				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 040

19/05/2026

Sumário:

- NOVO DESENROLA 2.0 - USO DO FGTS PARA QUITAR DÍVIDAS A PARTIR DE MAIO DE 2026
- ADICIONAL NOTURNO APÓS AS 5H DA MANHÃ - QUANDO O DIREITO CONTINUA VALENDO?
- SUSPENSÃO DISCIPLINAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - REGRAS, IMPACTOS E LIMITES LEGAIS



NOVO DESENROLA 2.0 USO DO FGTS PARA QUITAR DÍVIDAS A PARTIR DE MAIO DE 2026

O Governo Federal anunciou novas regras para renegociação de dívidas por meio do chamado “Novo Desenrola” ou “Desenrola 2.0”. A partir de 25 de maio de 2026, trabalhadores poderão utilizar parte do saldo do FGTS para quitar ou renegociar dívidas, respeitando limites definidos pelo programa.

A medida busca auxiliar milhões de brasileiros endividados, permitindo condições mais favoráveis de pagamento e descontos expressivos nas negociações.

Como funcionará o novo Desenrola 2.0

O programa permitirá que trabalhadores utilizem parte do saldo disponível no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para liquidar dívidas bancárias e contratos específicos, como o FIES.

O objetivo principal é reduzir o nível de inadimplência e facilitar a reorganização financeira das famílias brasileiras.

Entre os principais benefícios estão:

- Possibilidade de usar parte do FGTS;
- Descontos elevados nas negociações;
- Facilidade na adesão digital;
- Regularização do nome do trabalhador;
- Redução de juros e encargos.

Data de início da liberação do FGTS

A utilização do saldo do FGTS estará disponível a partir de 25 de maio de 2026.

Entretanto, o trabalhador deverá primeiro aderir ao programa e autorizar o compartilhamento das informações necessárias para análise e negociação das dívidas.

Somente após essa autorização será possível iniciar o processo de renegociação junto às instituições financeiras participantes.

Exemplo prático

Carlos possui uma dívida bancária de R\$ 4.500,00 atrasada há 8 meses. Em 25 de maio de 2026, ele acessa o aplicativo do FGTS, autoriza o compartilhamento de seus dados e inicia a renegociação dentro do programa. Após a aprovação, parte do saldo do FGTS poderá ser utilizada para quitar a dívida com desconto.

Limites para utilização do FGTS

O programa estabelece limites específicos para o uso do saldo do FGTS.

O trabalhador poderá utilizar:

- Até 20% do saldo total do FGTS; ou
- Até R\$ 1.000,00;

Será considerado o maior valor entre essas duas opções.

Isso significa que mesmo quem possui saldo baixo poderá utilizar pelo menos R\$ 1.000,00, desde que tenha saldo disponível suficiente.

Exemplo prático 1 – Saldo baixo

Fernanda possui R\$ 3.000,00 no FGTS.

20% de R\$ 3.000,00 = R\$ 600,00;

Como o programa garante o maior valor entre 20% ou R\$ 1.000,00, ela poderá utilizar até R\$ 1.000,00.

Exemplo prático 2 – Saldo maior

Ricardo possui R\$ 15.000,00 no FGTS.

20% de R\$ 15.000,00 = R\$ 3.000,00;

Nesse caso, ele poderá utilizar até R\$ 3.000,00 para negociação das dívidas.

Quem poderá participar do programa

O Novo Desenrola foi direcionado principalmente para trabalhadores de baixa e média renda.

Poderão participar pessoas que:

- Possuam renda de até 5 salários mínimos;
- Tenham dívidas contraídas até janeiro de 2026;
- Estejam com atraso entre 90 dias e 2 anos;
- Possuam débitos bancários ou relacionados ao FIES.

Considerando a projeção salarial de 2026, o limite aproximado de renda será de cerca de R\$ 8.000,00 mensais.

Necessidade de autorização pelo aplicativo do FGTS

Para utilizar o benefício, o trabalhador precisará autorizar eletronicamente o acesso das instituições financeiras ao saldo do FGTS.

Essa autorização será realizada diretamente no aplicativo oficial do FGTS.

Sem essa liberação, os bancos não poderão consultar os valores disponíveis para a renegociação.

Atenção importante

A autorização não significa saque automático do FGTS. Ela apenas permite que a instituição financeira consulte os dados necessários para formalizar a negociação.

Descontos podem chegar a 90%

Um dos principais atrativos do programa é a possibilidade de obter descontos elevados.

Dependendo da instituição financeira, do tempo de atraso e do tipo da dívida, os descontos poderão variar entre:

- 30%;
- 50%;
- 70%;
- Até 90% sobre juros, multas e encargos.

Exemplo prático

Uma dívida original de R\$ 10.000,00 pode ser renegociada por R\$ 3.000,00 ou R\$ 4.000,00 em determinadas situações, principalmente quando os juros acumulados representam grande parte do débito.

Dívidas que poderão ser incluídas

O programa deverá abranger principalmente:

- Dívidas bancárias;
- Empréstimos pessoais;
- Cartão de crédito;
- Cheque especial;
- Financiamentos;
- Contratos do FIES.

A inclusão dependerá da adesão das instituições financeiras ao programa governamental.

Liberação de valores do saque-aniversário em 26 de maio

Além do Novo Desenrola, o Governo também anunciou outra medida importante para trabalhadores que aderiram ao saque-aniversário do FGTS.

A partir de 26 de maio de 2026, haverá a liberação de valores residuais para trabalhadores demitidos sem justa causa que estavam impedidos de sacar integralmente o FGTS devido à modalidade saque-aniversário.

A previsão é de:

- R\$ 7,7 bilhões liberados;
- Aproximadamente 10,5 milhões de trabalhadores beneficiados.

Exemplo prático

Juliana aderiu ao saque-aniversário em 2023 e foi demitida em 2025. Parte do saldo permaneceu bloqueada pelas regras anteriores. Com a nova liberação, ela poderá acessar os valores residuais autorizados pelo governo.

Impactos do programa para trabalhadores e empresas

Do ponto de vista de recursos humanos, o programa pode gerar reflexos positivos tanto para empregados quanto para empresas.

Para os trabalhadores

- Redução do endividamento;
- Recuperação do crédito;

- Menor pressão financeira;
- Possibilidade de reorganização financeira familiar.

Para as empresas

- Redução do estresse financeiro dos empregados;
- Possível melhora da produtividade;
- Diminuição de problemas relacionados a empréstimos consignados excessivos;
- Maior estabilidade emocional no ambiente de trabalho.

Cuidados antes de utilizar o FGTS

Apesar da vantagem financeira, o trabalhador deve analisar cuidadosamente a utilização do FGTS.

O fundo possui natureza de proteção social e pode ser importante em situações futuras, como:

- Demissão sem justa causa;
- Aquisição da casa própria;
- Aposentadoria;
- Emergências financeiras.

Por isso, é recomendável avaliar:

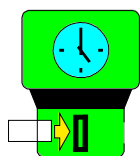
- O valor real da dívida;
- O percentual de desconto obtido;
- A possibilidade de quitar a dívida sem comprometer totalmente a reserva do FGTS.

Considerações finais

O Novo Desenrola 2.0 representa uma importante ferramenta de renegociação financeira para milhões de trabalhadores brasileiros em 2026. A possibilidade de utilizar parte do FGTS, aliada aos descontos expressivos, pode facilitar a recuperação financeira de pessoas endividadas.

Entretanto, é fundamental que o trabalhador utilize o benefício de forma consciente, analisando os impactos futuros e priorizando negociações realmente vantajosas.

Com planejamento e organização financeira, o programa poderá contribuir significativamente para reduzir a inadimplência e melhorar a saúde financeira das famílias brasileiras.



**ADICIONAL NOTURNO APÓS AS 5H DA MANHÃ
QUANDO O DIREITO CONTINUA VALENDO?**

O adicional noturno é um direito garantido ao trabalhador que exerce suas atividades em horário considerado noturno. Muitas pessoas acreditam que esse pagamento termina exatamente às 5h da manhã, porém a legislação trabalhista e o entendimento consolidado da Justiça do Trabalho determinam outra realidade.

Sempre que a jornada inicia no período noturno e continua após as 5h da manhã, o adicional noturno permanece devido também sobre as horas prorrogadas. Esse entendimento busca proteger o trabalhador que continua submetido ao desgaste físico e mental característico da jornada noturna.

Entendendo o que a CLT determina sobre o trabalho noturno

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que, para os trabalhadores urbanos, considera-se trabalho noturno aquele realizado entre:

22h de um dia até 5h do dia seguinte.

Além disso, a legislação garante um adicional mínimo de 20% sobre o valor da hora diurna para compensar os impactos do trabalho realizado nesse período.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula 60, item II, consolidou o entendimento de que o empregado que trabalha integralmente no período noturno e continua trabalhando após as 05h também tem direito ao adicional noturno nas horas prorrogadas.

Continuação da jornada após as 5h: Como funciona na prática?

Quando a jornada noturna é estendida após as 5h da manhã, o adicional noturno continua incidindo sobre esse período adicional.

Exemplo prático

Um empregado inicia sua jornada às 22h e encerra às 7h da manhã.

Nesse caso:

- Das 22h às 05h? há incidência normal do adicional noturno;
- Das 5h às 7h? o adicional também continua sendo pago, pois houve prorrogação da jornada noturna.

Portanto, o direito não termina automaticamente às 05h quando a jornada noturna continua além desse horário.

Hora noturna reduzida: O relógio funciona diferente

Outro ponto importante é que a hora noturna não possui 60 minutos normais.

A legislação determina que:

Cada hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos.

Isso significa que o trabalhador noturno possui uma contagem diferenciada da jornada, resultando em maior quantidade de horas computadas para fins de pagamento.

Exemplo simples

Um empregado que trabalha das 22h às 5h não terá apenas 7 horas contabilizadas de forma comum. Devido à redução ficta da hora noturna, o cálculo sofre alteração, beneficiando o trabalhador.

Percentual do adicional noturno

A CLT garante o adicional mínimo de:

20% sobre a hora diurna para trabalhadores urbanos.

Entretanto, algumas convenções coletivas podem estabelecer percentuais maiores, dependendo da categoria profissional.

Exemplo prático

Se a hora diurna vale R\$ 20,00:

Hora noturna com adicional de 20% = R\$ 24,00.

Esse mesmo acréscimo também deverá incidir nas horas prorrogadas após as 5h, quando houver continuidade da jornada noturna.

Categorias que possuem horários noturnos diferenciados

Algumas atividades possuem regras específicas quanto ao período considerado noturno.

Trabalhadores Rurais da Lavoura

O horário noturno ocorre entre:

21h às 05h.

Trabalhadores Rurais da Pecuária

O período noturno corresponde a:

20h às 04h.

Trabalhadores Portuários

Para essa categoria, considera-se período noturno:

19h às 07h.

Cada categoria possui particularidades previstas em legislação própria e normas coletivas.

Jornada 12x36 também garante o direito

Os empregados submetidos ao regime de trabalho 12x36 também possuem direito ao adicional noturno sobre as horas prorrogadas após as 5h.

A jurisprudência trabalhista já consolidou o entendimento de que a prorrogação da jornada mantém o pagamento do adicional, mesmo nesse modelo especial de escala.

Exemplo prático

Um vigilante que trabalha das 19h às 7h na escala 12x36:

- Recebe adicional noturno durante o período noturno;
- Continua recebendo o adicional após as 05h até o encerramento da jornada.

O que fazer quando o adicional não está sendo pago corretamente?

É fundamental que o trabalhador acompanhe atentamente seu contracheque para verificar se o adicional noturno e suas prorrogações estão sendo pagos corretamente.

Ao identificar irregularidades, recomenda-se:

1. Procurar inicialmente o setor de Recursos Humanos da empresa;
2. Solicitar esclarecimentos sobre os cálculos realizados;
3. Guardar documentos como espelhos de ponto e holerites;
4. Buscar orientação jurídica especializada, caso o problema persista;
5. Acionar o Ministério do Trabalho e Emprego quando necessário.

A importância do cumprimento das normas trabalhistas

O pagamento correto do adicional noturno não representa apenas uma obrigação legal, mas também uma forma de valorização do trabalhador que exerce atividades em horários mais desgastantes.

Empresas que respeitam a legislação trabalhista fortalecem a segurança jurídica, reduzem passivos trabalhistas e promovem um ambiente organizacional mais saudável e transparente.

Já para o trabalhador, conhecer seus direitos é essencial para garantir relações de trabalho mais justas e equilibradas.



SUSPENSÃO DISCIPLINAR NO AMBIENTE DE TRABALHO REGRAS, IMPACTOS E LIMITES LEGAIS

A suspensão disciplinar é uma das penalidades que podem ser aplicadas pelo empregador quando o trabalhador comete faltas consideradas graves no ambiente de trabalho. Trata-se de uma medida mais severa do que a advertência, pois implica no afastamento temporário do empregado de suas atividades sem remuneração durante o período da punição.

Entretanto, a aplicação dessa medida exige cautela, equilíbrio e respeito à legislação trabalhista, evitando abusos que possam gerar consequências judiciais para a empresa.

Afastamento temporário sem remuneração

A suspensão disciplinar ocorre quando o empregado é impedido de exercer suas atividades por determinado período, deixando de receber salário pelos dias não trabalhados.

Essa penalidade possui caráter educativo e disciplinar, sendo normalmente aplicada em situações como:

- Descumprimento de normas internas;
- Atos de indisciplina ou insubordinação;
- Reincidência de faltas já advertidas anteriormente;
- Condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

Diferentemente das férias ou afastamentos legais, a suspensão interrompe temporariamente algumas obrigações do contrato de trabalho, inclusive o pagamento salarial.

Exemplo Prático

Um funcionário que desrespeita repetidamente normas de segurança da empresa, mesmo após receber advertências formais, pode receber uma suspensão disciplinar de três dias.

Durante esse período:

- Não trabalhará;
- Não receberá salário pelos dias suspensos;
- Poderá sofrer reflexos em outros direitos trabalhistas.

Consequências financeiras da suspensão

A suspensão disciplinar produz impactos diretos na remuneração do trabalhador, afetando não apenas os dias afastados, mas também outras verbas relacionadas à frequência.

Desconto dos dias não trabalhados

Durante a suspensão, o empregador não possui obrigação legal de pagar salários referentes aos dias de afastamento.

Assim, os dias suspensos são descontados normalmente na folha de pagamento do empregado.

Exemplo Prático

Se um trabalhador recebe R\$ 3.000,00 por mês e sofre suspensão de 5 dias, haverá desconto proporcional correspondente aos dias não trabalhados.

Perda do Descanso Semanal Remunerado (DSR)

Além da perda salarial dos dias suspensos, o empregado também poderá perder o direito ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) da semana correspondente.

Essa previsão encontra respaldo no Decreto nº 27.048/49, que disciplina o pagamento do repouso semanal remunerado.

Exemplo Prático

Se o empregado for suspenso durante a semana, a empresa poderá descontar também o valor referente ao descanso semanal daquela mesma semana.

Isso aumenta o impacto financeiro da penalidade.

Reflexos da suspensão nos direitos trabalhistas

A suspensão disciplinar também interfere em benefícios trabalhistas importantes, especialmente férias, 13º salário e FGTS.

Influência na Contagem das Férias

Os dias de suspensão são considerados para efeito de contagem de faltas injustificadas no período aquisitivo das férias.

De acordo com a legislação trabalhista:

- Até 5 faltas: 30 dias de férias;
- De 6 a 14 faltas: 24 dias;
- De 15 a 23 faltas: 18 dias;
- De 24 a 32 faltas: 12 dias;
- Acima de 32 faltas: perda do direito às férias naquele período aquisitivo.

Exemplo Prático

Um empregado que já possui 29 faltas injustificadas e recebe suspensão de 4 dias poderá ultrapassar o limite legal de 32 faltas, perdendo o direito às férias daquele período.

Redução do 13º Salário

A suspensão também pode reduzir o valor do 13º salário.

Isso ocorre porque cada mês em que o trabalhador exercer atividade por menos de 15 dias perde o direito ao respectivo (1/12) do benefício.

Exemplo Prático

Um empregado suspenso por 20 dias no mês de novembro poderá perder a contagem daquele mês para cálculo do 13º salário.

Consequentemente, receberá valor menor no benefício anual.

Ausência de recolhimento do FGTS

Durante o período de suspensão disciplinar, o contrato de trabalho permanece interrompido parcialmente, e não há recolhimento de FGTS referente aos dias suspensos.

Isso significa que:

- Não há depósito fundiário;
- O período não gera incidência sobre a remuneração suspensa.

Embora o impacto possa parecer pequeno em suspensões curtas, períodos maiores podem refletir no saldo total do FGTS ao longo do tempo.

Limites legais da suspensão disciplinar

A legislação trabalhista estabelece limites claros para evitar abusos por parte do empregador.

Prazo máximo permitido pela CLT

O artigo 474 da CLT determina que a suspensão disciplinar não pode ultrapassar 30 dias consecutivos.

Caso esse limite seja excedido, a punição poderá ser considerada ilegal.

A norma existe para impedir penalidades excessivas e preservar o equilíbrio na relação de trabalho.

Exemplo Prático

Se uma empresa aplicar suspensão de 45 dias a um empregado, essa medida poderá ser considerada abusiva pela Justiça do Trabalho.

Direito à rescisão indireta

Quando o empregador ultrapassa os limites legais da suspensão ou aplica punições desproporcionais, o trabalhador poderá buscar a chamada rescisão indireta.

A rescisão indireta funciona como uma “demissão por culpa do empregador”.

Nesse caso, o empregado poderá pleitear judicialmente direitos equivalentes aos de uma dispensa sem justa causa, incluindo:

- Aviso-prévio;
- Multa de 40% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Seguro-desemprego, quando preenchidos os requisitos legais.

Cuidados importantes na aplicação da penalidade

Para que a suspensão disciplinar seja válida, a empresa deve observar alguns princípios fundamentais:

- Proporcionalidade da punição;
- Imediatidade da aplicação;
- Proibição de dupla penalidade pelo mesmo fato;
- Igualdade no tratamento entre empregados;
- Registro formal da medida aplicada.

A recomendação é que a empresa mantenha documentação organizada, contendo:

- Relatos da ocorrência;
- Advertências anteriores;
- Assinatura do empregado;
- Testemunhas, quando necessário.

Esses cuidados reduzem riscos trabalhistas e fortalecem a segurança jurídica da organização.

Considerações finais

A suspensão disciplinar é um instrumento legítimo de gestão e disciplina no ambiente corporativo, mas sua aplicação exige responsabilidade e observância rigorosa da legislação trabalhista.

Além do impacto imediato na remuneração do empregado, a medida também pode afetar férias, 13º salário e FGTS, tornando essencial que trabalhadores e empregadores compreendam seus efeitos.

Da mesma forma, empresas devem agir com equilíbrio e bom senso, evitando excessos que possam resultar em passivos trabalhistas ou questionamentos judiciais.