

JORNADA DE TRABALHO – FIM DA ESCALA 6X1 E REDUÇÃO DE JORNADA – O QUE FAZER SE A PEC FOR APROVADA COMO ESTÁ?

ANÁLISE EXECUTIVA • DIREITO DO TRABALHO • JULHO DE 2026

A Emenda Aglutinativa Substitutiva Global relacionada à PEC nº 221/2019, também com base na PEC nº 8/2025, propõe alterar o art. 7º da Constituição Federal em matéria de jornada de trabalho e repouso semanal remunerado.

Em linhas gerais, a proposta busca reduzir a duração normal do trabalho para até 40 horas semanais, assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente um deles aos domingos, e permitir ajustes por acordo ou convenção coletiva, inclusive para regimes diferenciados. A redução da jornada deverá ocorrer sem qualquer redução salarial, inclusive em relação aos pisos salariais.

Embora a alteração possa parecer restrita ao replanejamento de folgas e escalas, seus efeitos práticos são mais amplos.

Alguns pontos merecem atenção imediata.

PONTOS ESSENCIAIS

PEC → redução da jornada para até 40 horas semanais → dois DSR → impactos em escalas, custos, negociação coletiva e autorizações de funcionamento.



O segundo DSR e seus efeitos práticos

Empresas que já adotam jornada de 40 horas semanais em regime 5x2 não estarão, necessariamente, imunes aos efeitos da PEC.

Atualmente, há um DSR — o domingo — e um dia útil não trabalhado — o sábado.

Pela redação proposta, o sábado, hoje tratado como dia útil não trabalhado em muitos regimes, passaria a ser considerado um segundo DSR.

A PEC defere: “XV - dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos”

A consequência prática seria relevante:

- a) Horas extras aos sábados, ou ao “segundo DSR” no dia em que ocorrer, ficariam restritas às hipóteses do art. 61 da CLT.
- b) Os reflexos de DSR, inclusive sobre horas extras realizadas de segunda a sexta-feira, incidiriam sobre dois DSR.
- c) Os dois DSR repercutiriam em férias, 13º salário, FGTS e INSS.

Portanto, mesmo empresas já estruturadas em jornada de 40 horas semanais poderão enfrentar impactos operacionais e financeiros.



Fluxo prático	Efeito esperado
Segundo DSR	Restrição de horas extras e aumento de reflexos trabalhistas.

ACT, CCT e a possível redução da margem de negociação coletiva

A PEC também pode reduzir a margem de negociação coletiva sobre regimes de jornada.



Rua Carneiro da Cunha, 167, cj47,
Vila da Saúde, São Paulo - SP



+ 55 (11) 5584-9496



BENHAME.ADV.BR



administrativo@benhame.adv.br

Diz a PEC: “2º 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, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho*”

Assim, mesmo escalas previstas em instrumento coletivo deverão assegurar todos os DSR dentro do mês-calendário. A expressão indica o período do dia 1º ao dia 30 ou 31, e não o “mês civil” usualmente adotado em escalas.

Interpretações extensivas podem gerar risco jurídico, especialmente enquanto não houver consolidação pela Justiça do Trabalho.

Outro ponto sensível é a relação entre DSR e domingo.

A CF/88 diz que o DSR deve ocorrer “preferencialmente” aos domingos: “XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”, mas a CLT veda o trabalho aos domingos, sem autorização prévia:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado *um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas*, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, *deverá coincidir com o domingo*, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos *serviços que exijam trabalho aos domingos*, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Em síntese: o DSR de 24 horas deve coincidir com o domingo, conforme a redação imperativa do art. 67 da CLT, salvo autorização permanente e prévia por lei.

A dúvida central passa a ser a identificação do segundo DSR.



Rua Carneiro da Cunha, 167, cj47,
Vila da Saúde, São Paulo - SP



+ 55 (11) 5584-9496



BENHAME.ADV.BR



administrativo@benhame.adv.br

A proposta não esclarece se os dois DSR devem ser consecutivos. Se essa interpretação prevalecer, o segundo dia poderia recair no sábado ou na segunda-feira, com possível necessidade de disciplina por instrumento coletivo.

Ponto de atenção

A definição do segundo DSR e sua eventual consecutividade podem exigir disciplina coletiva e gerar risco interpretativo.

03 • OPERAÇÃO CONTÍNUA E AUTORIZAÇÕES

Autorização para trabalho aos domingos e feriados: Lei 605/49 e Portaria 671/2021

Empresas atualmente autorizadas a operar aos domingos e feriados poderão não estar automaticamente autorizadas a funcionar no segundo DSR. Se a legislação não equiparar domingo a DSR para esse fim, inclusive quando houver mais de um, ou não autorizar expressamente o trabalho em qualquer DSR, poderão surgir as seguintes restrições:

- a) Vedação de atuação no segundo DSR.
- b) Impossibilidade de realização de horas extras nesse dia.

Atividades como siderurgia, exploração de petróleo, hospitais e indústrias de alimentos podem ser impactadas.

Nesse cenário, um dos DSR poderia ficar fora da escala de todos os trabalhadores. Como um dos repousos deve ocorrer preferencialmente aos domingos, permaneceria indefinida a localização do segundo dia e a forma de sua definição.

Sem autorização específica, a atividade poderia ficar impedida de funcionar nesse dia.



Rua Carneiro da Cunha, 167, cj47,
Vila da Saúde, São Paulo - SP



+ 55 (11) 5584-9496



BENHAME.ADV.BR



administrativo@benhame.adv.br

Operação contínua	Risco operacional
Domingos, feriados e segundo DSR.	Possível necessidade de autorização específica para funcionamento.

04 • INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES

Perda de eficácia de instrumentos coletivos sobre jornada e DSR

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 repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta

Assim, a vigência legal de dois anos dos instrumentos coletivos não impediria a perda de efeitos de cláusulas incompatíveis no prazo de dois meses.

05 • SÍNTESE EXECUTIVA

Conclusão

A PEC ainda suscita incertezas relevantes sobre sua aplicação prática, especialmente para setores com operação contínua, escalas diferenciadas e instrumentos coletivos vigentes.

Se aprovada como está, a adaptação empresarial exigirá revisão rápida de escalas, custos, instrumentos coletivos e autorizações para trabalho em DSR.

- A reorganização de escalas em 60 dias tende a ser operacionalmente difícil.



Rua Carneiro da Cunha, 167, cj47,
Vila da Saúde, São Paulo - SP



+ 55 (11) 5584-9496



BENHAME.ADV.BR



administrativo@benhame.adv.br

- A negociação coletiva nesse prazo também poderá ser limitada pela própria redação proposta.

Em termos objetivos, os principais impactos são:

- ✚ A existência de dois DSR pode restringir a operação, limitar a realização de horas extras, gerar necessidade de nova folga compensatória e ampliar os reflexos das horas extras semanais.
- ✚ O segundo DSR não teria autorização expressa para trabalho em relação às empresas abrangidas pela Portaria 671/21.
- ✚ A negociação sindical atual poderá perder validade em 60 dias.
- ✚ A negociação sindical ficaria restrita ao remanejamento dos DSR dentro do mês-calendário, o que pode inviabilizar modelos de compensação em escalas superiores a esse período.

ENCERRAMENTO • PONTOS DE DECISÃO E PRÓXIMOS PASSOS

Maria Lucia Benhame

Julho de 2026



Rua Carneiro da Cunha, 167, cj47,
Vila da Saúde, São Paulo - SP



+ 55 (11) 5584-9496



BENHAME.ADV.BR



administrativo@benhame.adv.br