


FINDES
Conselho Temático de Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

04 de novembro de 2026

Ano 07 / Nº 702

Informe Estratégico – Fim da escala 6x1 – O que as empresas precisam fazer para se adequar à EC nº 141/2026

Resumo

A promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026 trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho ao reduzir gradualmente a jornada máxima semanal de 44 para 40 horas e garantir aos trabalhadores dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial. As novas regras exigirão das empresas a revisão de jornadas, escalas de trabalho, sistemas de compensação e instrumentos coletivos atualmente vigentes. O presente informe apresenta os principais impactos da nova norma, os cuidados que as empresas devem adotar e o papel da negociação coletiva na construção de soluções que assegurem a conformidade legal e a continuidade das operações durante o período de transição.

1 – O presente conteúdo possui **finalidade exclusivamente informativa** e foi elaborado com base na interpretação da Emenda Constitucional nº 141/2026 vigente nesta data. Em razão da recente alteração constitucional e da existência de temas que ainda demandam regulamentação infraconstitucional, negociação coletiva e consolidação de entendimento pelos órgãos administrativos e pelo Poder Judiciário, especialmente pela Justiça do Trabalho, as conclusões, orientações e análises aqui expostas **poderão ser objeto de revisão** em virtude de futuras alterações legislativas, constitucionais, regulamentares ou normativas, bem como da superveniência de decisões judiciais, precedentes vinculantes ou novos entendimentos jurisprudenciais que influenciem, direta ou indiretamente, o regime jurídico aplicável à duração, distribuição, compensação, prorrogação ou organização da jornada de trabalho, incluindo os limites semanais de trabalho e as regras de

transição previstas na referida Emenda Constitucional.

2 – O Congresso Nacional promulgou, em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141 que extingue a tradicional **escala de trabalho de seis dias de trabalho para um dia de descanso (6x1),** promovendo uma significativa alteração nas relações de trabalho.

A **nova regra** assegura aos trabalhadores **dois dias de repouso semanal remunerado,** sem redução salarial, e estabelece a **redução gradual** da jornada máxima semanal de trabalho, atualmente de 44 horas, para 40 horas. Importante ressaltar que as duas folgas, relativas ao repouso semanal remunerado, **poderão ser concedidas em dias não seguidos.**

3 – A **transição** ocorrerá em duas **etapas:**

- **dois meses** após a publicação da Emenda Constitucional, a jornada máxima passará para **42 horas semanais,** juntamente com a implementação dos **dois dias de descanso;**
- **após um ano** dessa primeira etapa, ou seja, **quatorze meses** depois da promulgação, o limite será reduzido para **40 horas semanais.**

Decorridos **dois meses** da publicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, as empresas deverão estar adequadas ao limite de **42 horas semanais** e à **nova sistemática de repouso semanal remunerado.**

Considerando que a Emenda foi publicada em **16 de outubro de 2026** e que o texto constitucional prevê a implementação da **primeira etapa da transição** após o decurso de 2 (dois) meses da publicação, a redução da jornada máxima semanal para **42 horas** passará a produzir efeitos em **16 de dezembro de 2026.**

A mudança exigirá das empresas a **revisão de seus modelos de organização do trabalho,** especialmente em atividades que tradicionalmente operam com escalas contínuas, como indústria, comércio, transporte, saúde, segurança privada, hotéis, restaurantes, supermercados e centrais de atendimento.

4 – Principais previsões da Emenda Constitucional nº 141:

A norma altera o artigo 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada máxima

semanal de trabalho de **44** para **40 horas,** mantendo o **limite de 8 horas diárias** e preservando integralmente os salários. Além disso, passa a garantir ao trabalhador **dois dias de repouso semanal remunerado,** sendo um deles preferencialmente aos domingos. A compensação de horários continua permitida mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A nova Emenda destaca **papel relevante da negociação coletiva** ao permitir que acordos coletivos e convenções estabeleçam regimes compensatórios e escalas diferenciadas, inclusive para atividades sujeitas a regimes especiais, desde que seja assegurada, na **média mensal,** a concessão de dois dias de repouso semanal remunerado e que nenhuma semana transcorra sem ao menos um dia de descanso. Também fica autorizada a criação, por lei, de **regras específicas** para determinados setores econômicos, desde que respeitados os limites constitucionais da jornada e do descanso semanal.

A redução da jornada **será implementada de forma gradual.** Dois meses após a publicação da emenda, a jornada máxima passará de 44 para 42 horas semanais. Um ano após essa primeira etapa, o limite será reduzido para 40 horas semanais. A alteração alcança os contratos de trabalho já existentes e deve ocorrer sem qualquer redução salarial, inclusive dos pisos salariais previstos em lei ou instrumentos coletivos.

As **cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis** com a nova disciplina constitucional perderão eficácia dois meses após a publicação da emenda.

Durante o período de transição para a nova jornada constitucional, acordos e convenções coletivas poderão estabelecer **formas de redistribuição da carga horária semanal** entre os dias efetivamente trabalhados. Na prática, isso permitirá que a redução da jornada semanal seja compensada por um maior número de horas trabalhadas em determinados dias, preservando a continuidade das operações empresariais e assegurando ao trabalhador os dois dias de repouso semanal previstos na Constituição.

No tocante ao **Microempreendedor individual (MEI)** e **micro e pequenas empresas,** lei complementar **estabelecerá medidas transitórias,** condicionadas à manutenção do nível de emprego, para mitigação dos impactos decorrentes das

mudanças trazidas pela EC 141/2026.

A Emenda também cria uma **regra especial** para **empregados** denominados de **"hipersuficientes",** ou seja, aqueles com **diploma de nível superior** que recebam **remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social** (salário a partir de R$ 21.188,85). Para esses trabalhadores, **não se aplicam as novas regras constitucionais** relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo se o empregador optar por adotá-las ou se houver previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva. Essa exceção não alcança empregados públicos.

5 – O **primeiro passo** para os empregadores é realizar um **diagnóstico interno da força de trabalho,** identificando quais setores utilizam escalas 6x1 ou jornadas próximas ao limite legal atual. Em seguida, será necessário revisar escalas, dimensionamento de equipes, banco de horas, sistemas de controle de jornada e custos operacionais decorrentes da necessidade de contratação de novos empregados ou redistribuição da mão de obra existente.

A **nova disciplina constitucional** não afasta a possibilidade de adoção de regimes de compensação de jornada nem a implementação de escalas diferenciadas de trabalho. Ao contrário, o novo texto constitucional preserva a **negociação coletiva** como instrumento fundamental de organização das relações de trabalho, desde que observados os limites constitucionais de duração do trabalho e assegurado, na forma da lei, o direito ao repouso semanal remunerado.

Nesse contexto, **convenções coletivas** e **acordos coletivos de trabalho** poderão estabelecer **modelos alternativos de distribuição da jornada,** compatíveis com as peculiaridades de cada setor econômico e com as necessidades operacionais das empresas. Durante o período de transição, a Emenda Constitucional nº 141/2026 autoriza que **instrumento coletivo** estabeleça **jornada de trabalho superior a oito horas** para **viabilizar a redistribuição das 42 horas semanais,** observado o repouso semanal remunerado previsto constitucionalmente.

Assim, **sem negociação coletiva,** permanece controvertida a distribuição das **42 horas** em apenas **cinco dias de trabalho,** pois isso implica **extrapolação das 8 horas diárias.**

Nesse cenário, ganha especial relevância a **atuação das empresas, dos sindicatos patronais e laborais** na construção de soluções negociadas que conciliem a proteção aos trabalhadores com a viabilidade econômica das empresas.

Caso necessário, **recomenda-se** que os empregadores iniciem desde já discussões com suas entidades sindicais para evitar insegurança jurídica e dificuldades operacionais quando as novas regras entrarem em vigor.

Entre as **medidas que podem ser objeto de negociação coletiva** estão:

- a criação de escalas específicas para atividades ininterruptas;
- a ampliação de sistemas de banco de horas;
- a definição de escalas de revezamento;
- a compensação semanal da jornada;
- a flexibilização dos dias de repouso, observadas as exigências legais;
- e mecanismos de transição gradativa para os setores mais impactados.

6 – Como **exemplos,** as cláusulas a seguir podem ser objeto de negociação coletiva:

6.1 – Cláusula de escala de revezamento: as empresas poderão adotar **escalas de trabalho diferenciadas,** inclusive **5x2** (cinco dias de trabalho por dois dias de descanso), **4x3** (quatro dias de trabalho por três dias de descanso), ou outras modalidades compatíveis com a atividade econômica, assegurado o mínimo constitucional de **dois dias de repouso semanal remunerado em média mensal,** e observados os limites máximos de jornada previstos na legislação.

Na **primeira fase de implementação** da jornada máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais, também poderá ser objeto de negociação coletiva a adequação do **regime de trabalho 12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), nos termos do artigo 59-A da CLT, visando assegurar sua harmonização com o novo modelo de duração do trabalho.

Exemplo: Uma indústria que atualmente opera com empregados em **escala 6x1** poderá adotar uma **escala 5x2.** Nesse caso, o empregado trabalhará cinco dias consecutivos e terá dois dias de descanso por semana. Para manter o funcionamento

da empresa durante todos os dias da semana, poderão ser criadas **equipes em revezamento,** de forma que os dias de folga não coincidam para todos os empregados.

Durante a fase de transição (42 horas semanais) – inciso I do artigo 6º da EC 141/2026:

A EC 141/2026 prevê uma etapa intermediária em que a jornada máxima será de **42 horas semanais.** Nesse período, uma **escala 5x2** pode ser organizada, por exemplo, da seguinte forma:

- **8h24min por dia**, durante 5 dias da semana (42 horas semanais).
- **2 dias** de descanso semanal remunerado (normalmente sábado e domingo, embora outras combinações sejam possíveis).

Tendo em vista que o artigo 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026 prevê, no período de transição, a possibilidade de ampliação da jornada diária de **8 horas** mediante **negociação coletiva** para viabilizar a redistribuição das **42 horas semanais,** entende-se que a adoção da jornada de **8h24min diários** em escala 5x2 **não deve ser implementada unilateralmente pelo empregador,** uma vez que implica extrapolação do limite ordinário de 8 horas de trabalho por dia. Nessa hipótese, a distribuição das 42 horas semanais em apenas cinco dias de trabalho exige amparo em **acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho**, como medida de segurança jurídica e de conformidade com o novo regime constitucional.

Após a fase de transição (40 horas semanais) – inciso II do artigo 6º da EC 141/2026:

A EC 141/2026 prevê que após o decurso do prazo do período de transição de 14 meses, depois da promulgação, a duração do trabalho normal não excederá a **40 horas semanais.** Com isso, a distribuição mais simples e juridicamente segura da escala **5x2** pode ser a seguinte:

- **8 horas** por dia, de segunda a sexta-feira;
- **40 horas** por semana;

▪ **2 dias** de descanso semanal remunerado (normalmente sábado e domingo, embora outras combinações sejam possíveis).

Outro exemplo seria uma indústria que adota a **escala 4x3,** na qual o empregado trabalha quatro dias consecutivos, com jornada diária maior, e usufrui três dias consecutivos de descanso, respeitando o limite semanal previsto em lei.

Durante a fase de transição (42 horas semanais):

Em uma escala **4x3**, o empregado trabalha apenas **4 dias por semana.** Para distribuir as 42 horas semanais nesses 4 dias, a jornada seria de **42 horas ÷ 4 dias = 10h30min por dia.**

Portanto, a jornada corresponderia a **10h30min diários**. Contudo, por ultrapassar de forma significativa o limite ordinário de **8 horas diárias,** sua implementação não pode ocorrer de forma automática, exigindo **previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho** que autorize a compensação e a ampliação da jornada diária, observados os limites legais e constitucionais aplicáveis.

Após a fase de transição (40 horas semanais):

Com a jornada máxima definitiva de **40 horas semanais,** a escala **4x3** resultaria em **40 horas ÷ 4 dias = 10 horas por dia.**

Nesse cenário, o empregado trabalharia **10 horas diárias durante 4 dias da semana**, com 3 dias de descanso. Como também há extrapolação das 8 horas diárias, a implementação do regime exigiria observância das regras de compensação de jornada aplicáveis e previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

6.2 – Cláusula coletiva de banco de horas: O § 2º do art. 59 da CLT prevê a possibilidade de **adoção de sistema de banco de horas** para compensação das horas excedentes à jornada normal de trabalho, desde que instituído por **acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.** Nessa hipótese, a compensação deverá ocorrer dentro do prazo estabelecido no instrumento coletivo, limitado ao **período máximo de um ano,** sempre em observância aos limites constitucionais de duração do trabalho. Importa destacar que a CLT também prevê, em seu § 5º do art. 59, a possibilidade de instituição de **banco de horas semestral** por **acordo**

individual escrito entre empregador e empregado, hipótese em que a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de **seis meses.**

Exemplo prático: Uma indústria de gelados verifica aumento expressivo das entregas no período de janeiro e fevereiro. Durante esse período, os empregados trabalham duas horas a mais em determinados dias. Em vez de receberem essas horas como extras, elas são registradas no banco de horas e posteriormente compensadas com saídas antecipadas, folgas ou dias de descanso adicionais durante os meses de menor movimento.

6.3 – Cláusula coletiva de transição operacional: Considerando os impactos decorrentes da redução da jornada semanal, as partes concordam que a implementação das novas escalas ocorrerá de forma gradativa durante o período de transição previsto na Emenda Constitucional, mediante cronograma definido pela empresa e comunicado aos empregados.

Exemplo: Uma indústria que atualmente utiliza a jornada de 44 horas semanais poderá estabelecer, em negociação coletiva, um cronograma de adaptação. Nos primeiros seis meses reduziria a jornada para 42 horas semanais mediante redistribuição dos horários. Em etapa posterior, poderia contratar novos empregados ou reorganizar os turnos para atingir o limite definitivo de 40 horas semanais, evitando impactos abruptos na produção.

6.4 – Cláusula coletiva de turnos de revezamento: As empresas que operem em regime contínuo poderão instituir turnos fixos ou alternados de revezamento para garantir a continuidade das operações, assegurando-se o repouso semanal previsto na Constituição Federal.

Exemplo: Mediante negociação coletiva, uma empresa do setor metalúrgico que opera 24 horas por dia poderá organizar três turmas de empregados: **Turno A:** 6h às 14h; **Turno B:** 14h às 22h; **Turno C:** 22h às 6h. As equipes se alternariam periodicamente entre os horários, garantindo a continuidade da produção sem interrupções e assegurando os repousos previstos constitucionalmente.

Outro exemplo é um hospital que mantém equipes distintas para os períodos diurno, noturno e finais de semana, mediante sistema de revezamento previamente definido em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

6.5 – Cláusula coletiva de compensação semanal: Poderá haver redistribuição da jornada semanal entre os dias efetivamente trabalhados, sem pagamento de horas extras, desde que respeitados os limites legais e convencionais aplicáveis.

Exemplo: Uma empresa administrativa que exerce suas atividades exclusivamente de **segunda a sexta-feira** poderá distribuir a jornada semanal de **42 horas** em **5 dias de trabalho** de **8h24min** cada, desde que observadas as regras aplicáveis ao regime de compensação. Da mesma forma, uma empresa do setor comercial poderá, mediante negociação coletiva, adotar outra forma de distribuição da jornada, como **4 dias de 9 horas** e **1 dia de 6 horas,** totalizando **42 horas semanais,** sem a geração de horas extras, desde que respeitados os limites legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

6.6 – Cláusula coletiva de revisão econômica e operacional: As partes comprometem-se a reavaliar os efeitos da nova jornada após determinado período de vigência, visando ajustes que preservem tanto os postos de trabalho quanto a competitividade das empresas.

Exemplo: Um conjunto de indústrias implementa a nova jornada e, seis meses depois, sindicato patronal e sindicato profissional reúnem-se para avaliar os resultados. Verifica-se aumento significativo da necessidade de contratações nas indústrias que funcionam até altas horas. Diante disso, as partes ajustam a convenção coletiva para ampliar mecanismos de banco de horas e flexibilizar determinados horários de entrada e saída, preservando o nível de emprego e a continuidade do atendimento ao público.

Outro exemplo seria uma indústria que constata queda de produtividade em determinado setor após a redução da jornada. Em nova negociação coletiva, são ajustadas escalas de revezamento e programas de compensação para equilibrar produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores.

7 – Como se pode observar, a tendência é que as **negociações coletivas** passem a tratar com maior profundidade da **organização da jornada de trabalho,** tornando-se fundamental que as empresas participem ativamente das negociações sindicais para construir modelos compatíveis com suas necessidades operacionais, especialmente nos setores que dependem de funcionamento contínuo ou

atendimento ao público em horários estendidos.

8 – Exemplos de cláusulas para adequação à EC nº 141/2026.

A seguir, são apresentados **exemplos de cláusulas** que poderão servir de referência para as **negociações coletivas** destinadas à adequação das jornadas, escalas de trabalho, turnos de revezamento, sistemas de compensação e repousos semanais remunerados às novas regras introduzidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026.

CLÁUSULA XX – JORNADA DE 42 HORAS SEMANAIS

Em conformidade com a Emenda Constitucional nº 141/2026, a partir de 16/12/2026, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos por este Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais durante o período de transição constitucional, sem redução salarial.

Parágrafo primeiro – A jornada semanal poderá ser distribuída entre os dias efetivamente trabalhados de acordo com as necessidades operacionais da empresa, observados os limites constitucionais, legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo segundo – Para fins de adequação à jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas prevista na Emenda Constitucional nº 141/2026, fica autorizada a compensação de horários, podendo a jornada diária ultrapassar o limite ordinário de 8 (oito) horas, exclusivamente para viabilizar a redistribuição da carga horária semanal, sem caracterização de trabalho extraordinário, desde que respeitados os períodos mínimos de descanso, os intervalos legais e os demais limites de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Parágrafo terceiro – A presente cláusula disciplina exclusivamente a duração e a distribuição da jornada normal de trabalho, não constituindo impedimento à realização de horas extraordinárias ou à adoção de regimes de compensação legal ou convencionalmente autorizados.

Parágrafo quarto – A distribuição da jornada prevista nesta cláusula não implicará redução salarial e observará o direito do empregado ao repouso semanal remunerado nos termos da Constituição Federal e da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo quinto – As empresas poderão adotar escalas de trabalho, sistemas de compensação de jornada e regimes de revezamento compatíveis com suas

necessidades operacionais, desde que assegurados os limites máximos de duração do trabalho, a concessão dos repousos semanais remunerados e as demais disposições legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo sexto – A aplicação desta cláusula tem por finalidade viabilizar a transição para o novo regime constitucional de jornada de trabalho, preservando a continuidade das atividades empresariais, a manutenção dos empregos e a segurança jurídica das relações de trabalho.

Parágrafo sétimo – Será assegurado ao empregado o direito a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, observado o disposto na Emenda Constitucional nº 141/2026, admitida a adoção de regime compensatório que assegure, na média do mês-calendário, o equivalente a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana, garantida a concessão de pelo menos 1 (um) dia de descanso em cada período máximo de 7 (sete) dias.

Parágrafo oitavo – Na hipótese de superveniência de alteração legislativa, constitucional, regulamentar, convencional ou de decisão judicial com efeito vinculante que modifique, direta ou indiretamente, as regras relativas à duração, distribuição, compensação ou organização da jornada de trabalho, inclusive quanto aos limites semanais de trabalho e períodos de transição legalmente previstos, ficará automaticamente autorizada a adequação deste regime às novas disposições normativas aplicáveis, independentemente de aditivo contratual, prevalecendo a norma superveniente sobre o disposto nesta cláusula em tudo o que com ela for incompatível.

CLÁUSULA XX – ESCALAS DE REVEZAMENTO E REGIMES DIFERENCIADOS DE JORNADA

Com fundamento nos arts. 7º, XIII, XIV e XV, da Constituição Federal, na legislação trabalhista vigente e nas disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão instituir sistemas de escalas de trabalho, revezamento e compensação de jornada compatíveis com suas necessidades operacionais, observadas as peculiaridades da atividade econômica, a continuidade dos serviços, a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como os limites legais e constitucionais aplicáveis. Durante o

período de transição estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026, as escalas e regimes de trabalho previstos nesta cláusula deverão observar a jornada semanal máxima de 42 (quarenta e duas) horas, ressalvadas as hipóteses de prorrogação e compensação regularmente autorizadas pela legislação, pela Constituição Federal e por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro – Poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes modalidades de escala:

a) 5x2, consistente em cinco dias consecutivos de trabalho seguidos de dois dias de descanso;

b) 4x3, consistente em quatro dias consecutivos de trabalho seguidos de três dias de descanso;

c) 12x36, consistente em doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso;

d) outras escalas ou regimes de compensação de jornada compatíveis com a organização do trabalho e com as necessidades operacionais da empresa.

Na hipótese da alínea “c”, a escala 12x36 será considerada válida e compatível com os limites constitucionais de duração do trabalho em razão da compensação inerente ao próprio regime, observadas as disposições legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo segundo – As escalas previstas nesta cláusula poderão envolver distribuição diferenciada da jornada diária de trabalho, inclusive mediante compensação de horários, desde que observados os limites de duração do trabalho previstos na Constituição Federal, especialmente a jornada semanal máxima de 42 (quarenta e duas) horas durante o período de transição estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026, bem como os demais limites legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo terceiro – Independentemente da escala adotada, deverá ser assegurado ao trabalhador o direito a dois dias de repouso semanal remunerado, em média mensal, observado o disposto na Emenda Constitucional nº 141/2026 e nas demais normas aplicáveis.

Parágrafo quarto – A adoção de escalas diferenciadas não afasta a obrigação de assegurar, na média do mês-calendário, dois dias de repouso semanal remunerado e, em nenhuma hipótese, poderá resultar em semana integral sem a fruição de ao menos um dia de descanso.

Parágrafo quinto – A adoção, alteração ou substituição de escalas de trabalho previstas nesta cláusula poderá ser implementada mediante comunicação prévia aos empregados afetados, respeitadas as disposições específicas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo sexto – A utilização das escalas e regimes de compensação previstos nesta cláusula não ensejará o pagamento de horas extras em razão da compensação da jornada nela estabelecida, desde que respeitados os limites constitucionais, legais e convencionais aplicáveis, inclusive a duração semanal máxima de 42 (quarenta e duas) horas durante o período de transição previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, ressalvadas as hipóteses de prestação de serviços além dos limites compensados ou de descumprimento do regime de compensação adotado.

Parágrafo sétimo – Permanecem assegurados os intervalos intrajornada e interjornada, os descansos especiais previstos em lei, as normas de saúde e segurança do trabalho e os demais direitos trabalhistas não expressamente modificados por esta cláusula.

Parágrafo oitavo – As partes reconhecem que as escalas, os regimes de revezamento e os sistemas de compensação previstos nesta cláusula constituem instrumentos legítimos de organização do trabalho e de adequação operacional das empresas às disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026, observados os princípios da proteção à saúde do trabalhador, da segurança jurídica, da valorização da negociação coletiva e da preservação do emprego.

CLÁUSULA XX – REGIME DE TRABALHO EM ESCALA 12X36

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão adotar o regime de trabalho em escala 12x36, consistente em 12 (doze) horas consecutivas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observadas as disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026, as normas de saúde e

segurança do trabalho e as demais condições previstas nesta Convenção.

Parágrafo primeiro – O regime de escala 12x36 poderá ser adotado para empregados que exerçam atividades compatíveis com essa modalidade de organização da jornada, inclusive em setores que operem de forma contínua, ininterrupta ou em regime de revezamento.

Parágrafo segundo – A adoção da escala 12x36 não caracterizará trabalho extraordinário relativamente às horas compreendidas na jornada pactuada, observadas as disposições legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo terceiro – Permanecem assegurados aos empregados submetidos ao regime previsto nesta cláusula os intervalos intrajornada, os descansos interjornadas, os adicionais legais e convencionais, bem como os demais direitos trabalhistas previstos na legislação e nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quarto – Em conformidade com o § 2º do art. 7º da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 141/2026, a adoção da escala 12x36 será considerada compatível com a garantia do repouso semanal remunerado, desde que assegure, na média do mês-calendário, o equivalente a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana, garantida a concessão de pelo menos 1 (um) dia de descanso em cada período máximo de 7 (sete) dias.

Parágrafo quinto – As empresas poderão organizar escalas fixas ou sistemas de revezamento em regime 12x36, observadas as necessidades operacionais da atividade econômica, desde que respeitados os limites constitucionais, legais e convencionais de duração do trabalho e de descanso.

Parágrafo sexto – As partes reconhecem que a escala 12x36 constitui instrumento legítimo de organização do trabalho, apto a compatibilizar a continuidade das atividades empresariais com as disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026, preservando a saúde, a segurança e os períodos de descanso dos trabalhadores.

CLÁUSULA XX – BANCO DE HORAS

Nos termos do § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica autorizada a adoção de sistema de banco de horas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de compensação das horas

excedentes à jornada normal de trabalho, observadas as condições previstas nesta cláusula e os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

Parágrafo primeiro – As horas trabalhadas além da jornada normal poderão ser lançadas em crédito no banco de horas, para posterior compensação mediante redução da jornada, concessão de folgas ou ampliação dos períodos de descanso, de acordo com as necessidades operacionais da empresa e a programação previamente ajustada com o empregado.

Parágrafo segundo – A compensação das horas creditadas deverá ocorrer no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados da data de sua prestação, observando-se o período de vigência desta Convenção Coletiva ou outro prazo inferior que venha a ser definido pela empresa.

Parágrafo terceiro – A compensação das horas acumuladas poderá ocorrer por meio da redução da jornada diária, concessão de folgas individuais ou coletivas, prolongamento de repousos semanais, emendas de feriados ou outras formas de compensação legalmente admitidas.

Parágrafo quarto – As horas não compensadas no prazo estabelecido no parágrafo segundo serão quitadas como horas extraordinárias, com os adicionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho ou, na sua ausência, aqueles previstos na legislação vigente.

Parágrafo quinto – A prestação de horas extraordinárias e sua respectiva compensação por meio do banco de horas deverão observar os limites máximos de jornada previstos na Constituição Federal, na legislação trabalhista e nas normas de saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo sexto – A empresa manterá controle individualizado das horas creditadas e debitadas no banco de horas, facultando ao empregado o acesso periódico ao respectivo saldo.

Parágrafo sétimo – A utilização do banco de horas instituído por esta Convenção Coletiva não descaracteriza os regimes de compensação de jornada ou as escalas de trabalho adotadas pela empresa, inclusive os regimes de revezamento, observadas as disposições legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo oitavo – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da compensação integral das horas registradas, será observado o disposto no art. 59 da CLT e na legislação vigente, efetuando-se a quitação dos saldos credores existentes em favor do empregado juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo nono – As partes reconhecem que o sistema de banco de horas previsto nesta cláusula constitui instrumento de flexibilização e organização da jornada de trabalho, destinado à adequação das necessidades produtivas das empresas e à preservação dos empregos, sem prejuízo da proteção à saúde, segurança e descanso dos trabalhadores.

CLÁUSULA XX – TRANSIÇÃO OPERACIONAL PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS NOVAS JORNADAS E ESCALAS DE TRABALHO

Considerando as alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026, especialmente a redução gradual da duração máxima semanal do trabalho e a ampliação do repouso semanal remunerado, as partes convenentes reconhecem a necessidade de adaptação operacional das empresas e estabelecem que a implementação das novas jornadas, escalas de trabalho e regimes de compensação ocorrerá de forma progressiva durante o período de transição previsto na referida Emenda Constitucional.

Parágrafo primeiro – A implementação das novas escalas e jornadas poderá ser realizada gradativamente pelas empresas, de acordo com suas necessidades operacionais, produtivas, econômicas e organizacionais, observados os prazos de transição estabelecidos na legislação aplicável.

Parágrafo segundo – Para fins de adequação às novas regras constitucionais, as empresas poderão elaborar cronograma próprio de implantação das medidas necessárias à reorganização da jornada de trabalho, inclusive quanto à adoção de escalas diferenciadas, regimes de compensação, banco de horas, turnos de revezamento e redimensionamento de equipes.

Parágrafo terceiro – O cronograma de implementação deverá ser comunicado aos trabalhadores afetados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, ressalvadas situações excepcionais decorrentes de necessidades operacionais devidamente justificadas.

Parágrafo quarto – Durante o período de transição, poderão coexistir diferentes regimes de jornada e escalas de trabalho na empresa, desde que observados os direitos adquiridos, as condições mais benéficas eventualmente praticadas e os limites legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo quinto – A empresa poderá promover alterações de horários, inclusive a ampliação da duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida na Emenda Constitucional nº 141/2026, turnos e escalas necessárias à adequação ao novo regime constitucional, observando-se a razoabilidade, a continuidade da atividade econômica e a preservação das condições de saúde, segurança e descanso dos trabalhadores.

Parágrafo sexto – As alterações implementadas com fundamento nesta cláusula não caracterizarão alteração contratual lesiva quando destinadas exclusivamente à adequação da empresa às disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026, desde que respeitados os limites legais e preservada a remuneração do empregado.

Parágrafo sétimo – As partes reconhecem que o período de transição tem por finalidade permitir a adaptação gradual das empresas às novas exigências constitucionais, preservando a competitividade dos negócios, a manutenção dos postos de trabalho e a continuidade das atividades empresariais.

CLÁUSULA XX - TURNOS DE REVEZAMENTO E CONTINUIDADE OPERACIONAL

Considerando a necessidade de manutenção da continuidade das atividades empresariais, especialmente nos estabelecimentos que operam em regime ininterrupto, contínuo ou com demanda permanente de produção, atendimento, logística, armazenamento, manutenção ou suporte operacional, fica facultado às empresas instituir turnos fixos ou alternados de revezamento, observadas as disposições legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo primeiro – Os turnos de revezamento poderão ser organizados em escalas fixas ou rotativas, com alternância de horários, dias de trabalho e períodos de descanso, de forma a assegurar a continuidade das operações e a adequada distribuição da jornada entre os trabalhadores.

Parágrafo segundo – As empresas poderão adotar sistemas de revezamento envolvendo turnos diurnos, noturnos ou mistos, bem como estabelecer escalas diferenciadas compatíveis com a natureza da atividade econômica desenvolvida e com as exigências operacionais do empreendimento.

Parágrafo terceiro – A definição dos horários, turnos e escalas de revezamento será de competência da empresa, que poderá ajustá-los sempre que necessário para atender às necessidades operacionais, produtivas, tecnológicas, sazonais ou de mercado, observados os limites legais e os direitos assegurados aos trabalhadores.

Parágrafo quarto – Independentemente da modalidade de turno adotada, será assegurado aos empregados o repouso semanal remunerado na forma prevista pela Constituição Federal, inclusive o mínimo de dois dias de descanso semanal remunerado dentro do mês-calendário, admitidos os regimes compensatórios autorizados em lei ou em norma coletiva.

Parágrafo quinto – A adoção de turnos de revezamento poderá ocorrer em conjunto com sistemas de compensação de jornada, banco de horas, escalas diferenciadas ou outros regimes de trabalho previstos nesta Convenção Coletiva, desde que observados os limites máximos de duração do trabalho e os períodos mínimos de descanso legalmente assegurados.

Parágrafo sexto – Sempre que houver alteração permanente dos turnos ou escalas de revezamento, os trabalhadores abrangidos serão previamente comunicados pela empresa, com antecedência razoável, salvo situações excepcionais decorrentes de necessidades operacionais urgentes.

Parágrafo sétimo – As partes reconhecem que os turnos de revezamento constituem instrumento legítimo de organização do trabalho, destinado a assegurar a continuidade das atividades empresariais, a manutenção dos postos de trabalho, a eficiência operacional e a adequada prestação de serviços, preservando-se a saúde, a segurança e os períodos de descanso dos trabalhadores.

Parágrafo oitavo – A adoção dos regimes previstos nesta cláusula não caracterizará irregularidade na organização da jornada de trabalho nem implicará pagamento de horas extraordinárias, desde que observados os limites legais, constitucionais e convencionais e que eventual extrapolação da jornada seja regularmente

compensada ou remunerada na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA XX - COMPENSAÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO DA JORNADA SEMANAL

Com fundamento no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e nas disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica autorizada a redistribuição da jornada semanal de trabalho entre os dias efetivamente laborados, com a finalidade de adequar a organização do trabalho às necessidades operacionais das empresas e às escalas de trabalho adotadas, sem que isso implique, por si só, o pagamento de horas extras.

Parágrafo primeiro – A jornada semanal poderá ser distribuída de forma desigual entre os dias de trabalho, inclusive mediante ampliação da jornada diária e correspondente redução ou supressão da jornada em outros dias da mesma semana, desde que observados os limites legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo segundo – A compensação de horários prevista nesta cláusula não caracterizará trabalho extraordinário quando destinada exclusivamente à redistribuição da carga horária semanal contratada, respeitados os limites máximos de jornada e os períodos mínimos de descanso previstos na legislação.

Parágrafo terceiro – A redistribuição da jornada poderá ser utilizada em quaisquer escalas de trabalho adotadas pela empresa, inclusive nos regimes de revezamento, escalas diferenciadas, sistemas de compensação de jornada e demais modalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo quarto – A empresa poderá definir a forma de distribuição da jornada semanal em razão de suas necessidades operacionais, produtivas, técnicas, comerciais ou administrativas, observadas as disposições desta Convenção Coletiva e a prévia comunicação aos empregados abrangidos.

Parágrafo quinto – A adoção do regime de compensação semanal previsto nesta cláusula não afasta a incidência de horas extras sobre o tempo efetivamente trabalhado que exceder os limites legais ou convencionais aplicáveis, nem prejudica o direito aos intervalos intrajornada, interjornada e aos repousos semanais remunerados.

Parágrafo sexto – As partes reconhecem que a compensação e redistribuição da jornada semanal constituem instrumento legítimo de flexibilização da duração do trabalho, destinado a permitir a adequada organização das atividades empresariais, a manutenção dos empregos e a adaptação das empresas às necessidades operacionais e às alterações legislativas supervenientes.

Parágrafo sétimo – A aplicação desta cláusula observará, em qualquer hipótese, a proteção à saúde, à segurança e ao descanso dos trabalhadores, bem como os princípios da razoabilidade e da boa-fé nas relações de trabalho.

CLÁUSULA XX - REVISÃO ECONÔMICA E OPERACIONAL DAS NOVAS JORNADAS

Considerando as alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026 e os impactos decorrentes da redução da jornada semanal de trabalho, as entidades convenentes comprometem-se a acompanhar os efeitos econômicos, sociais, produtivos e operacionais da implementação das novas jornadas, escalas de trabalho e regimes de compensação previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo primeiro – As partes realizarão avaliação conjunta dos efeitos da aplicação das novas regras de jornada após 12 (doze) meses de sua implementação, ou em prazo diverso que venha a ser definido de comum acordo, com o objetivo de verificar seus impactos sobre a produtividade, os custos operacionais, a geração e manutenção de empregos, a saúde e segurança dos trabalhadores e a competitividade das empresas.

Parágrafo segundo – A revisão prevista nesta cláusula poderá considerar, entre outros aspectos:

a) a necessidade de adequação das escalas de trabalho;

b) os reflexos econômicos decorrentes da redução da jornada semanal;

c) os impactos sobre a organização da produção e da prestação de serviços;

d) os índices de emprego, absenteísmo, rotatividade e horas extras;

e) os efeitos das novas jornadas sobre a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores;

f) a competitividade das empresas e a sustentabilidade das atividades econômicas abrangidas por esta Convenção.

Parágrafo terceiro – Constatada a necessidade de ajustes, as entidades convenentes comprometem-se a promover negociações coletivas destinadas ao aperfeiçoamento das disposições convencionais relativas à jornada de trabalho, escalas de revezamento, sistemas de compensação, banco de horas e demais mecanismos de organização do trabalho.

Parágrafo quarto – Os estudos, levantamentos e informações produzidos durante o período de acompanhamento poderão ser utilizados como subsídio para futuras negociações coletivas, buscando conciliar a valorização do trabalho, a preservação dos postos de emprego, o crescimento econômico e a competitividade das empresas.

Parágrafo quinto – As partes reconhecem que a revisão periódica das condições convencionadas constitui instrumento de diálogo social e de aperfeiçoamento das relações coletivas de trabalho, visando assegurar o equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores, a sustentabilidade das empresas e a adaptação do setor às alterações legislativas e constitucionais supervenientes.

Observação: Para atender à lógica da Emenda Constitucional nº 141/2026, a cláusula deverá assegurar que, na média mensal, o empregado usufrua de dois dias de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA XX - REGIME COMPENSATÓRIO DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Em conformidade com a Emenda Constitucional nº 141/2026, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva poderão adotar regime compensatório de repouso semanal remunerado, de forma a assegurar, na média do mês-calendário, o equivalente a dois dias de repouso semanal remunerado por semana, observadas as necessidades operacionais da atividade econômica e os limites legais de duração do trabalho.

Parágrafo primeiro – Fica autorizada a adoção de escala em que, em uma determinada semana, o empregado usufrua de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, e, na semana subsequente, usufrua de 1 (um) dia de repouso semanal

remunerado, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês-calendário e seja assegurada, ao final do período de apuração, a média equivalente a dois dias de repouso semanal remunerado por semana.

Parágrafo segundo – O regime previsto nesta cláusula não caracteriza supressão de repouso semanal remunerado, constituindo mera redistribuição dos dias de descanso dentro do mês, nos termos autorizados pela norma constitucional e por esta Convenção Coletiva.

Parágrafo terceiro – Em nenhuma hipótese o empregado poderá permanecer mais de 6 (seis) dias consecutivos de trabalho sem a concessão de pelo menos 1 (um) dia de descanso, observadas as normas de saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo quarto – As empresas deverão divulgar previamente as escalas de trabalho e de descanso, garantindo transparência e previsibilidade quanto aos períodos de repouso dos empregados.

Parágrafo quinto – A adoção do regime previsto nesta cláusula não implicará pagamento de horas extras ou qualquer outro adicional decorrente exclusivamente da redistribuição dos dias de descanso, desde que observadas as jornadas convencionadas e os limites legais e constitucionais de duração do trabalho.

CLÁUSULA XX. – DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregados pertencentes à categoria econômica representada pelo Sindicato terão sua jornada de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, podendo ser avençado diferentemente entre as empresas e seus empregados em razão da natureza do trabalho, preservado o número máximo de 5 (cinco) dias e 42 (quarenta de duas) horas de duração do trabalho.

CLÁUSULA XX – DO HORÁRIO DE TRABALHO

Durante o período de transição previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, o horário normal de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho será de 8h24min (oito horas e vinte e quatro minutos) diários, de segunda a sexta-feira, perfazendo o total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sem redução salarial.

Parágrafo primeiro – A jornada diária estabelecida nesta cláusula decorre da

redistribuição da duração semanal do trabalho prevista na Emenda Constitucional nº 141/2026, constituindo regime de compensação de jornada ajustado por negociação coletiva, não gerando o pagamento de horas extraordinárias relativamente aos 24 (vinte e quatro) minutos excedentes à oitava hora diária.

Parágrafo segundo – Permanecem assegurados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação, bem como os repousos semanais remunerados estabelecidos na Constituição Federal e na Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo terceiro – A jornada prevista nesta cláusula poderá ser ajustada para atender às necessidades operacionais da empresa, mediante adoção de escalas ou sistemas de compensação legalmente admitidos, desde que respeitados os limites constitucionais, legais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo quarto – Ficam assegurados aos empregados 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, observadas as regras constitucionais e convencionais aplicáveis, admitida a compensação prevista em norma coletiva que assegure, na média do mês-calendário, o equivalente a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana.

CLÁUSULA XX – DURAÇÃO DO TRABALHO

Em conformidade com a Emenda Constitucional nº 141/2026, a jornada normal de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho será de até 42 (quarenta e duas) horas semanais durante o período de transição constitucional, sem redução salarial.

Parágrafo primeiro – A jornada semanal poderá ser distribuída de segunda a sexta-feira ou conforme a escala de trabalho adotada pela empresa, observadas as necessidades operacionais da atividade econômica e os limites legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo segundo – Para fins de adequação à duração semanal de 42 (quarenta e duas) horas, fica autorizada a compensação de horários, podendo a jornada diária exceder o limite ordinário de 8 (oito) horas, exclusivamente para viabilizar a redistribuição da carga horária semanal prevista nesta cláusula, sem caracterização de horas extraordinárias, desde que observados os intervalos legais, os períodos

mínimos de descanso e as normas de saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo terceiro – A adoção da jornada prevista nesta cláusula não implicará redução da remuneração dos empregados, permanecendo assegurados todos os direitos previstos na legislação, nesta Convenção Coletiva de Trabalho e nos contratos individuais de trabalho.

Parágrafo quarto – Será assegurado ao empregado o direito a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, na forma prevista pela Emenda Constitucional nº 141/2026, admitida a adoção de regime compensatório que assegure, na média do mês-calendário, o equivalente a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana, garantida a concessão de pelo menos 1 (um) dia de descanso em cada período máximo de 7 (sete) dias consecutivos de trabalho.

Parágrafo quinto – As empresas poderão adotar sistemas de compensação de jornada, escalas de revezamento e demais modalidades de organização do trabalho compatíveis com suas necessidades operacionais, desde que respeitados os limites de duração do trabalho e de repouso previstos na Constituição Federal, na legislação trabalhista e nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA XX – JORNADA SEMANAL E TURNOS DE TRABALHO

Em conformidade com a Emenda Constitucional nº 141/2026, fica estabelecida a duração máxima da jornada normal de trabalho em 42 (quarenta e duas) horas semanais durante o período de transição constitucional, sem qualquer redução salarial.

Parágrafo primeiro – A redução da jornada semanal não implicará alteração ou supressão dos turnos de trabalho atualmente praticados pelas empresas, facultada a adequação dos horários, escalas de trabalho, sistemas de compensação e regimes de revezamento às necessidades operacionais de cada estabelecimento, observados os limites legais, constitucionais e convencionais aplicáveis.

Parágrafo segundo – Para fins de cumprimento da jornada semanal prevista nesta cláusula, admite-se a redistribuição da carga horária semanal entre os dias efetivamente trabalhados, inclusive mediante compensação de horários prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as normas de saúde e segurança

do trabalho e os períodos mínimos de descanso legalmente assegurados.

Parágrafo terceiro – Fica assegurado aos empregados o direito a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, nos termos da Emenda Constitucional nº 141/2026, admitida a adoção de regime compensatório previsto em norma coletiva que assegure, na média do mês-calendário, o equivalente a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana, garantida a concessão de pelo menos 1 (um) dia de descanso em cada período máximo de 7 (sete) dias de trabalho.

Parágrafo quarto – Concluído o período de transição previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, a jornada semanal será automaticamente ajustada ao limite constitucional de 40 (quarenta) horas semanais, mantidas as condições salariais dos empregados e observadas as disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho.

9 – Diante desse novo cenário, a **principal recomendação** aos empresários é adotar uma **postura preventiva e estratégica.** Empresas que deixarem para promover as adequações apenas quando as novas regras já estiverem em vigor poderão enfrentar dificuldades operacionais, aumento de custos, necessidade de contratações emergenciais, passivos trabalhistas e insegurança jurídica na gestão das jornadas de trabalho.

Nesse contexto, é fundamental que as empresas realizem, desde já, uma revisão abrangente dos instrumentos coletivos vigentes, verificando se convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho contêm cláusulas relativas à jornada, escalas de trabalho, compensação de horas, banco de horas ou repouso semanal remunerado incompatíveis com a EC nº 141/2026, uma vez que tais disposições perderão eficácia dois meses após a publicação da Emenda.

Também é recomendável a realização de um **diagnóstico interno da organização do trabalho,** com a revisão das escalas atualmente praticadas, o dimensionamento das equipes, a análise dos impactos financeiros e operacionais e a identificação dos setores mais sensíveis à redução da jornada semanal e à ampliação do repouso semanal remunerado.

A participação ativa das empresas nas negociações coletivas será igualmente fundamental para a construção de soluções que conciliem as novas exigências

constitucionais com as necessidades operacionais de cada atividade econômica, proporcionando maior segurança jurídica e flexibilidade na organização do trabalho.

Além disso, as empresas devem **avaliar,** entre outros aspectos, a necessidade de contratação de mão de obra adicional, a revisão dos quadros de turnos e escalas de revezamento, os possíveis impactos sobre os custos com horas extras, a adequação dos sistemas de controle e registro de jornada, os reflexos em contratos de terceirização e prestação de serviços, a necessidade de celebração ou revisão de acordos e convenções coletivas, a reestruturação das atuais escalas 6x1, a compatibilidade dos bancos de horas vigentes com o novo regime constitucional e os impactos econômicos e operacionais sobre atividades que dependam de funcionamento contínuo ou ininterrupto.

A **preparação antecipada** permitirá que as empresas realizem a transição de forma gradual, segura e planejada, reduzindo riscos trabalhistas, preservando a continuidade das operações e aumentando a previsibilidade dos custos decorrentes da implementação das novas regras constitucionais.

Importante

🔍 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio