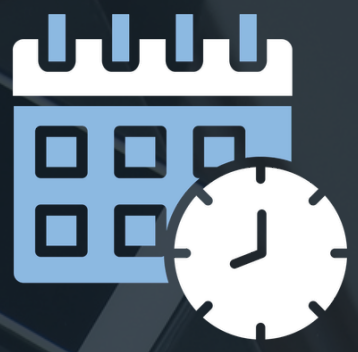
Fim da escala 6x1:

O que a Portaria MTE nº 2.041/2026 traz de novo?

A Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026 criou a nova jornada de trabalho, e o Supremo Tribunal Federal (STF) ajustou a transição. O Decreto nº 13.173/2026 tratou dos turnos, da escala de 12 horas de trabalho por 36 de descanso (12x36) e dos divisores usados nos cálculos. Agora, a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) detalha a aplicação dessas mudanças no dia a dia.

Confira a seguir os principais pontos:

MELLO TORRES



Cronograma com datas fixas: A EC fala na implementação da redução da jornada máxima de trabalho e 2 dias de descanso semanal remunerado (DSR) em "2 meses" e "1 ano". A Portaria define 42h de 16/12/2026 a 15/12/2027 e 40h a partir de 16/12/2027.

Como calcular os descansos? Quando houver compensação autorizada por instrumento coletivo, o número mínimo de dias de DSR no mês será calculado assim: multiplique o total de dias do mês por dois, divida por sete e arredonde o resultado para cima. Deve ser garantido ao menos 1 dia de DSR a cada período de, no máximo, 6 dias seguidos de trabalho.



Domingos: No comércio, a folga cai no domingo ao menos 1 vez a cada 3 semanas. Nas demais atividades, preferencialmente 1 vez a cada 4. Trabalho na folga é pago em dobro, salvo compensação na mesma semana.

O salário aumenta? O segundo dia de DSR não gera aumento automático no valor nominal do salário de quem recebe por mês ou quinzena. O DSR pode ser incluído no salário-hora, com acréscimo de 16,667%, desde que esse valor seja identificado no contracheque.

Quando as férias podem começar? A Portaria proíbe o início das férias nos 2 dias que antecedem um feriado ou o DSR.



Faltas e pagamento do descanso: A ausência injustificada ou decorrente de medida disciplinar leva à perda da remuneração do DSR, calculada conforme a Portaria.

“Super empregados”: Os empregados com diploma superior e salário a partir de 2,5 vezes o teto do INSS mantém o direito aos 2 DSRs e ficam fora do controle de jornada, salvo se a empresa optar por adotá-lo ou se houver previsão em instrumento coletivo. Para quem recebe remuneração variável, o enquadramento como “Super Empregado” considera a média da remuneração dos últimos 12 meses.



Banco de horas e acordos individuais: A regra de perda de eficácia também se aplica aos acordos individuais de compensação de jornada, ao banco de horas e à escala 12x36. O saldo do banco de horas até 15/12/2026 segue as regras anteriores.

Saúde e segurança: O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve ser revisto quando houver prorrogação ou compensação de jornada. Paras as atividades insalubres, as regras de prorrogação são regras mais restritivas.

Fiscalização e eSocial: A Portaria prevê a aplicação do critério de dupla visita por 90 dias a partir de cada marco de implementação e das regras do Manual de Orientação do e-Social (MOS).

Para as empresas, é hora de revisar escalas, normas coletivas, banco de horas, folha de pagamento, PGR e eSocial, antes do dia 16/12/2026.

Este conteúdo é informativo e não substitui a orientação jurídica para cada caso. A EC nº 141/2026 ainda será analisada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 8.041 e 8.042.

MELLO TORRES

mellotorres.com.br

Av. Brigadeiro Faria Lima, 3355
16° andar, 04538-133
São Paulo - SP

Rua Aníbal de Mendonça, 27
1° andar, 22410-050
Rio de Janeiro - RJ