

GAZETA DO POVO

23 de junho de 2026

Fim da jornada 6×1: a bomba que estava escondida

Otavio Calvet e José Pastore

A Câmara dos Deputados aprovou a PEC 221, que troca a jornada 6x1 pela 5x2. Vendeu-se a mudança como vitória do trabalhador. São menos quatro horas de trabalho na semana, mais um dia de folga, com o mesmo salário.

Mas, não é bem o que a PEC diz. Fernando de Holanda Barbosa e Luiz Migliora já alertaram para uma das armadilhas do texto. Para explicar onde mora o problema, reproduzimos a conversa que tivemos com um pequeno empresário cuja fábrica já trabalha 44 horas em cinco dias por semana, de segunda a sexta, folgando sábado e domingo.

Vejam o raciocínio do empresário:

- A PEC garante o mesmo salário para 40 horas e dois dias de folga. Como nós já folgamos aos sábados e domingos, para quem ganha R\$ 5.000,00 não mudará nada. Correto?

- Errado, dissemos nós. Esse empregado custará mais.

- Não entendo, pois, a PEC diz que eu terei de manter o mesmo valor do salário. Não é isso?, insistiu o empresário.

- Sim e não. O aumento não vem do trabalho que diminuirá e sim do descanso que dobrará, explicamos.

- Como assim?

- Hoje, a sua empresa concede dois dias de folga (sábado e domingo), mas a lei obriga pagar só um deles, a título de repouso. O sábado, no caso, não é remunerado porque vocês “espremem” as 44 horas semanais em cinco dias, trabalhando 8h48 minutos por dia. Ou seja, o sábado não é considerado como dia de repouso remunerado.

- E daí?

- Com base na PEC 221, as 40 horas semanais dão 8 horas de trabalho por dia (ex. de segunda a sexta) e o sábado (ou outro dia) vira o segundo dia de repouso. Mas, neste caso, será remunerado.

- Ou seja, terei de pagar dois descansos onde pagava um?

- Exatamente. Esse dia adicional gera um aumento no salário mensal de 9,1%.

- Não acredito, pois, eu já achava pesado pagar 10% a mais no salário-hora em decorrência da redução de 44 para 40 horas semanais...

- Essa é a conta que ninguém revelou. Além dos 9,1% decorrentes de um novo dia de descanso remunerado, as empresas serão oneradas com os 10% que você bem apontou. Isso dá quase 20% de aumento nos salários! E não há como cortar porque a Constituição de 1988 proíbe reduzir salário e a PEC 221 explicitamente diz que a redução da jornada será com o mesmo salário. Em resumo, o seu empregado de R\$ 5.000,00 custará quase R\$ 6.000,00.

- Quase 20% de uma vez? É o tipo de conta que ninguém me explicou. Acho que muitos deputados também ignoravam esses reflexos da escala 5x2. Mais uma vez aprovaram uma PEC sem medir o seu impacto.
- Tem razão. Essa é a conta que deveriam ter feito e não fizeram. Ou fizeram e não divulgaram. São, no fundo, dois aumentos somados: um pelo novo dia de descanso e outro pela hora que encareceu. E sobre o novo salário, no caso R\$ 6.000,00, incidem 102% de encargos sociais (INSS, FGTS, 13º salário, férias, etc.), o que elava o gasto total a mais de R\$ 12.000,00 mensais.
- Esperem um pouco. Acho que muita gente foi enganada. E agora?
- O mais sensato é o Senado Federal devolver o texto à Câmara para desarmar essa e outras armadilhas da PEC 221. Reduzir jornada é legítimo. Esconder quanto custa, não.
- Concorde. Mas ouvi falar de outra PEC, no próprio Senado. É melhor do que a 221?
- Sim. É a PEC 12/2026, de autoria do senador Rogério Marinho.
- E o que ela diz?
- É uma proposta mais moderna. Em vez de impor uma escala única para o país inteiro, deixa a redução da jornada para a livre negociação entre empregados e empregadores – diretamente ou por meio dos sindicatos que os representam. Assim dá para ajustar o que o trabalhador quer ao que a empresa precisa, caso a caso.
- Vocês mostraram que a PEC 221 gera um aumento de quase 20%, que é um absurdo. Com a PEC 12, de quanto é o aumento?
- Ela não impõe aumento nenhum. Tudo depende da negociação. As partes ficam livres para combinar o que melhor atende às suas necessidades. Podem reduzir a jornada de 44 para 40 horas, ou menos, e escolher a escala que melhor se ajuste a cada realidade: 6x1, 5x2, 12x36, o que fizer mais sentido.
- E quem define a escala?
- As próprias partes. É o oposto da PEC 221, que proíbe a 6x1 e torna a 5x2 obrigatória para todo o Brasil. É justamente essa imposição que cria a oneração de 20% que lhe explicamos.
- Parece bem mais realista.
- E é. É um sistema moderno, que cabe inclusive nas novas formas de trabalho trazidas pela tecnologia. Quem quiser pode combinar trabalho em casa e na empresa, folgar mais de um dia por semana, reduzir a jornada mantendo a escala atual ou adotar uma nova. Nada é imposto. Quem quiser mudar, muda no formato que desejar – e sem detonar a bomba salarial embutida na PEC 221.
- Mas isso é seguro? Não vai disparar uma avalanche de ações na Justiça?
- De jeito nenhum. A PEC 12 não permite aumentar a jornada; ela existe para dar segurança jurídica à redução e à livre escolha das escalas. E essa liberdade não é nova: a Constituição de 1988 sempre permitiu que empregados e empregadores negociassem jornadas abaixo de 44 horas e compensações de horário do jeito e pelo tempo que quisessem. Mais do que isso: o nosso ordenamento jurídico prestigia a negociação coletiva. A Reforma Trabalhista de 2017 e o Supremo Tribunal Federal, no Tema 1046, deram força ao que se ajusta entre as categorias. A PEC 12 caminha exatamente nessa direção; a PEC 221 vai no sentido contrário, ao impor de cima para baixo uma solução única.
- E no resto do mundo?
- É assim que funciona em 190 países, o Brasil incluído. Tanto que a nossa jornada média vem caindo ano a ano – já está em 38,4 horas por semana, sem que nenhuma escala precisasse ser imposta por lei.
- Então a PEC 12 já está pronta?

- Não dissemos isso. Como toda proposta, ela pode e deve ser aperfeiçoada no debate do Congresso Nacional. Mas o caminho que ela aponta – reduzir jornada pela negociação, com respeito à Constituição e à vontade de quem trabalha e de quem emprega – é o caminho a seguir.

Em resumo: ao devolver a PEC 221 à Câmara, o Senado pode se dedicar desde já à PEC 12, que abre amplas oportunidades de redução de jornada e de mudança de escalas ouvindo justamente quem deve ser ouvido nesse assunto – empregados e empregadores.

- OK. Concordo. Obrigado.

Otávio Calvet é professor e juiz do trabalho e José Pastore é professor aposentado da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo.