

● MATERIAL EDUCATIVO GRATUITO

E-BOOK 3

Fim da *Escala 6x1:* E Agora?

O que já mudou, o que vem por aí e como preparar a sua operação.

PARA QUEM

Varejo, comércio, serviços, indústria — quem opera em
escala

Dr. Gustavo Sella
OAB/SP 450.077
gustavosellaadv.com.br

Sumário

Sinal separado de ruído: o que a escala 6x1 é hoje, o que a PEC realmente diz e o que fazer agora — em qualquer cenário.

–	Introdução	03
01	Como a escala 6x1 funciona hoje — e por que ainda é legal	04
02	A PEC 221/2019 — o que foi aprovado na Câmara e o que falta no Senado	05
03	40h, 2 folgas, 14 meses — a linha do tempo da transição	06
04	O passivo que já existe — DSR em dobro, OJ 394, eSocial	07
05	5x2, 4x3, 12x36 — mapa de escalas para reorganizar turnos	08
06	A guerra dos números (CNC x IPEA) e o impacto real na folha	09
07	Plano de contingência — o que fazer agora independente do Senado	10
–	Sobre o Escritório	11



Introdução

O debate sobre a escala 6×1 saiu da pauta sindical e chegou ao caixa das empresas. Desde que a PEC 221/2019 foi aprovada na Câmara dos Deputados, em maio de 2026, o tema ganhou urgência real — mas também gerou muito ruído. "Vão acabar com a escala." "A jornada vai cair para 36 horas." "O custo vai explodir."

A maioria dessas afirmações mistura o que já é lei, o que ainda é proposta e o que nunca foi o texto em discussão.

Este e-book foi feito para separar sinal de ruído. Você vai entender como a 6×1 funciona hoje, o que a PEC realmente diz, qual é a linha do tempo da transição e o que fazer agora.

Você vai entender como a 6×1 funciona hoje, o que a PEC realmente diz, qual é a linha do tempo da transição, qual passivo já existe na sua folha independentemente do Senado e, principalmente, o que fazer agora para que a sua operação não seja pega de surpresa — seja qual for o desfecho legislativo.

O objetivo não é gerar alarmismo. É dar ao gestor as informações que ele precisa para tomar decisões baseadas em fatos.

COMO USAR ESTE MATERIAL

Cada capítulo é independente. Se você já conhece bem o funcionamento atual da 6×1, avance direto ao Capítulo 2 (a PEC) ou ao Capítulo 4 (o passivo que já existe). O Capítulo 7 entrega o plano de ação prático para qualquer cenário legislativo.

Como a escala 6x1 funciona hoje — e por que ainda é legal

A escala 6×1 é a jornada em que o trabalhador labora seis dias consecutivos e descansa um. Ela não é um improviso: está expressamente autorizada pela Constituição Federal e disciplinada na CLT.

O que diz a lei. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal estabelece a jornada máxima de oito horas diárias e 44 horas semanais. Já o inciso XV assegura o descanso semanal remunerado (DSR), *preferencialmente* aos domingos. A palavra "preferencialmente" é crucial: a norma reconhece que determinadas atividades não permitem paralisar aos domingos, e por isso admite o revezamento.

Na CLT, os arts. 67 a 70 regulam o DSR. O art. 67 garante ao trabalhador um descanso semanal de 24 horas consecutivas. O art. 68 determina que, nas atividades que exijam trabalho aos domingos, a escala deve ser organizada de modo que cada empregado descanse pelo menos um domingo a cada sete semanas.

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Art. 7º, XIII e XV — CF/88

44h semanais + DSR preferencialmente aos domingos

DISCIPLINA NA CLT

Arts. 67 a 70 — DSR

24h consecutivas de descanso; revezamento em domingos nas atividades contínuas

Como o regime funciona na prática. Em uma semana de seis dias úteis trabalhados, o empregado acumula 48 horas de trabalho — mas a soma semanal está limitada constitucionalmente a 44 horas. A aparente contradição é resolvida pelo cômputo bimestral ou pela compensação prevista em convenção coletiva: as horas excedentes são compensadas no período, de modo que a média não ultrapasse o teto legal.

O papel da negociação coletiva. A 6×1 é amplamente utilizada em varejo, redes de alimentação, saúde, segurança patrimonial e outros setores de operação contínua. Na maior parte dos casos, a escala está respaldada em instrumento normativo — convenção ou acordo coletivo de trabalho. Onde não há norma coletiva, o empregador precisa observar os limites legais com ainda mais rigor.

A 6×1 é legal, mas condicionada. Funcionar no limite da legalidade exige que a empresa aplique corretamente o DSR, cumpra o revezamento de domingos e controle a jornada efetiva de cada trabalhador.

A PEC 221/2019 — o que foi aprovado na Câmara e o que falta no Senado

A Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 tramitava na Câmara dos Deputados há anos com pouca visibilidade. Em maio de 2026, foi aprovada em dois turnos — e o cenário trabalhista mudou de patamar.

O que o texto aprovado na Câmara diz. A PEC altera o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal para fixar a jornada máxima em **40 horas semanais**, com oito horas diárias, e assegura **dois dias de descanso semanais**. A combinação — 40 horas e duas folgas — inviabiliza, matematicamente, o modelo 6×1 em sua forma atual. O texto também veda a redução de salário como contrapartida à redução da jornada.

PONTOS FREQUENTEMENTE CONFUNDIDOS

A PEC aprovada na Câmara **não propõe jornada de 36 horas** nem impõe o modelo 4×3. A jornada do texto é 40 horas. O 4×3 é apenas uma das formas possíveis de organizar 40 horas com dois dias de descanso — não é o único modelo viável e tampouco foi determinado pelo texto constitucional. A escala 12×36 foi expressamente **preservada** pela PEC.

O que ainda falta: o Senado Federal. Aprovada na Câmara, a PEC segue para o Senado, onde precisa ser aprovada em dois turnos com quórum de três quintos. Antes do Plenário, passa pelas comissões, incluindo a CCJ. Não há, até a data de publicação deste material, calendário fechado de votação.

Aqui está o dado que mais importa para o planejamento empresarial: se o Senado aprovar o texto exatamente como veio da Câmara, a PEC é promulgada e entra em vigor. Se o Senado fizer qualquer alteração no texto, a proposta retorna à Câmara para nova rodada de votações. O processo pode durar meses. **A incerteza é real e deve ser considerada no planejamento.**

O que isso significa para a empresa. A 6×1 ainda é legal. A PEC não é lei. Mas o texto avançou o suficiente para sair do campo das hipóteses e entrar no horizonte de planejamento. Tomar decisões como se a mudança já tivesse ocorrido seria precipitado; ignorá-la por completo seria imprudente.

40h, 2 folgas, 14 meses — a linha do tempo da transição

Caso a PEC seja promulgada nos termos aprovados pela Câmara, a transição não será imediata. O texto prevê um período de adaptação escalonado — o que representa, para a empresa, uma janela para se reorganizar.

Fase 1 — Os primeiros dois meses após a promulgação

Nesse período inicial, o limite passa para **42 horas semanais com dois dias de descanso por semana**. É uma redução de duas horas em relação às 44 horas atuais, mas já com a exigência de duas folgas. Para empresas que operam em 6×1, essa fase implica reestruturar imediatamente a escala de descanso — de um dia para dois por semana — mesmo que a carga horária ainda não chegue a 40 horas.

Fase 2 — A partir do décimo quinto mês

Após quatorze meses da promulgação, entra em vigor a jornada definitiva de **40 horas semanais com dois dias de folga**. A partir desse ponto, a 6×1 estaria formalmente encerrada como padrão de jornada.

FASE 1 (MESES 1-2)

42h semanais + 2 folgas

Reestruturação imediata do DSR; duas folgas obrigatórias por semana

FASE 2 (A PARTIR DO MÊS 15)

40h semanais + 2 folgas

Fim definitivo da 6×1; jornada máxima reduzida em 4h semanais

Por que o prazo importa tanto. Quatorze meses podem parecer longos — mas para uma empresa com dezenas ou centenas de operadores em turnos, essa janela é o tempo necessário para revisar contratos, renegociar convenções coletivas, adaptar sistemas de ponto e folha, contratar ou redistribuir equipe e simular o impacto financeiro de cada modelo alternativo. Empresas que esperarem o fim do prazo para começar a planejar terão de fazer tudo isso em velocidade máxima, com custo mais alto e maior risco de erro.

O planejamento inteligente considera múltiplos cenários — não apenas o mais dramático. A incerteza no Senado é real; a janela para agir existe agora.

O que fazer com a linha do tempo. Independentemente do desfecho legislativo, o

O passivo que já existe — DSR em dobro, OJ 394, eSocial

Este é o capítulo que a maioria dos gestores não lê — e depois lamenta. A discussão sobre a PEC obscureceu um fato inconveniente: a escala 6x1 mal aplicada já **gera passivo trabalhista hoje**, independentemente de qualquer mudança legislativa.

DSR em dobro

O descanso semanal remunerado tem sua base legal na Lei nº 605/1949 e na CLT. Quando o empregador não concede o DSR corretamente — seja pelo número de dias, seja pela forma de remuneração — o empregado tem direito ao pagamento em dobro do dia de descanso não usufruído adequadamente. Em setores com escala contínua, esse passivo pode acumular-se por anos sem que o setor de RH perceba.

Domingos e feriados sem revezamento

A CLT (art. 68) exige escala de revezamento para trabalho dominical, de modo que cada empregado goze de pelo menos um domingo por mês. O descumprimento não é apenas uma irregularidade formal: gera direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado e pode fundamentar ação civil pública do Ministério Público do Trabalho quando o problema é sistêmico.

Orientação Jurisprudencial 394 do TST

A OJ 394 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho trata da incidência do DSR sobre horas extras habituais. Quando o empregado trabalha horas extras com regularidade, o valor do DSR deve ser calculado com a inclusão das horas extras na base de cálculo. Esse reflexo se propaga: **férias, 13º salário e aviso prévio** são calculados com base na remuneração, que inclui o DSR majorado. O efeito cascata é significativo e costuma ser subestimado nas estimativas de passivo trabalhista.

O QUE O ESOCIAL ENXERGA

Desde a implantação do eSocial, divergências entre o horário registrado, a folha de pagamento e os eventos de DSR são facilmente identificadas por cruzamento de dados. Empresas que mantêm registros inconsistentes estão, na prática, **apresentando irregularidades ao auditor-fiscal sem precisar ser fiscalizadas presencialmente.**

A implicação prática. Uma empresa que nunca foi autuada pode carregar anos de passivo acumulado em DSR, reflexos e feriados. Uma reclamação trabalhista de um único empregado pode expor essa estrutura — e uma ação coletiva ou ação civil pública pode

5x2, 4x3, 12x36 — mapa de escalas para reorganizar turnos

Antes de decidir qual escala adotar, o gestor precisa entender o que cada modelo implica em termos de cobertura operacional, custo de folha e flexibilidade. Não existe escala perfeita: cada uma tem vantagens e limitações que dependem do perfil da operação.

5x2 — O modelo consolidado

Cinco dias trabalhados, dois de folga. É o padrão da maioria dos ambientes de escritório e já é compatível com a proposta de 40 horas semanais da PEC. Para operações de varejo ou serviços que funcionam sete dias por semana, o 5x2 exige um quadro maior de funcionários para garantir cobertura nos fins de semana — e isso precisa ser calculado antes de qualquer transição. O custo direto tende a ser mais previsível, pois o modelo não gera pagamento de adicional por trabalho em domingos de forma habitual quando bem estruturado.

4x3 — O modelo que entrou no debate público

Quatro dias trabalhados, três de folga. Dependendo da configuração, pode viabilizar 40 horas semanais em turnos de dez horas diárias — o que demanda atenção redobrada à ergonomia e à produtividade efetiva, além de exigir autorização por negociação coletiva para jornada diária acima de oito horas. O 4x3 gera rotatividade de escalas mais complexa e pode aumentar o custo logístico em operações onde a presença mínima por turno é crítica. Costuma funcionar melhor em atividades com alto grau de autonomia individual.

12x36 — O sobrevivente da PEC

Doze horas trabalhadas, trinta e seis de descanso. **A escala 12x36 foi expressamente preservada no texto aprovado pela Câmara** e é amplamente utilizada em saúde, segurança patrimonial e plantas industriais de operação contínua. Sua vantagem principal é a previsibilidade de cobertura. A desvantagem é o impacto da jornada diária extensa sobre a saúde e a produtividade do trabalhador — o que precisa ser gerenciado com atenção crescente, considerando as exigências da NR-1 sobre riscos psicossociais.

COMO FAZER O MAPA DA SUA OPERAÇÃO

O ponto de partida não é escolher a escala "da moda" — é entender a curva de demanda da sua operação. Quantos postos precisam estar cobertos em cada horário? Qual é o impacto de reduzir o headcount em um turno? Quais funções admitem jornada diária estendida? Há convenção coletiva que precisa ser renegociada? Depois de mapear a demanda, simule o custo

A guerra dos números (CNC × IPEA) e o impacto real na folha

Um dos elementos que mais alimentam a desinformação no debate da 6×1 é a disputa entre projeções econômicas opostas. Duas instituições de referência chegaram a números muito diferentes — e entender por que isso acontece é fundamental para que o gestor não tome decisões baseadas em extremos.

O que a CNC projeta

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo publicou estudo estimando que a redução da jornada para 40 horas com duas folgas semanais pode gerar **aumento de custo entre 14% e 17% na folha de pagamento** do setor do comércio, além do risco de eliminação de milhões de postos de trabalho formais. Os argumentos centrais são o aumento do custo unitário de mão de obra e a necessidade de ampliar o quadro de pessoal para manter a cobertura operacional.

O que o IPEA projeta

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada apresentou projeção mais moderada, estimando impacto de custo significativamente menor — e ressaltando que parte do custo pode ser absorvida por **ganhos de produtividade, redução de absenteísmo e menor rotatividade**, fenômenos frequentemente observados em setores onde a jornada foi reduzida de forma gradual e negociada. O IPEA também pondera que a redução de jornada pode criar postos de trabalho adicionais para cobrir as horas não trabalhadas.

As metodologias partem de premissas diferentes. A CNC modela o custo de manter a mesma produção com menos horas por trabalhador, sem ajuste de produtividade. O IPEA incorpora variáveis de comportamento empiricamente observadas. Nenhum dos dois está errado — eles modelam cenários diferentes.

O que isso significa para a sua tomada de decisão. Nenhum dos dois estudos pode ser aplicado diretamente à sua empresa sem considerar o setor específico, a natureza das funções, o grau de automação da operação, o nível salarial da equipe e a convenção coletiva vigente. Empresas com alta intensidade de trabalho manual e operação contínua sentirão o impacto de forma mais intensa do que empresas com trabalho intelectual e horários flexíveis.

Plano de contingência — o que fazer agora independente do Senado

A incerteza legislativa não é desculpa para paralisia. Há ações que fazem sentido em qualquer cenário — e que, se feitas agora, colocam a empresa em posição mais forte seja qual for o desfecho no Senado.

- Passo 1 — Auditar a jornada atual.** Revisar os registros de ponto dos últimos dois anos, identificar inconsistências entre ponto, folha e eSocial, verificar se o revezamento de domingos está documentado e checar se o DSR está sendo calculado corretamente sobre horas extras habituais.

- Passo 2 — Mapear as escalas críticas.** Quais turnos dependem da 6×1 para funcionar? Quais funções têm menor flexibilidade de redistribuição de carga? Onde a ausência de um funcionário em uma folga extra causa maior impacto operacional?

- Passo 3 — Simular os modelos alternativos.** Simule o custo e a viabilidade operacional de pelo menos dois modelos alternativos — por exemplo, 5×2 e 12×36 — para as funções que hoje operam em 6×1. A simulação deve incluir headcount necessário, custo de folha, reflexos, adicionais e eventual renegociação de convenção coletiva.

- Passo 4 — Verificar as convenções coletivas vigentes.** A maioria das escalas diferenciadas exige respaldo em instrumento normativo coletivo. Se a sua convenção atual autoriza a 6×1 mas não autoriza o modelo que você pretende adotar como alternativa, a negociação precisa ocorrer antes da implementação.

- Passo 5 — Preparar a comunicação interna.** Mudanças de jornada afetam diretamente o planejamento de vida dos trabalhadores. Uma transição mal comunicada gera resistência, aumento de rotatividade e risco de ações trabalhistas baseadas em alteração unilateral do contrato.

- Passo 6 — Acompanhar o processo legislativo com fonte confiável.** Ter um canal de informação jurídica confiável é o que permite distinguir o que mudou de verdade do que é ruído.

Quem age antes de ser obrigado escolhe o ritmo da mudança. Quem reage à pressão legislativa de última hora perde esse controle — e paga mais por isso.

Diagnóstico de *Jornada* e *Escalas*

O cenário da escala 6x1 tem duas certezas: o passivo de jornada já existe hoje, e a mudança legislativa está mais perto do que nunca. A diferença entre a empresa que atravessa essa transição com controle e a que reage no susto costuma ser simples: diagnóstico e planejamento.

DIAGNÓSTICO DE JORNADA E ESCALAS

Mapeamento dos riscos de jornada da sua operação atual

Identifica o passivo existente em DSR e reflexos, simula modelos alternativos de escala e entrega um plano de ação com prioridades claras. Uma análise técnica feita por quem conhece o dia a dia das operações em escala.

WHATSAPP

(19) 99666-0219

SITE

gustavosellaadv.com.br

ATEND.

Online para todo o Brasil



Dr. Gustavo Sella

Advogado · OAB/SP 450.077

Especialista em Direito do Trabalho e Compliance. Orienta empresas na identificação e redução de riscos trabalhistas através de diagnostics preventivos e assessoramento contínuo.