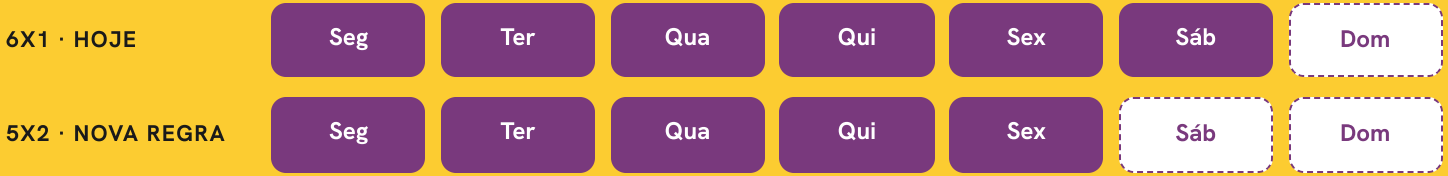
PONTOTEL

Atualizado com a Emenda Constitucional 141, promulgada em 16/10/2026

Checklist de transição da 6x1 para a 5x2

O guia para RH, DP e operações de empresas com várias filiais e convenções coletivas chegarem à 5x2 dentro do prazo, com segurança e sem sustos na folha.



Guia prático · 31 itens de checklist · modelos prontos

pontotel.com.br

ANTES DE COMEÇAR

O que você vai encontrar neste guia

Como usar?

- **Compartilhe com o time:** cada etapa tem itens para marcar e um responsável sugerido.
- **Os prazos contam a partir da promulgação.** Personalize com as suas datas na página 9.
- **Clique no sumário interativo** ao lado para ir direto à seção desejada.

01	A PEC e a nova jornada	3
02	O que muda para a empresa	4
03	Linha do tempo	6
04	A conta da transição	7
05	Seis pontos de atenção	8
06	O plano no calendário	9
07	Etapa 1 · Diagnóstico	10
08	Etapa 2 · Escalas e regras	12
09	Etapa 3 · Comunicação	15
10	Etapa 4 · Virada	17
11	Matriz de responsáveis	19
12	Jurídico e erros comuns	20
13	Como a Pontotel ajuda com o Regularizador	21
14	Perguntas e fontes	26

Aviso: este conteúdo é informativo e foi escrito com base na Emenda Constitucional 141 e nas notícias da Agência Senado, da Agência Câmara e da Agência Brasil. Ele não substitui a orientação do seu jurídico, principalmente para regimes especiais como a 12x36.

A jornada de trabalho no Brasil mudou. E agora?

A PEC 221/2019 acabou com a escala 6x1 e reduziu a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário. Depois de passar pela Câmara e pelo Senado, ela virou a Emenda Constitucional 141.

Na prática, quem trabalha seis dias por semana passa a ter dois dias de descanso remunerado, um deles preferencialmente aos domingos. Para empresas com operação todos os dias, isso significa rever escalas, regras de cálculo e o tamanho das equipes em pouco tempo.

Quantas pessoas a mudança alcança

14,9 mi

de trabalhadores cumprem hoje a escala 6x1, cerca de um terço dos 44,7 milhões com jornada identificada.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, via Agência Senado (16/10/2026)

26,8 mi

de trabalhadores devem ser beneficiados pela redução da jornada, sendo 22 milhões com carteira assinada.

Fonte: Dieese, com base na PNAD/IBGE 2025, via Agência Brasil

54%

dos empregados com carteira estão entre os beneficiados, ou seja, mais da metade trabalha acima de 40 horas por semana.

Fonte: Dieese, com base na PNAD/IBGE 2025, via Agência Brasil

Como a proposta virou regra

MAIO DE 2026

Câmara aprova

Dois turnos, com 472 e 461 votos a favor.

14 DE OUTUBRO DE 2026

Senado aprova

Texto da Câmara mantido, por 75 votos a 1.

16 DE OUTUBRO DE 2026

Congresso promulga

Nasce a Emenda Constitucional 141.

Fontes: Agência Senado, Agência Câmara e Agência Brasil

O que a Emenda 141 exige da sua operação

A regra vale para os empregados com carteira assinada, inclusive para os contratos que já existem. Veja o que muda em relação ao que a sua empresa pratica hoje.

E as 42 horas em cinco dias? Com o limite de 8 horas por dia, cinco dias somam 40 horas. Por isso, durante a transição, a emenda permite que acordos ou convenções coletivas ampliem a jornada diária para chegar às 42 horas, desde que os dois dias de descanso sejam mantidos.

Regra	Como é hoje	Como fica com a EC 141
Descanso semanal remunerado	1 dia por semana	**2 dias por semana, um deles preferencialmente aos domingos**
Jornada máxima semanal	44 horas	**42 horas a partir de 16/12/2026 e 40 horas 12 meses depois**
Jornada diária	Até 8 horas	**Até 8 horas, com possibilidade de ampliação por acordo ou convenção durante a transição**
Salário	—	**Sem redução nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive nos pisos**
Folgas em regimes diferenciados	—	**Acordo ou convenção pode prever compensação: na média, dois dias de folga por semana no mês, com pelo menos um descanso a cada sete dias**
Cláusulas de acordos atuais	—	**As que forem incompatíveis com a nova regra perdem a validade após 60 dias**

Fontes: Agência Senado (16/10/2026) e Agência Câmara (27/05/2026)

Quem fica de fora e o que ainda depende de lei

Nem todo colaborador entra na regra da mesma forma. Antes de redesenhar as escalas, vale separar estes grupos e confirmar com o jurídico como cada um fica na sua empresa.

Uma boa prática é levantar esses casos já na etapa de diagnóstico, junto com o mapa de convenções coletivas.

FORA DA REGRA

Servidores públicos

A emenda não altera a jornada dos servidores da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

FORA DA REGRA, COM RESSALVAS

Diploma e salário alto

Empregados com diploma de nível superior e remuneração de pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS (R$ 21.188,87 em 2026) não entram nas novas regras de jornada, a não ser que o empregador ou a convenção coletiva estendam o benefício. O repouso semanal continua garantido.

PRAZO MAIOR

Terceirizados do setor público

Em contratos de mão de obra com a administração pública, a mudança depende de aditamento contratual em até 12 meses, e não em 60 dias.

DEPENDE DE REGULAMENTAÇÃO

Regimes especiais

Leis ordinárias poderão definir regimes diferenciados, como a 12x36 e atividades essenciais de saúde, segurança, transporte e limpeza urbana. Até lá, confirme cada caso com o jurídico.

Fontes: Agência Senado (16/10/2026) e Agência Câmara (27/05/2026)

O relógio já está correndo

MAIO DE 2026

Câmara aprova

A PEC 221/2019 passa em dois turnos.

14/10/2026

Senado aprova

O texto da Câmara é mantido, por 75 votos a 1.

16/10/2026

Promulgação

O Congresso promulga a Emenda Constitucional 141.

Próximo prazo

16/12/2026

5x2 e 42 horas

Dois dias de descanso e teto de 42 horas por semana.

DEZEMBRO DE 2027

40 horas

Doze meses depois, o teto semanal cai para 40 horas.

O que isso significa para o RH

Na prática, são **duas mudanças de escala em pouco mais de um ano**. A primeira tem apenas 60 dias para acontecer, por isso vale desenhar as escalas novas já pensando nas 40 horas. Assim, a segunda etapa vira um ajuste, e não um trabalho refeito do zero.

A conta que a transição cobra da sua operação

Se a operação precisa das mesmas horas de cobertura e cada pessoa passa a trabalhar menos, a diferença precisa sair de algum lugar: novas contratações, hora extra ou um novo desenho do atendimento.

Por isso, vale fazer essa conta filial por filial antes de qualquer outra decisão.

Exemplo: 100 colaboradores na 6x1, a 44 horas

4.400 h

de trabalho por semana hoje (100 × 44 horas).

+5%

de quadro para cobrir as mesmas horas a 42 horas: cerca de 105 pessoas, ou 200 horas extras por semana.

+10%

de quadro a 40 horas: 110 pessoas, ou 400 horas extras por semana.

Conta simplificada, que não considera absenteísmo, férias, sazonalidade ou ganhos de produtividade. Use como ponto de partida para dimensionar cada local.

Uma pergunta para levar à diretoria

"Em quais filiais vamos contratar, em quais vamos reorganizar horários e em quais vamos aceitar hora extra no começo?" Com essa resposta por local, a transição ganha orçamento e deixa de ser uma surpresa no primeiro fechamento.

05 · PONTOS DE ATENÇÃO

Trocar a 6x1 pela 5x2 vai muito além de mudar um número no cadastro

A transição mexe ao mesmo tempo com o tamanho das equipes, o cálculo da folha, o banco de horas e a comunicação. Quem se organiza cedo evita erro no pagamento, passivo trabalhista e hora extra fora do orçamento.

01

Cobertura

Se a loja abre todos os dias, o horário continua o mesmo, mas cada pessoa passa a trabalhar um dia a menos.

Você sabe quantas horas de cobertura cada local precisa por dia da semana?

02

Convenções

Cada convenção coletiva pode ter regras próprias de compensação, folga e trabalho aos domingos.

Você tem a lista de convenções vigentes, com a data-base de cada grupo?

03

Visibilidade

Quando a escala de cada filial mora numa planilha diferente, ninguém enxerga o quadro inteiro.

Quanto tempo leva para saber quem trabalha no próximo domingo em todas as filiais?

04

Custo

Sem planejamento, o dia que falta vira hora extra, e a hora extra acaba virando custo fixo.

Qual orçamento de hora extra é aceitável nas primeiras semanas?

05

Comunicação

Milhares de colaboradores precisam conhecer a nova escala e os novos horários antes de 16 de dezembro.

Por qual canal cada pessoa vai receber a escala nova, e como você confirma?

06

Segunda etapa

Um ano depois, o teto cai de 42 para 40 horas e a escala muda de novo.

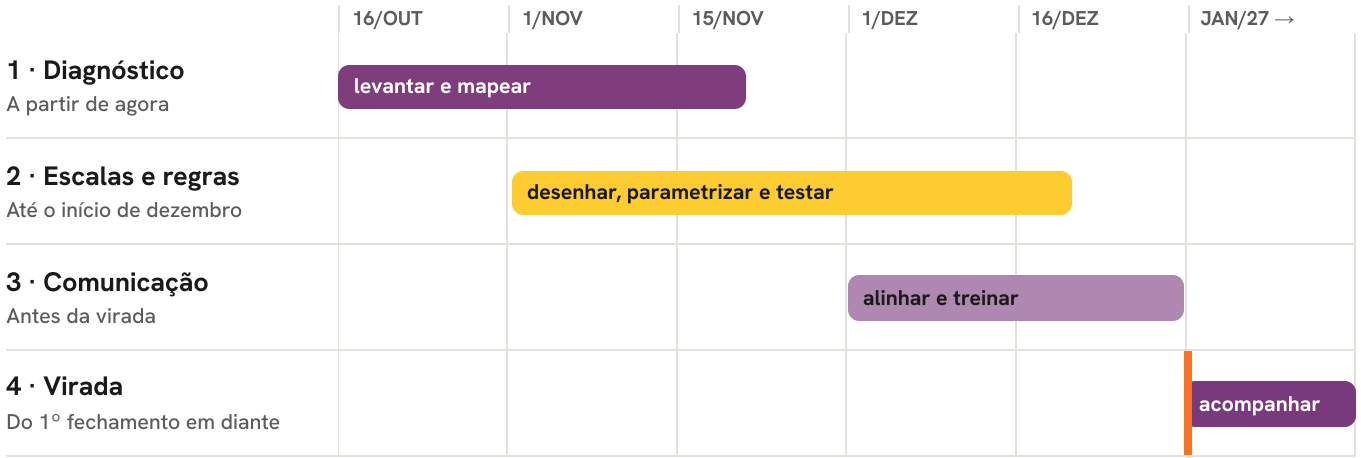
As escalas que você vai desenhar agora também funcionam a 40 horas?

Quatro etapas para chegar à 5x2 até 16 de dezembro

As etapas se sobrepõem, e o diagnóstico precisa começar agora. Com 60 dias de prazo, cada semana conta.

O caminho crítico

Em empresas grandes, o que mais atrasa a transição é validar cada escala com cada operação e cada convenção. Por isso, comece pelas filiais com mais pessoas na 6x1 e pelas que funcionam aos domingos.



Distribuição sugerida para uma operação com várias filiais. A data de 16/12/2026 conta 60 dias da publicação da emenda.

Promulgação da EC 141	16/10/2026	**5x2 e 42 horas**	16/12/2026
Escalas aprovadas	___ / ___ / _____	**Comunicação concluída**	___ / ___ / _____
Primeiro fechamento	___ / ___ / _____	**Etapa de 40 horas**	Dezembro de 2027

01

ETAPA 1

Diagnóstico

A partir de agora | Responsável sugerido: RH + DP

Antes de mexer em qualquer escala, entenda quem está na 6x1, sob quais regras e em quais locais. É esse retrato que mostra onde a transição vai pesar mais.

Em negrito: itens do núcleo do plano.

- [ ] **Levantar quantos colaboradores estão na 6x1, por filial e por função**
  Inclua terceiros e temporários que dependem das mesmas escalas.
- [ ] Registrar a jornada diária e semanal de cada escala em uso hoje
- [ ] **Mapear as convenções coletivas e os acordos de cada grupo**
  Anote data-base, regra de compensação, domingos, feriados e banco de horas.
- [ ] Separar servidores, 12x36, regimes especiais e empregados com diploma e salário alto para análise jurídica
- [ ] **Identificar as operações que funcionam aos domingos e feriados**
- [ ] Medir as horas de cobertura necessárias por local e por dia da semana
- [ ] Levantar o volume atual de hora extra e o saldo de banco de horas por filial
- [ ] Listar as integrações com folha e ERP que dependem das regras de jornada

Na Pontotel

No diagnóstico da implantação, nossa equipe levanta com você escalas, CCTs e políticas internas.

Levantamento por filial

Use esta tabela como ponto de partida para o diagnóstico. Uma linha por filial já mostra onde estão as maiores equipes na 6x1 e quais convenções você precisa revisar primeiro.

Filial	Pessoas na 6x1	Funções	Convenção	Abre dom./feriado?	HE/mês hoje	Banco de horas

Dica: monte esta tabela numa planilha compartilhada e ordene pelas filiais com mais pessoas na 6x1. São elas que definem o prazo do projeto.

02

ETAPA 2

Novas escalas e regras

Até o início de dezembro | Responsável sugerido: Operações + DP

Com o diagnóstico em mãos, é hora de desenhar as escalas 5x2 e ajustar as regras de cálculo. Testar antes da virada é o que evita surpresas no primeiro fechamento.

- [ ] **Desenhar as escalas 5x2 de cada operação, com a cobertura necessária**
- [ ] Definir o revezamento de domingos e feriados em cada local
- [ ] Validar as escalas com os gestores de cada operação
- [ ] Conferir cada escala com a convenção que se aplica ao grupo
- [ ] **Ajustar jornada, banco de horas e regras de hora extra para 42 horas**
- [ ] Revisar DSR, adicional noturno e feriados nas regras de cálculo
- [ ] Definir o limite de hora extra por colaborador e o fluxo de aprovação
- [ ] **Testar os cálculos em cenários reais antes da virada**
  Rode um mês já fechado com as regras novas e compare com o resultado esperado.
- [ ] Desenhar as escalas já pensando na etapa de 40 horas
- [ ] Combinar com a folha e o ERP a data em que as regras novas entram

Na Pontotel

Cadastro de escala 5x2, planejamento de escalas e simulador de regra de cálculo, tudo no mesmo sistema. Com o Regularizador de Escalas e Jornadas, o sistema aponta quem está fora das regras e sugere os ajustes.

ETAPA 2 · REGRAS DE CÁLCULO

Parâmetros para revisar antes da virada

Se a escala muda e a regra de cálculo não, a folha continua pagando como se fosse 6x1. Por isso, revise cada parâmetro com o DP e teste num mês que já foi fechado.

Parâmetro	O que conferir
Jornada semanal	Teto de 42 horas a partir de 16/12/2026 e de 40 horas na segunda etapa
Jornada diária	Até 8 horas, ou a ampliação prevista em acordo ou convenção para chegar às 42 horas
Hora extra	A partir de quando a hora passa a ser extra na semana nova
Banco de horas	O saldo acumulado na 6x1 e como ele será compensado
DSR e feriados	Os dois descansos semanais e o tratamento do trabalho aos domingos
Adicional noturno	Os turnos que mudam de horário com a nova distribuição dos dias

ETAPA 2 · EXEMPLO PRÁTICO

Como cobrir sete dias com uma equipe na 5x2

Imagine uma operação que abre todos os dias e precisa de cinco pessoas por turno. Ela pode funcionar com sete colaboradores, cada um com duas folgas seguidas que avançam um dia de pessoa para pessoa.

A conta: 7 pessoas × 5 dias = 35 turnos, exatamente 7 dias × 5 pessoas. Na 6x1, seis pessoas fariam 36 turnos, então a pessoa a mais é o custo de manter a cobertura.

E o domingo? Gire o padrão uma posição a cada semana e, em sete semanas, todos passam pelas folgas de sábado e domingo. Se a convenção pedir domingos com mais frequência, vale criar um grupo só para o fim de semana.

Colaborador	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Pessoa A	Folga	Folga	T	T	T	T	T
Pessoa B	T	Folga	Folga	T	T	T	T
Pessoa C	T	T	Folga	Folga	T	T	T
Pessoa D	T	T	T	Folga	Folga	T	T
Pessoa E	T	T	T	T	Folga	Folga	T
Pessoa F	T	T	T	T	T	Folga	Folga
Pessoa G	Folga	T	T	T	T	T	Folga
Pessoas no dia	5	5	5	5	5	5	5

T = dia de trabalho. Escala ilustrativa para uma semana.

03

ETAPA 3

Comunicação e treinamento

Antes de 16 de dezembro | **Responsável sugerido: RH + lideranças**

Uma escala bem desenhada só funciona se cada pessoa souber quando trabalha e quando folga. Os gestores são o principal canal dessa conversa.

- [ ] **Alinhar a mudança com gestores e lideranças das filiais**
- [ ] Preparar um roteiro único para os gestores explicarem a mudança
- [ ] **Avisar cada colaborador da nova escala e dos novos horários**
- [ ] Registrar a ciência de cada colaborador sobre a escala nova
- [ ] Abrir um canal para dúvidas sobre escala e banco de horas
- [ ] **Treinar quem trata o ponto e aprova ajustes**

Na próxima página, você encontra um modelo de comunicado e um roteiro de 5 minutos para o gestor.

Na Pontotel

Treinamento para RH, gestores e colaboradores, com material pronto para comunicar a mudança.

ETAPA 3 · MODELO

Comunicado aos colaboradores

Assunto: sua escala muda para 5x2 a partir de [data]

Olá, [nome] !

Com a nova regra aprovada pelo Congresso, a sua escala passa a ser 5x2: cinco dias de trabalho e dois dias de descanso por semana, sem redução de salário.

A partir de [data] , você trabalha de [dias] , das [horário] , e folga às [dias de folga] . Os domingos de folga seguem o revezamento da sua equipe: [regra] .

O saldo do seu banco de horas continua valendo e será compensado assim: [regra] . Ficou com alguma dúvida? Fale com [gestor ou canal] .

ETAPA 3 · ROTEIRO

Cinco minutos com o gestor

Um roteiro único garante que todas as equipes ouçam a mesma mensagem, na mesma ordem.

1. O que muda	Dois dias de descanso por semana, sem redução de salário.
2. Quando	A data da virada e onde cada pessoa encontra a sua escala.
3. O domingo	Como funciona o revezamento e quando cada um folga.
4. Banco de horas	O saldo continua valendo e como ele será compensado.
5. Dúvidas	O canal oficial e o prazo de resposta.

04

ETAPA 4

Virada e acompanhamento

De 16 de dezembro em diante

Responsável sugerido: DP + Operações

As primeiras semanas mostram onde a escala nova não fecha. Quanto antes você enxergar isso, menor o custo de corrigir.

- [ ] **Acompanhar a hora extra todos os dias nas primeiras semanas**
- [ ] Corrigir as escalas dos locais com falta de cobertura ou excesso de hora extra
- [ ] Tratar as inconsistências de ponto antes do fechamento
- [ ] **Conferir o primeiro fechamento com a regra nova**
- [ ] Guardar o histórico de alterações de escala para auditoria
- [ ] Revisar o orçamento de pessoal com os números reais da virada
- [ ] **Planejar a segunda etapa, quando o teto cai para 40 horas**

Doze meses depois: repita as etapas 2 e 3 com o novo teto. Se as escalas já foram desenhadas com cinco dias de 8 horas, a segunda etapa vira um ajuste de regra de cálculo, e não um redesenho completo.

Na Pontotel

Painel em tempo real, limite e alertas de hora extra e auditoria de cada alteração de escala.

ETAPA 4 · ACOMPANHAMENTO

Indicadores para acompanhar nas primeiras semanas

Logo depois da virada, os números mostram onde a escala nova precisa de ajuste. O ideal é acompanhar filial por filial, e não só o total da empresa.

Indicador	Por que importa	Frequência
Horas extras por filial	Mostra onde a escala nova não fecha a cobertura	Diária
Pessoas acima do limite de HE	Antecipa custo e risco trabalhista	Diária
Escalas publicadas × planejadas	Mostra quais locais ainda não viraram	Semanal
Inconsistências de ponto	Indica falha de comunicação ou de cadastro	Semanal
Saldo do banco de horas	Evita o acúmulo que vira passivo	Mensal

Quem faz o quê

Em empresas grandes, a transição costuma travar quando cada área acha que outra está cuidando. Por isso, defina um dono do projeto e combine o papel de cada área já na primeira semana.

Um ritual mínimo

- **Toda semana, até a virada:** 30 minutos com RH, DP, Operações e Jurídico.
- **Todo dia, nas duas semanas após a virada:** leitura do painel de hora extra por filial.
- **Depois do 1º fechamento:** uma conversa de lições aprendidas, já com a etapa de 40 horas na pauta.

Atividade	RH	DP	Operações	Jurídico	Financeiro	TI
Levantamento de colaboradores e escalas	A	R	C			
Mapeamento de convenções	A	R		C		
Análise de exceções e regimes especiais	C	C		R		
Dimensionamento e orçamento	A		R		C	
Desenho das escalas 5x2	A	C	R			
Parametrização e testes de cálculo		R				C
Integração com folha e ERP		A				R
Comunicação aos colaboradores	R		C	C		
Treinamento de gestores e tratadores	R	C				
Acompanhamento de hora extra	A	R	C		C	
Primeiro fechamento		R			C	

R = executa · **A** = aprova e responde pelo resultado · **C** = é consultado. Use como ponto de partida e adapte à sua estrutura.

Perguntas para levar ao jurídico e ao sindicato

- ? Vamos ampliar a jornada diária por acordo ou convenção para chegar às 42 horas?
- ? Como ficam a 12x36 e os nossos regimes especiais até a regulamentação?
- ? Quais colaboradores se enquadram na exceção de diploma e salário alto?
- ? As folgas podem ser compensadas na média do mês em algum grupo?
- ? Como compensar o saldo de banco de horas acumulado na 6x1?
- ? Quais cláusulas dos acordos atuais perdem a validade em 60 dias?
- ? Há convenção com data-base próxima que vale renegociar já com a regra nova?

12 · RISCOS

Erros que custam caro

- ! **Mudar a escala e esquecer a regra de cálculo**
  A folha continua pagando como 6x1, e o erro só aparece no fechamento.
- ! **Usar uma única escala para todas as filiais**
  Locais com movimentos diferentes precisam de coberturas diferentes.
- ! **Deixar a hora extra cobrir a falta de gente**
  O que era provisório acaba virando custo permanente.
- ! **Comunicar só por mural**
  Sem confirmação de leitura, o colaborador falta justamente no novo dia de trabalho.
- ! **Ignorar a segunda etapa**
  Escalas pensadas só para 42 horas vão precisar ser refeitas em um ano.

MÓDULO ADICIONAL

13 · COMO A PONTOTEL AJUDA COM O REGULARIZADOR DE ESCALAS E JORNADAS

Da escala nova à folha certa, no mesmo sistema

A Pontotel atende mais de 4.000 empresas com controle de ponto e gestão de jornada para operações grandes e complexas. Na transição para a 5x2, quatro recursos fazem a diferença.

1 Escala 5x2 com as duas folgas

Cadastre o esquema 5x2 com o horário de cada dia e as duas folgas, e aplique a escala aos colaboradores de cada local.

2 A equipe toda em uma visão só

Distribua folgas e dias de trabalho arrastando e soltando, compare o planejado com o realizado e faça trocas temporárias com histórico.

3 Regras de cálculo por convenção

Parametrize jornada, hora extra, DSR e banco de horas por sindicato ou convenção, e teste no simulador antes de chegar à folha.

4 Hora extra sob controle

Defina um limite diário por colaborador, avise o gestor quando alguém se aproxima dele e acompanhe em tempo real quem está trabalhando.



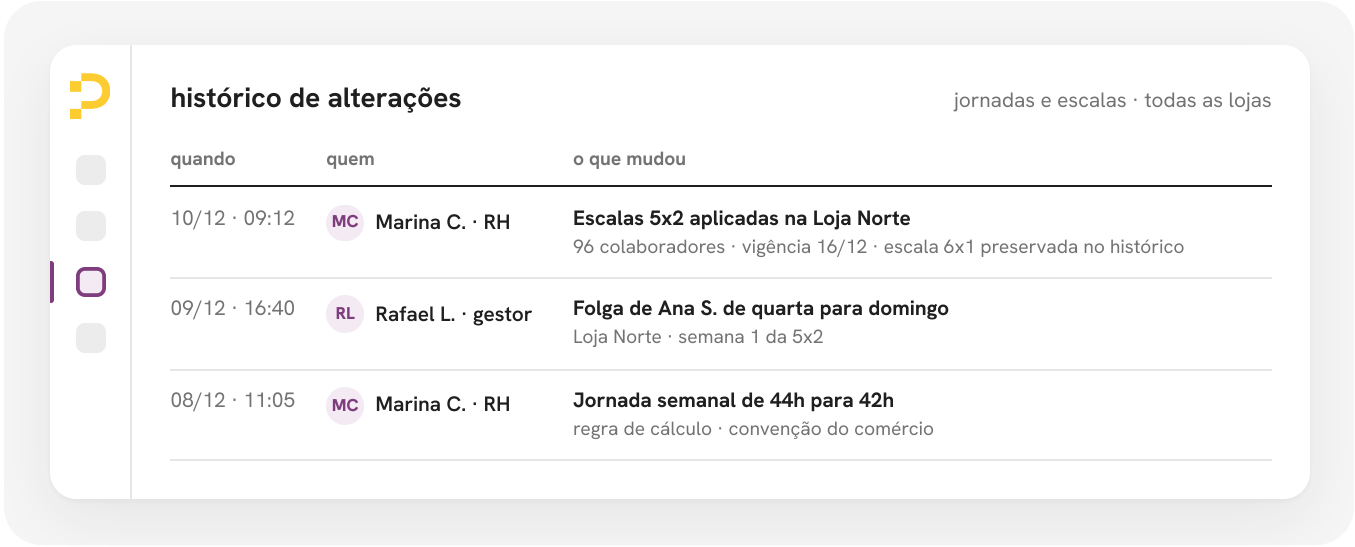
MÓDULO ADICIONAL

13 · COMO A PONTOTEL AJUDA COM O REGULARIZADOR DE ESCALAS E JORNADAS

Cada alteração de escala registrada e auditável

Acompanhe o que mudou, quando e por quem. O histórico das alterações fica acessível para as conferências internas e apoia as exigências do registro eletrônico de ponto.

Na transição: quando a escala 5x2 é aplicada com data de vigência, a escala anterior fica no histórico. Se alguém perguntar o que valia antes de 16/12, a resposta está no sistema.



Histórico de alterações

Consulte as mudanças nas jornadas e escalas, com data e identificação do usuário responsável.

Portaria 671

Plataforma auditada quanto ao atendimento à Portaria 671, na modalidade REP-P.

Documentação para fiscalização

Exportação do Arquivo Eletrônico de Jornada, para atender às solicitações de fiscalização.

ISO 27001

Certificação internacional de segurança da informação.

MÓDULO ADICIONAL

13 · COMO A PONTOTEL AJUDA COM O REGULARIZADOR DE ESCALAS E JORNADAS

Da 6x1 para a 5x2 sem planilha

O Regularizador de Escalas e Jornadas Pontotel mostra quem está fora das regras que a sua empresa define, propõe a menor mudança para corrigir e aplica as novas escalas com data de vigência.

Ele foi feito para o maior gargalo das empresas grandes: replanejar centenas de escalas, em vários locais, sabendo por onde começar e sem abrir outro problema a cada folga corrigida.

No checklist: o Regularizador acelera a Etapa 2, do desenho das escalas 5x2 à virada no sistema, e mostra quanto falta para a empresa inteira.



Três status
Em infração, proposta publicada e regularizado, com o progresso da migração em %.

Visão por grupo
Acompanhe por empregador, local, grupo de locais e líder.

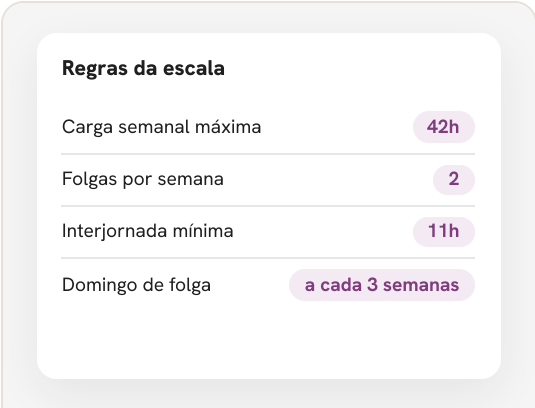
Posições descobertas
Os dias com menos pessoas trabalhando do que na escala atual.

Reverificar
Refaça a análise depois de mudanças de contrato ou de regra.

MÓDULO ADICIONAL

13 · COMO A PONTOTEL AJUDA COM O REGULARIZADOR DE ESCALAS E JORNADAS

O RH define as regras. O sistema aponta e sugere. Você decide e aplica

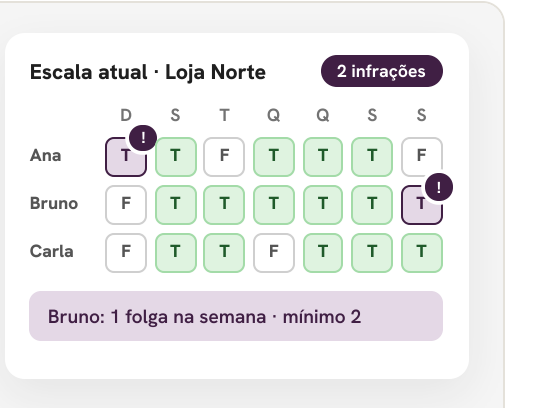


01

Defina as regras

O RH configura carga semanal (por semana ou pela média do ciclo), dias seguidos, folgas, interjornada, descanso de 35 horas, domingos e trabalho noturno. Vale também a regra do seu acordo ou convenção.

Carga máxima 42h · mínimo de 2 folgas

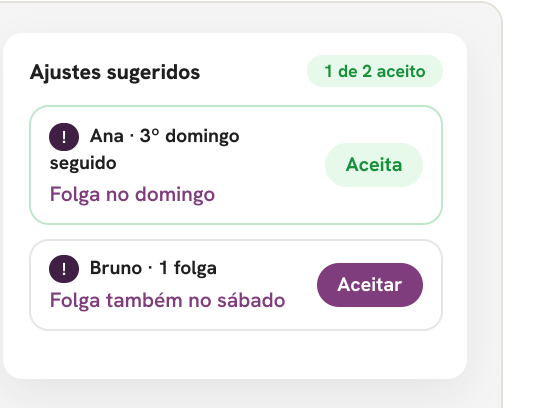


02

Veja quem está fora das regras

A análise avalia a escala permanente de cada colaborador e mostra o motivo ao lado de cada nome. O RH sai com uma lista por local, líder e empregador e sabe por onde começar.

"7 dias seguidos" · "43h20 > máx. 42h"

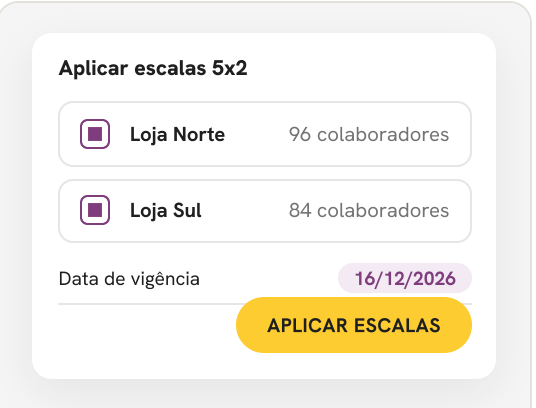


03

Corrija com a menor mudança

O ajuste automático lista as mudanças mínimas para resolver infrações e ineficiências, usando as jornadas já cadastradas. Você aceita ou recusa cada uma, ou todas de uma vez, e pode desfazer.

"36h40 planejadas < 42h contratuais"



04

Aplique com data de vigência

O resumo de impacto mostra quem muda de escala, o que será criado e o que será inativado. Aplique direto no sistema, ou exporte os arquivos de importação, sem perder o histórico.

Vigência definida · histórico preservado

MÓDULO ADICIONAL

13 · COMO A PONTOTEL AJUDA COM O REGULARIZADOR DE ESCALAS E JORNADAS

E se cada gestor replanejasse a própria equipe?

Quem sabe quantas pessoas a loja precisa no sábado é o gestor. Com a Visão do Gestor, cada um replaneja a própria equipe e o RH acompanha tudo pelo painel.

01

Ponto de partida pronto

A escala de hoje, folgas no sábado e domingo ou folgas revezadas. Também dá para descrever em texto.

02

Pede e confere

O gestor escreve o que precisa, confere a prévia das alterações e só então confirma.

03

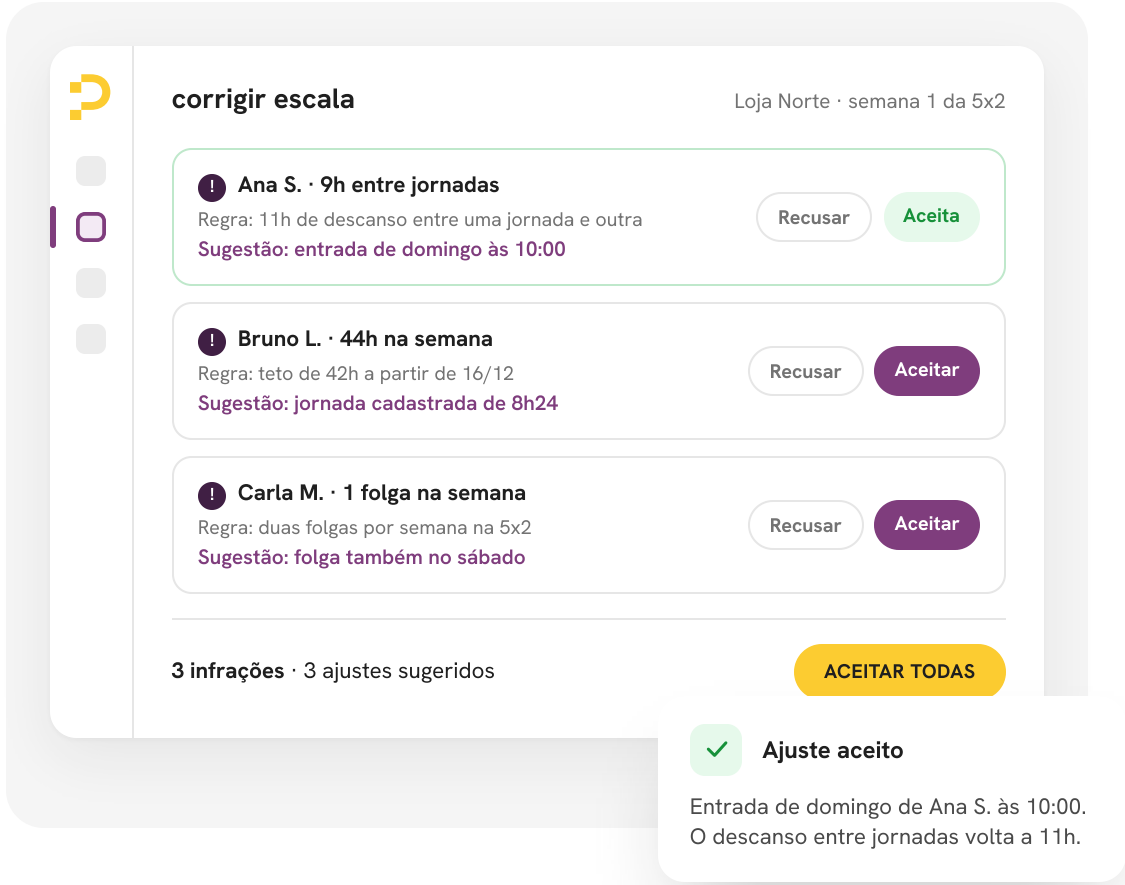
Vê antes de publicar

As infrações aparecem a cada alteração, com as pessoas por dia antes e depois.

04

Exceção com motivo

Se uma infração precisar ficar, a justificativa é obrigatória e fica visível para o RH.



Perguntas frequentes

Quando a escala 5x2 passa a ser obrigatória?

A partir de 16/12/2026, 60 dias após a publicação da Emenda Constitucional 141, com teto de 42 horas semanais. Doze meses depois, o teto cai para 40 horas.

O salário pode ser reduzido?

Não. A emenda proíbe qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive nos pisos salariais.

E a 12x36 e as escalas de setores específicos?

Leis ordinárias poderão definir regimes diferenciados, como a 12x36 e atividades essenciais. Até lá, confirme cada caso com o jurídico antes de mexer nessas escalas.

Quais módulos da Pontotel entram na transição?

Cálculos, banco de horas e simulador ficam em Cálculos e Tratamento. Já o planejamento de escalas e o controle de hora extra ficam em Controle de Custos, contratado junto com Registro de Ponto e Cálculos e Tratamento. O Regularizador de Escalas e Jornadas é um módulo adicional, que acelera a migração das escalas.

Uso outro sistema de ponto. Dá tempo de trocar?

O prazo de implantação é dimensionado no diagnóstico, a partir de filiais, escalas, convenções e integrações. Fale com um especialista para decidir já sabendo o prazo.

Esse guia substitui o jurídico?

Não. O conteúdo é informativo e ajuda a organizar a transição, mas cada convenção e cada regime especial precisam ser avaliados pelo seu jurídico.

Fontes:

Agência Senado, 14/10/2026: "Senado aprova fim da escala 6x1"

Agência Senado, 16/10/2026: "Congresso promulga o fim da escala 6x1 e aposentadoria de agentes de saúde" (inclui dados do MTE)

Agência Brasil, 14/10/2026: "Senado aprova fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho" (inclui dados do Dieese)

Agência Câmara, 27/05/2026: "Câmara aprova em dois turnos fim da escala 6x1 com jornada máxima de 40 horas semanais"

Informações conferidas em 19/10/2026. Confira o Diário Oficial da União para a contagem exata dos prazos.

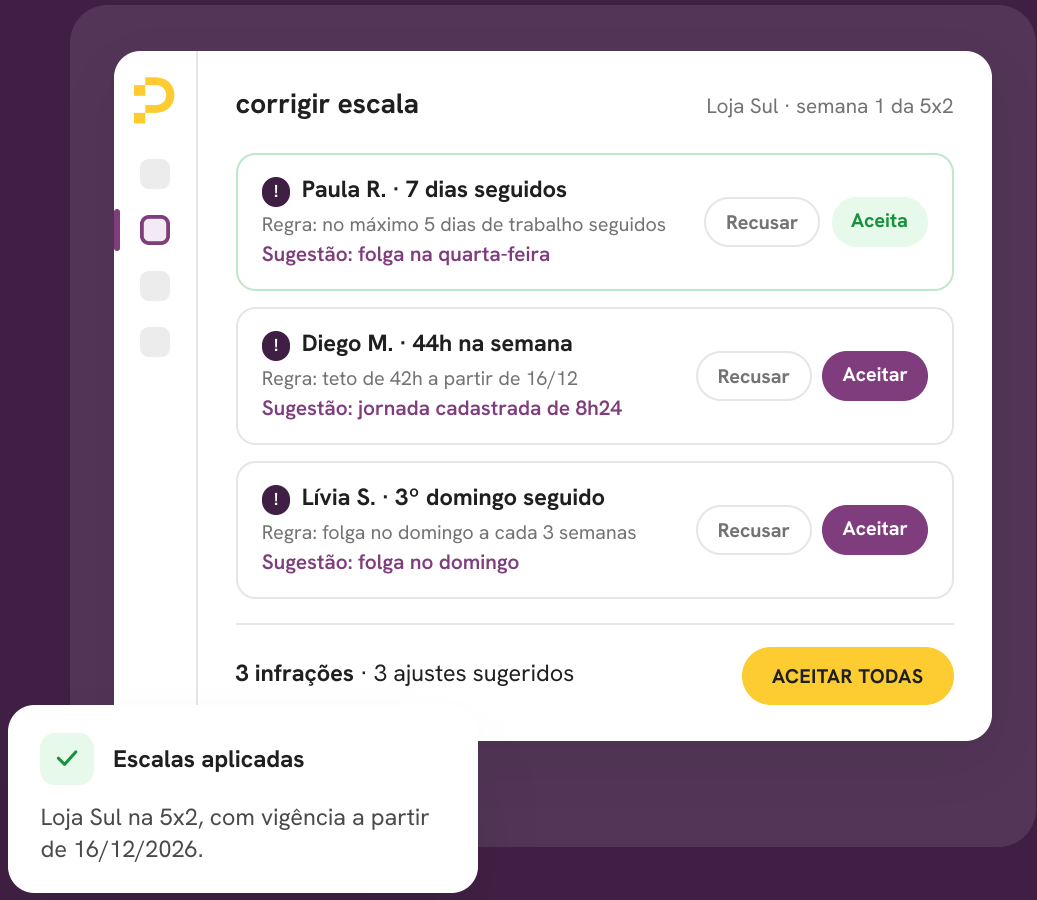
PONTOTEL

Vamos montar juntos o plano da sua transição?

Conheça o Regularizador de Escalas e Jornadas na prática e acompanhe quem está fora das regras, analise os ajustes propostos e aplique as novas escalas com data de vigência.

Planejar minha transição

Auditada na Portaria 671 · ISO 27001 · LGPD · +4.000 empresas



pontotel.com.br · (11) 4118-3027 · contato@pontotel.com.br

Outubro de 2026