ESCALA DE TRABALHO 5x2

Jornada semanal de 42 horas e 40 horas

Guia prático de cálculo

Entenda como organizar a jornada, identificar o divisor do salário-hora e calcular horas extras, faltas e atrasos em contratos com pagamento mensal.

Ideia central: a escala 5x2 significa, em regra, cinco dias de trabalho e dois dias de repouso. Ela não determina, sozinha, se a jornada semanal será de 42 ou 40 horas. É necessário observar a etapa legal, o contrato e a norma coletiva aplicável.

O que você encontrará neste material

- Etapas de implantação da jornada 5x2 no Brasil.
- Distribuição diária das 42h e das 40h em cinco dias.
- Divisores 210 e 200 e como interpretar cada um.
- Exemplos de horas extras com adicional de 50%.
- Exemplos de descontos por faltas e atrasos.
- Cuidados com repouso semanal remunerado (RSR/DSR) e convenções coletivas.

Data de atualização: 18 de novembro de 2026

Material educativo. Não substitui a análise do contrato, da convenção ou do acordo coletivo da categoria, nem orientação jurídica ou contábil para um caso concreto.

1. O que muda na jornada 5x2

A Emenda Constitucional nº 141/2026 alterou a Constituição para prever jornada normal de até 40 horas semanais e dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos. A implementação ocorre de forma progressiva.

Período	Limite semanal geral	Repouso semanal
Até 15/12/2026	Até 44 horas	Regra anterior: 1 dia
De 16/12/2026 a 15/12/2027	Até 42 horas	2 dias remunerados
A partir de 16/12/2027	Até 40 horas	2 dias remunerados

Exemplo de distribuição em cinco dias

Jornada semanal	Distribuição diária em 5 dias	Total semanal
42 horas	8h24 por dia	42h
40 horas	8h por dia	40h

Atenção à transição de 42 horas: em decisão cautelar de 12/11/2026 nas ADIs 8.041 e 8.042, o ministro Flávio Dino admitiu, se não houver acordo ou convenção coletiva celebrado até 15/12/2026, a distribuição das 42 horas em cinco dias de até 8h24, sem adicional de hora extra sobre os 24 minutos além da oitava hora diária, durante a etapa intermediária. A decisão foi submetida a referendo do Plenário do STF.

O intervalo para repouso e alimentação, quando não computado como tempo de trabalho, não entra na soma das horas trabalhadas. Por isso, uma jornada de 8h24 de trabalho pode exigir permanência maior no local, conforme o intervalo aplicável.

2. Como encontrar o divisor

O divisor é utilizado para transformar o salário mensal em valor de salário-hora, base para o cálculo de horas extras e, em determinadas situações, de atrasos ou ausências parciais.

Para jornadas distribuídas em seis dias de trabalho, o cálculo tradicional considera a jornada semanal dividida por 6 e multiplicada por 30. É a lógica que resulta em 220 para 44 horas semanais. Para 40 horas semanais, o TST consolidou o divisor 200 (Súmula 431).

Referências para este guia:
42 horas semanais → divisor 210 (42 ÷ 6 × 30), como aplicação proporcional do critério de cálculo.
40 horas semanais → divisor 200, conforme Súmula 431 do TST.

Jornada semanal	Cálculo ilustrativo	Divisor
44 horas	44 ÷ 6 × 30	220
42 horas	42 ÷ 6 × 30	210
40 horas	40 ÷ 6 × 30	200

Exemplo com salário mensal de R$ 2.520,00

Jornada	Conta	Valor da hora normal
42h / divisor 210	R$ 2.520 ÷ 210	R$ 12,00
40h / divisor 200	R$ 2.520 ÷ 200	R$ 12,60

Importante: o divisor 210 para a etapa de 42 horas é uma aplicação matemática proporcional do critério geral; não é uma súmula específica do TST para 42 horas. A jornada efetivamente contratada, a forma de distribuição em 5x2 e a norma coletiva devem ser conferidas. Para 40 horas, o divisor 200 tem respaldo expresso na Súmula 431 do TST.

3. Como calcular horas extras

A hora extra é calculada a partir do valor da hora normal acrescido do adicional devido. A Constituição e o art. 59, §1º, da CLT estabelecem adicional mínimo de 50%, salvo percentual maior previsto em norma aplicável.

Fórmulas básicas

Valor da hora normal = salário mensal ÷ divisor
Hora extra a 50% = valor da hora normal × 1,5
Total de horas extras = valor da hora extra × quantidade de horas extras

Exemplo A — jornada de 42 horas (divisor 210)

Salário mensal: R$ 2.520,00
Valor da hora normal: R$ 2.520 ÷ 210 = R$ 12,00
Hora extra a 50%: R$ 12,00 × 1,5 = R$ 18,00
Se o empregado realizar 4 horas extras: 4 × R$ 18,00 = **R$ 72,00**.

Exemplo B — jornada de 40 horas (divisor 200)

Salário mensal: R$ 2.520,00
Valor da hora normal: R$ 2.520 ÷ 200 = R$ 12,60
Hora extra a 50%: R$ 12,60 × 1,5 = R$ 18,90
Se o empregado realizar 4 horas extras: 4 × R$ 18,90 = **R$ 75,60**.

Jornada	Hora normal	Hora extra 50%	4 horas extras
42h / 210	R$ 12,00	R$ 18,00	R$ 72,00
40h / 200	R$ 12,60	R$ 18,90	R$ 75,60

Atenção: não basta olhar apenas o total semanal. É necessário conferir a jornada diária contratada, a distribuição das horas, o controle de ponto e a regra de compensação. Na etapa de 42 horas, observe também a decisão cautelar do STF mencionada na página anterior. Horas extras habituais podem repercutir em outras verbas trabalhistas, conforme as regras aplicáveis.

4. Como calcular faltas e atrasos

É importante separar a falta de um dia inteiro da ausência de algumas horas. O critério pode variar conforme a forma de pagamento, a jornada diária, a escala e a norma coletiva.

A) Falta injustificada de um dia — empregado mensalista

Como exemplo didático, para empregado mensalista com salário fixo, utiliza-se frequentemente o valor diário equivalente a 1/30 do salário mensal:

> **Valor de um dia = salário mensal ÷ 30**

Exemplo: salário de R$ 2.520,00 ÷ 30 = **R$ 84,00**. Uma falta injustificada de um dia gera, neste exemplo, desconto de R$ 84,00 referente ao dia não trabalhado.

B) Atraso ou ausência de algumas horas

Para uma ausência parcial, pode-se utilizar o salário-hora e multiplicar pelo tempo não trabalhado, observada a jornada e o critério aplicável:

> **Valor da hora = salário mensal ÷ divisor**
> **Desconto de horas = valor da hora × quantidade de horas não trabalhadas**

Exemplo com salário de R$ 2.520,00:

Jornada	Valor da hora	Atraso de 1 hora
42h / divisor 210	R$ 12,00	R$ 12,00
40h / divisor 200	R$ 12,60	R$ 12,60

C) E o repouso semanal remunerado (DSR/RSR)?

A falta injustificada também pode afetar a remuneração do repouso semanal, conforme a Lei nº 605/1949 e as regras aplicáveis. O repouso não é automaticamente perdido em toda e qualquer situação: é necessário verificar a justificativa da ausência, a semana de referência, a escala e a norma coletiva. Com a implantação dos dois repousos semanais remunerados, a forma de apuração deve ser analisada com cuidado; não se deve simplesmente presumir o desconto automático dos dois dias.

Não confunda: o desconto do dia de falta e eventual perda da remuneração do repouso semanal são rubricas distintas. Não some descontos sem verificar o fundamento e a regra aplicável ao caso.

5. Cuidados antes de fechar a folha

Confira estes pontos em cada contrato:

1. Qual é a jornada semanal efetivamente contratada: 42h, 40h ou outra?
2. A jornada está distribuída em cinco dias? Quais são os horários diários?
3. O intervalo intrajornada está sendo tratado corretamente?
4. Há acordo ou convenção coletiva com regras próprias de jornada, compensação ou adicional de horas extras?
5. O cálculo das horas extras considera o divisor correto e o percentual devido?
6. A falta foi justificada ou injustificada?
7. O desconto do dia e eventual repercussão no DSR/RSR foram analisados separadamente?
8. Há regra específica da categoria ou decisão judicial aplicável?

Resumo dos exemplos deste guia
42 horas semanais: divisor ilustrativo 210; em cinco dias, média de 8h24 por dia.
40 horas semanais: divisor 200; em cinco dias, 8h por dia.
Hora extra: hora normal × 1,5, considerando adicional mínimo de 50%.
Falta de um dia (mensalista): exemplo de salário mensal ÷ 30.
Atraso/ausência parcial: exemplo de salário-hora × horas não trabalhadas.

Fontes normativas e de consulta

• Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026 — altera o art. 7º da Constituição e estabelece a redução progressiva da jornada e dois repousos semanais remunerados. Consultar texto integral.

• Constituição Federal, art. 7º, incisos XIII, XV e XVI — duração do trabalho, repouso semanal e adicional de serviço extraordinário. Consultar Constituição.

• CLT, arts. 59 e 64 — prorrogação da jornada, adicional mínimo e cálculo do salário-hora do mensalista. Consultar CLT.

• TST, Súmula 431 e Tema Repetitivo 260 — divisor 200 para jornada de 40 horas semanais. Consultar tese do TST.

• STF, decisão cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, de 12/11/2026 — regra provisória para distribuição das 42 horas em cinco dias durante a transição. Consultar decisão.

Nota técnica: o divisor 210 para 42 horas é apresentado como aplicação proporcional da metodologia de cálculo. Como a etapa de 42 horas é recente e envolve regras transitórias e decisão cautelar, recomenda-se validar a aplicação com o sindicato, profissional de departamento pessoal ou assessoria jurídica, especialmente quanto à distribuição diária, descontos e DSR.