

FIM DA ESCALA 6X1

PEC 221/2019: como é hoje e como fica

ORIENTAÇÃO ÀS EMPRESAS ASSOCIADAS

COMO É HOJE

(regra geral - CLT)

Jornada semanal

até 44 horas

(8 horas por dia, em geral)

1 dia de folga semanal

Descanso semanal remunerado (DSR)

Regra atual: 1 dia de repouso semanal remunerado.

Escalas de trabalho

Definidas pela legislação e por acordos individuais ou coletivos, como 6x1, 12x36, entre outras.

Escala 12x36

Regime diferenciado previsto em lei (art. 59-A da CLT).

COMO FICA COM A PEC 221/2019

Jornada semanal

até 40 horas

Redução gradual: 42h após 2 meses e 40h após 1 ano da publicação.

2 dias de folga semanais remuneradas

Mais descanso, sem pagamento automático de DSR adicional

A previsão de dois dias de repouso semanal remunerado amplia o período de descanso, mas não significa pagamento automático de duas parcelas adicionais de DSR aos empregados mensalistas. A organização das folgas deverá observar a legislação vigente e as normas coletivas aplicáveis, inclusive quanto à compensação ou remuneração do trabalho nos dias de repouso.

Possibilidade de negociação coletiva

Para escalas diferenciadas, regimes compensatórios e situações específicas.

12x36 — negociar ajustes por meio de acordo e convenção coletiva

A 12x36 não foi extinta. Trata-se de regime diferenciado previsto em lei (art. 59-A da CLT) e o novo § 2º do art. 7º a alcança expressamente — o texto autoriza convenção ou acordo coletivo “inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei”. Ou seja: o regime não fica travado, mas também não fica imune — pode ser ajustado pela via coletiva.

12x36: o problema é o teto de horas, não o repouso

O repouso não é problema. Quem está em 12x36 folga de 3 a 4 dias por semana (trabalha 3 a 4 turnos de 12h). A garantia dos 2 repouso semanais remunerados do novo inciso XV está atendida de sobra — não há necessidade de usar o mecanismo de compensação mensal do § 2º para folgas nesse regime.

O problema é o teto de horas. A média da 12x36 é de 42 horas semanais. Isso cabe exatamente no teto da fase de transição (42h), mas opera no limite: qualquer hora adicional vira hora extra. Após 14 meses da publicação, o teto cai para 40h e a escala passa a exceder em 2h semanais (cerca de 8 a 9h por mês). Em razão disso é imperioso que as convenções sejam revistas para adotar a escala 12x36 antes do fim da transição, bem como se façam acordos coletivos.

Caminhos de adaptação — a serem construídos em convenção ou acordo coletivo, pois a Emenda não impõe modelo único:

- Ajustar a escala para trazer a média a 40h (redução de turnos ou redistribuição).
- Prever compensação das horas excedentes no próprio instrumento coletivo.
- Redesenhar a escala por função — hoje ela é mais usada em portaria, recepção e segurança de hotéis.



As mudanças dependem da promulgação e publicação da Emenda Constitucional. Até lá, continuam válidas as regras atuais.

PRÓXIMOS PASSOS PARA OS ASSOCIADOS

As empresas podem começar a se preparar desde já, sem esperar o prazo de implementação.

- 1 Mapear as jornadas atuais**
Identificar quem está na escala 6x1 ou cumpre jornada acima dos novos limites.
- 2 Simular novas escalas**
Avaliar alternativas que mantenham o atendimento e assegurem o descanso.
- 3 Revisar as normas coletivas**
Verificar as regras da categoria e a necessidade de negociar com o sindicato.
- 4 Reavaliar os regimes de compensação**
Conferir bancos de horas, acordos individuais e instrumentos já firmados.
- 5 Projetar os impactos financeiros**
Estimar contratações, redistribuição de pessoal e custos operacionais.
- 6 Adequar os procedimentos internos**
Ajustar controle de ponto, folha de pagamento e sistemas da empresa.