Sindilojas RS
Caxias do Sul
Sindicato do Sistema Comércio

GUIA ORIENTATIVO

Nova jornada de trabalho

Orientações para o período de transição

42h
Jornada semanal

5x2
Escala de trabalho

16/12/2026 a 15/12/2027

NOVEMBRO | 2026

Nova jornada de trabalho

O que sua empresa precisa saber?

Como adequar escalas, descansos semanais, folha de pagamento e controles trabalhistas diante das novas regras.

A ausência de uma convenção coletiva que discipline regras específicas de transição não afasta a obrigação de cumprir os novos limites legais. As empresas deverão adequar suas jornadas e escalas às disposições constitucionais e trabalhistas aplicáveis.

1. Como proceder quando não houver flexibilização por norma coletiva?

Na hipótese de inexistir Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) autorizando condições especiais de transição, as empresas deverão observar diretamente as regras legais e constitucionais vigentes.

Isso significa que, caso o sindicato dos comerciários não concorde com determinadas flexibilizações, como folgas em formatos alternativos ou compensações excepcionais, a empresa não deverá implementar unilateralmente regimes que dependam de negociação coletiva.

Na prática, a orientação é:

- Respeitar os limites de jornada previstos na legislação.
- Garantir os dois repousos semanais remunerados, conforme as regras aplicáveis.
- Não adotar escalas excepcionais sem a correspondente autorização legal ou coletiva.
- Formalizar as alterações de horários e escalas.
- Adequar os controles de jornada e os procedimentos de folha de pagamento.

Escalas e jornada

Orientações para a adequação das empresas

2. O que as empresas devem fazer na prática?

2.1. Adequar a jornada semanal

As empresas deverão ajustar suas escalas para respeitar o limite de 42 horas semanais durante a etapa de transição, observando também o limite diário aplicável.

Deverão ser garantidos dois dias de repouso semanal remunerado, observadas as regras de distribuição das folgas e de coincidência com o domingo.

2.2. Organizar as escalas de trabalho

As escalas deverão ser estruturadas de maneira compatível com os limites diários e semanais.

Adotar o padrão de 42 horas semanais e dois DSRs: Ajustar as escalas para que o limite semanal não ultrapasse 42 horas e garantir dois descansos na semana (com preferência ao domingo e observando regras específicas, como domingos alternados para mulheres quando aplicável).

Distribuir em 5 dias (até 8h24/dia): A jornada de 42 horas poderá ser distribuída em cinco dias de trabalho (até 8h24 diárias) sem hora extra apenas pelos 24 minutos adicionais, desde que respeitados os limites legais e o DSR.

2.3. Evitar escalas alternativas sem autorização

Não deverão ser implementadas livremente escalas diferenciadas que dependam de negociação coletiva.

Exemplos:

- Alternância livre entre escalas 5x2 e 4x3.
- Compensações excepcionais de dias de descanso.
- Antecipação ou postergação de folgas fora das regras legais.
- Distribuição diferenciada dos repousos ao longo do mês sem autorização coletiva.

2.4. Pagar corretamente as horas extras

As horas trabalhadas além dos limites legais de jornada deverão ser tratadas como extraordinárias, observadas as regras de compensação validamente instituídas.

Qualquer hora trabalhada além de 42 horas semanais (ou além do limite diário aplicável) passa a ser extraordinária, independentemente de aditivo contratual.

Controles e banco de horas

Procedimentos internos e instrumentos de compensação

2.5. Atualizar os sistemas e controles internos

As empresas deverão revisar os procedimentos operacionais para garantir a adequação à nova jornada.

Atualizem o ponto, folha e eSocial: Configurar os sistemas para o divisor 210 (na fase de 42 horas), recalculem bases de horas extras, adicionais e DSR, formalize os novos horários/escalas por escrito aos empregados e registre as alterações no eSocial.

Providências necessárias:

- Atualizar os sistemas de registro de ponto.
- Revisar os parâmetros de cálculo da folha de pagamento.
- Adequar as bases de cálculo de horas extras, adicionais e repousos semanais remunerados.
- Formalizar os novos horários e escalas por escrito.
- Atualizar as informações pertinentes no eSocial.
- Conferir os parâmetros de cálculo do salário-hora e o divisor aplicável.

3. Banco de horas e compensação de jornada

Antes de implementar as novas escalas, a empresa deverá revisar os contratos de trabalho e os instrumentos de compensação já existentes.

É importante distinguir duas modalidades:

3.1. Banco de horas individual

O banco de horas permite compensar horas extraordinárias com folgas ou redução da jornada em outro momento.

Conforme o artigo 59, § 5º, da CLT:

- Exige acordo individual escrito.
- A compensação deverá ocorrer no prazo máximo de seis meses.
- O controle dos créditos e débitos deverá ser realizado corretamente.

Providência: verificar se existe acordo individual escrito e se as condições pactuadas continuam compatíveis com os novos limites de jornada.

ATENÇÃO: Caso os contratos de trabalho não possuam previsão de Bancos de Horas e Regime de prorrogação e compensação de horas, terá que ser celebrado entre empregado e empregador, Aditivo e/ou Acordo individual de trabalho.

Compensação de jornada

Limites legais e instrumentos de compensação

3.2. Prorrogação e compensação de jornada

Nos termos do artigo 59 da CLT, a jornada poderá ser prorrogada e compensada, observados os requisitos legais e os limites aplicáveis.

Verifiquem os contratos de trabalho se possui Prorrogação e Compensação de horas (art. 59, caput e § 1° da CLT): ampliação da jornada diária em até 10 horas.

Horas extras. As horas excedentes são pagas com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal (salvo previsão maior em norma coletiva).

A empresa deverá verificar:

- Se existe acordo de compensação válido.
- Se há previsão contratual ou instrumento específico.
- Se a jornada diária respeita os limites legais.
- Se a compensação não ultrapassa os limites semanais.
- Se a adoção do regime exige negociação coletiva.

Importante: a existência de um acordo anterior não autoriza automaticamente a manutenção de qualquer escala após a mudança constitucional.

Descansos semanais

Consequências e riscos trabalhistas

4. Consequências da não concessão dos descansos semanais

A concessão dos dois repousos semanais remunerados não é facultativa, é obrigatória.

Quando a empresa não concede o Repouso Semanal Remunerado (RSR ou DSR), ela fica sujeita a pagamento em dobro do dia de descanso não usufruído, multas administrativas e ações trabalhistas.

Quais são os riscos para a empresa pela não concessão?

4.1. Pagamento em dobro

O trabalho em dias destinados ao repouso, quando não houver folga compensatória válida, poderá gerar pagamento em dobro, observadas as regras aplicáveis.

4.2. Reflexos nas demais verbas

Os valores reconhecidos como devidos poderão repercutir em férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS e demais parcelas, conforme sua natureza e habitualidade.

4.3. Multas administrativas

O descumprimento das normas de jornada e descanso poderá resultar em autuações pela fiscalização do trabalho.

Atenção: a empresa deverá organizar as escalas de forma que os dois descansos sejam efetivamente usufruídos, e não apenas registrados nos controles de ponto.

Repousos e remuneração

Comissionistas, faltas e parcelas variáveis

5. Como calcular os dois repousos semanais dos comissionistas?

A Portaria MTE nº 2.041, de 19 de novembro de 2026, estabelece regras específicas para a remuneração dos dois dias de repouso semanal.

Para os empregados remunerados por comissões, aplica-se o artigo 11, inciso III.

A remuneração conjunta dos dois repousos corresponderá ao valor das comissões auferidas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelo número de dias de serviço efetivamente prestados.

5.1. Falta injustificada: o que acontece?

Conforme o artigo 12 da Portaria MTE nº 2.041/2026, caso o empregado, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não trabalhe durante toda a semana ou não cumpra integralmente seu horário, poderá perder a remuneração conjunta correspondente aos dois repousos daquela semana.

É importante observar que a perda é do valor único correspondente aos dois repousos, e não de dois pagamentos individuais de DSR.

As ausências legalmente justificadas não prejudicam a frequência exigida.

6. Reflexos das parcelas variáveis

A Portaria também estabelece, em seu artigo 11, § 7º, que o reflexo das horas extras habituais e das demais parcelas variáveis na remuneração dos repousos corresponderá a 1/6 do valor total dessas parcelas apurado na semana.

Planejamento e adequação

Quantidade mínima de descansos e considerações finais

7. Quantidade mínima de descansos por mês

De acordo com a Portaria MTE nº 2.041/2026, para saber a quantidade mínima de dias de repouso (DSR/folgas) no mês, você deve multiplicar o total de dias do mês por 2, dividir por 7 e arredondar sempre para o número inteiro superior.

Importante: essa fórmula não autoriza a empresa a distribuir livremente as folgas. A aplicação do critério mensal depende de regime compensatório estabelecido por convenção ou acordo coletivo, com garantia de pelo menos um repouso a cada período máximo de seis dias consecutivos de trabalho.

8. Considerações finais

A implementação da nova jornada exige planejamento, revisão das escalas e adequação dos procedimentos internos.

Na ausência de negociação coletiva que estabeleça regras específicas de transição, as empresas deverão observar diretamente os limites constitucionais e legais, sem criar regimes excepcionais por iniciativa própria.

A recomendação é que iniciem imediatamente a revisão dos contratos, controles de jornada, sistemas de folha e escalas, evitando inconsistências e futuros passivos trabalhistas.

O cumprimento das novas regras deve ser tratado como uma medida de prevenção e segurança jurídica para a empresa.