um toque do jurídico

FIM DA ESCALA 6X1

O que muda na jornada de trabalho e o que as empresas precisam saber?

O Supremo Tribunal Federal (STF) apresentou novos desdobramentos sobre a implementação da redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1. Em decisão de 12 de novembro de 2026, o ministro Flávio Dino manteve o calendário de transição previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026 e estabeleceu condições para a aplicação das novas regras.

Para hotéis, bares e restaurantes, as mudanças exigem atenção à organização das equipes, às escalas de trabalho e às convenções coletivas.

A FHORESP reúne os principais pontos da decisão e explica o que os empresários precisam acompanhar.

O QUE MUDA?

As principais datas e números

42 HORAS
Limite máximo de jornada semanal a partir de 16 de dezembro de 2026.

40 HORAS
Limite máximo de jornada semanal a partir de 16 de dezembro de 2027.

2 FOLGAS
Dois repousos semanais remunerados, conforme as novas regras.

90 DIAS
Prazo iniciado em 16 de dezembro de 2026 para renegociação das contrapartidas previstas nas convenções coletivas.

O calendário da transição

15/12/2026	Prazo final para acordo ou convenção coletiva que trate das condições de organização da jornada antes do início da primeira etapa.
16/12/2026	Começa o limite de 42 horas semanais. Também passam a valer as novas regras para os descansos e contagem dos 90 dias para renegociação das contrapartidas.
16/12/2027	Início da etapa final, com limite máximo de 40 horas semanais.

O que acontece se não houver acordo coletivo?

A decisão admite que, na ausência de acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, as 42 horas semanais sejam distribuídas em cinco dias de até 8 horas e 24 minutos.

Essa possibilidade é temporária e vale até 15 de dezembro de 2027. Os 24 minutos adicionais não são considerados horas extras, conforme a decisão.

ENTENDA OS PRINCIPAIS PONTOS DA DECISÃO

1. Como ficam as duas folgas?

A nova regra prevê dois repousos semanais remunerados.

A decisão permite que acordos e convenções coletivas estabeleçam quando essas folgas serão concedidas. Assim, os descansos não precisam necessariamente ocorrer na mesma semana ou no mesmo mês, desde que todos sejam usufruídos.

Uma das duas folgas deverá ser concedida, preferencialmente, aos domingos.

2. As convenções coletivas atuais continuam valendo?

Em 16 de dezembro de 2026, deixam de valer as cláusulas das convenções coletivas que contrariem as novas regras constitucionais sobre jornada e folgas.

As demais cláusulas continuam em vigor até o encerramento de cada convenção.

Por isso, é importante que as empresas verifiquem as condições previstas no instrumento coletivo aplicável à sua categoria.

3. O que são as contrapartidas das convenções coletivas?

São condições e benefícios negociados entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores em troca de determinadas regras previstas nos instrumentos coletivos.

A decisão estabelece prazo de 90 dias, a partir de 16 de dezembro de 2026, para que sindicatos e empresas renegociem as contrapartidas relacionadas às cláusulas que deixam de valer.

A falta de renegociação, por si só, não cancela nem altera automaticamente essas condições. Eventuais conflitos poderão ser discutidos na Justiça do Trabalho ou resolvidos por meio de novo acordo.

4. A redução da jornada pode diminuir salários?

Não. A decisão estabelece que a redução da jornada não poderá resultar na diminuição dos salários ou dos pisos salariais.

Portanto, a adequação das jornadas deverá considerar a manutenção desses valores.

5. E se não houver acordo sobre a distribuição das folgas?

Nos primeiros 90 dias, caso a negociação coletiva sobre a organização das folgas não tenha sucesso, três ministérios poderão estabelecer regras provisórias por meio de portaria conjunta.

Para isso, será necessário comprovar que as negociações não chegaram a um acordo.

6. Haverá regras específicas para cada setor?

O ministro solicitou ao Congresso Nacional que, no prazo de 180 dias contados da publicação da decisão, sejam elaboradas regras específicas para atividades com características especiais.

A solicitação também contempla regras para micro e pequenas empresas.

Essas normas, porém, não poderão aumentar a jornada nem retirar o direito aos dois repousos semanais.

O QUE HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES PRECISAM ACOMPANHAR?

A organização das jornadas exige planejamento

Os setores de hospedagem e alimentação fora do lar possuem características próprias de funcionamento. Hotéis, bares e restaurantes atendem em horários variados, inclusive à noite, aos finais de semana e feriados, com equipes distribuídas de acordo com a demanda de cada estabelecimento.

Por isso, as mudanças na jornada exigem atenção ao planejamento das escalas, à composição das equipes e aos custos operacionais.

Checklist para os empresários

O que observar neste período de transição?

- Verificar a convenção coletiva aplicável à empresa.
- Identificar cláusulas relacionadas à jornada e à concessão de folgas.
- Acompanhar as negociações entre as representações patronais e profissionais.
- Avaliar os impactos das novas jornadas na distribuição das equipes.
- Planejar possíveis ajustes nos horários e turnos de trabalho.
- Acompanhar as orientações oficiais e eventuais novas regulamentações.

O que ainda está em aberto?

Alguns pontos ainda dependem de novos desdobramentos:

Análise pelo plenário do STF

A decisão foi tomada individualmente pelo ministro Flávio Dino e ainda deverá ser submetida à análise dos demais ministros do Supremo.

Regulamentação por setor

O Congresso Nacional recebeu solicitação para elaborar regras específicas para atividades com características especiais, no prazo de 180 dias contado da publicação da decisão.

Condições relacionadas aos salários

A decisão também aponta que condições complementares sobre a manutenção dos salários deverão ser tratadas em lei ou decreto.

A FHORESP acompanha e orienta

A FHORESP acompanha as mudanças relacionadas à jornada de trabalho e seus possíveis impactos sobre os setores de hospedagem e alimentação fora do lar.

Novas informações serão divulgadas conforme houver definições sobre a implementação das regras.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação das normas à sua empresa, consulte a entidade sindical que representa sua categoria.

Nossa equipe permanece à disposição para mais esclarecimentos em nossos canais de atendimento.

Marilene Leite
Coordenadora Jurídica