INFORMATIVO TRABALHISTA Nº 4 | 24 DE NOVEMBRO DE 2026

Saiu a portaria do fim da escala 6x1

Portaria MTE nº 2.041/2026: o que ela define e o que ajustar até 15/12

16/12/2026
início das 42 horas e dos dois repousos semanais

1 DSR
desconto por falta injustificada, como hoje

+4,76%
no valor da hora do horista, sem reduzir o total do mês

90 dias
de visita orientativa da fiscalização antes de autuar

1 A PORTARIA

Na noite de 23 de novembro, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou, em edição extra do Diário Oficial da União, a Portaria nº 2.041/2026. Ela completa a regulamentação da Emenda Constitucional 141 e do Decreto 13.173/2026 e trata do que tinha ficado em aberto no Informativo nº 3: compensação de jornada, remuneração dos dois repousos, desconto por falta, horistas, folgas, escala 12x36, normas coletivas e fiscalização.

As regras valem a partir de 16/12/2026, junto com a jornada de 42 horas. A Portaria confirma as orientações do Informativo nº 3 sobre horistas e faltas e muda o cenário em dois pontos sensíveis: os acordos individuais de compensação e a escala 12x36.

2 O QUE A PORTARIA DEFINE

Tema	O que diz a Portaria	Na prática
Compensação de horas (art. 2º)	A jornada normal não pode passar do limite da Constituição. A compensação de horários é feita por convenção ou acordo coletivo.	Banco de horas firmado com o sindicato continua válido, com referência de 42 horas semanais e o limite diário do próprio acordo.

Tema	O que diz a Portaria	Na prática
Acordos individuais (art. 13, § 4º)	As regras sobre cláusulas incompatíveis aplicam-se, no que couber, aos acordos individuais de compensação, de banco de horas e de 12x36 incompatíveis com a Emenda.	O acordo de compensação do sábado (8h48 de segunda a sexta) deve ser substituído por termo aditivo com o novo horário.
Saldo de banco de horas (art. 13, § 5º)	O saldo acumulado até 15/12/2026 segue as condições originais.	Compensar ou pagar o saldo conforme o acordo atual.
Divisores e horistas (art. 10)	Divisor 210 para 42 horas e 200 para 40 horas. Para quem ganha por hora, dia, tarefa, peça ou comissão, o valor da unidade é ajustado para manter a remuneração mensal, apurada pela média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026.	Mensalista: salário igual, hora mais cara. Horista: R$ 15,00 por hora em 220 horas passa a R$ 15,71 em 210 horas.
Remuneração dos repousos (art. 11)	Os dois dias de repouso valem, juntos, um dia de trabalho. O segundo repouso não gera, por si só, acréscimo na remuneração. A remuneração do repouso pode ser incorporada ao valor da hora trabalhada, com acréscimo de 16,667%, discriminado no recibo e vedado o salário complessivo (§ 5º).	A folha não ganha um segundo DSR.
Faltas (art. 12)	Quem falta sem justificativa perde a remuneração do repouso, pelo valor único do art. 11. A semana vai de segunda a domingo.	Desconta-se um DSR, como hoje, e não dois. Falta justificada não gera desconto.
Folgas (art. 4º)	Dois repousos de 24 horas por semana, um deles preferencialmente no domingo. Distribuir pela média do mês só por norma coletiva, com ao menos um repouso a cada seis dias seguidos de trabalho.	Sem acordo ou convenção, os dois repousos são devidos em cada semana. Repousos seguidos não substituem o intervalo entre jornadas.
Domingos (art. 5º, §§ 3º a 5º)	Havendo trabalho aos domingos, as empregadas terão escala de revezamento quinzenal (art. 386 da CLT). No comércio, o repouso coincide com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas.	Conferir as escalas do comércio, da indústria e dos serviços que funcionam aos domingos.
Escala 12x36 (arts. 3º e 8º)	A conta é a média do mês. Se passar do limite semanal, há compensação ou hora extra nos termos da norma coletiva.	Meses de 31 dias com 16 plantões tendem a passar das 42 horas na média.

Tema	O que diz a Portaria	Na prática
Cláusulas coletivas (art. 13)	Cláusulas de convenções e acordos sobre jornada e repouso em desacordo com a Emenda não produzem efeitos. As demais e as mais favoráveis ficam.	Rever a convenção da categoria e os acordos da empresa.
Saúde e segurança (arts. 14 e 15)	Prorrogação e compensação de jornada devem ser consideradas no gerenciamento de riscos (NR-01). Em atividade insalubre, a prorrogação segue regras próprias.	Revisar o PGR quando houver jornada ampliada ou compensada.
Fiscalização (art. 17)	Dupla visita por 90 dias a partir de 16/12/2026 (42 horas e dois repousos) e de 16/12/2027 (40 horas).	Na primeira fiscalização o auditor orienta antes de autuar. Não é prazo extra para cumprir a regra.
e-Social (art. 18)	Informar a carga horária semanal, a escala e o regime de tempo parcial.	Enviar a alteração contratual de cada empregado.

3 PONTOS DE ATENÇÃO

A jornada de 8h24 sem acordo coletivo

A Portaria não menciona a jornada diária de até 8h24 sem acordo coletivo, admitida pela liminar do STF até 15/12/2027. Enquanto a liminar estiver em vigor, ela prevalece. Em 17/11/2026, o relator levou as ADIs ao julgamento definitivo do mérito no plenário presencial, ainda sem data. Quem usar as 8h24 sem acordo deve ter uma escala alternativa pronta, de 8 horas por dia.

Folgas por norma coletiva

A liminar afastou as travas semanal e mensal dos repousos definidos em norma coletiva. A Portaria exige ao menos um repouso a cada seis dias seguidos. Por prudência, a norma coletiva deve garantir esse limite.

Escala 12x36 por acordo individual

A CLT (art. 59-A) admite a 12x36 por acordo individual escrito. A Portaria não proíbe esse formato, mas remete a compensação da média mensal à convenção ou ao acordo coletivo e coloca os acordos individuais de 12x36 entre os atingidos pelo art. 13. Para quem adota

12x36 sem instrumento coletivo, o acordo com o sindicato passou a ser o caminho mais seguro.

Empregados de nível superior sem controle de jornada

O art. 9º trata dos empregados com diploma de nível superior e remuneração de pelo menos 2,5 vezes o teto do INSS, a quem não se aplicam as regras de duração e controle de jornada. Se a empresa controlar a jornada desses empregados, por liberalidade ou norma coletiva, as regras passam a valer integralmente.

Alcance da Portaria

A Portaria é um ato do Ministério do Trabalho e não tem a força de uma lei. Pontos que vão além da Emenda e do Decreto, como as restrições a acordos individuais, podem ser questionados na Justiça. Até lá, é a regra que a fiscalização vai aplicar.

4 O QUE FAZER ATÉ 15/12/2026

Escalas e jornada

- Definir a escala de 42 horas de cada setor, com dois repousos semanais, e manter uma alternativa de 8 horas por dia caso o STF altere a liminar.
- Conferir as escalas com trabalho aos domingos, incluindo o revezamento quinzenal das empregadas e, no comércio, um domingo a cada três semanas.
- Calcular a média mensal das escalas 12x36 e avaliar acordo com o sindicato.

Documentos

- Substituir os acordos individuais de compensação do sábado por termo aditivo com o novo horário, assinado por cada empregado.
- Revisar o banco de horas: compensar ou pagar o saldo acumulado até 15/12 e ajustar a referência para 42 horas.
- Rever as cláusulas da convenção ou do acordo coletivo sobre jornada e repouso.
- Atualizar o PGR quando houver jornada ampliada ou compensada.

Folha de pagamento e e-Social

- Aplicar o divisor 210 a partir de 16/12/2026. Horas extras até 15/12 usam o divisor 220.
- Reajustar o valor da hora dos horistas para manter a remuneração mensal.
- Manter um DSR no cálculo da folha e no desconto por falta injustificada.

- Atualizar no e-Social a carga horária semanal e a escala de cada empregado.

5 NOSSA RECOMENDAÇÃO

A Portaria trouxe segurança para a folha de pagamento: um DSR, desconto de um repouso por falta e hora do horista reajustada. Esses ajustes podem ser feitos desde já.

Nos acordos de compensação e na escala 12x36, a Portaria endureceu as regras. Recomendamos que cada empresa revise esses documentos antes de 16/12 e, quando a operação depender de compensação ou de 12x36, busque o acordo coletivo com o sindicato.

Fontes consultadas em 24/11/2026. Portaria MTE nº 2.041, de 19/11/2026 (DOU de 23/11/2026, edição 219-A, Seção 1, Extra A, e retificações de 23 e 24/11/2026); Emenda Constitucional 141/2026; Decreto 13.173/2026; STF, ADIs 8.041 e 8.042 (medida cautelar de 12/11/2026 e decisão de 17/11/2026); CLT, arts. 59-A e 386.
Este informativo tem caráter orientativo e geral. A aplicação a casos concretos depende de análise específica.

GODA
ADVOCACIA

GODA ADVOCACIA · DESDE 1993

Assessoria jurídica empresarial com atuação consultiva, judicial e administrativa, voltada à condução dos negócios e à defesa de seus interesses. O cliente mantém contato direto com os sócios e com o advogado responsável por sua demanda, com orientação clara e acompanhamento próximo em cada etapa do trabalho.

(14) 3879-2814 · goda@goda.adv.br · www.goda.adv.br

Rua Capitão Alcides, 4-60, Bauru/SP, CEP 17013-710 · OAB/SP 7.730