Portaria MTE nº 2.041/2026: regras complementares para a transição da EC nº 141/2026 (fim da escala 6x1)

25.11.2026 4 minutos de leitura



Profissionais relacionados

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Em resumo

A Portaria MTE nº 2.041/2026 complementa o Decreto nº 13.173/2026 na transição da EC nº 141/2026 (fim da escala 6x1): dois dias de repouso por semana, limite de 42h a partir de 16/12/2026 e de 40h a partir de 16/12/2027, novos divisores do salário-hora e perda de efeito das cláusulas coletivas com jornada acima do limite ou menos de 2 RSR. As novas obrigações são exigíveis a partir de 16.12.2026, com 90 dias de dupla visita para cada etapa. A Portaria mantém travas de compensação de repousos que a liminar do STF nas ADIs 8041 e 8042, ainda vigente, afastou para normas coletivas.

A Portaria vale desde 23.11.2026; as novas obrigações são exigíveis a partir de 16.12.2026, com 90 dias de fiscalização orientadora (dupla visita) para cada etapa. Publicada em edição extra do DOU de 23.11.2026 e em vigor desde então · disciplina complementar ao Decreto nº 13.173/2026.

Faça download do infográfico em PDF

Duração do trabalho e repousos

Dois dias de repouso

Dois repousos de 24h por semana, um preferencialmente aos domingos; podem ser seguidos, sem prejuízo da interjornada.

CCT/ACT pode instituir compensação: média de 2 por semana no mês (mín. 9 repousos em meses de 30/31 dias) e 1 repouso a cada 6 dias seguidos, no máximo.

Trabalho aos domingos

Trabalho no repouso só por exigência técnica, pago em dobro salvo folga na semana.

Folga no domingo 1x a cada 3 semanas no comércio e a cada 4 semanas nos demais setores (preferencialmente). Mulheres 1 domingo de folga a cada 2 semanas. Revogação do ato que determinava 1 domingo a cada 7 semanas.

Limites e apuração

42h de 16/12/2026 a 15/12/2027 e 40h a partir de 16/12/2027, sempre com 2 dias de RSR.

O limite médio semanal e mensal é aferido no mês-calendário, inclusive nas escalas especiais.

Turnos e escala 12x36

Turnos ininterruptos: 6h diárias, salvo negociação coletiva, respeitados o limite semanal e os 2 RSR.

12x36: compensação ou horas extras quando a média mensal superar o limite semanal, nos termos de CCT/ACT.

Alta remuneração

Diploma superior e remuneração ≥ 2,5x o teto do RGPS: sem regras de duração e controle de jornada, mantidos os 2 dias de RSR.

Havendo controle por liberalidade ou norma coletiva, as regras de jornada se aplicam.

Para aqueles que recebem remuneração variável: média dos últimos 12 meses.

Remuneração, normas coletivas e fiscalização

Salário-hora

Salário mensal ÷ 210 (42h) ou ÷ 200 (40h), base de horas extras e adicional noturno. Não configura reajuste do salário mensal.

Horistas, tarefeiros e comissionistas: unidade ajustada para manter a média mensal dos 12 meses anteriores a 16/12/2026.

Divisores mais favoráveis já praticados ficam preservados.

Remuneração do RSR

Os 2 dias, em conjunto, valem um dia de trabalho (horista: jornada semanal ÷ 6): a ampliação não gera acréscimo salarial.

Admitida a incorporação do RSR ao salário-hora com acréscimo de 16,667%, discriminado no recibo (vedado o complessivo). Reflexo de horas extras habituais para os dois RSR: 1/6 da semana.

Normas coletivas

Perdem efeito em 16/12/2026 cláusulas com jornada acima do limite ou menos de 2 RSR, as demais permanecem.

Alcança acordos individuais de compensação, banco de horas e 12x36. Saldo do banco até 15/12/2026 segue o acordo original.

Saúde e segurança

Prorrogação ou compensação de jornada exige avaliar riscos e, se cabível, atualizar o PGR (NR-01). Jornada diária ampliada por norma coletiva deve observar NRs, pausas e o intervalo intrajornada.

Insalubres: prorrogação só em 12x36, com autorização expressa em CCT/ACT ou da chefia de SST da Inspeção do Trabalho.

Fiscalização e eSocial

Dupla visita por 90 dias, contados de 16/12/2026 (2 RSR e 42h) e de 16/12/2027 (40h); nos contratos públicos, da data em que a redução se aplicar.

eSocial: até 15/12/2027, informar no horário só horas semanais, escala e tempo parcial.

Pontos de atenção

Portaria x liminar do STF (ADIs 8041 e 8042) x EC 141 e Decreto nº 13.173/2026

Compensação de repousos: a Portaria mantém a média mensal e o limite de 6 dias consecutivos, travas que a liminar (ainda vigente) afastou para normas coletivas.

Jornada de 8h24: a Portaria não trata da regra provisória da liminar para quem não tiver norma coletiva até 15/12/2026, que continua valendo.

Limites do poder regulamentar: Portaria é ato infralegal, não pode criar obrigações nem restringir direitos além da EC, da lei e do Decreto nº 13.173/2026. Dispositivos que inovem podem ser afastados pela Justiça do Trabalho, STF ou Congresso.

Material informativo elaborado pela área Trabalhista do BMA Advogados com base na Portaria MTE nº 2.041/2026. Não constitui opinião legal sobre casos concretos. Em caso de dúvidas, entre em contato com o nosso time.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha