Escalume
GESTÃO DE ESCALAS

GUIA DO GESTOR · REVISÃO EM 18/10/2026

Fim da escala 6x1: datas da EC 141/2026 e como preparar sua equipe

Entenda a passagem de 44 para 42 e 40 horas, os dois dias de descanso e os cuidados com plantões. Exemplos simples, fontes oficiais e um roteiro para começar.

EC 141/2026 publicada em 16/10/2026.

Regra geral: 42 horas e dois repousos semanais a partir de **16/12/2026**; 40 horas a partir de **16/12/2027**. Confira as exceções e a base coletiva antes de aplicar. Ler a Emenda oficial.

Conteúdo educativo da Escalume. Não substitui a conferência do contrato, da categoria, da convenção coletiva e das situações individuais por profissional habilitado.

Abrir o simulador gratuito da Escalume

Encontre sua dúvida

1. Qual proposta foi aprovada? . . . 3

2. Quando as novas regras começam? . . . 3

3. O que não cabe em uma regra única de 5x2? . . . 4

4. Como preparar uma escala, começando do zero . . . 5

5. Exemplos explicados passo a passo . . . 5

6. Plantonistas e escala 12x36 . . . 7

7. Mulheres, pessoas com deficiência, cotas e outras situações . . . 7

8. Checklist antes de publicar a próxima escala . . . 9

9. Fontes e limites desta edição . . . 10

Consulte as fontes oficiais nos links ao longo do guia. Os exemplos são fictícios e explicam a conta; não substituem o enquadramento da empresa e a revisão do instrumento coletivo.

1. Qual proposta foi aprovada?

A **PEC 221/2019**, de autoria do deputado Reginaldo Lopes, altera o art. 7º da Constituição. O Senado aprovou o texto em **14 de outubro de 2026**, em dois turnos: **75 votos favoráveis e 1 contrário em cada turno**. Não são 150 senadores diferentes. A proposta foi promulgada como **Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026**, publicada na edição extra do DOU da mesma data. Emenda constitucional não depende de sanção presidencial.

Na Câmara, em 27/05/2026, o resultado foi 472 votos a 22 no primeiro turno e 461 a 19 no segundo. A redação final publicada da EC 141/2026 é a base desta revisão; o autógrafo continua como fonte do histórico legislativo. A proposta original e outras PECs falavam em 36 horas ou quatro dias: **essas não são as regras do texto aprovado aqui**.

40h	2 dias	Salário
Teto semanal ao final da transição	Repouso semanal remunerado, com exceção coletiva delimitada	Sem redução por causa desta mudança, inclusive pisos

O limite normal diário continua sendo 8 horas, ressalvadas compensações e regimes admitidos. Um dos dias de repouso deve ser preferencialmente no domingo; isso não obriga toda empresa a fechar aos sábados e domingos.

Fontes: votação no Senado, votação na Câmara e autógrafo, arts. 1º e 2º.

2. Quando as novas regras começam?

A publicação foi confirmada em **16/10/2026**. Os arts. 3º, 6º e 10 contam **meses a partir da publicação**, não da votação. A contagem abaixo aplica esses prazos ao calendário; não troca dois meses por 60 dias.

1. **16/10/2026 - publicação da EC 141/2026**
   Entrada em vigor dos demais dispositivos, observadas as transições específicas. Não significa passagem imediata para 40 horas nem dois repousos já em outubro.
2. **16/12/2026 - 42 horas e dois repousos semanais**
   Dois meses depois da publicação, a jornada normal passa ao teto geral de 42 horas semanais e começa a regra dos dois repousos remunerados. Cláusulas coletivas incompatíveis deixam de produzir efeitos. Para distribuir 42 horas em cinco dias, a ampliação diária exige a base coletiva do art. 7º.
3. **16/12/2027 - teto geral de 40 horas**
   Um ano depois do primeiro marco, ou 14 meses depois da publicação, aplica-se o teto geral de 40 horas semanais, preservando salário e pisos.

Na revisão de 18/10/2026: os novos marcos de 42 e 40 horas ainda são futuros. A referência geral anterior de até 44 horas não é um limite universal de todas as categorias. Contrato mais favorável e regras especiais continuam exigindo conferência.

Quem já trabalha até 40 horas: não tem redução proporcional automática por esta Emenda; o novo repouso continua relevante. Uma escala de 36 horas distribuída em seis dias não fica automaticamente adequada por ter poucas horas.

Base: EC 141/2026, arts. 3º, 4º, 6º, 7º e 10. Os contratos públicos específicos do art. 9º têm tratamento próprio, explicado a seguir. Datas não dispensam analisar vínculo, instrumento coletivo e exceções.

3. O que não cabe em uma regra única de 5x2?

Compensação de repouso por negociação coletiva

O novo § 2º do art. 7º permite, excepcionalmente, que acordo ou convenção coletiva organize os repousos para alcançar a média de dois dias por semana dentro do mês-calendário. Pelo menos um dia deve ser usufruído no período máximo de uma semana de trabalho. Não é autorização para o gestor guardar todas as folgas para o fim do mês nem para substituir o acordo coletivo por uma caixa de confirmação no aplicativo.

Diploma superior e remuneração elevada

O art. 8º prevê tratamento específico para empregado que reúna **as duas condições**: diploma de nível superior e remuneração mensal de pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS. Para quem se enquadra, o artigo afasta as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em ACT/CCT; os repousos continuam protegidos. Não se aplica a empregados públicos. Diploma sozinho, cargo de gerente ou salário isolado não comprovam o enquadramento. Não automatizamos essa exceção.

Contratos com a administração pública

O art. 9º trata de contratos já vigentes na publicação, com emprego direto de mão de obra e sujeitos aos regimes ali especificados. A redução da duração depende de aditamento para equilíbrio econômico-financeiro, no máximo até **16/10/2027** (um ano da publicação); alcança os empregados alocados na execução desses contratos a partir da formalização do aditamento ou, mesmo sem ele, ao término do prazo. Há regra própria para aditamentos nos primeiros dois meses. Isso **não é dispensa geral para toda empresa prestadora de serviço nem para todo servidor**. Confira o instrumento, seus empregados e a vigência dos repousos separadamente.

MEI, microempresa e empresa de pequeno porte

O art. 5º autoriza futura lei complementar a estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de emprego. Não concede automaticamente isenção, prazo extra ou redução de salário.

Base: autógrafo, arts. 1º (§§ 2º e 3º), 5º, 8º e 9º. Regimes profissionais e estatutários precisam de conferência própria.

4. Como preparar uma escala, começando do zero

1. **Liste a necessidade da operação.** Escreva dias de abertura, horários e quantas pessoas precisam estar presentes em cada faixa. Inclua pausas e cobertura de ausências.
2. **Identifique a regra de cada contrato.** Separe vínculo CLT, aprendiz, estágio, regime público e trabalho autônomo real. Consulte categoria, localidade, jornada contratada, CCT/ACT e restrições ocupacionais aplicáveis.
3. **Escolha o período e o marco correto.** Uma escala anterior à mudança e outra após o início dos repousos não usam necessariamente as mesmas referências. Não reduza salário nem aumente jornada menor já contratada apenas para chegar ao teto.
4. **Reserve os descansos antes de preencher os turnos.** Organize domingos e feriados conforme a regra aplicável. Verifique o fim da semana anterior e o início da próxima: a virada de segunda-feira não reinicia o descanso do corpo.
5. **Conte trabalho efetivo.** Das 9h às 18h com uma hora de intervalo são 8 horas de trabalho, não 9. Confira intervalos, descanso entre jornadas, horas noturnas e deslocamentos entre unidades quando aplicável.
6. **Confira pessoa por pessoa e depois a cobertura.** Uma planilha pode fechar 40 horas e deixar a loja sem ninguém no almoço. Verifique conflitos, substituições e os dois lados de cada troca.
7. **Revise antes de publicar e guarde o histórico.** Ajuste parâmetros somente após validar a regra. Na Escalume, publique os trabalhos e acompanhe a ciência da equipe. Ciência de um alerta não torna uma situação irregular permitida.

5. Exemplos explicados passo a passo

São exemplos fictícios para aprender a calcular. Não representam uma convenção coletiva nem substituem o enquadramento da sua empresa.

Exemplo A · De 44 horas para 40 horas em cinco dias

1. Ana trabalhava 7h20 em seis dias: 440 minutos × 6 = 2.640 minutos = 44h.
2. No cenário de 40h, divida 2.400 minutos por cinco dias: 480 minutos = 8h por dia.
3. Uma distribuição possível é segunda a sexta, das 9h às 18h, com uma hora de intervalo; sábado e domingo destinados ao descanso, se compatível com a operação e a regra aplicável.
4. Confira cobertura, descansos, contrato e salário preservado antes de aplicar.

Exemplo B · Por que 42 horas em cinco dias dão 8h24?

1. 42 × 60 = 2.520 minutos por semana.
2. 2.520 ÷ 5 = 504 minutos por dia = 8h24.
3. Das 9h às 18h24 com uma hora de intervalo resulta em 8h24 efetivas.
4. Como supera 8 horas normais diárias, a distribuição transitória exige a base coletiva prevista no art. 7º do texto aprovado. A conta sozinha não autoriza trabalhar mais.
5. Sem essa base, não copie a escala. Consulte a categoria para uma distribuição válida; cinco dias de 8h somam 40h, não 42h.

Exemplo C · A loja abre todos os dias

1. Defina primeiro os descansos de cada pessoa. Dois dias de repouso não significam que toda a equipe precisa folgar nos mesmos dias.
2. Monte grupos com descansos alternados e verifique o domingo de cada pessoa segundo sua categoria e proteções aplicáveis.
3. Para um único posto coberto 10h por dia durante sete dias, são 70 horas de cobertura. 70 ÷ 40 = 1,75: duas pessoas são apenas um mínimo aritmético de capacidade.
4. Esse número não garante escala viável: pausas, sobreposição, feriados, férias, faltas e limites individuais podem exigir mais cobertura. Confira as faixas no planejador antes de contratar ou publicar.

Exemplo D · Jornada de 30 horas já existente

1. Bruno já tem contrato de 30h semanais. A nova referência de 40h não autoriza elevá-lo para 40h.
2. Se as 30h estavam distribuídas em seis dias, confira a adaptação do repouso.
3. Cinco dias de 6h mantêm 30h; a distribuição e os intervalos precisam respeitar o contrato e a categoria.
4. Não aplique uma redução proporcional automática nem invente uma carga nova: o art. 4º afasta redução proporcional automática de jornadas até 40h.

Salário, hora extra e divisor mensal

Preservar salário não significa que o valor de cada hora deva cair. Para calcular extras e adicional noturno, confirme com a folha o divisor e a base aplicáveis. Não altere 220 para 210 ou 200 automaticamente porque selecionou um cenário no simulador. As ferramentas financeiras da Escalume estimam valores informados; não apuram folha, reflexos ou todo banco de horas.

6. Plantonistas e escala 12x36

“Plantonista” descreve uma forma de organizar o trabalho, não uma exceção universal. Confira vínculo, profissão, ACT/CCT e eventual lei específica.

A CLT, art. 59-A, prevê 12 horas seguidas por 36 de descanso, por acordo individual escrito, ACT ou CCT, observados ou indenizados os intervalos. O texto aprovado da PEC não reescreve esse artigo nem estabelece uma conversão automática para 12x48. Ele altera o teto constitucional e admite regras diferenciadas dentro dos limites que estabelece.

O cuidado com a média de 42 horas

1. Em um ciclo idealizado, considere sete plantões de 12 horas efetivamente computadas em 14 dias.
2. 7 × 12 = 84h. Dividindo por duas semanas, a média é 42h; uma semana pode ter quatro plantões (48h) e a outra três (36h).
3. No cenário de teto de 40h, 84h em duas semanas não vira automaticamente 80h. A diferença aritmética é 4h.
4. Não retire quatro horas de um plantão nem acrescente folga arbitrária como se isso resolvesse a legislação. A forma de compensação, período de apuração, repousos, horas noturnas e instrumentos válidos exigem revisão.
5. Depois dessa revisão, registre parâmetros e turnos compatíveis e teste o ciclo completo, não apenas uma semana escolhida.

A possibilidade coletiva de média mensal dos **repousos** não é, por si só, uma autorização irrestrita para fazer média mensal das **horas**. Também não confunda a PEC com o PL 1838/2026, que tem tramitação própria.

Turnos ininterruptos de revezamento continuam exigindo análise do art. 7º, XIV, da Constituição (referência de 6h, salvo negociação coletiva). Servidores estatutários e categorias com jornadas próprias não devem receber a regra CLT comum por simples analogia. Base: autógrafo art. 1º; Constituição art. 7º, XIV; CLT art. 59-A.

7. Mulheres, pessoas com deficiência, cotas e outras situações

O texto aprovado não cria jornadas diferentes por raça, etnia, identidade de gênero ou condição de cotista. Ele também não elimina proteções anteriores. Antes de distribuir os turnos, confira o contrato, a categoria e as necessidades individuais documentadas. Base: autógrafo da PEC 221/2019.

Mulheres: atenção aos domingos

A CLT prevê revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical das mulheres. Essa proteção é anterior à PEC e aparece na jurisprudência do TST. Duas folgas em outros dias não resolvem automaticamente a obrigação relativa ao domingo. Fontes: CLT, art. 386, e Protocolos do TST, página 56.

Exemplo: dois domingos seguidos de trabalho

1. Abra duas semanas consecutivas da escala de Ana.
2. Confira o revezamento dominical aplicável. Se os dois domingos trabalhados o desrespeitam, reorganize a folga e a cobertura.
3. Revise também horas e descansos de quem cobrirá. Não transfira o problema para outra pessoa.

Gestação e amamentação

Gestantes e lactantes não devem ser alocadas em atividades insalubres. A decisão do STF na ADI 5938 retirou a exigência de atestado como condição para esse afastamento. Não confunda isso com proibição de qualquer trabalho. Entenda a decisão no STF.

Para amamentação, a CLT assegura dois descansos especiais de 30 minutos durante a jornada até os seis meses da criança, inclusive adoção; há possibilidade de extensão por saúde da criança. Os horários são definidos em acordo individual. CLT, art. 396.

Exemplo: organizar as pausas sem deixar o posto descoberto

1. RH verifica o período aplicável e combina os horários com a trabalhadora.
2. O gestor reserva cobertura para as duas pausas; não as transforma em horas a compensar.
3. Na escala compartilhada, registra somente a indisponibilidade necessária, sem divulgar documentos de saúde.

Deficiência e responsabilidades de cuidado

Ser pessoa com deficiência ou trabalhador reabilitado não gera, por esta PEC, jornada automática de quatro ou seis horas. Acessibilidade, adaptação razoável e necessidades individuais continuam essenciais. Lei Brasileira de Inclusão, arts. 34 e 37.

- **Adaptação individual:** identifique a necessidade com RH e saúde ocupacional, formalize o limite aplicável e depois organize a cobertura. Não presuma a mesma restrição para todas as pessoas com a mesma deficiência.
- **Parentalidade no emprego privado:** a Lei 14.457 prevê prioridades para teletrabalho compatível e medidas de flexibilização em situações específicas. Não promete metade da jornada com salário integral para todo cuidador. Arts. 7º, 8º e 14.
- **Serviço público:** existem regras próprias de horário especial para deficiência e dependentes, com requisitos. Lei 8.112, art. 98, STF Tema 1097 e TST Tema 138, empregado público com filho com TEA. Não aplicar automaticamente a toda empresa privada.

Aprendizes, adolescentes e estagiários

- **Aprendiz:** a regra é de até seis horas diárias, sem prorrogação ou compensação. A exceção de oito horas exige os requisitos legais, incluindo ensino fundamental concluído e horas teóricas. Lei 10.097, redação do art. 432.

- **Menor de 18:** permanecem as proibições de trabalho noturno, perigoso e insalubre. Constituição, art. 7º, XXXIII.
- **Estágio:** tem limites próprios de 4h/20h ou 6h/30h, conforme a modalidade, além de exceções legais. O termo e o calendário escolar importam. Lei 11.788, art. 10.

Exemplo: no contrato de aprendizagem de seis horas, duas horas de teoria mais quatro de prática completam a jornada. Se alguém faltar, procure outra cobertura elegível; não acrescente horas ao aprendiz.

Raça, etnia, gênero e cotas

Cotas tratam de ingresso e contratação, não de uma quantidade diferente de folgas. A reserva para PcD/reabilitados da Lei 8.213, art. 93, e as cotas federais para pessoas pretas/pardas, indígenas e quilombolas da Lei 15.142/2025 não são novas regras da PEC. Esta última não estabelece cota geral para toda loja privada.

Não use raça, aparência, nome, orientação sexual ou identidade de gênero para impor turnos piores ou presumir direitos. Confira a situação real e a proteção aplicável, sem discriminação. Lei 9.029, art. 1º.

Outra mudança: licença-paternidade a partir de 2027

A Lei 15.371/2026, arts. 11, 12 e 14 é independente da PEC. Entra em vigor em 1º/01/2027: dez dias em 2027, quinze em 2028 e vinte em 2029, sendo esta última ampliação condicionada à regra fiscal da lei. Prevê acréscimo de um terço no nascimento ou adoção de criança/adolescente com deficiência. Não aplicar vinte dias como regra atual nem estender essa conta automaticamente a todas as licenças.

Privacidade e limites da ferramenta: dados de saúde e origem racial/étnica são sensíveis. Compartilhe somente o necessário, com acesso adequado, conforme a LGPD, arts. 5º, 6º e 11. A Escalume ajuda a organizar turnos e disponibilidade; não gerencia automaticamente todas as modalidades legais de licença nem certifica conformidade. Restrições e afastamentos precisam de conferência própria antes de publicar a escala.

8. Checklist antes de publicar a próxima escala

- Conferir a publicação oficial, o marco temporal e eventuais atos posteriores.
- Identificar sindicato, CCT/ACT vigente, município, categoria e tipo de vínculo.
- Verificar jornada contratada e regimes de exceção com documentação suficiente.
- Preservar salário e pisos; validar folha, divisor e compensações separadamente.
- Reservar repousos, conferir domingos/feriados e semanas vizinhas.
- Conferir pausas, descanso entre jornadas, trabalho noturno e cobertura operacional.
- Tratar adaptações individuais com confidencialidade, sem usar raça ou identidade de gênero como atalho para decidir turnos.
- Revisar a escala com responsável competente, comunicar a equipe e manter histórico das alterações.

O que a Escalume verifica: alertas preventivos de acordo com referências configuradas e dados disponíveis. Ela não certifica conformidade jurídica, não conhece todas as convenções e não transforma justificativa em autorização legal. O planejador gratuito é um rascunho, independente do calendário da conta.

DEPOIS DA CONFERÊNCIA, ORGANIZE A ROTINA

Disponibilidade, turnos e confirmação no mesmo lugar.

Use a Escalume para organizar sua equipe por unidade, revisar os trabalhos e acompanhar quem já tomou ciência. Escolha o plano pelos recursos reais da sua operação.

Conhecer os planos da Escalume

Montar meu rascunho gratuito

Conversar com a Lia sobre a plataforma · Instagram @escalume.app

A Lia oferece suporte ao uso da plataforma; não substitui orientação jurídica.

9. Fontes e limites desta edição

Revisão editorial em 18/10/2026. Promulgação e publicação da EC 141/2026 confirmadas em 16/10/2026 no Planalto e na tramitação do Senado, que registra DOU edição extra, Seção I, página 2. O calendário aplica os prazos dos arts. 3º, 6º, 9º e 10 à data publicada. Acompanhe atos posteriores e regras da categoria antes de aplicar.

- EC 141/2026: texto final publicado em 16/10/2026, edição extra do DOU - fonte normativa principal desta revisão.
- Câmara: autógrafo enviado ao Senado, documento 3139260, 28/05/2026, texto aprovado em 27/05 - arts. 1º a 10.
- Senado: tramitação, emendas e votação da PEC 221/2019.
- Agência Senado: resultado de 14/10.
- Constituição Federal - arts.5º,7º e60.
- CLT - arts.59-A,66,67,71,386,394-A,396,403,404 e432.
- Planalto: emendas constitucionais e Diário Oficial da União - conferir publicação e eventuais regulamentações.

Conteúdo informativo e exemplos didáticos. Não é parecer individual nem garantia de conformidade. Não catalogamos todas as normas coletivas e leis estaduais, municipais ou de cada profissão. Em caso específico, confirme o enquadramento com assessoria trabalhista, sindicato e saúde ocupacional, conforme o assunto.