação não significa, necessariamente, aumento automático de 10% na folha salarial total.

O salário mensal permanece o mesmo. O efeito econômico se manifesta no custo da hora contratada, na eventual necessidade de reposição das horas reduzidas, no pagamento de horas extraordinárias e nas alterações de organização do trabalho.

Há, portanto, uma diferença importante entre o aumento do custo unitário da hora e o aumento efetivo das despesas globais da empresa.

Se uma organização conseguir manter sua produção com menos horas de trabalho, mediante ganhos de eficiência, a repercussão econômica poderá ser reduzida.

Se, ao contrário, sua atividade exigir presença física permanente e quantidade invariável de horas de atendimento, a redução da jornada individual poderá demandar ampliação do quadro funcional.

A reforma apresenta, assim, impactos distintos conforme o setor, o porte da empresa, a intensidade de utilização de mão de obra e a capacidade de reorganização operacional.

6.1. A realidade das pequenas empresas

Para as microempresas e empresas de pequeno porte, os desafios podem ser especialmente relevantes.

Diferentemente das grandes organizações, esses empreendimentos frequentemente operam com equipes reduzidas, menor capacidade financeira e poucas possibilidades de redistribuição interna das tarefas.

Uma pequena loja com poucos empregados pode enfrentar dificuldades para manter o mesmo horário de funcionamento com dois dias de descanso para cada trabalhador.

Uma empresa de serviços pode precisar reavaliar contratos e preços para absorver eventuais custos adicionais.

Reconhecendo essas particularidades, o artigo 5º da Emenda Constitucional nº 141/2026 admite que lei complementar estabeleça medidas transitórias destinadas a mitigar impactos para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

Essa autorização, entretanto, não representa dispensa automática do cumprimento da nova Constituição.

Enquanto não houver regulamentação específica aplicável, não é prudente presumir a existência de uma exceção geral em favor das empresas de menor porte.

O planejamento deverá considerar os parâmetros constitucionais efetivamente vigentes.

6.2. Produtividade e qualidade de vida: uma relação possível, mas não automática

Os defensores da redução da jornada argumentam que períodos maiores de descanso podem contribuir para a diminuição do esgotamento físico e mental, a melhoria da concentração, a redução do absenteísmo e o aumento da satisfação profissional.

São argumentos relevantes e compatíveis com uma concepção contemporânea de trabalho digno.

Contudo, seria excessivo afirmar que a simples redução da jornada necessariamente produzirá aumento de produtividade em todas as atividades.

Os resultados dependerão da organização do trabalho, das condições tecnológicas, da qualificação dos empregados e das características de cada setor.

Em atividades predominantemente intelectuais, por exemplo, pode haver maior espaço para ganhos decorrentes de concentração e eficiência.

Em atividades que exigem cobertura presencial contínua, a relação entre tempo de trabalho e produção pode ser menos flexível.

A análise responsável deve evitar tanto a previsão inevitável de prejuízos econômicos quanto a promessa de ganhos universais de produtividade.

A reforma cria oportunidades, mas também impõe custos e desafios reais.

7. As situações especiais: jornada 12x36, empregados de alta remuneração e contratos públicos

A reforma também apresenta particularidades que exigem atenção jurídica.

7.1. O regime de trabalho 12x36

Questão que merece especial atenção diz respeito à manutenção do regime de trabalho 12x36, amplamente utilizado em atividades que exigem funcionamento ininterrupto, como hospitais, serviços de vigilância e segurança patrimonial.

Embora esse modelo assegure 36 horas consecutivas de descanso após cada plantão de 12 horas, proporcionando períodos de afastamento do trabalho que, em termos quantitativos, podem atender à finalidade de ampliação do repouso semanal, surge uma relevante controvérsia jurídica com a redução da jornada máxima para 40 horas semanais. Isso porque a escala 12x36 tradicional corresponde, em média, a 42 horas semanais, ultrapassando, portanto, o novo limite constitucional.

Ainda que o artigo 59-A da CLT autorize expressamente essa modalidade de jornada e que sua previsão em convenção ou acordo coletivo encontre respaldo no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, será necessário examinar sua compatibilidade com a nova disciplina constitucional, especialmente quanto à possibilidade de manutenção de regimes especiais de compensação. A controvérsia reside em saber se a negociação coletiva poderá preservar integralmente a escala tradicional, considerando suas peculiaridades e os períodos prolongados de descanso, ou se será indispensável adequá-la ao limite médio de 40 horas semanais, mediante reorganização dos plantões, concessão de descansos adicionais ou outros mecanismos juridicamente válidos.

Trata-se de questão ainda sujeita a interpretação, cuja solução deverá conciliar a proteção constitucional à redução do tempo de trabalho, o reconhecimento da autonomia coletiva e as necessidades operacionais das atividades de funcionamento contínuo.

Nesse cenário, recomenda-se que as empresas e entidades sindicais revisem preventivamente suas disposições convencionais, evitando presumir que a

simples previsão da jornada 12x36 em instrumento coletivo seja suficiente para afastar eventuais incompatibilidades com o novo limite constitucional.

7.2. Empregados com diploma superior e remuneração elevada

O artigo 8º da emenda estabelece tratamento específico para empregados que possuam diploma de nível superior e recebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R$ 21.188,88).

Para esses profissionais, a emenda prevê a não aplicação de determinadas regras de duração e controle da jornada, ressalvadas as hipóteses expressamente estabelecidas, inclusive a proteção do repouso semanal remunerado.

Trata-se de exceção relevante, que não deve ser confundida automaticamente com o conceito de empregado hipersuficiente previsto no artigo 444, parágrafo único, da CLT.

A diferença entre os requisitos legais e constitucionais exige análise própria, especialmente quanto à remuneração, à escolaridade, ao alcance da autonomia individual e à preservação dos direitos indisponíveis.

Também é importante observar que a exceção constitucional não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta dos entes federativos.

7.3. Contratos administrativos e terceirização

Outro ponto de grande relevância envolve os contratos celebrados com a administração pública cuja execução dependa diretamente de mão de obra.

O artigo 9º da emenda prevê disciplina transitória específica, vinculando a aplicação das novas regras de redução da jornada à formalização de aditamento contratual destinado à manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, observado o prazo máximo constitucional.

Essa previsão busca evitar que a alteração das condições trabalhistas comprometa abruptamente a execução de contratos públicos.

Não significa, contudo, autorização ilimitada para postergar a aplicação dos novos direitos.

Empresas prestadoras de serviços, gestores públicos e assessorias jurídicas deverão examinar conjuntamente os impactos trabalhistas, financeiros e

contratuais da mudança, inclusive quanto aos prazos de aditamento e à distribuição dos riscos econômicos.

8. O que os empresários devem fazer desde já?

Embora a primeira etapa da redução da jornada esteja prevista para dezembro de 2026, a adaptação empresarial não deve começar apenas quando o novo limite se tornar exigível.

A experiência demonstra que mudanças estruturais na organização do trabalho, quando implementadas sem planejamento, tendem a produzir conflitos, aumento de custos e insegurança jurídica.

A providência mais importante consiste na realização de um diagnóstico das jornadas efetivamente praticadas.

Esse levantamento deve identificar não apenas os horários formalmente contratados, mas também a realidade operacional da empresa, incluindo horas extraordinárias habituais, sistemas de compensação, trabalho aos finais de semana e instrumentos coletivos vigentes.

A partir desse diagnóstico, recomenda-se uma atuação integrada entre departamentos jurídicos, recursos humanos, gestores operacionais e responsáveis pelo planejamento financeiro.

Algumas providências merecem prioridade:

1. **Revisão das escalas e dos contratos:** identificar trabalhadores sujeitos a jornadas superiores aos novos limites e estudar alternativas de reorganização.
2. **Análise das normas coletivas:** verificar cláusulas incompatíveis com a reforma e avaliar a necessidade de negociação com os sindicatos.
3. **Simulação dos impactos econômicos:** calcular custos de substituição de pessoal, horas extras, novas contratações e eventuais mudanças na produtividade.
4. **Adequação dos controles de jornada:** revisar sistemas de ponto, bancos de horas, procedimentos internos e parâmetros de cálculo.
5. **Prevenção de conflitos:** comunicar as alterações com clareza e documentar os procedimentos adotados.

A empresa que tratar a reforma exclusivamente como problema de custo poderá perder a oportunidade de modernizar sua organização.

Por outro lado, aquela que ignorar os impactos financeiros e operacionais estará exposta a dificuldades concretas de implementação.

O equilíbrio exige planejamento, diálogo e assessoria jurídica preventiva.

9. Quais são os riscos trabalhistas de uma adaptação inadequada?

A implantação das novas regras poderá originar diferentes espécies de controvérsias judiciais.

Uma das mais evidentes será a discussão sobre horas extraordinárias, especialmente quando a jornada efetivamente exigida ultrapassar os limites constitucionais aplicáveis em cada etapa da transição.

Também poderão surgir demandas relacionadas à concessão irregular dos repousos remunerados, à validade de sistemas de compensação e à interpretação de acordos e convenções coletivas.

Outro tema sensível será o cálculo do valor da hora normal de trabalho e seus reflexos nas parcelas remuneratórias.

A redução da jornada semanal, acompanhada da preservação do salário, poderá repercutir sobre divisores utilizados para o cálculo de horas extras, conforme a situação contratual e a disciplina jurídica aplicável.

Entretanto, não se deve presumir que toda alteração de jornada produzirá, indistintamente, os mesmos efeitos financeiros para todos os empregados.

Será necessário examinar a modalidade de remuneração, a jornada efetiva, os instrumentos coletivos e as particularidades de cada vínculo.

A própria interpretação das regras transitórias poderá gerar conflitos, sobretudo em atividades sujeitas a escalas diferenciadas.

Além das reclamações individuais, poderão ocorrer controvérsias coletivas envolvendo sindicatos, Ministério Público do Trabalho e entidades empresariais.

Nesse contexto, a atuação preventiva tende a ser mais eficiente do que a tentativa de solucionar judicialmente problemas que poderiam ter sido identificados durante a fase de planejamento.

10. O desafio da segurança jurídica

A promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026 representa uma mudança normativa de grande alcance, mas sua implementação ocorre em ambiente de controvérsia judicial.

Esse cenário exige especial prudência.

As decisões recentes do Supremo Tribunal Federal demonstram a preocupação em compatibilizar a eficácia da reforma com a necessidade de organizar sua transição.

Entretanto, ainda existem questões interpretativas relevantes, especialmente sobre regimes diferenciados, compensação de descansos e instrumentos coletivos anteriores.

A segurança jurídica não pode ser compreendida como obstáculo à evolução dos direitos trabalhistas.

Sua função é assegurar previsibilidade, coerência e condições adequadas para o cumprimento das normas.

Da mesma forma, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores não deve ser apresentada como incompatível com a continuidade da atividade empresarial.

Uma reforma trabalhista bem-sucedida depende da capacidade de conciliar esses valores.

A negociação coletiva, a regulamentação legislativa e a interpretação judicial terão papel importante na construção desse equilíbrio.

O maior risco, neste momento, talvez não esteja apenas na complexidade da reforma, mas na adoção de decisões empresariais baseadas em interpretações precipitadas, notícias incompletas ou expectativas de futuras alterações judiciais.

A existência de ações no Supremo não dispensa o cumprimento da Constituição.

E a existência de uma nova norma constitucional não elimina a necessidade de interpretar cuidadosamente suas exceções e disposições transitórias.

11. Conclusão — O futuro do trabalho exige equilíbrio, responsabilidade e diálogo

O fim da escala 6x1 representa uma transformação histórica nas relações de trabalho brasileiras.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 estabelece uma nova referência para a duração do trabalho e para o repouso semanal remunerado, aproximando o debate jurídico de questões sociais.

A reforma traduz a compreensão de que o desenvolvimento econômico não pode ser medido exclusivamente pelo volume de horas trabalhadas, mas também pela qualidade das relações profissionais, pela produtividade e pelas condições de vida da população.

Entretanto, reconhecer a legitimidade desses objetivos não significa desconsiderar os desafios impostos ao setor produtivo.

Empresas precisam de previsibilidade para organizar suas atividades, dimensionar equipes, cumprir contratos e preservar sua capacidade de geração de empregos.

Trabalhadores, por sua vez, precisam de garantias efetivas de que a redução da jornada não será acompanhada de perda salarial, intensificação abusiva do trabalho ou supressão irregular dos períodos de descanso.

Os sindicatos terão a responsabilidade de construir soluções coletivas compatíveis com a nova ordem constitucional.

O Poder Judiciário deverá exercer sua função de controle e interpretação sem desconsiderar os limites institucionais de sua atuação.

E o legislador poderá ser chamado a complementar a disciplina de situações especiais, especialmente quando a própria emenda prevê regulamentação.

Nesse cenário, não parece adequado transformar o debate em uma oposição absoluta entre trabalhadores e empresários.

A preservação de empregos, a sustentabilidade das empresas e a proteção da dignidade do trabalhador são objetivos que devem ser perseguidos conjuntamente.

A questão central deixa de ser simplesmente quantos dias uma pessoa trabalha por semana e passa a envolver a qualidade, a organização e a sustentabilidade do trabalho.

A verdadeira dimensão da reforma não estará apenas na substituição da escala 6x1 por novos modelos de jornada, mas na capacidade de construir relações de trabalho mais equilibradas, produtivas e juridicamente seguras.

O desafio será transformar uma conquista constitucional em uma realidade social e econômica sustentável.

Para tanto, serão indispensáveis responsabilidade institucional, diálogo entre capital e trabalho, planejamento empresarial e respeito aos direitos fundamentais.

O futuro do trabalho brasileiro dependerá, em grande medida, da forma como essa transição será conduzida.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS, JURISPRUDENCIAIS E ELETRÔNICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm.

BRASIL. Congresso Nacional. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Alterações constitucionais relativas à jornada de trabalho e ao repouso semanal remunerado. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2026/emendaconstitucional-141-16-outubro-2026-800062-publicacaooriginal-181622-pl.html.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019. Tramitação legislativa relativa à redução da jornada de trabalho. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/174386.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1.046 da repercussão geral. Validade de normas coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, observados os direitos absolutamente indisponíveis. Processo paradigma: ARE 1.121.633. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 8.041. Consulta processual e decisões relacionadas à reforma constitucional da jornada de trabalho. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=ADI&numeroProcesso=8041.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 8.042. Consulta processual sobre a reforma constitucional da jornada de trabalho. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=ADI&numeroProcesso=8042.

BRASIL. Ministério da Previdência Social e Ministério da Fazenda. Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 9 de janeiro de 2026. Reajustamento dos benefícios previdenciários e atualização dos valores aplicáveis ao Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/documentos/PortariaInterministerialMPSMF13de9dejaneirode2026.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal institucional. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Portal institucional de jurisprudência e informações trabalhistas. Disponível em: https://www.tst.jus.br.