Sindilojas RN

CNC Fecomércio Sesc Senac

Sistema Comércio

NOVA JORNADA 5x2

O que muda com a redução da jornada para 40 horas semanais e os dois dias de repouso

GUIA PRÁTICO PARA O COMÉRCIO

i

Introdução

Entenda a nova regra constitucional em três números

A nova regra constitucional estabelece jornada de no máximo 8 horas diárias e 40 horas semanais, com dois dias de repouso semanal remunerado. A mudança atinge diretamente escalas, folhas de pagamento e a forma como sua loja organiza os dias de trabalho.

40h

semanais

Teto final da jornada, após a transição de 12 meses.

2 dias

de repouso

Remunerados por semana, não necessariamente seguidos.

8h

por dia, no máximo

Limite diário que continua valendo para todos os contratos.

1

Redução da jornada

A queda é progressiva, não imediata

A redução acontece em duas etapas. A primeira vale 60 dias após a publicação da emenda; a segunda, 12 meses depois.

Hoje

Jornada atual do contrato

42h

Em 60 dias após a publicação

40h

Em 12 meses após a publicação

Quem já trabalha 40 horas ou menos

Não há redução proporcional. As jornadas contratadas ficam mantidas para quem já está em 40 horas semanais ou abaixo disso.

Pisos salariais

Os pisos de lei ou de convenção coletiva continuam valendo, mesmo com a jornada menor. Eles correspondem a jornada integral, por isso não são reduzidos proporcionalmente.

Mesmo que a jornada caia, o salário contratado não diminui automaticamente. Confira seus contratos antes de qualquer ajuste de folha.

2

Dois dias de repouso semanal

A nova regra e a exceção que flexibiliza a escala 5x2

Pela nova regra, cada colaborador tem dois dias de repouso remunerado por semana. Eles não precisam ser seguidos, e um deles deve preferencialmente cair no domingo, embora isso não seja obrigatório. A regra passa a valer 60 dias após a publicação.

A exceção: banco de DSRs

Por convenção ou acordo coletivo, é possível criar sistemas de compensação dos repousos, limitados ao mês-calendário. Em todos os casos, é preciso garantir pelo menos um dia de repouso a cada semana. Na prática, funciona como um banco de DSRs que flexibiliza a escala.

Exemplo de compensação mensal

Oito repousos no mês, distribuídos de forma desigual entre as semanas, sem perder nenhum.

Semana	Repousos usados	Situação
Semana 1	1	Mínimo garantido
Semana 2	1	Mínimo garantido
Semana 3	4	Compensação concentrada
Semana 4	2	Repouso completo
Total	**8**	Oito repousos preservados no mês

Falta sem justificativa

O repouso só é devido se o colaborador trabalhou a semana toda. Quem falta sem justificativa perde os dois repousos remunerados daquela semana.

3

Normas coletivas e transição

O que acontece com convenções e com o período de 12 meses

Depois de 60 dias da publicação, perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal que forem incompatíveis com a nova regra.

Período de transição de 12 meses

Durante a transição, a jornada é de 8 horas diárias, com máximo de 42 horas semanais em até 5 dias. Como 42 horas em 5 dias exigiria mais de 8 horas por dia, o texto permite ampliar a jornada diária por convenção ou acordo coletivo nesse período.

Se não houver acordo que amplie a jornada diária, a redução para 40 horas semanais passa a valer imediatamente.

Compensação horária não resolve

Hoje, as horas acima de 8 por dia são compensadas no segundo dia, que vira um dia útil não trabalhado. Com dois dias de repouso remunerado, esse dia útil deixa de existir. Por isso, a compensação horária não serve para ajustar a jornada.

4

Cálculo do repouso remunerado

Quanto custa cada repouso, e por que a convenção decide

Hoje, o colaborador folga e recebe pelo dia. Já o mensalista com salário fixo tem os repousos incluídos no salário contratado. Comissionistas também têm direito ao repouso, conforme a Súmula 27 do TST.

Comissionistas e salário variável

A lei não traz uma regra expressa. Existem três correntes:

- **(a)** ganhos da semana ou do mês ÷ dias trabalhados × repousos do período;
- **(b)** divisor igual aos dias úteis;
- **(c)** divisor 6 por semana.

Na prática, o sindicato define a regra na convenção coletiva. Por exemplo, comerciários de São Paulo calculam pelo total de comissões do mês ÷ 25 × repousos, enquanto em Caxias do Sul se usa o divisor de dias úteis, cerca de 6 por semana.

Impacto de dois repousos

Com dois repousos, o multiplicador passa a ser 2. Em São Paulo, com divisor fixo 25, o valor do repouso dobra. Em Porto Alegre, pela regra de dias trabalhados, o divisor cai para cerca de 5, o que pode elevar o valor em até 120%. Por isso, a regra da convenção coletiva é decisiva para que o aumento não passe de 100%.

Item	Antes (1 repouso)	Depois (2 repousos)	Efeito no multiplicador
Repousos por semana	1	2	Multiplicador passa de 1 para 2
São Paulo (divisor 25)	Comissões ÷ 25 × 1	Comissões ÷ 25 × 2	Valor do repouso dobra (+100%)
Porto Alegre (dias trabalhados)	Ganhos ÷ dias × 1	Ganhos ÷ ~5 × 2	Pode subir até 120%
Empresa que já faz 5x2 por liberalidade	Segundo dia é dia útil não trabalhado	Não vira repouso remunerado	Em regra, sem reflexo no cálculo

Valores ilustrativos. Confira a regra da convenção do seu segmento.

5

Super empregados

Quem deixa de ter controle de jornada

Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS deixam de ter controle de jornada, limite diário e semanal e direito a horas extras. Hoje, esse valor corresponde a R$ 21.188,87.

R$ 21.188,87

piso de referência

2,5 vezes o teto do INSS, com nível superior.

2 repousos

continuam garantidos

Mesmo para quem está nessa faixa salarial.

Controle por liberalidade

O empregador pode, por liberalidade, manter o controle de jornada, e isso também pode ser previsto em acordo ou convenção coletiva. O texto não esclarece se contratos individuais com controle de jornada são válidos, então vale tratar o tema com a assessoria jurídica.

6

Situações especiais

Contratos públicos, pequenos negócios e escalas 12x36

Contratos com a administração pública

Contratos vigentes com União, Estados, DF ou Municípios na data da publicação passam a seguir a nova regra após aditamento que mantenha o equilíbrio econômico-financeiro. O aditamento deve ser formalizado em até 12 meses. Os empregados passam a ser abrangidos na data do aditamento ou, no máximo, ao fim dos 12 meses.

MEI, microempresas e empresas de pequeno porte

Uma lei complementar poderá criar medidas transitórias de mitigação de impactos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

Regime 12x36

O regime não é afetado pela regra dos dois repousos e cabe no limite de 42 horas semanais em média: 48 horas na semana 1 e 36 na semana 2 dão média de 42. Para chegar a 40 horas, será preciso conceder intervalo que garanta o limite semanal médio. Esses ajustes podem ser feitos individualmente, entre empresa e empregado.

7

Horas extras e divisor

Como o valor da hora é calculado

O salário-hora é calculado por uma ficção jurídica. A base é sempre 6 dias por semana, mesmo quando o colaborador trabalha 5. Assim, a jornada de 48 horas usa divisor 240 (48 ÷ 6 × 30), a de 44 horas usa 220 e a de 40 horas usa 200, conforme a Súmula 431 do TST.

Exemplo com salário de R$ 2.000,00

R$ 9,09 por hora

Com divisor 220 (jornada de 44 horas).

Divisor 220 (44h)**R$ 9,09**

Divisor 240 (48h)**R$ 8,33**

Divisor 210 (42h)**R$ 9,52**

Divisor 200 (40h)**R$ 10,00**

Jornada	Divisor (base 6)	Valor da hora (R$ 2.000,00)	Alternativa com divisor 5
48 horas	240	R$ 8,33	Divisor 5: 48÷5×30 = 288 → R$ 6,94
44 horas	220	R$ 9,09	—
42 horas	210	R$ 9,52	Divisor 5: 252 → R$ 7,93
40 horas	200	R$ 10,00	Divisor 5: 240 → R$ 8,33

Os valores com divisor 5 são apenas uma leitura defendida por alguns; não é a regra mais provável.

Há quem defenda o divisor 5, que reduziria o valor da hora. A interpretação mais provável é manter o divisor 6: primeiro 210 (42 horas) e depois 200 (40 horas). Trate o divisor 5 como risco, não como base de cálculo.

✓

O que fazer agora na sua loja

Marque cada item conforme for concluindo. Seu progresso fica salvo neste navegador.

- Revisar as escalas e verificar quantos dias de repouso cada colaborador tem hoje.Liste escala por escala e marque quem já tem dois repousos.
- Conferir a convenção coletiva do seu segmento: regra de repouso do comissionista e possibilidade de banco de DSRs.Busque no sindicato a versão atualizada do acordo.
- Avaliar a negociação coletiva para o período de transição de 12 meses.Verifique se é possível ampliar a jornada diária por acordo.
- Recalcular o custo do repouso remunerado dos comissionistas.Use a regra da convenção e compare com o cenário atual.
- Verificar contratos de super empregados (nível superior + salário acima de R$ 21.188,87).Confirme quem se enquadra e como o controle de jornada está previsto.
- Ajustar contratos com a administração pública (aditamento em até 12 meses).Válido apenas para contratos vigentes na data da publicação.
- Revisar o regime 12x36 e os intervalos.Garanta o limite semanal médio de 40 horas com intervalos adequados.

Conteúdo informativo baseado na cartilha do Sindilojas RN. Em caso de dúvidas específicas, consulte o sindicato e sua assessoria jurídica.

Ebook digital · Nova Jornada 5x2 — Guia prático para o comércio