FELIPE LEPPER | ADVOCACIA TRABALHISTA

HORAS EXTRAS

O GUIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Entenda sua jornada, saiba como funcionam os cálculos e conheça os direitos relacionados ao tempo de trabalho.



Atualizado com a reforma da jornada **2026/2027**

Inclui as mudanças da jornada semanal:
44h → 42h → 40h

Felipe Lepper

Advogado Trabalhista | OAB/SP 432.072

Edição digital • Novembro de 2026

Antes de começar

Trabalhar além do horário pode afetar o descanso, a saúde e a remuneração. Este guia explica, de forma simples, quando o período trabalhado pode gerar horas extras, como conferir pagamentos e quais documentos ajudam a esclarecer a jornada.

> **ATENÇÃO** Este material é informativo e não substitui a análise do contrato, da categoria profissional, dos registros de ponto e das normas coletivas. Não é possível garantir direitos ou valores sem examinar cada situação.

Como usar este guia

Leia primeiro a parte sobre a jornada aplicável ao seu contrato. Depois, compare os exemplos com seus registros. Os cálculos são hipotéticos e não incluem todas as parcelas que podem integrar a base remuneratória.

Sumário

01 O que é hora extra

02 Qual é a jornada normal? Mudanças de 2026 e 2027

03 Quem tem direito — e quem pode ter regras diferentes

04 Como calcular uma hora extra

05 Sábados, domingos e feriados

06 Intervalos e descanso

07 Banco de horas e compensação

08 Ponto, trabalho antes e depois do expediente

09 Trabalho noturno e escalas especiais

10 Reflexos das horas extras

11 Provas e documentos úteis

12 Prazos, dúvidas frequentes e checklist

13 Reforma da jornada: o que muda na escala 6x1

01 O que é hora extra?

Hora extra é, em regra, o tempo de trabalho prestado além da jornada normal aplicável ao empregado. Essa jornada pode resultar da Constituição, da CLT, de lei especial, do contrato ou de norma coletiva. Quando não houver compensação válida ou outra hipótese legal, o trabalho excedente deverá ser remunerado com adicional.

Como regra geral, o art. 58 da CLT dispõe que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A remuneração da hora extraordinária é pelo menos 50% superior à hora normal, conforme os arts. 7º, XVI, da Constituição Federal e 59, § 1º, da CLT, porém uma convenção ou acordo coletivo pode prever percentual maior. Mesmo que a pessoa receba salário mensal, trabalhar além da jornada não significa que esse período já esteja automaticamente incluído no salário.

Exemplo do cotidiano

Uma empregada que deveria encerrar o expediente às 17h fica até 18h para concluir tarefas a pedido da chefia. Essa hora pode ser extraordinária, a depender da jornada ajustada e de eventual sistema de compensação válido.

> **ATENÇÃO** A prestação de serviço extraordinário não é ilimitada. A CLT prevê, como regra, até duas horas extras por dia, sem prejuízo das situações especiais previstas em lei.

02 Qual é a jornada normal?

A regra geral por muito tempo foi de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141 estabeleceu uma redução gradual do teto semanal, sem diminuição salarial. A aplicação deve considerar as regras transitórias, as peculiaridades legais e eventuais normas coletivas.

A emenda prevê, a partir de 17/12/2026, dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos, com mecanismos especiais de distribuição por negociação coletiva. Algumas transições dependem da natureza do contrato.

Período	Limite semanal	Descanso
Até 16/12/2026	44 horas	Regras anteriores

17/12/2026 a 16/12/2027	42 horas	Dois repousos semanais
A partir de 17/12/2027	40 horas	Dois repousos semanais

ATENÇÃO Não confunda a nova redação constitucional de 40 horas com sua implementação imediata: o próprio texto fixou datas específicas para o limite semanal.

03 Quem tem direito?

A proteção da jornada alcança, em regra, empregados sujeitos a controle de horário. Existem regimes específicos e exclusões legais, que devem ser examinados com atenção. A simples nomenclatura do cargo não resolve a questão.

- Trabalho externo: a exceção do art. 62, I, da CLT exige atividade externa incompatível com a fixação e o controle de horário; trabalhar fora da empresa, por si só, não basta.
- Cargo de gestão: o art. 62, II, tem requisitos próprios, inclusive efetivos poderes de gestão e condição remuneratória legal.
- Teletrabalho: nem todo trabalho remoto fica fora das regras de jornada; o enquadramento depende especialmente do regime efetivamente praticado.
- Categorias especiais, como bancários, motoristas e profissionais submetidos a jornadas diferenciadas, podem ter regras adicionais.

04 Como calcular uma hora extra

O cálculo básico tem três passos: identificar a remuneração que integra a base de cálculo; encontrar o valor da hora normal pelo divisor aplicável; e acrescentar o adicional devido, que geralmente começa em 50%. O divisor depende da jornada contratual e do enquadramento legal, e pode ser afetado por alterações posteriores da jornada.

Exemplo histórico: contrato de 44 horas semanais

Salário-base hipotético: R$ 2.200,00. Divisor ilustrativo: 220. Hora normal: R$ 10,00. Hora extra com adicional de 50%: R$ 15,00. Se houver 10 horas extras no período: R$ 150,00, antes de reflexos e demais rubricas.

Exemplo com jornada contratual de 40 horas semanais

Etapa	44h semanais	40h semanais
Salário hipotético	R$ 2.200,00	R$ 2.200,00
Divisor ilustrativo	220	200
Hora normal	R$ 10,00	R$ 11,00
Hora extra com 50%	R$ 15,00	R$ 16,50

10 horas extras	R$ 150,00	R$ 165,00

Salário-base hipotético: R$ 2.200,00. Divisor ilustrativo de 200: hora normal de R$ 11,00; hora extra com 50% de R$ 16,50. Dez horas extras equivaleriam a R$ 165,00. O cálculo efetivo depende da remuneração e do regime aplicável.

ATENÇÃO O adicional de 100% não é universal para qualquer hora feita em um domingo. Escala, folgas compensatórias e normas coletivas importam.

05 Sábados, domingos e feriados

Trabalhar no sábado não significa, automaticamente, receber adicional de 100%. O sábado pode ser dia normal de trabalho, dia compensado ou dia de descanso, conforme o regime. Para domingos e feriados, a legislação e a jurisprudência tratam da compensação e, em situações específicas, do pagamento em dobro quando não existe folga compensatória. Não há uma resposta única sem verificar a escala.

Com a EC 141/2026, o aumento do repouso semanal também exige atenção especial às regras de implementação e aos instrumentos coletivos vigentes. A negociação coletiva pode disciplinar determinadas formas de distribuição do descanso.

06 Intervalos e descanso

O intervalo intrajornada é a pausa para repouso e alimentação. Como regra, a CLT prevê no art. 71, caput, que o trabalho contínuo acima de 6 horas exige intervalo mínimo de 1 hora, ressalvadas hipóteses legais e coletivas válidas. Para jornadas entre 04 e 06 horas, a regra geral é de 15 minutos. Não é correto presumir que a pausa foi concedida apenas porque aparece pré-assinalada no ponto.

Nos contratos sujeitos ao regime atual da CLT, a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo pode gerar indenização apenas do período suprimido, acrescido de 50%, com natureza indenizatória (art. 71, §4º). A disciplina de períodos anteriores à reforma trabalhista pode diferir.

Entre duas jornadas, o intervalo interjornada previsto no art. 66 da CLT é, em regra, de 11 horas consecutivas, sem prejuízo de regimes especiais. A falta de descanso pode produzir consequências jurídicas próprias.

07 Banco de horas e compensação

O banco de horas registra horas trabalhadas a mais para compensação futura. Sua validade depende de regras sobre pactuação, prazos, limites e controle do saldo. A CLT prevê, entre outras hipóteses, banco de horas por negociação coletiva com compensação em até um ano, por acordo individual escrito em até seis meses e compensação dentro do mesmo mês nas condições legais.

Prazo	Forma de pactuação (regra geral)
Compensação no mesmo mês	Acordo individual, inclusive tácito, nas condições da CLT
Até seis meses	Acordo individual escrito
Até um ano	Acordo ou convenção coletiva

- Peça acesso ao saldo: horas creditadas, debitadas e data de cada lançamento.
- Observe se a compensação ocorreu no prazo e se o trabalho excedeu os limites aplicáveis.
- Confira o tratamento do saldo positivo quando o contrato terminar.

Horas extras habituais, isoladamente, não descaracterizam o sistema de compensação ou banco de horas, conforme art. 59-B da CLT. Isso não significa que qualquer banco de horas seja válido.

08 Cartão de ponto e trabalho fora do expediente

A CLT exige controle de entrada e saída para estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, ressalvadas as disposições legais específicas. Registros podem ser manuais, mecânicos ou eletrônicos. Em algumas circunstâncias, a ausência injustificada dos controles produz consequências probatórias importantes.

Mensagens de trabalho, abertura de sistemas, reuniões, fechamento de caixa, troca obrigatória de uniforme no estabelecimento e outras tarefas antes ou depois do horário podem merecer análise, conforme a efetiva exigência de tempo à disposição e as exceções legais.

Pequenas variações de marcação têm tratamento específico: em regra, até 5 minutos por registro, observado o máximo de 10 minutos diários, não são computados como extraordinários; ultrapassado o limite, a apuração segue a disciplina aplicável.

Marcação	Como observar
Até 5 minutos em cada registro	Respeitado o máximo de 10 minutos no dia
Limite ultrapassado	Apuração conforme legislação e jurisprudência

ATENÇÃO Guardar provas não autoriza acessar sistemas sem permissão, expor dados de colegas ou divulgar informações confidenciais.

09 Trabalho noturno e escalas especiais

O trabalho noturno urbano, em regra, ocorre entre 22h e 5h, com adicional legal mínimo de 20% e hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos. Categorias e regimes especiais podem ter regras diferentes. Se existir trabalho extraordinário em período noturno, o cálculo exige análise da interação dos adicionais.

Na escala 12x36, a CLT contém disciplina própria de pactuação, intervalos, feriados e remuneração. A aplicação das novas regras constitucionais deve ser avaliada à luz do regime especial e das normas coletivas pertinentes; não é recomendável aplicar automaticamente o exemplo de 44 horas a todas as escalas.

10 Reflexos das horas extras

Horas extras pagas habitualmente podem influenciar, conforme sua natureza e o período analisado, repouso semanal remunerado, férias acrescidas de um terço, 13º salário e FGTS. A repercussão exata varia de acordo com a parcela, a legislação e o entendimento jurisprudencial aplicável.

É importante evitar calcular duas vezes o mesmo reflexo. O modo de integrar as horas extras ao repouso e a outras verbas envolve regras próprias e marcos jurisprudenciais, motivo pelo qual tabelas simplificadas não substituem cálculos individualizados.

11 Como documentar sua jornada

Se suspeita de diferenças de horas extras, organize os elementos que estão legitimamente ao seu alcance. Uma linha do tempo simples, com dias, horários e tarefas, ajuda a identificar inconsistências.

- Contracheques e demonstrativos salariais;
- Espelhos do ponto e extratos do banco de horas;
- Contrato, aditivos e convenção coletiva da categoria;
- Mensagens profissionais que indiquem tarefas e horários;
- Agenda de turnos, escalas e ordens de serviço;
- Nomes de pessoas que tenham presenciado a jornada, sem constrangê-las.

ATENÇÃO Não apague mensagens, não altere arquivos e não obtenha documentos por meio de acesso indevido.

12 Prazos e dúvidas frequentes

Até quando posso reclamar?

Em regra, a pretensão relativa aos créditos trabalhistas observa a prescrição de cinco anos, respeitado o prazo de dois anos após o término do contrato para ajuizar ação, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição. Há exceções e situações específicas; procure orientação antes do vencimento do prazo.

Quem recebe salário fixo pode ter horas extras?

Sim. O salário fixo não afasta, por si só, o pagamento do trabalho extraordinário devido.

Receber no banco de horas elimina o direito ao adicional?

Não necessariamente. É preciso verificar se havia regime válido, compensação efetiva, limites e o prazo de compensação.

É possível questionar o ponto que marca sempre o mesmo horário?

Registros uniformes ou incompatíveis com a realidade podem exigir análise probatória. A conclusão depende dos documentos e de outros meios de prova.

Quem pede demissão perde as horas extras?

Não automaticamente. Valores trabalhistas eventualmente devidos podem continuar exigíveis, observados a prova e os prazos legais.

13 Reforma da jornada: o que muda na escala 6x1

A Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16 de outubro de 2026, altera gradualmente o limite semanal de trabalho e amplia o repouso semanal remunerado, sem permitir redução do salário. A regra transitória é importante: a redução não acontece toda de uma vez.

Linha do tempo das mudanças

- Até 16/12/2026 — limite geral de 44 horas semanais e regime de descanso anterior.
- De 17/12/2026 a 16/12/2027 — limite geral de 42 horas semanais e dois dias de repouso remunerado por semana.
- A partir de 17/12/2027 — limite geral de 40 horas semanais, mantido o regime de dois dias de repouso, observadas as regras especiais.

A escala 6x1 será substituída pela 5x2?

A escala 5x2 passa a ser a referência geral, com dois dias de descanso, não necessariamente consecutivos. Contudo, acordo ou convenção coletiva podem prever formas excepcionais de distribuição do repouso, desde que observada a média mensal equivalente a dois dias de folga por semana e assegurado pelo menos um dia de repouso a cada semana. Lei também pode disciplinar regimes diferenciados. Por isso, a análise de uma escala concreta exige atenção às regras aplicáveis.

Exemplo prático: uma pessoa que recebia R$ 2.200,00 por 44 horas semanais não pode ter seu salário reduzido em razão da diminuição constitucional do teto semanal. Se for submetida ao novo limite geral de 42 horas, o tempo trabalhado além da jornada devida poderá gerar horas extras, salvo compensação válida e demais situações previstas em lei.

E quem já trabalhava 40 horas ou menos?

A alteração constitucional não implica, automaticamente, nova redução proporcional de uma jornada que já era igual ou inferior a 40 horas semanais. O direito ao novo repouso deve ser analisado de acordo com as disposições transitórias e as particularidades do vínculo.

> **ATENÇÃO** O tema não se resume à contagem de horas. Confira a escala praticada, a jornada contratual, os dias de descanso, a remuneração e as regras coletivas. Empregados de regimes especiais e determinadas relações contratuais podem ter normas de transição específicas. A EC 141/2026 também prevê tratamento específico para empregados com diploma superior e remuneração elevada, conforme os requisitos do art. 8º; seu enquadramento exige análise individual.

Checklist de leitura

- Identifique a jornada contratual e o limite semanal vigente em cada período.
- Compare horários efetivos com o ponto e contracheques.
- Confira regras de banco de horas e a convenção coletiva.
- Separe registros obtidos legalmente.
- Analise períodos anteriores e posteriores às mudanças de 2026 e 2027.
- Considere avaliação individual antes de tirar conclusões sobre valores.

Sobre este material

Felipe Lepper | Advogado Trabalhista | OAB/SP 432.072
Instagram: @felipelepper.adv
Site: www.felipelepperadvocacia.com.br

Material educativo de distribuição digital. Não constitui consulta jurídica, promessa de resultado ou incentivo à propositura de ações.

Fontes normativas e informativas

Constituição Federal, art. 7º, XIII, XV, XVI e XXIX — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Emenda Constitucional nº 141/2026 (Senado Federal) — https://legis.senado.leg.br/norma/44184944/publicacao/44189027

CLT, especialmente arts. 4º, 58, 59, 59-A, 59-B, 62, 66, 71, 73 e 74 — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

Provimento OAB nº 205/2021 — https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/205-2021

Edição informativa revista em novembro de 2026. Regras coletivas e situações especiais podem modificar a aplicação das orientações. Consulte a legislação vigente quando utilizar este material.