PIXMÍDIA

GUIA PRÁTICO · FIM DA ESCALA 6X1

Da 6x1 à 5x2

Como RH e Comunicação Interna podem explicar a nova jornada a todos os colaboradores, do escritório ao chão de loja, antes de 16 de dezembro.

16/12/2026
início da nova regra

5 semanas
de plano de comunicação

FAQ, roteiros
e modelos prontos

ANTES DE COMEÇAR

A mudança é na lei. O sucesso depende da comunicação.

A Emenda Constitucional 141/2026 acaba com a escala 6x1. A partir de 16 de dezembro, ninguém trabalha mais de 42 horas por semana e todos têm dois dias de descanso, sem redução de salário. Em 2027, o limite cai para 40 horas.

O RH e o jurídico vão cuidar de escalas, contratos e acordos. Mas a pergunta que vai chegar primeiro, no corredor, no WhatsApp e na fila do ponto, é outra: **"o que muda para mim?"**. Se a empresa não responder rápido e com clareza, a rádio corredor responde por ela.

Este guia não toma partido sobre a mudança. Ele existe para ajudar a sua empresa a atravessar a transição com menos ruído, menos boato e mais confiança.

01 O que muda, e quando

02 Por que é um desafio de comunicação

03 Os 6 riscos de comunicar mal

04 O plano de 5 semanas

05 Mensagens por público e canais

06 Kit do líder

07 Perguntas frequentes

08 Modelos prontos e checklist final

> **Importante:** este material é um guia de comunicação, não uma orientação jurídica. Informações atualizadas em 9 de novembro de 2026. A implementação ainda está sendo discutida no STF e no Congresso; confirme cada decisão com o jurídico ou um advogado trabalhista.

O ESSENCIAL

A transição em cinco números

16/12 de 2026 é o dia em que a nova regra começa a valer. A escala 6x1 deixa de ser permitida.

42h é o novo limite semanal de jornada a partir de 16/12/2026. Hoje, são 44 horas.

2 dias de descanso remunerado por semana passam a ser obrigatórios.

40h é o limite final, a partir de 16/12/2027. A transição tem duas etapas.

R$ 0 de redução salarial. A emenda proíbe cortar salário por causa da nova jornada.

Duas etapas, um ano de transição

16 OUT 2026

Emenda promulgada

O Congresso promulga a EC 141/2026. Começa a contagem para a primeira etapa.

16 DEZ 2026 · ETAPA 1

Fim da 6x1: até 42 horas e duas folgas

Jornada máxima de 42 horas semanais e dois dias de descanso. Cláusulas de acordos coletivos sobre jornada e descanso que contrariem a nova regra deixam de valer.

DURANTE A TRANSIÇÃO

Flexibilidade negociada

Por acordo ou convenção coletiva, a jornada diária pode ser ampliada para distribuir as 42 horas, e as folgas podem ser compensadas no mês (média de duas por semana, ao menos uma por semana). Em contratos com o poder público, a redução vale após o aditamento do contrato ou, no máximo, em 16/10/2027.

16 DEZ 2027 · ETAPA 2

Limite final de 40 horas

Escalas que cabem em 42 horas, mas não em 40 (como algumas 12x36 noturnas), precisam ser revistas até aqui.

O que já é certo

- A escala 6x1 acaba em 16/12/2026
- Limite de 42h agora e 40h em dez/2027
- Dois dias de descanso por semana, um deles de preferência no domingo
- Sem redução de salário, inclusive dos pisos
- Quem já trabalha até 40h não tem a jornada reduzida
- Não muda para servidores públicos; regras de controle de jornada não valem para quem tem diploma superior e ganha 2,5x o teto do INSS ou mais (o repouso é mantido)

O que ainda pode mudar

- Pedidos de adiamento no STF (ADI 8041, da CNC, e pedido da CNI). Até 9/11, sem liminar
- Audiência de conciliação no STF sobre a implementação
- PEC de ajuste sobre acordos coletivos, em discussão no Senado
- Lei complementar com regras de adaptação para MEI, micro e pequenas empresas

Quem mais será afetado é quem a comunicação menos alcança

Segundo o Ministério do Trabalho, cerca de 14,9 milhões de pessoas, um terço dos trabalhadores com jornada identificada, estão hoje na escala 6x1. A maioria está no comércio, nos serviços, na indústria e na logística: colaboradores da operação, que não têm e-mail corporativo nem ficam em frente a um computador.

O Raio-X da Comunicação Interna 2026, pesquisa da Pix Mídia com 156 profissionais de RH e CI, mostra que essa é justamente a parte da empresa que a comunicação interna tem mais dificuldade de alcançar:

59% não oferecem boa experiência no celular. Nas empresas 100% presenciais, 44% só têm canais acessíveis pelo computador.

62% dependem do WhatsApp como canal principal ou único, sem registro oficial e com mensagens que se perdem.

22% dizem que a rádio corredor é o maior desafio cultural: o boato chega antes da informação oficial.

77% dizem que a liderança aparece raramente ou nunca nos canais. E é ao líder direto que o colaborador vai perguntar.

> **Em resumo:** uma mudança que mexe com rotina, folga e renda vai chegar ao público mais difícil de alcançar, por canais que a empresa não controla bem, em poucas semanas. É por isso que vale ter um plano.

03 · OS RISCOS DE COMUNICAR MAL

As 6 situações que mais geram ruído

Mudanças de jornada mexem com três coisas que importam muito para as pessoas: dinheiro, tempo livre e justiça. Os riscos abaixo aparecem em quase toda transição.

"Vão cortar meu salário."

A emenda proíbe a redução, mas o medo aparece mesmo assim. **Responda antes que perguntem**, no primeiro comunicado.

"E minhas horas extras?"

Quem depende de hora extra para fechar o mês vai fazer contas. **Explique a política da empresa** com exemplos concretos.

"Por que a escala dele é diferente da minha?"

Cada área pode ter um desenho diferente. **Explique o critério**, não só o resultado, para evitar sensação de injustiça.

"Eu gostava da minha escala."

Nem todos verão a mudança como positiva. **Ouça e registre** as objeções; não trate como resistência a ser vencida.

O líder não sabe responder

Se o gestor improvisa, cada equipe recebe uma versão. **Prepare os líderes antes** do anúncio geral.

A notícia muda no meio do caminho

STF e Congresso ainda podem mexer em detalhes. **Diga o que é certo e o que ainda pode mudar**, e atualize com data.

> **Regra de ouro:** nenhum colaborador deve saber da mudança da própria escala por um colega, por um grupo de WhatsApp ou pela imprensa antes de ouvir da empresa.

Do aviso à virada, semana a semana

Um calendário pensado para quem começa agora. A sequência importa mais que as datas: líderes primeiro, anúncio depois, e sempre o mesmo dia em todos os canais.

SEMANA 1

Preparar

10 a 16 de novembro

- Formar um comitê de transição: RH, jurídico, operações e comunicação
- Mapear quem está em 6x1 hoje, por área, unidade e turno
- Mapear por qual canal cada público é alcançado de verdade
- Definir um porta-voz e um único canal oficial de referência
- Publicar um aviso curto: "a empresa está se preparando e vai informar cada equipe até [data]"

Entrega: Mapa de públicos e canais, e primeiro aviso publicado

SEMANA 2

Preparar os líderes

17 a 23 de novembro

- Fechar as novas escalas por área, com o jurídico
- Reunir os gestores antes de qualquer anúncio geral
- Entregar o kit do líder: roteiro, FAQ e o que não dizer (páginas 11 e 12)
- Criar um canal de dúvidas dos gestores para o RH, com resposta em 24h

Entrega: 100% dos líderes treinados antes do anúncio

SEMANA 3

Anunciar

24 a 30 de novembro

- Comunicado oficial em todos os canais no mesmo dia
- Vídeo curto da diretoria: o que muda, por quê, e o que não muda
- Conversa de cada líder com a equipe nas 48h seguintes
- Nova escala individual entregue a cada colaborador, por escrito

Entrega: Cada colaborador sabe a própria escala

SEMANA 4

Tirar dúvidas

1 a 7 de dezembro

- Publicar o FAQ com as perguntas que realmente chegaram
- Plantões de dúvidas por turno, inclusive noite e fim de semana
- Repetir a mensagem nas telas e murais dos pontos de passagem
- Medir: quem confirmou a leitura? Quais áreas ainda têm dúvidas?

Entrega: Dúvidas mapeadas e respondidas publicamente

SEMANA 5

Virada

8 a 16 de dezembro

- Lembrete nos dias 14, 15 e 16: "a partir de quarta, 16/12, sua escala é..."
- Líderes presentes no primeiro turno da nova escala
- Canal de ocorrências: quem teve problema com ponto, folga ou transporte

Entrega: Primeira semana sem surpresas

DEPOIS

Acompanhar até 2027

dez/2026 a dez/2027

- Pesquisa rápida 30 dias depois: clareza, satisfação e problemas
- Comunicar ajustes e decisões do STF ou do Congresso, sempre com data
- Planejar desde já a segunda etapa: 40 horas em 16/12/2027

Entrega: Transição avaliada e etapa 2 planejada

> **Começou atrasado?** Junte as semanas 1 e 2 e não pule a preparação dos líderes. Anunciar sem que o gestor saiba responder é o caminho mais curto para o boato.

05 · MENSAGENS POR PÚBLICO

Uma mudança, seis conversas diferentes

A informação de base é a mesma, mas cada público chega com uma pergunta diferente. Comece pela pergunta dele, não pela regra.

Público	O que ele quer saber	Mensagem-chave	Canais
Operação em 6x1	"Qual vai ser minha nova escala? Meu salário muda? Quando folgo?"	Sua escala muda em 16/12, você terá duas folgas por semana e seu salário não diminui.	Líder direto, telas e murais, WhatsApp oficial, escala impressa
Líderes e supervisores	"Como vou cobrir os turnos? O que respondo para a equipe?"	Você é o principal canal da mudança. Aqui estão o roteiro, as respostas e a quem recorrer.	Reunião presencial, kit do líder, canal direto com o RH
Administrativo	"Isso muda alguma coisa para mim?"	Se você já trabalha 40h em 5x2, nada muda. Entenda o que muda para os colegas da operação.	E-mail, intranet, reunião geral
Escalas especiais (12x36, plantões, turnos)	"Minha escala continua valendo?"	Sua escala está sendo revisada e você receberá a resposta até [data].	Líder direto e comunicado individual
Terceirizados	"A regra vale para mim também?"	Sim. A prestadora informa a nova escala. Em contratos com o poder público, a redução pode valer só após o aditamento (até 16/10/2027).	Alinhamento com a prestadora, telas nos pontos de passagem
Sindicato e representantes	"Como fica o acordo coletivo?"	Diálogo aberto: as cláusulas de jornada e descanso serão revistas em conjunto.	Reunião formal conduzida pelo RH e pelo jurídico

Adapte os públicos à sua empresa. Em redes com muitas unidades, vale separar também por loja ou fábrica.

O que vai em cada canal

Nenhum canal sozinho alcança todo mundo. Use cada um para o que ele faz melhor e garanta que todos apontem para a mesma fonte oficial.

	Líder direto	E-mail / intranet	WhatsApp oficial	Telas / TV corporativa	Mural físico	RH individual
Comunicado oficial registro e referência	○	●	●	○	○	
Nova escala individual dado pessoal	●					●
Vídeo da diretoria o porquê e o tom		●	○	●	○	
Lembretes de datas repetição	○		○	●	●	
FAQ atualizado dúvidas e mudanças	○	●	○	○	○	
Dúvidas individuais escuta	●					●

● canal principal ○ canal de apoio

A regra dos três toques

Toda informação crítica (data, nova escala, onde tirar dúvidas) deve chegar a cada colaborador por pelo menos **três caminhos diferentes**: o líder, um canal digital e um canal físico no local de trabalho. Na operação, telas e murais nos pontos de passagem (entrada, refeitório, vestiário, ponto) alcançam quem não lê e-mail nem grupo.

> **WhatsApp com cuidado:** use listas e grupos oficiais, com administrador do RH. Escala individual não vai para grupo: é dado pessoal e deve ser entregue de forma individual.

A conversa de 5 minutos com a equipe

O líder direto é a pessoa em quem o colaborador mais confia para entender o que muda. Dê a ele um roteiro simples, para ser usado nas 48 horas depois do anúncio oficial.

1 — 1 min

Abra com o que muda para eles

Comece pelo impacto, não pela lei.
"A partir de 16 de dezembro, todo mundo aqui passa a ter duas folgas por semana. Vou explicar como fica a escala do nosso time."

2 — 1 min

Diga o que não muda

Tire o medo da frente logo no começo.
"Ninguém vai ter o salário reduzido por causa disso. Isso está na lei."

3 — 2 min

Mostre a nova escala

Leve a escala impressa ou na tela. Mostre um exemplo de semana.
"O turno da manhã vai folgar sábado e domingo; o da tarde, domingo e segunda. Cada um recebe a sua por escrito."

4 — 1 min

Abra para perguntas

Anote tudo. O que você não souber, não invente.
"Essa eu não sei responder agora. Vou levar para o RH e trago a resposta até [dia]."

Evite dizer

- "Foi o governo que inventou isso, não tem o que fazer."
- "Acho que o salário não muda..."
- "Depois a gente vê como fica."
- Opiniões pessoais sobre a lei ou sobre política

Prefira

- "A empresa está se organizando para cumprir a nova regra."
- "O salário não diminui. Isso está garantido."
- "Sua escala nova sai até [data], por escrito."
- "Não sei, mas vou descobrir e te respondo até [dia]."

07 · PERGUNTAS FREQUENTES

As 9 perguntas que vão chegar, com respostas prontas

Complete os trechos [em destaque] com as regras da sua empresa e valide com o jurídico antes de publicar.

P. Meu salário vai diminuir?

Não. A Emenda Constitucional 141/2026 proíbe a redução de salário por causa da redução da jornada.

P. A partir de quando muda?

A nova regra vale a partir de 16 de dezembro de 2026. Sua nova escala começa em [data] e você vai recebê-la por escrito até [data].

P. Vou ter duas folgas por semana?

Sim. Todo mundo passa a ter dois dias de descanso por semana. Uma delas será, de preferência, no domingo. No seu caso, as folgas serão em [dias ou critério de rodízio].

P. Vou trabalhar mais horas por dia?

Até dezembro de 2027 o limite semanal é de 42 horas. Se houver acordo ou convenção coletiva, a jornada diária pode ficar um pouco maior para distribuir essas horas em cinco dias. No seu caso: [horário de entrada e saída].

P. E as horas extras?

Horas trabalhadas além da jornada continuam sendo pagas como hora extra ou compensadas conforme a política da empresa: [regra de horas extras e banco de horas].

P. Minha escala é 12x36. Muda alguma coisa?

As escalas especiais estão sendo revisadas pelo RH e pelo jurídico. Você recebe a resposta até [data].

P. Li que o STF pode adiar a mudança. É verdade?

Existem pedidos de adiamento no STF, mas até agora a data de 16/12 está mantida. Se algo mudar, a empresa avisa pelo [canal oficial].

P. E se eu preferir a escala antiga?

A escala 6x1 deixa de ser permitida por lei. Se a nova escala criar um problema para você (transporte, estudo, cuidado com filhos), fale com [líder ou RH] para buscarmos uma solução.

P. Onde tiro minhas dúvidas?

Com seu líder direto ou pelo [canal de dúvidas]. As respostas para as perguntas mais comuns ficam em [local do FAQ].

Três textos para adaptar

1. Comunicado oficial

e-mail, intranet, mural · versão completa

ASSUNTO: NOVA JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DE 16 DE DEZEMBRO

A partir de 16 de dezembro de 2026, passa a valer a nova regra de jornada de trabalho no Brasil (Emenda Constitucional 141/2026). Para você, isso significa:

- **Duas folgas por semana** para todos os colaboradores
- **Jornada de até 42 horas semanais** (40 horas a partir de dezembro de 2027)
- **Nenhuma redução de salário**

Cada colaborador vai receber a sua nova escala por escrito até [data]. Seu líder vai conversar com a equipe nos próximos dias. Dúvidas: [canal de dúvidas]. Respostas às perguntas mais comuns: [local do FAQ].

2. Mensagem curta

WhatsApp oficial, telas, cards · até 280 caracteres

📅 A partir de 16/12, todo mundo tem **2 folgas por semana** e **seu salário não muda**. Sua nova escala chega até [data] com seu líder. Dúvidas? [canal]

3. Roteiro de vídeo da diretoria

celular na vertical · 60 a 90 segundos

- **Abertura (10 s):** "Quero falar com você sobre uma mudança importante na nossa rotina."
- **O que muda (20 s):** duas folgas, nova escala, a partir de 16 de dezembro.
- **O que não muda (10 s):** "Seu salário não diminui."
- **Como vamos fazer (20 s):** líderes preparados, escala por escrito, canal de dúvidas.
- **Fechamento (10 s):** "Sabemos que mudança de rotina mexe com a vida de cada um. Conte com a gente."

08 · CHECKLIST FINAL

Sua empresa está pronta para 16 de dezembro?

Use esta lista na reunião semanal do comitê de transição. Cada item sem marca é um ponto onde o boato pode chegar antes da empresa.

- [ ] Sabemos quem está em escala 6x1 hoje, por área e turno
- [ ] O jurídico validou as novas escalas e as cláusulas coletivas
- [ ] Existe um canal oficial e um porta-voz definidos
- [ ] Todos os líderes receberam o kit e foram treinados
- [ ] O anúncio sai no mesmo dia em todos os canais
- [ ] A operação recebe a informação por pelo menos 3 caminhos
- [ ] Cada colaborador recebeu a nova escala por escrito
- [ ] O FAQ está publicado e é atualizado com as dúvidas reais
- [ ] Há plantão de dúvidas em todos os turnos
- [ ] Medimos quem leu e confirmou o recebimento
- [ ] Temos um plano para comunicar mudanças do STF ou do Congresso
- [ ] A etapa de 40 horas (dez/2027) já está no calendário

Como saber se a comunicação funcionou

100%
dos colaboradores com a nova escala confirmada antes de 16/12

90%+
dizem na pesquisa de 30 dias que entenderam o que mudou

↓
queda semana a semana no volume de dúvidas repetidas

Metas sugeridas como referência. Ajuste à realidade da sua empresa.

FONTES

Referências

As informações sobre a Emenda Constitucional 141/2026 foram conferidas em 9 de novembro de 2026 no texto oficial da emenda [1], na tramitação no Senado [2] e na Agência Senado [3], e complementadas pela cobertura de imprensa e por análises jurídicas:

[1] Emenda Constitucional nº 141, de 2026: texto original (Legislação Informatizada, Câmara dos Deputados). DOU Edição Extra de 16/10/2026, Seção 1, p. 2
https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2026/emendaconstitucional-141-16-outubro-2026-800062-publicacaooriginal-181622-pl.html

[2] Senado Federal: tramitação da PEC 221/2019
https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/174386

[3] Senado Notícias: Congresso promulga o fim da escala 6x1 (16/10/2026)
https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/10/16/congresso-promulga-o-fim-da-escala-6x1-e-aposentadoria-de-agentes-de-saude

[4] Jornal Grande Bahia: EC 141 reduz jornada para 40 horas, garante duas folgas e abre transição até 2027
https://jornalgrandebahia.com.br/2026/11/fim-da-escala-6x1-entra-na-constituicao-ec-141-reduz-jornada-para-40-horas-garante-duas-folgas-e-abre-transicao-ate-2027/

[5] CNN Brasil: Fim da escala 6x1 vira disputa no STF sob pressão do comércio e indústria
https://www.cnnbrasil.com.br/politica/fim-da-escala-6x1-vira-disputa-no-stf-sob-pressao-do-comercio-e-industria/

[6] ND+: "Não está em negociação": Dino mantém fim da escala 6x1 em dezembro
https://ndmais.com.br/politica/flavio-dino-stf-comercioa-escala-6x1/

[7] Migalhas: Fim da escala 6x1, revisão de jornadas, custos e acordos coletivos
https://www.migalhas.com.br/depeso/467905/fim-da-escala-6x1-revisao-de-jornadas-custos-e-acordos-coletivos

[8] Conjur: O que acontece com as escalas de plantão negociadas pelos sindicatos (06/11/2026)
https://conjur.com.br/2026-nov-06/fim-da-6x1-o-que-acontece-com-as-escalas-de-plantao-negociadas-pelos-sindicatos/

[9] Pix Mídia: Raio-X da Comunicação Interna 2026 (156 profissionais de RH e CI)
pixmidia.com.br

> **Aviso:** este guia trata da comunicação da mudança e não substitui orientação jurídica. A implementação da emenda ainda é discutida no STF e no Congresso, e detalhes podem mudar. Confira o texto oficial da EC 141/2026 no Diário Oficial da União e valide as decisões de escala, jornada e acordos coletivos com o jurídico da empresa ou um advogado trabalhista.

PIXMÍDIA

Sua mensagem precisa chegar a quem não está no e-mail.

A Pix Mídia ajuda empresas a levar a comunicação interna a todos os colaboradores, do escritório ao chão de loja e de fábrica, com canais que alcançam a operação e mostram quem recebeu cada mensagem.

Fale com um especialista · pixmidia.com.br

Sobre este guia

Material produzido pela Pix Mídia para apoiar RH e Comunicação Interna na transição da escala 6x1 para a 5x2. Os dados de canais e liderança vêm do Raio-X da Comunicação Interna 2026, pesquisa online com 156 profissionais de RH e CI (dez/2025 a out/2026, amostra voluntária e não probabilística). As informações legais refletem o cenário em 9 de novembro de 2026. Pode ser compartilhado livremente, citando a fonte.