

MANUAL PARA EMPRESAS • EC 141/2026

Fim da escala 6x1

Como preparar sua empresa para a nova jornada

Informação, decisões e próximos passos
para empresários, gestores e RH.

PRIMEIRA ETAPA EM DEZEMBRO DE 2026

42 horas semanais e dois dias de repouso
na regra geral. Entenda a transição.

EDIÇÃO 1.0 | ATUALIZADA EM 18/10/2026

Beatriz Vieira Costa • OAB/MG 241.090
www.bvcadvocacia.com.br

O que muda e quando

A EC 141/2026 foi publicada em 16 de outubro de 2026. A adaptação tem etapas e alcança também contratos de trabalho em andamento.

DEZEMBRO DE 2026 | Primeira etapa

Dois meses após a publicação: limite geral de 42 horas semanais e dois dias de repouso semanal remunerado. Referência de calendário: 16/12/2026.

DEZEMBRO DE 2027 | Etapa seguinte

Um ano depois da primeira etapa: limite geral de 40 horas semanais. Referência de calendário: 16/12/2027.

O salário deve ser preservado

A redução de jornada não autoriza diminuir o salário nominal, proporcionalmente ou por outra forma. A proteção alcança inclusive os pisos salariais.

Prepare a operação antes da virada

A empresa precisa chegar à primeira etapa com escala, cobertura de atendimento, documentos e controles compatíveis. A semana da mudança e o movimento de fim de ano devem entrar no planejamento.

A emenda usa “dois meses da publicação”, e não “60 dias da promulgação”. As datas acima são a referência obtida pela contagem mês a mês. Regimes específicos são tratados adiante. Base: arts. 2º, 6º e 10 da EC 141/2026.

Minha empresa precisa se adequar?

A revisão não se limita a quem chama sua escala de 6x1. Compare a jornada contratada, as horas realmente trabalhadas e a distribuição das folgas.

44 horas distribuídas em seis dias

Rever o limite semanal e o repouso na primeira etapa. A mudança pode exigir reorganização das equipes, sem alterar necessariamente os dias de funcionamento da empresa.

44 horas distribuídas em cinco dias

Também há necessidade de revisar a duração semanal. Trabalhar de segunda a sexta não elimina o impacto da redução do limite de horas.

42 horas ou jornada entre 40 e 42 horas

Verifique os descansos em dezembro de 2026 e prepare a redução para o limite de 40 horas ao fim da transição, conforme o enquadramento do contrato.

40 horas ou menos

A emenda não impõe redução proporcional adicional apenas por essa mudança. Os dois dias de repouso também precisam ser considerados. Jornadas legais ou contratuais mais favoráveis exigem preservação e análise própria.

Funcionamento da empresa não é jornada do empregado.
Uma operação pode abrir em mais dias, desde que as equipes se alternem em escalas juridicamente válidas.

Referência: arts. 1º, 4º e 6º da EC 141/2026. Para 12x36, categorias especiais, profissionais com regras específicas e contratos públicos, veja a seção 08.

Comece pelo diagnóstico

Escolha uma pessoa responsável pelo projeto e reúna as informações por unidade, setor e função. Use dados consolidados na primeira conversa.

- ☐ Quantidade de empregados e funções; contratos, jornadas e escalas praticadas.
- ☐ Espelhos de ponto, horas extras, banco de horas, faltas e coberturas dos últimos três meses.
- ☐ Horários de funcionamento, picos de demanda e quantidade mínima de pessoas por faixa de horário.
- ☐ Convenções e acordos coletivos vigentes, categoria e base territorial de cada unidade.
- ☐ Folha, adicionais, benefícios vinculados ao trabalho e regras do sistema de ponto.
- ☐ Férias programadas, afastamentos e previsão de movimento no fim do ano.

Perguntas que o levantamento precisa responder

Onde a operação depende de horas extras frequentes? Quais tarefas só uma pessoa executa? Quem cobre as folgas? Há equipes com jornadas diferentes? O que muda no atendimento se o quadro permanecer igual?

Envie documentos pelo canal combinado com a BVC.

Evite compartilhar CPF, documentos pessoais ou folha individual em grupos de WhatsApp. O levantamento deve usar apenas os dados necessários à análise.

Como desenhar a nova escala

Primeiro defina a cobertura de que a operação precisa. Depois distribua os empregados e valide os limites de jornada, os descansos e o instrumento jurídico aplicável.

1. Desenhe a cobertura por faixa de horário

Marque abertura, fechamento, atendimento, produção, intervalos e picos. Considere a necessidade de folguistas e pessoas habilitadas para cada tarefa.

2. Compare alternativas

Simule revezamento, redistribuição de tarefas, mudança de turnos e, se necessário, reforço de equipe. Antecipar 40 horas pode ser uma opção operacional, a ser avaliada com os custos e as condições contratuais.

3. Valide antes de implantar

Confira as regras da categoria, os descansos, os intervalos e eventual necessidade de negociação coletiva. O acordo individual não substitui o instrumento coletivo exigido para uma hipótese específica.

EXEMPLOS DIDÁTICOS

40 horas: 8 horas de trabalho por dia em 5 dias.

42 horas em 5 dias: 8h24 de trabalho por dia. Essa distribuição ultrapassa 8 horas diárias; a regra de transição da EC prevê convenção ou acordo coletivo para viabilizá-la. Não implante apenas com uma conta matemática.

Os exemplos não incluem o intervalo para refeição e não são escalas prontas para qualquer categoria. Base: art. 7º da EC 141/2026; CLT, arts. 59, 66, 67 e 71, conforme a compatibilidade com a emenda.

Quanto isso muda na operação?

A redução do tempo disponível não define, sozinha, quantas pessoas contratar. A decisão precisa considerar demanda, produtividade, cobertura e regras jurídicas.

SIMULAÇÃO DE CAPACIDADE | 10 empregados

Com 44h semanais cada: 440 horas por semana.

Com 42h semanais cada: 420 horas por semana.

Com 40h semanais cada: 400 horas por semana.

Diferenças: 20 horas e 40 horas semanais, respectivamente.

A simulação considera pessoas com a mesma jornada, sem ausências e sem descontar particularidades da atividade. Ela não representa previsão de custo nem número necessário de contratações.

Compare pelo menos três cenários

- ☐ Reorganizar turnos e tarefas com a equipe atual.
- ☐ Reforçar a equipe em horários específicos ou com novas contratações regulares.
- ☐ Rever horários de atendimento e processos, considerando o efeito sobre a receita e os clientes.

Confira com o departamento pessoal

Revisar o valor da hora, o divisor aplicável, as horas extras e os reflexos na folha. Não manter automaticamente parâmetros antigos nem presumir um divisor único para todas as categorias.

Recomendação operacional da BVC. A conta de horas é ilustrativa. Nenhum cenário autoriza reduzir salário ou ignorar os limites de repouso.

Quais documentos precisam mudar?

A rotina e os documentos precisam dizer a mesma coisa. Uma escala nova com ponto, folha ou orientações antigas pode gerar divergências.

Negociação coletiva

Localize a convenção e os acordos vigentes. As cláusulas incompatíveis sobre jornada e repouso deixam de produzir efeitos após dois meses da publicação. Mapeie o que precisa de negociação e não pressuponha que a norma antiga continuará autorizando tudo.

Contratos e comunicação

Revise contratos e aditivos quando cabíveis, comunicados de escala, regras internas e procedimentos de autorização de horas extras. Registre a ciência dos empregados e a orientação dos gestores.

Ponto e folha

Configure limites, turnos, intervalos, banco de horas e eventos da folha. Teste um fechamento com o departamento pessoal e confira o tratamento da semana em que a mudança começa.

Banco de horas e saldos

Levante o saldo existente e a regra de compensação. Não use o banco como justificativa automática para manter uma rotina incompatível com os novos limites ou com o repouso.

Guarde a trilha de implantação: versão da escala, fundamento jurídico, aprovação da empresa, documentos assinados e resultado dos testes.

Base: art. 3º e art. 1º, § 2º inserido no art. 7º da Constituição, pela EC 141/2026; CLT, arts. 59, 74 e 468, no que forem compatíveis.

Dúvidas que aparecem primeiro

Posso diminuir o salário porque a jornada será menor?

Não por causa dessa adequação. A emenda exige a preservação salarial, inclusive dos pisos.

As folgas precisam ser sábado e domingo?

Não necessariamente. Um dos dias é preferencialmente o domingo. A distribuição depende das regras da atividade e da escala validada, com atenção ao trabalho em domingos e feriados.

As duas folgas precisam ser consecutivas?

A emenda não estabelece essa obrigação como regra geral. Confira a norma coletiva e as regras específicas antes de definir o revezamento.

Posso pagar horas extras e manter a escala como está?

O pagamento de extras não substitui a obrigação de assegurar repouso e uma escala válida. Revise limites, frequência e fundamento de eventual prorrogação.

Sou pequena empresa. Posso esperar uma regra diferente?

A emenda permite futura lei complementar com medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte. Essa previsão, sozinha, não concede dispensa nem novo prazo.

Já tenho assessoria da BVC. Como começo?

Solicite o enquadramento da empresa e confira o alcance do contrato atual. Se houver atividade fora do escopo contratado, a BVC apresentará uma proposta específica antes de executá-la.

Base: EC 141/2026, arts. 1º, 2º e 5º. As respostas são gerais e não substituem a análise do contrato e da categoria.

Situações que exigem análise própria

12x36 e outros regimes diferenciados

Não presuma manutenção ou extinção automática. Analise a lei da atividade, a norma coletiva, os limites constitucionais e a forma de descanso. A EC permite disciplina legal de regimes diferenciados dentro dos limites que estabelece.

Compensação dos repousos

Excepcionalmente, acordo ou convenção coletiva pode organizar um regime que assegure, na média, dois dias de repouso semanal dentro do mês-calendário. Deve haver pelo menos um dia de repouso no período máximo de uma semana de trabalho. Não é autorização para ajuste unilateral.

Empregados com diploma superior e alta remuneração

O art. 8º prevê tratamento específico para diploma de nível superior somado a remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS. Há ressalvas, preservação do repouso e exclusão dos empregados públicos dessa regra. Confirme os requisitos, a norma coletiva e a situação real antes de alterar o controle de ponto.

Mão de obra em contratos com o poder público

O art. 9º prevê adequação da duração do trabalho vinculada ao aditamento para equilíbrio econômico-financeiro, com prazo máximo de um ano da publicação. Há regras para os empregados alocados e para aditamentos nos primeiros dois meses. O adiamento não pode ser estendido a toda a empresa sem examinar cada contrato.

Base: EC 141/2026, art. 1º (§§ 2º e 3º do art. 7º da Constituição) e arts. 8º e 9º. Essas situações precisam de parecer específico antes da implantação.

09 / CRONOGRAMA DE PREPARAÇÃO

Roteiro até dezembro

Este é um calendário recomendado de trabalho para a primeira etapa geral. As datas de organização abaixo são metas de gestão da BVC, e não novos prazos legais.

ATÉ 30/10/2026 | LEVANTAMENTO

Empresa e RH: entregar jornadas, ponto, normas coletivas e demanda por faixa de horário. Definir responsável interno.

ATÉ 13/11/2026 | DECISÃO

Empresa, jurídico e departamento pessoal: comparar cenários, custos e necessidade de negociação coletiva. Escolher o plano.

ATÉ 27/11/2026 | FORMALIZAÇÃO

Concluir documentos e tratativas necessárias. Ajustar ponto e folha. Preparar a comunicação da nova rotina.

ATÉ 11/12/2026 | TESTE E CONFERÊNCIA

Validar escalas de dezembro, férias e cobertura de fim de ano. Orientar gestores e corrigir divergências nos sistemas.

NA PRIMEIRA ETAPA DE DEZEMBRO | IMPLANTAÇÃO

Aplicar as regras cabíveis e acompanhar ponto, repousos e folha. Referência geral: 16/12/2026. Não deixar o projeto para a semana da virada.

Negociação coletiva, ausência de documentos ou regime específico podem exigir outro cronograma. A decisão sobre a escala deve ser concluída antes de seu uso.

Checklist de prontidão

Se uma resposta for “não” ou “não sei”, registre um responsável e uma data de solução. Esta lista organiza a conferência; não certifica conformidade por si só.

- ☐ Identificamos as jornadas e os descansos de todos os grupos de empregados.
- ☐ Confirmamos categoria, base territorial e normas coletivas aplicáveis.
- ☐ Separamos os regimes que precisam de análise específica.
- ☐ Mapeamos cobertura mínima, picos de demanda, férias e afastamentos.
- ☐ Comparamos cenários de escala e custo com a gestão e o departamento pessoal.
- ☐ Validamos os limites diários e semanais, os repousos e os intervalos.
- ☐ Concluímos a negociação coletiva necessária antes de usar a solução.
- ☐ Revisamos documentos, comunicados e procedimentos internos cabíveis.
- ☐ Configuramos e testamos os sistemas de ponto e folha.
- ☐ Orientamos empregados e gestores, inclusive sobre horas extras.
- ☐ Definimos quem acompanhará os primeiros fechamentos após a implantação.
- ☐ Incluímos a etapa de 40 horas de dezembro de 2027 no planejamento.

Para a primeira conversa com a BVC, informe: ramo de atividade, cidade, número aproximado de empregados, jornada atual e principal dificuldade de cobertura.

Como a BVC pode acompanhar

A BVC organiza a análise jurídica e o plano de transição junto à empresa, ao RH e ao departamento pessoal, considerando a operação e a categoria profissional.

Diagnóstico da situação atual

Enquadramento das jornadas, das normas coletivas e dos pontos que precisam de revisão. Entrega de prioridades e indicação das decisões que dependem da empresa.

Plano de adequação

Análise das alternativas de escala e do instrumento jurídico necessário, com cronograma e responsáveis. A avaliação de custos é construída com os dados da empresa e do departamento pessoal.

Formalização e implantação

Revisão dos documentos cabíveis, apoio à comunicação interna, orientação aos gestores e conferência jurídica dos ajustes de ponto e folha. Negociação coletiva, quando necessária, terá escopo próprio definido.

Acompanhamento da nova rotina

Revisão das primeiras ocorrências e ajustes de implantação dentro do período contratado. A empresa mantém a gestão diária da escala e o departamento pessoal executa a folha.

Para avaliar o acompanhamento da sua empresa, entre em contato com a BVC pelos canais habituais ou pelo site. Escopo e honorários são definidos em proposta individual.

Já é cliente de assessoria? O primeiro passo é verificar as entregas previstas no contrato vigente e a eventual necessidade de complemento.

BVC Advocacia Consultiva | Beatriz Vieira Costa | OAB/MG 241.090
www.bvcadvocacia.com.br | Atendimento a empresas em todo o Brasil.

Fontes e limites deste manual

Informações verificadas em 18 de outubro de 2026. Material informativo para empresas, gestores e RH, elaborado pela BVC Advocacia Consultiva.

Fonte principal

Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Texto oficial do Planalto, com referência à publicação no DOU de 16/10/2026, edição extra. Consulte os arts. 1º a 10, especialmente a transição e as regras específicas.

Ler a EC 141/2026 no Planalto

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm

Regras trabalhistas complementares

Consolidação das Leis do Trabalho: arts. 59 e 59-A (compensação e regimes), 66 e 67 (descansos), 71 (intervalos), 74 (registro de jornada) e 468 (alterações contratuais), conforme compatibilidade com a Constituição e o caso concreto.

Consultar a CLT no Planalto

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

O que precisa ser conferido em cada empresa

Norma coletiva, legislação da categoria, contratos, prática real da jornada e eventuais atos posteriores à data desta edição. A emenda admite novas regulamentações em pontos específicos; elas devem ser verificadas antes de uma decisão.

Como usar o material

Use o manual para levantar informações e organizar a adequação. Não altere uma escala especial apenas com base nos exemplos gerais. Este documento não constitui parecer individual nem garantia de ausência de passivo.

Canais institucionais da BVC

<https://www.bvcadvocacia.com.br/>

Edição 1.0 | 18/10/2026

Responsável: Beatriz Vieira Costa, OAB/MG 241.090. Conteúdo autoral BVC; a referência de divulgação não é fonte jurídica nem comprova o conteúdo de outro manual.