ORIENTAÇÃO TÉCNICA

ASSUNTO: **Fim da escala 6x1 e a nova jornada de trabalho — Emenda Constitucional nº 141/2026 e as alterações incluídas pela decisão liminar na ADI 8041, o Decreto nº 13.173, de 19 de novembro de 2026, e a Portaria MTE nº 2.041/2026.**

Rio de Janeiro, 24 de novembro de 2026.

1. Apresentação

A Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026, originada da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, foi promulgada pelo Congresso Nacional e publicada em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) no dia 16 de outubro de 2026. É a mudança mais profunda nas regras de jornada desde a Constituição Federal de 1988, pois garante **dois dias de repouso semanal remunerado**, reduz o limite semanal de **44 para 40 horas** (com etapa intermediária de 42 horas) e proíbe qualquer redução salarial.

Como promulgação e publicação ocorreram no mesmo dia, **todos os prazos contam de 16 de outubro de 2026**. O primeiro marco — 42 horas, dois repousos semanais e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis — ocorre em **16 de dezembro de 2026**, em pleno pico de vendas no varejo, impactos no turismo e em diversos setores representados pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

As orientações abaixo refletem a análise e as considerações iniciais sobre todas as mudanças, com o propósito de orientar os empregadores do comércio de bens, serviços e turismo. Como será demonstrado, há pontos controvertidos e omissos que poderão passar por alterações e merecem acompanhamento contínuo sobre o tema.

A decisão cautelar proferida pelo Ministro Flávio Dino, em 12 de novembro de 2026, no âmbito da ADI nº 8.041, ajuizada pela CNC, estabeleceu importantes parâmetros para a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, que alterou as regras relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado.

A decisão não suspendeu a implementação da nova disciplina constitucional. Entretanto, acolheu parcialmente questões relevantes apresentadas no processo, estabelecendo regras de transição e esclarecendo pontos que geravam dúvidas para empregadores e trabalhadores.

A decisão de 12 de novembro de 2026 possui efeitos gerais (erga omnes) e eficácia imediata, embora o referendo da liminar tenha sido incluído em sessão virtual de 13 a 16 de novembro de 2026, houve pedido de destaque do processo pelo Ministro Luiz Fux, e posteriormente encaminhado ao plenário físico considerando o disposto no artigo 12 do Regimento Interno do STF. Ressalta-se que o STF irá apreciar o mérito da ADI, e não mais o referendo.

Nos dias 19 de novembro foi publicado o Decreto nº 13.173/26 e, em 23 de novembro de 2026, foi publicada em edição extra do DOU (nº 219-A) a Portaria MTE nº 2.041, dispondo sobre as alterações relativas à duração normal do trabalho e os períodos de descanso e, em complemento ao Decreto nº 13.173/2026.

A presente orientação é baseada na EC nº 141/2026, na liminar do STF na ADI 8041, no Decreto nº 13.173/26 e a Portaria nº 2.041/26.

A Portaria é norma infralegal. Ela orienta a fiscalização e confere segurança jurídica a quem a observa, mas não pode restringir direitos assegurados pela Emenda nem contrariar a decisão cautelar do STF, que tem efeitos gerais (*erga omnes*) e eficácia imediata enquanto subsistir. A ordem de leitura é: Constituição (EC nº 141/2026) → liminar do STF → Decreto nº 13.173/2026 → Portaria MTE nº 2.041/2026.

As observações entre parênteses ao final dos parágrafos indicam o dispositivo da Portaria que fundamenta cada alteração.

2. O que mudou: visão geral

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/2026

A regra geral passa a ser **cinco dias de trabalho e dois de repouso remunerado**, com no máximo 8 horas diárias e 40 semanais ao fim da transição, sem qualquer redução de salário.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A síntese e o quadro original abaixo devem ser lidos com as atualizações desta OT: a liminar admite 42 horas em cinco jornadas de até 8h24 na hipótese de ausência de ACT/CCT até 15/12/2026; afasta as travas semanal e mensal para compensação coletiva dos repousos; preserva as cláusulas compatíveis dos instrumentos vigentes; e altera o prazo de adaptação dos contratos administrativos. Não houve adiamento geral do calendário.

Tema	Como era	Como fica	Base
Jornada semanal máxima	44 horas	42 horas a partir de 16 de dezembro de 2026; **40 horas** a partir de 16 de dezembro de 2027	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 6º
Jornada diária	Até 8 horas, com compensação	Até 8 horas, com compensação e redução por acordo ou convenção. A norma coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 7º
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente aos domingos	**2 dias**, um deles preferencialmente aos domingos (vigência: 16/12/2026)	CF, art. 7º, XV; EC, art. 10, I

Tema	Como era	Como fica	Base
Escala padrão	6x1 (muito difundida)	**5x2** (na prática). Outras escalas só por norma coletiva, com média de 2 repousos/semana no mês e ao menos 1 folga por semana	CF, art. 7º, § 2º
Salário	—	**Irredutível**, inclusive pisos salariais	EC, art. 2º
Jornadas já ≤ que 40 horas	—	Não sofrem redução proporcional, mas devem garantir os 2 repousos	EC, art. 4º
Normas coletivas	—	Cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026	EC, art. 3º
Empregado hipersuficiente	Controle de jornada conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva; 2 repousos garantidos	EC, art. 8º
Horas além do limite	Hora extra acima de 44 horas	Hora extra acima do limite de cada etapa (42 horas, depois 40 horas)	CF, art. 7º, XVI

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

O quadro abaixo resume as principais regras trazidas pela Portaria, que devem ser lidas em conjunto com o quadro anterior e com a liminar.

Tema	O que a Portaria estabelece	Dispositivo
Aferição dos limites	Média semanal e mensal aferida no mês-calendário, inclusive nas escalas especiais. A média não se confunde com o divisor do salário-hora.	Arts. 2º e 3º
Repousos semanais	Dois repousos de 24 horas consecutivas cada, um preferencialmente no domingo. Podem ser seguidos e não se confundem com o intervalo de 11 horas entre jornadas.	Art. 4º, caput a § 2º
Compensação coletiva dos repousos	Excepcional, por ACT/CCT: no mínimo 9 repousos em meses de 30 ou 31 dias e 8 em fevereiro, com no máximo 6 dias de trabalho seguidos. (Ponto de tensão com a liminar)	Art. 4º, §§ 3º e 4º
Início das férias	Vedado nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso.	Art. 4º, § 5º

Tema	O que a Portaria estabelece	Dispositivo
Domingos	Escala de revezamento mensal. Comércio: 1 domingo a cada 3 semanas. Demais atividades: preferencialmente 1 a cada 4 semanas. Mulheres: escala quinzenal. Revogada a regra de 7 semanas.	Arts. 5º e 19
Irredutibilidade	Inclui regimes especiais, avulsos e tempo parcial. Jornadas de até 40 horas não são reduzidas proporcionalmente.	Art. 6º
Turnos e 12x36	Turnos: 6 horas diárias, salvo norma coletiva. 12x36: excesso na média mensal compensado ou pago como extra, nos termos da norma coletiva. Aplica-se também ao doméstico.	Arts. 7º e 8º
Empregado de alta renda	Se houver controle de jornada, as regras de duração aplicam-se integralmente. Exclui empregados públicos da administração direta e indireta. (Ponto de tensão com a liminar)	Art. 9º
Salário-hora	Divisor 210 (42h) e 200 (40h). Não é reajuste. Preservados divisores mais favoráveis.	Art. 10
Horistas, diaristas, tarefeiros e comissionistas	Valor da unidade ajustado para manter a média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026.	Art. 10, §§ 4º e 5º
Remuneração dos repousos	Os dois repousos, em conjunto, equivalem a um dia de trabalho. Reflexo de horas extras e variáveis: 1/6.	Art. 11
Faltas	Perda do dia e de um único valor de repouso.	Art. 12
Normas coletivas e acordos individuais	Só as cláusulas incompatíveis perdem efeito. Acordos individuais incompatíveis também. Banco de horas até 15/12/2026 segue as regras de origem.	Art. 13
Saúde e segurança	Prorrogação ou compensação exige avaliação de riscos e, quando cabível, revisão do PGR (NR-1). Observância das pausas.	Arts. 14 e 15
Fiscalização	Dupla visita por 90 dias a partir de 16/12/2026 e de 16/12/2027. Ajustes no e-Social.	Arts. 16 a 18

3. Cronograma de transição

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

A Emenda é implantada em duas etapas, contadas da publicação em 16 de outubro de 2026. A data crítica é **16 de dezembro de 2026**.

Marco	Data	O que passa a valer	O que a empresa precisa ter feito
Publicação	16/10/2026	Vigência imediata dos arts. 2º a 9º e do novo inciso XIII e §§ 2º e 3º do art. 7º da CF (EC, art. 10, II)	Diagnóstico e planejamento; procurar o sindicato se precisar de escala especial
Etapa 1	16/12/2026	Limite de **42 horas semanais**; **2 repousos semanais remunerados**; perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis (EC, arts. 3º, 6º, I, e 10, I)	Novas escalas em funcionamento, folha e ponto parametrizados, norma coletiva revisada
Etapa 2	16/12/2027	Limite de **40 horas semanais** e 8 horas diárias; encerra-se a autorização para ampliar a jornada diária na transição (EC, arts. 6º, II, e 7º)	Escalas, divisor e valor-hora ajustados para 40 horas

Comentários:

- **Até 15 de dezembro de 2026** continuam valendo os limites atuais (44 horas e um repouso semanal).
- **Dezembro é mês de pico em diversos setores.** A Etapa 1 coincide com Natal, fim de ano e férias coletivas. Comércio, alimentação, turismo e logística devem fechar o quadro de dezembro ainda em outubro e novembro, incluindo eventuais contratações temporárias.
- O dia que se inicia a mudança é 16 de dezembro de 2026, uma quarta-feira. Recomenda-se iniciar a nova escala na semana de 14 de dezembro de 2026, para que a primeira semana inteira já cumpra os dois repousos.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A liminar manteve a primeira etapa em 16/12/2026 e não alterou o marco de 40 horas em 16/12/2027. O início de nova escala na semana de 14/12, mencionado acima, constitui sugestão de planejamento, e não antecipação obrigatória fixada pelo STF. A fruição dos repousos pode observar o regime compensatório coletivo admitido na decisão.

Os prazos de 90 dias para renegociação de contrapartidas e para eventual regulamentação subsidiária da compensação são contados de 16/12/2026; os apelos ao legislador sobre regimes diferenciados e pequenos negócios preveem 180 dias da

publicação da decisão; já o prazo dos contratos administrativos vigentes é contado da publicação da Emenda. Esses marcos não devem ser confundidos.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria confirma o calendário: 42 horas semanais e dois repousos de 16/12/2026 a 15/12/2027; 40 horas a partir de 16/12/2027. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 16 – confirma a regra)***

Haverá critério de dupla visita na fiscalização por 90 dias, contados separadamente a partir de cada marco (16/12/2026 e 16/12/2027). Para as contratações públicas do art. 9º da EC, o prazo conta da data em que a redução passar a valer. A dupla visita afasta a autuação imediata na primeira fiscalização, mas não impede ações trabalhistas individuais, e o passivo corre desde o primeiro dia. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 16 e 17)***

Atenção às férias coletivas de dezembro: fica vedado o início das férias nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso (CLT, art. 134, § 3º). Com dois repousos semanais, a janela de início fica menor; na escala 5x2 com folgas no sábado e no domingo, as férias só podem começar de segunda a quarta-feira. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 5º)***

4. Texto da EC nº 141/2026 comentado

A Emenda altera o art. 7º da Constituição (incisos XIII e XV e novos §§ 2º e 3º) e traz nove artigos de transição. Abaixo de cada dispositivo, segue o comentário da referida orientação técnica.

Art. 1º — Nova redação do art. 7º da Constituição

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:

"Art. 7º (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Comentário:

O limite diário de 8 horas foi mantido; muda o teto semanal, de 44 para 40 horas. O limite de 40 horas é o ponto de chegada: até 16 de dezembro de 2027, aplica-se a regra de transição do art. 6º da Emenda (42 horas a partir de 16 de dezembro de

2026). Continuam admitidas a compensação de horários e a redução de jornada por negociação coletiva. Acordos individuais de compensação e banco de horas previstos na CLT (art. 59) seguem possíveis, desde que respeitem os novos limites e os dois repousos.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A partir de 16 de dezembro de 2026, será implementada a jornada intermediária de 42 horas semanais, acompanhada da garantia de dois repousos semanais remunerados.

A decisão prestigia a negociação coletiva como instrumento preferencial para organizar a distribuição da jornada de trabalho.

Entretanto, caso não seja celebrado acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, fica expressamente admitida, durante o período de transição, até 15 de dezembro de 2027, a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem pagamento de horas extraordinárias pelos 24 minutos excedentes à oitava hora diária.

Essa definição é importante porque elimina a dúvida sobre a possibilidade de distribuição das 42 horas em cinco dias, sem que os 24 minutos adicionais sejam considerados horas extras.

A autorização excepcional das 8h24 refere-se à etapa intermediária de distribuição das 42 horas; não constitui autorização geral para ampliar jornadas contratuais inferiores ou desconsiderar condições mais favoráveis. A decisão não substitui os requisitos próprios de outros regimes de compensação. (Dispositivo, item I.)

COMO FICOU APÓS O DECRETO?

Para Turnos ininterruptos de revezamento:

A jornada é de seis horas diárias, salvo disposição diversa em convenção ou acordo coletivo.

No mês-calendário, devem ser observados a média correspondente ao limite semanal constitucional e o repouso semanal remunerado de dois dias.

Jornada 12x36:

Haverá compensação das horas trabalhadas ou pagamento de horas extras quando a jornada resultar, no mês-calendário, em média superior ao limite semanal constitucional, nos termos de convenção ou acordo coletivo.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

O limite médio semanal e mensal passa a ser aferido no mês-calendário, inclusive nas escalas especiais. A régua é o mês, e não a semana isolada nem o ano. Essa média não se confunde com o divisor do salário-hora: uma 12x36 que fecha a média dentro do limite está regular, mas o valor da hora continua calculado pelos divisores 210 e 200. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 2º e 3º)***

A Portaria reproduz as regras do Decreto para turnos ininterruptos de revezamento (6 horas diárias, salvo norma coletiva, dentro do limite semanal e com dois repousos) e para a 12x36 (excesso na média do mês compensado ou pago como hora extra, nos termos da norma coletiva). A regra da 12x36 alcança também o empregado doméstico (LC nº 150/2015, art. 10). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 7º e 8º)***

Na prática, a 12x36 diurna com 1 hora de intervalo fica em cerca de 38h30 semanais, dentro do limite. A 12x36 noturna, com a hora reduzida, pode chegar a cerca de 42h30 (ou 44h30 com intervalo de 30 minutos), o que exige ajuste por norma coletiva, mesmo quando a escala tenha sido pactuada individualmente (CLT, art. 59-A). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 8º c/c art. 13)***

Sobre a distribuição das 42 horas em jornadas de até 8h24 sem norma coletiva, ver comentários ao art. 7º da Emenda.

XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Comentários:

- O repouso semanal remunerado (RSR)/descanso semanal remunerado (DSR) está previsto na CLT e garante ao trabalhador 24 horas consecutivas de descanso. Com a EC, o empregado passa a ter 2 DSRs.
- O DSR é a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS e INSS. Com isso, esse aumento reflete em todas as referidas parcelas.
- Os dois dias são remunerados e **não precisam ser consecutivos**.
- A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**. Nesses casos, a compensação deve ocorrer **dentro do mesmo mês-calendário**; e deve ficar assegurado o equivalente, em média, a **dois dias de repouso remunerado por semana**;
- Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.
- As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).

Trabalhadores	Periodicidade mínima do repouso no domingo	Base
Comércio em geral	1 domingo a cada 3 semanas	Lei nº 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único
Mulheres	Escala de revezamento quinzenal (1 domingo a cada 15 dias), **salvo norma coletiva específica que adote outro critério**	CLT, art. 386
Demais atividades autorizadas a funcionar aos domingos	1 domingo a cada 7 semanas	Regulamentação do Ministério do Trabalho (Portaria MTP nº 671/2021)

- Sempre observando as normas coletivas.
- Na prática, quem precisa de uma escala diferente deve negociar, mantendo os limites legais.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A referência acima à compensação obrigatoriamente dentro do mês-calendário corresponde ao texto original da EC. A liminar afastou as travas temporal semanal e mensal para definição da fruição por ACT/CCT, preservado integralmente o direito aos dois repousos. Não houve autorização para sua supressão nem para adoção unilateral de qualquer escala. (Dispositivo, item IV.)

A decisão não fixou fórmula de cálculo de DSR, divisor ou reflexos, nem autorizou desconsiderar automaticamente normas específicas de trabalho aos domingos. As afirmações e exemplos originais sobre essas matérias exigem exame do regime remuneratório e das regras aplicáveis a cada categoria.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

Cada repouso deve ter 24 horas consecutivas, um deles preferencialmente no domingo, concedidos em cada semana (ressalvada a compensação por norma coletiva). Os dois repousos podem ser seguidos e não se confundem com o intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, caput a § 2º)***

Assim, repousos seguidos exigem pelo menos 59 horas entre o fim de uma jornada e o início da seguinte (48 + 11). Repousos separados exigem 35 horas cada (24 + 11). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 2º)***

Domingos e feriados: o trabalho no dia de repouso é admitido mediante exigência técnica comprovada, sem prejuízo das autorizações legais específicas, como a do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 para o comércio. Nos serviços com trabalho aos

domingos, a escala de revezamento passa a ser organizada mensalmente e fica sujeita à fiscalização. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

Periodicidade do domingo: no comércio, ao menos 1 vez a cada 3 semanas (Lei nº 10.101/2000); para as mulheres, escala quinzenal (CLT, art. 386); nas demais atividades, preferencialmente 1 vez a cada 4 semanas. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

Foi revogado o § 2º do art. 58 da Portaria MTP nº 671/2021 (1 domingo a cada 7 semanas). Portanto, a linha "Demais atividades autorizadas a funcionar aos domingos – 1 domingo a cada 7 semanas" do quadro acima está superada. A nova referência é de 4 semanas e vem acompanhada do termo "preferencialmente": é diretriz de fiscalização, mas convém cumpri-la. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 5º e 19)***

Quanto às mulheres, a Portaria reafirma a escala quinzenal do art. 386 da CLT e não menciona a possibilidade de outro critério por norma coletiva. Recomenda-se cautela com cláusulas que alterem essa periodicidade. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

O repouso trabalhado é pago em dobro, salvo concessão de folga compensatória na mesma semana. A compensação dos repousos por norma coletiva segue os §§ 3º e 4º do art. 4º da Portaria (ver comentários ao § 2º abaixo). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

A Portaria também definiu a forma de remuneração dos dois repousos e seus reflexos, ponto que a liminar não havia resolvido (ver comentários ao art. 2º da Emenda). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 11)***

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Comentários:

a. A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**. Nesses casos, a compensação deve ocorrer **dentro do mesmo mês-calendário** e deve ficar assegurado o equivalente, em média, a **dois dias de repouso remunerado por semana**;

b. Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.

c. A preferência pelo domingo recai sobre apenas um deles. Esta é a única

alteração com vigência diferida: vale a partir de **16 de dezembro de 2026** (EC, art. 10, I).

d. As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).

e. **Para empregados do comércio**, um domingo a cada três semanas. (Para aplicar essa regra para as mulheres, deve ter negociação coletiva específica.) No caso de não haver cláusula prevendo esse formato para as mulheres, deverá ser concedido um domingo a cada 15 dias.

f. Demais trabalhadores: um domingo a cada sete semanas.

g. Sempre observando as normas coletivas.

h. O regime precisa cumprir três condições ao mesmo tempo:

- média de dois repousos por semana, apurada **dentro do mesmo mês-calendário** (não se transfere saldo para o mês seguinte);
- pelo menos **uma folga a cada semana** de trabalho (vedada, por exemplo, a sequência 12x2);
- respeito aos tetos diário e semanal, salvo compensação válida;
- Na prática, um mês com 4 semanas exige cerca de 8 a 9 folgas. Uma escala que alterne semanas 6x1 e 4x3, por exemplo, pode atender à média se fechar no mês;
- O § 2º alcança também regimes diferenciados previstos em lei ou Norma Regulamentadora (NR), como 12x36 e turnos de revezamento. Na Etapa 1, estariam dentro da mudança para 42 horas semanais; mas quando o limite for de 40 horas semanais, precisará de ajuste através das normas coletivas ou lei complementar futura que disponha sobre as exceções.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

Um dos pontos mais importantes para o comércio, os serviços e o turismo dizem respeito à possibilidade de adequação das escalas de trabalho às particularidades de cada atividade econômica.

A decisão afastou as limitações temporais rígidas, semanais e mensais, para a fruição dos repousos semanais remunerados, permitindo que sua distribuição seja estabelecida por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Na prática, isso permite que os instrumentos coletivos considerem situações específicas, como períodos de maior movimento no comércio, datas comemorativas, final de ano, temporadas turísticas e outras atividades sujeitas à sazonalidade.

Atenção: a flexibilização diz respeito ao momento de concessão dos descansos, e não à sua supressão. Deverá ser preservado integralmente o direito aos dois repousos semanais remunerados.

Excepcionalmente, nos primeiros 90 dias de aplicação da Emenda, caso seja comprovada a frustração da negociação coletiva sobre a compensação, os Ministérios competentes poderão editar Portaria Conjunta com regras subsidiárias para esse período de adaptação.

Encerrado esse prazo, a compensação somente poderá ocorrer mediante negociação coletiva.

Assim, as condições de apuração no mesmo mês e de folga dentro de cada semana, descritas acima como limites do texto original, foram afastadas nos termos do item IV da liminar para negociação coletiva. Isso não equivale à validação automática de uma escala específica, inclusive 12x2 ou 12x36. O instrumento deve definir o período e a forma de compensação e preservar integralmente os repousos e as demais normas aplicáveis.

A Portaria Conjunta é uma possibilidade autorizada ao Poder Executivo, e não uma regra já editada pela decisão. Sua utilização depende da edição pelos Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; e do Trabalho e Emprego, de comprovada frustração da negociação e das condições nela estabelecidas. A vigência máxima fica limitada a 90 dias contados de 16/12/2026.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria admite que convenção ou acordo coletivo adote, excepcionalmente, regime compensatório que assegure a média de dois repousos no mês-calendário, com ao menos um repouso a cada, no máximo, seis dias de trabalho seguidos. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 3º – ponto de tensão com a liminar)***

A média está cumprida quando o número de repousos no mês for igual ou superior ao dobro dos dias do mês dividido por 7, arredondado para cima. Na prática: 9 repousos em meses de 30 ou 31 dias (60 ÷ 7 = 8,57; 62 ÷ 7 = 8,86) e 8 em fevereiro (56 ÷ 7 = 8). Sem norma coletiva, valem os dois repousos em cada semana. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 4º)***

Ponto de tensão: a liminar (item IV) deixou à norma coletiva a definição do período de fruição e afastou as travas semanal e mensal. A Portaria retoma o mês-calendário e o limite de seis dias seguidos de trabalho. Como a Portaria é infralegal, não pode restringir o que a liminar assegurou; contudo, a fiscalização seguirá a Portaria. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, §§ 3º e 4º – ponto de tensão com a liminar)***

Recomendação: preferir regimes compensatórios que fechem a média dentro do mês-calendário e respeitem o máximo de seis dias seguidos, atendendo simultaneamente à Portaria e à liminar. Regimes com período de apuração mais longo (por exemplo, sazonal ou anual) se apoiam apenas na liminar e devem conter cláusula de revisão, para o caso de o referendo ou o julgamento de mérito alterarem a decisão.

Exemplo da escala 6x2: gera em média 7,5 folgas em 30 dias. Conforme o dia de início do ciclo, o mês fecha com 6, 7 ou 8 folgas. Para chegar às 9 exigidas, são necessárias de 1 a 3 folgas adicionais em meses de 30 dias, de 1 a 2 em meses de 31 dias e de 0 a 2 em fevereiro, sempre por norma coletiva e sem ultrapassar seis dias seguidos de trabalho. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, §§ 3º e 4º)***

A Portaria MTE nº 2.041/2026 foi editada apenas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e trata da compensação por norma coletiva. Pelo conteúdo analisado, ela não se apresenta como a Portaria Conjunta subsidiária prevista na liminar para os casos de frustração da negociação coletiva, que continua dependendo de edição conjunta pelos Ministérios indicados na decisão.

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo. (NR)

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentário:

Aqui, a redação abre caminho para lei ordinária disciplinar regimes especiais (12x36, turnos ininterruptos, vigilância, saúde, hotelaria). Mesmo essa lei terá de respeitar 8 horas diárias/40 horas semanais, o limite de 6 horas dos turnos ininterruptos e os dois repousos. Enquanto não houver lei, os regimes especiais devem ser validados na norma coletiva, nos termos do § 2º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

O relator interpretou a expressão “poderá” como dever de atuação legislativa e formulou apelo ao Congresso Nacional para disciplinar os regimes diferenciados no prazo de 180 dias, contado da publicação da decisão, preservada a liberdade de conformação legislativa. A técnica utilizada foi o apelo ao legislador, e não a suspensão da Emenda até a edição da lei. (Dispositivo, item V.)

O objetivo é permitir que atividades com características operacionais específicas tenham regulamentação adequada, compatibilizando a nova jornada e os períodos de repouso com suas necessidades de funcionamento.

A decisão reconhece expressamente a importância de considerar as peculiaridades dos setores do comércio, dos serviços e do turismo, especialmente em razão da sazonalidade e das variações de demanda.

A regulamentação não poderá afastar a nova jornada semanal e os dois repousos. A decisão permite adequar a forma e o tempo de exercício desses direitos e distingue essa disciplina legislativa da compensação por ACT/CCT já admitida no item IV.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria disciplina turnos ininterruptos e 12x36 (arts. 7º e 8º), mas não cria os regimes diferenciados de que trata o § 3º, que continuam dependendo de lei, conforme o apelo ao legislador feito na liminar. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 7º e 8º)***

Art. 2º — Aplicação aos contratos em vigor e irredutibilidade salarial

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentários:

a. Os novos dispositivos trazidos pela EC nº 141/2026 alcançam **todos os contratos vigentes**, sem necessidade de aditivo individual. Ou seja, não se admite reduzir o salário nominal, nem aplicar redução proporcional às horas, nem obter o mesmo efeito por outro meio (supressão de gratificações, reenquadramento, troca de mensalistas por horistas).

b. Para **horistas**, a remuneração mensal deve ser preservada, o que na prática eleva o valor da hora.

c. Nos **pisos salariais**, o valor mensal das convenções não pode ser reduzido a pretexto da jornada menor; pisos fixados por hora precisam ser recalculados.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A redução da jornada deverá observar o princípio da neutralidade salarial previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026.

Isso significa que a implementação das novas regras não poderá resultar em redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

A decisão esclarece, ainda, que essa garantia alcança também os pisos salariais.

Por outro lado, a manutenção da remuneração dos empregados já abrangidos pela redução da jornada não constitui, por si só, fundamento para que outros trabalhadores, contratados sob condições remuneratórias distintas, pleiteiem equiparação salarial, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

A neutralidade salarial não representa definição judicial de novos divisores ou de uma fórmula uniforme para mensalistas, horistas e parcelas variáveis. O item III do dispositivo preserva as hipóteses legais de equiparação: a diferença decorrente da manutenção remuneratória, isoladamente, não basta, mas os requisitos legais continuam sujeitos à análise.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria confirma que a redução vale para os contratos em vigor, sem redução nominal ou proporcional do salário nem dos pisos, inclusive para regimes especiais, trabalhadores avulsos e contratos a tempo parcial. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 6º – confirma a regra)***

Horistas, diaristas, tarefeiros e comissionistas: o valor da unidade (hora, dia, tarefa, peça ou comissão) deve ser ajustado para manter a remuneração mensal anterior, considerando a jornada menor e o repouso maior. A base é a média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026, ou do período do contrato, se menor. A mensalização continua possível, desde que sem prejuízo ao empregado (CLT, art. 468). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10, §§ 4º e 5º)***

Remuneração dos dois repousos: a remuneração dos dois repousos corresponde, em conjunto, a um dia de trabalho, incluídas as horas extras habituais. Para o horista, corresponde à jornada, entendida como as horas da semana divididas por 6. A ampliação para dois dias não gera, por si só, acréscimo remuneratório. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 11)***

O repouso pode ser embutido no valor da hora com acréscimo de 16,667%, desde que discriminado no contracheque (vedado o salário complessivo). O reflexo das horas extras habituais e das parcelas variáveis no repouso é de 1/6 do total da semana. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 11)***

Exemplo: R$ 240,00 de horas extras habituais na semana geram reflexo de R$ 40,00 no repouso (1/6). Na leitura contrária (2/5), o reflexo seria de R$ 96,00. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 11)***

Atenção: este é o ponto mais sujeito a contestação judicial. A Emenda fala em “repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias” e a Lei nº 605/1949 (art. 7º) manda remunerar o repouso como um dia de trabalho, o que dá suporte à tese de que cada dia vale um dia de salário, com eventual efeito retroativo de até cinco anos. Recomenda-se seguir a Portaria, documentar os critérios adotados e avaliar provisão onde houver parcela variável habitual relevante.

Nesse ponto, a Portaria supre a lacuna apontada acima: a liminar não havia fixado divisores nem fórmula de cálculo do DSR, o que agora foi feito pelo Decreto e pela Portaria. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 10 e 11)***

Para o mensalista ou quinzenalista, os repousos já estão remunerados quando o cálculo do salário ou dos descontos por falta observar as bases previstas no art. 11, § 3º da Portaria MTE nº 2.041/2026. Para quem recebe por tarefa, peça ou comissão, a remuneração conjunta dos repousos corresponde ao valor da produção ou das comissões da semana, no horário normal, dividido pelo número de dias efetivamente

trabalhados. Esse cálculo deve ser distinguido da média histórica utilizada para ajustar o valor da unidade de remuneração na transição.

Art. 3º — Perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis

> **Art. 3º** Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Comentários

a. No dia **16 de dezembro de 2026** perdem efeito, automaticamente, apenas as cláusulas sobre jornada e repouso que contrariem a EC.

Por exemplo:

- Cláusulas que adotam a 6x1 como escala regular sem assegurar a média de dois repousos.
- Compensações e escalas que não garantam ao menos uma folga a cada semana de trabalho.
- Jornadas acima do limite de cada etapa: 42 horas e, depois (em 2027), 40 horas.

b. Negociações coletivas e a data-base

- Atenção para a **data-base**. Se for posterior à entrada em vigor dessas alterações, recomendamos **termo aditivo**, sem esperar a data-base, pois há risco de as escalas praticadas ficarem sem cobertura.
- Caso a data-base seja até 16 de dezembro, poderá negociar a jornada junto com as demais cláusulas.

c. O que a norma coletiva pode fazer?

- A EC dá prazo curto às normas coletivas atuais e, ao mesmo tempo, **faz da convenção e do acordo coletivo o principal instrumento de flexibilidade na nova jornada.**
- Instituir regime compensatório com média mensal de dois repousos por semana e ao menos uma folga a cada semana de trabalho (art. 7º, § 2º, CF).
- Ampliar a jornada diária no ano de transição para distribuir as 42 horas (art. 7º da Emenda).

- Manter o controle de jornada para quem se enquadra no art. 8º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A decisão estabeleceu um prazo excepcional de 90 dias, contado de 16 de dezembro de 2026, para que empresas e entidades sindicais possam renegociar eventuais contrapartidas previstas nos acordos e convenções coletivas em vigor.

A partir de 16 de dezembro de 2026:

• As cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional deixarão de produzir efeitos;

• As demais cláusulas dos instrumentos coletivos permanecerão válidas até o término de sua vigência;

• A ausência de renegociação não autoriza, por si só, a extinção das contrapartidas anteriormente pactuadas;

• Também não será permitida a alteração unilateral dessas contrapartidas.

Portanto, a decisão assegura uma oportunidade para que empresas e sindicatos reavaliem as condições anteriormente negociadas, preservando o equilíbrio das relações coletivas de trabalho.

A janela de 90 dias não prorroga a eficácia das cláusulas incompatíveis nem suspende a nova jornada e os dois repousos. A decisão ressalva a apreciação de controvérsias pela Justiça do Trabalho ou a celebração de novo pacto coletivo. Não há autorização para retirar unilateralmente benefícios sob o argumento de que eram contrapartida da jornada anterior. (Dispositivo, item II.)

Os exemplos originais que pressupõem limites rígidos semanal e mensal para compensação devem ser lidos conforme o afastamento dessas travas pelo item IV. A incompatibilidade deve ser examinada diante do regime constitucional tal como aplicado pela liminar, preservando as demais cláusulas.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A partir de 16/12/2026, perdem efeito apenas as cláusulas com jornada acima do limite constitucional ou com menos de dois repousos semanais, salvo o regime compensatório do art. 4º, § 3º, da Portaria. O restante do instrumento e as condições mais favoráveis continuam valendo, e a renegociação é livre dentro dos limites da Emenda. Não há, portanto, vazio normativo. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 13)***

A incompatibilidade deve ser aferida na data em que cada obrigação se tornar exigível. Assim, no regime geral, uma cláusula que preveja 42 horas semanais pode ser compatível com a primeira etapa e deixar de produzir efeitos quanto ao excedente a partir de 16/12/2027.

A mesma regra vale para os acordos individuais de compensação, banco de horas e 12x36: os incompatíveis com a Emenda perdem efeito. Embora a CLT admita o

acordo individual (arts. 59, § 5º, e 59-A), recomenda-se migrar as compensações para a norma coletiva. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 13, § 4º)***

O saldo do banco de horas formado até 15/12/2026 segue as regras do acordo ou do instrumento coletivo que o instituiu. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 13)***

As horas trabalhadas a partir de 16/12/2026 observarão o limite correspondente a cada etapa da transição. Para permitir a conferência, recomenda-se registrar separadamente o saldo existente em 15/12/2026 e as movimentações posteriores.

A Portaria não afasta (nem poderia afastar) a janela de 90 dias fixada pela liminar para renegociação das contrapartidas, nem autoriza sua supressão unilateral. Recomenda-se fechar o termo aditivo até 15/12/2026, cobrindo jornada, escalas, divisor, folgas, 12x36 noturna e cláusula de revisão.

Art. 4º — Jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Comentários:

a. Para quem já trabalha 40 horas ou menos (tempo parcial, jornadas de 36 horas, 30 horas, etc.), não há direito à redução proporcional. Entretanto, **os dois repousos semanais são obrigatórios** a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. Para mensalistas, pois o RSR segue embutido no salário.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria confirma que as jornadas já fixadas em 40 horas semanais ou menos não são reduzidas proporcionalmente. Quem tem contrato de 36 horas continua com 36 horas, mas passa a ter direito aos dois repousos semanais. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 6º – confirma a regra)***

Art. 5º — Lei complementar

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Comentários:

a. A EC **não** cria regime diferenciado para microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP); apenas autoriza lei complementar futura, com medidas transitórias condicionadas à manutenção de empregos.

b. **Ou seja, até que se tenha lei que altere, as regras gerais valem para todas as empresas, de qualquer porte**, nos mesmos prazos. Federações e sindicatos patronais devem acompanhar e subsidiar a tramitação dessa lei.

c. Em outubro de 2026, foi aprovada a Lei Complementar nº 238/2026, que traz a ampliação do limite de faturamento do MEI (para R$ 110 mil em 2027; e R$ 140 mil em 2028), com possibilidade de contratar até dois empregados.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A liminar reconheceu que as menores capacidades econômica e administrativa podem tornar desproporcionais exigências uniformes de adaptação, inclusive para reorganizar escalas, contratar empregados e absorver custos. Formulou apelo ao Congresso Nacional para estabelecer disciplina específica às microempresas e empresas de pequeno porte em 180 dias da publicação da decisão, observados os arts. 170, IX, e 179 da Constituição. (Dispositivo, item VI.)

A decisão reconhece, portanto, a necessidade de considerar a capacidade econômica e administrativa das empresas de menor porte.

Importante destacar que o tratamento diferenciado não poderá afastar o direito à nova jornada semanal nem aos dois repousos semanais remunerados.

Não foi concedida suspensão específica da nova jornada ou dos repousos até essa regulamentação. A decisão menciona a LC nº 238/2026, mas não a considera suficiente para encerrar a necessidade de tratamento diferenciado. O dispositivo do apelo se refere expressamente a microempresas e empresas de pequeno porte; não se deve presumir uma dispensa de cumprimento para MEI.

COMO FICOU APÓS O DECRETO – DIVISOR

Como será o cálculo do salário-hora:

I - o divisor 210, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta e duas horas semanais; e

II - o divisor 200, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta horas semanais.

Essas disposições não afastam a aplicação de divisor inferior previsto em lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou decorrente de jornada contratual inferior à

duração normal semanal, e deverá prevalecer, em qualquer hipótese, o divisor mais favorável ao empregado.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

Pelo conteúdo analisado, a Portaria não estabelece tratamento diferenciado para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte. Até a edição da lei específica objeto do apelo ao legislador, aplicam-se a esses empregadores as mesmas regras e prazos. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026)***

Quanto ao divisor, a Portaria confirma o Decreto: o salário-hora não pode ser inferior ao salário mensal dividido por 210 (fase de 42 horas) e por 200 (fase de 40 horas). Esse valor é a base das horas extras, do adicional noturno e das demais parcelas calculadas por hora. Não se trata de reajuste: o salário mensal mantém o mesmo valor nominal. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10 – confirma a regra)***

Ficam preservados os divisores mais favoráveis previstos em norma coletiva, contrato ou regulamento. Só vale divisor menor (mais favorável ao empregado). Cláusula coletiva que mantenha o divisor 220 para jornada de 42 ou 40 horas tende a ser ineficaz nesse ponto, por força da irredutibilidade e dos limites do Tema 1.046 do STF. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10)***

Exemplo para mensalista com salário de R$ 2.200,00:

Fase	Divisor	Salário-hora	Hora extra (50%)	Salário mensal
Até 15/12/2026 – 44h	220	R$ 10,00	R$ 15,00	R$ 2.200,00
A partir de 16/12/2026 – 42h	210	R$ 10,48	R$ 15,71	R$ 2.200,00
A partir de 16/12/2027 – 40h	200	R$ 11,00	R$ 16,50	R$ 2.200,00

Para o horista que recebe R$ 10,00 por hora e média mensal de R$ 2.200,00, a hora passa a R$ 10,48 (42h) e R$ 11,00 (40h), mantida a remuneração mensal. Férias, 13º salário e FGTS seguem o mesmo valor mensal, sem ganho nem perda. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10, §§ 4º e 5º)***

Art. 6º — Redução progressiva da jornada

> **Art. 6º** A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:
>
> **I** - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;
>
> **II** - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentários:

- A mudança prevê 42 horas a partir de **16 de dezembro de 2026** e 40 horas a partir de **16 de dezembro de 2027**. O que exceder o limite de cada etapa é hora extra, com adicional mínimo de 50%. Cada etapa altera o divisor da folha e o valor-hora.

- 42 horas semanais – divisor 210
- 40 horas semanais – divisor 200

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria confirma as etapas de 42 horas (16/12/2026 a 15/12/2027) e de 40 horas (a partir de 16/12/2027). O custo da hora extra habitual aumenta pelo novo divisor (cerca de 4,8% na fase de 42 horas e 10% na fase de 40 horas), e não pela ampliação do repouso. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 10, 11 e 16)***

Art. 7º — Ampliação da jornada diária no ano de transição

> **Art. 7º** No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentários:

- As 42 horas em cinco dias resultam em 8h e 24 minutos por dia — acima do teto diário de 8 horas. Desse modo, **somente entre 16 de dezembro de 2026 e 15 de dezembro de 2027** a norma coletiva pode autorizar jornada diária acima de 8 horas

para distribuir as 42 horas em cinco dias.

- Caso na norma coletiva não tenha essa cláusula, recomendamos limitar a jornada a 8 horas diárias (40 horas semanais) ou adotar acordo de compensação válido.

- Destacamos como uma cláusula prioritária para os sindicatos patronais negociarem.

- Reafirmamos que a EC traz complexidades diante do curto prazo para adaptações, mas **faz da convenção e do acordo coletivo o principal instrumento de flexibilidade na nova jornada.**

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A decisão prestigia a negociação coletiva como instrumento preferencial para organizar a distribuição da jornada de trabalho.

Entretanto, caso não seja celebrado acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, fica expressamente admitida, durante o período de transição, até 15 de dezembro de 2027, a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos, sem pagamento de horas extraordinárias pelos 24 minutos excedentes à oitava hora diária.

Essa definição é importante porque elimina a dúvida sobre a possibilidade de distribuição das 42 horas em cinco dias, sem que os 24 minutos adicionais sejam considerados horas extras.

Por isso, a recomendação original de limitar a jornada a 8 horas diárias na ausência da cláusula coletiva foi superada, nessa hipótese específica, pelo item I da liminar. A utilização das 8h24 não depende da celebração de novo instrumento quando atendidas as condições expressamente estabelecidas na decisão.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria não trata da hipótese de distribuição das 42 horas em jornadas de até 8h24 sem norma coletiva e pressupõe a existência de norma coletiva para a ampliação da jornada diária. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 14, parágrafo único – ponto de tensão com a liminar)***

A autorização do item I da liminar, porém, tem efeitos erga omnes e não pode ser restringida por norma infralegal. Recomenda-se utilizar a autorização da liminar quando necessário, mas buscar a formalização de termo aditivo coletivo, para reduzir o risco de autuação.

A prorrogação ou compensação de jornada exige considerar os riscos ocupacionais e, quando cabível, revisar o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR (NR-1), incluídos os riscos psicossociais. A ampliação da jornada diária deve observar as pausas previstas nas NRs e o intervalo do art. 71 da CLT. A redução da

jornada não pode se converter em intensificação do trabalho. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 14 e 15)***

Em atividades insalubres, a Portaria admite a prorrogação na escala 12x36 mediante previsão expressa em norma coletiva ou autorização da inspeção do trabalho. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 15)***

Art. 8º — Empregado hipersuficiente

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput deste artigo.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentários:

Para os empregados com diploma de ensino superior e remuneração igual ou superior a R$ 21.188,87 (com teto de R$ 8.475,55, valor atualizado de 2026) (hipersuficientes, previstos no art. 444, parágrafo único, da CLT):

- podem negociar diretamente com o empregador a duração do trabalho, desde que mantido 2 DSRs. Admitida a média mensal prevista no art. 1º do § 2º;
- não se aplicam os limites de duração nem a obrigação de controle de jornada — não há, em regra, horas extras;
- a empresa pode, por liberalidade, manter o controle, ou a norma coletiva pode exigi-lo;
- Sugerimos análise se será necessário registrar a condição em um aditivo contratual, e conferir periodicamente se a remuneração de outros empregados

passará a se enquadrar nesta condição.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

A liminar determinou a aplicação do regime excepcional do art. 8º aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica em regime concorrencial, desde que preenchidos os requisitos de qualificação e remuneração. A exceção não foi estendida indistintamente a toda a Administração Pública. (Dispositivo, item VIII.)

O requisito remuneratório corresponde a duas vezes e meia o teto do RGPS, e deve ser conferido pelo valor vigente e pelo critério legal aplicável, sem transformar o valor nominal indicado nesta OT em parâmetro permanente. A liminar não equiparou esse critério ao do art. 444, parágrafo único, da CLT. O direito aos repousos permanece preservado, com a possibilidade de compensação coletiva disciplinada no item IV.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria mantém a regra: ao empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS não se aplicam as regras de duração e controle de jornada, garantidos os dois repousos. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 9º – confirma a regra)***

Havendo controle de jornada, por liberalidade do empregador ou por previsão em norma coletiva, as regras de duração do trabalho passam a se aplicar integralmente, inclusive quanto às horas extras. A empresa que mantém esses empregados no ponto eletrônico, ainda que sem necessidade, os traz de volta ao regime geral. Recomenda-se revisar quem está no controle de ponto. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 9º, § 1º)***

Para quem recebe remuneração variável, o enquadramento considera a média dos últimos 12 meses. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 9º, § 2º)***

A Portaria exclui da regra os empregados públicos da administração direta e indireta, sem ressalvar as empresas públicas e sociedades de economia mista em regime concorrencial, às quais a liminar (item VIII) havia estendido o regime. Prevalece a liminar, mas há risco de autuação; para as estatais, recomenda-se decisão caso a caso, com parecer jurídico. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 9º, § 3º – ponto de tensão com a liminar)***

- **Art. 9º — Contratos com a administração pública**

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentários:

a. As modificações alcançam terceirizadas, concessionárias, parcerias público-privadas PPPs e demais contratos com o poder público. Assim, para os empregados alocados nesses contratos, recomenda-se:

- **aditivo assinado até 16 de dezembro de 2026:** a nova jornada e os dois repousos valem nas datas gerais (16 de dezembro de 2026 e 16 de dezembro de 2027);
- **aditivo assinado depois:** a redução vale a partir da data do aditivo;
- **sem aditivo:** a redução vale de qualquer modo em **16 de outubro de 2027**.

b. Recomenda-se verificar a possibilidade de pedido de reequilíbrio econômico-financeiro com a demonstração dos impactos e custos com as referidas

alterações.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

Para as empresas que mantêm contratos com a Administração Pública, a decisão estabeleceu prazo máximo de 180 dias, contado da publicação da Emenda Constitucional, para adaptação dos contratos administrativos às novas regras.

O mesmo prazo se aplica aos contratos decorrentes de licitações em andamento na data da promulgação da Emenda, ainda que sejam celebrados posteriormente. Nessa hipótese, o prazo será contado da assinatura do contrato.

A decisão também ressalvou a possibilidade de recomposição do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos, quando presentes os pressupostos legais.

O prazo original de um ano e a referência a 16/10/2027, mantidos acima para comparação, foram substituídos pelo limite de 180 dias fixado na decisão. Para os contratos vigentes, a contagem parte da publicação da EC; para os decorrentes de licitações em andamento na promulgação e celebrados posteriormente, parte da assinatura do contrato. (Dispositivo, item VII.)

O comando trata da adaptação relativa à duração do trabalho e não concede, por si, adiamento geral do segundo repouso semanal. Tampouco estende aos contratos privados o prazo especial dos contratos administrativos.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

Para as contratações públicas do art. 9º da Emenda, o prazo de 90 dias de dupla visita na fiscalização conta da data em que a redução da jornada passar a valer para os empregados alocados no contrato. A Portaria não altera o prazo de 180 dias fixado pela liminar para adaptação dos contratos administrativos. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 17)***

Art. 10 — Vigência

> **Art. 10.** Esta Emenda Constitucional entra em vigor:
>
> **I** - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;
>
> **II** - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141/26

Comentário:

a. Como já exposto, o segundo repouso semanal e a redução para 42 horas semanais valem a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. A redução para 40 horas semanais será exigível a partir de 16 de

dezembro de 2027.

c. A partir de **16 de outubro de 2026**, já vigoram as demais mudanças, incluindo o art. 8º, que trata dos hipersuficientes, e a possibilidade de negociar desde já os regimes compensatórios do art. 1º, § 2º.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

O Ministro Flávio Dino consignou expressamente que a decisão possui efeitos gerais (erga omnes) e eficácia imediata, alcançando as relações jurídicas abrangidas pelas questões examinadas.

A decisão, ainda que não tenha atendido todos os pedidos formulados pela CNC, representa um importante esclarecimento sobre a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, especialmente quanto à organização das jornadas, à negociação coletiva e à adaptação das empresas ao novo regime.

A eficácia imediata da liminar convive com os marcos futuros mantidos para implementação da jornada. O julgamento da ADI poderá alterar seus comandos; por isso, a execução das orientações deve acompanhar as decisões supervenientes.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

A Portaria confirma as datas de vigência e acrescenta o critério de dupla visita por 90 dias a partir de cada marco. Durante a transição, o e-Social registra apenas as horas semanais, a escala e o tempo parcial. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 16 a 18)***

De 16/12/2026 a 15/12/2027, a simplificação alcança especificamente as informações relativas ao horário de trabalho referidas no art. 18 da Portaria MTE nº 2.041/2026. Nesse campo, informam-se a quantidade de horas semanais, a escala e a contratação em regime de tempo parcial. As demais informações seguem o Manual de Orientação do eSocial.

A Portaria, publicada em 23/11/2026, já orienta a fiscalização. A liminar continua vinculando todos até o julgamento de mérito, pelo Plenário que ainda está pendente.

5. Sugestões para colocar em práticas as alterações:

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC141/26

5.1 Diagnóstico geral. Mobilizar áreas responsáveis e listar empregados, escala atual, horário contratual, setor, banco de horas e acordos vigentes. Identificar quem está em 6x1 e quem trabalha mais de 42 horas semanais.

5.2 Mapa da demanda. Use dados de atividades (vendas, serviços, etc.), fluxo de clientes/contratos, produção ou chamados por dia e faixa horária para localizar picos de atividade e necessidades.

5.1 Norma coletiva e sindicato. Mapear os instrumentos vigentes da base, convenções e acordos coletivos, identificando cada cláusula de jornada, escala, compensação, banco de horas, domingos e feriados. Identifique as regras de domingos, feriados, banco de horas e compensação, e se a convenção já prevê a ampliação diária do art. 7º da Emenda. Precisando de escala diferente da 5x2, procure o sindicato patronal e inicie a negociação imediatamente.

5.3 Novas escalas. Se possível, teste dois ou três modelos e simule o custo e a cobertura de cada um. Combine reorganização de escala, ajuste do horário de funcionamento, produtividade e, se necessário, contratações.

5.4 Formalização das alterações. Atualização de aditivos de horário, acordos de compensação, regulamento interno, ponto e folha (divisor, repouso, horas extras). Ajuste o e-Social quando houver alteração contratual.

5.5 Comunicação aos empregados.

5.6 Implantação e monitoramento – início obrigatório em 16 de dezembro de 2026.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA?

Diante das determinações estabelecidas, recomenda-se que as empresas do comércio de bens, serviços e turismo adotem as seguintes providências:

1.Reavaliem suas escalas de trabalho, considerando a nova jornada de 42 horas semanais e a garantia de dois repousos remunerados a partir de 16 de dezembro de 2026.

2.Procurem os respectivos sindicatos patronais para avaliar a possibilidade de celebração ou revisão de acordos e convenções coletivas, especialmente quanto à distribuição da jornada e à compensação dos repousos.

3.Examinem os instrumentos coletivos vigentes, identificando cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional e eventuais contrapartidas que poderão ser objeto de renegociação no prazo de 90 dias.

4.Adequem suas folhas de pagamento, observando a garantia de manutenção dos salários e dos pisos salariais.

5.Acompanhem a regulamentação específica que será elaborada pelo Congresso Nacional para as microempresas, empresas de pequeno porte e atividades econômicas com regimes diferenciados de trabalho.

6. Planejar a distribuição de 42 horas em cinco dias, inclusive em jornadas de até 8h24 sem adicional sobre os 24 minutos, na hipótese e durante o período autorizados pela liminar.

7. Na compensação dos repousos, negociar os períodos e condições de fruição, preservando sua integralidade. Não presumir autorização unilateral nem existência de Portaria Conjunta já editada.

8. Para contratos administrativos, conferir os marcos de 180 dias e instruir eventuais pedidos de reequilíbrio com os impactos efetivos, sem utilizar o prazo original de um ano.

9. Não excluir benefícios ou contrapartidas unilateralmente; documentar a relação entre as cláusulas e negociar eventual revisão. O prazo de 90 dias não adia a implementação dos direitos.

10. Acompanhar o julgamento do mérito da ADI e as publicações posteriores, atualizando escalas, folha e instrumentos conforme o comando efetivamente vigente. A fiscalização e o cumprimento das demais obrigações não foram suspensos.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026?

Com a Portaria, recomenda-se acrescentar às providências acima, até 16/12/2026:

1. Mapear os postos em 6x1, 5x1 e 6x2 e definir a nova escala de cada um.

2. Conferir se cada escala garante dois repousos por semana ou, com norma coletiva, 9 repousos no mês (8 em fevereiro), sem ultrapassar seis dias de trabalho seguidos. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, §§ 3º e 4º)***

3. Recalcular as escalas 12x36 noturnas e definir, na norma coletiva, a compensação ou o pagamento do excesso. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 8º)***

4. Parametrizar a folha: divisores 210 e 200, reflexo de 1/6 nos repousos e falta com perda de um único valor de repouso. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 10 a 12)***

5. Ajustar o valor da hora dos horistas e da unidade dos comissionistas pela média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10, §§ 4º e 5º)***

6. Revisar quais empregados de alta renda estão no controle de ponto. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 9º, § 1º)***

7. Reorganizar a escala de domingos: mensal, com folga no domingo a cada 3 semanas (comércio) ou preferencialmente a cada 4 (demais atividades) e quinzenal para as mulheres. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

8. Fechar o termo aditivo com o sindicato, com cláusula de revisão para o caso de alteração da liminar, e migrar para a norma coletiva as compensações hoje previstas em acordos individuais. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 13)***

9. Atualizar o PGR e as pausas nas escalas com jornada diária ampliada. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 14 e 15)***

10. Comunicar aos empregados as novas escalas e a nova janela de início das férias. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 5º)***

6. Perguntas frequentes

- **Até quando a empresa precisa se adaptar?**

Até 16 de dezembro de 2026 para a primeira etapa (42 horas e dois repousos semanais); e até 16 de dezembro de 2027 para a segunda (40 horas).

- **A escala 6x1 está proibida?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

A regra passou a ser a escala 5x2, e escalas diferentes, como a 6x1, só existem excepcionalmente, por convenção ou acordo coletivo, com compensação no mesmo mês, média de dois repousos por semana e ao menos uma folga semanal.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A decisão permite definir por ACT/CCT o período de compensação dos repousos, afastando as travas semanal e mensal e preservando integralmente os dois descansos. A manutenção de trabalho em seis dias de determinada semana depende do arranjo válido de compensação; não equivale à supressão do segundo repouso.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Com norma coletiva, a Portaria exige ao menos um repouso a cada, no máximo, seis dias de trabalho seguidos e 9 repousos em meses de 30 ou 31 dias. A 6x1 como escala permanente não atende a essa média; semanas pontuais de seis dias são possíveis dentro de regime compensatório válido. Regimes com apuração além do mês se apoiam apenas na liminar. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, §§ 3º e 4º – ponto de tensão com a liminar)***

- **O texto ainda pode mudar?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Eventuais alterações, apenas em caso de lei complementar, como prevê o art. 5º ou outra emenda constitucional sobre o tema.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Sim. Além de alterações legislativas, a aplicação da EC já foi objeto da liminar de 12/11/2026 e poderá ser modificada no referendo ou em decisões posteriores. A cautelar tem eficácia imediata enquanto subsistir.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Sim. A Portaria MTE nº 2.041/2026, publicada em 23/11/2026, já regulamentou a aplicação da Emenda. Além disso, a ADI ainda está pendente de julgamento~~, o~~ e, segundo a nota técnica analisada, Câmara e Senado pediram ao STF a revogação das

flexibilizações. Por isso, toda cláusula negociada agora deve conter cláusula de revisão. ***(Novidade – Portaria MTE nº 2.041/2026)***

- **Preciso de autorização do sindicato para implantar a 5x2?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Não. A negociação coletiva só é necessária para escala diferente da 5x2 ou para jornada diária acima de 8 horas na transição.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A negociação coletiva continua preferencial. Na ausência de ACT/CCT celebrado até 15/12/2026, a liminar admite 42 horas em cinco dias de até 8h24 durante a etapa intermediária, sem adicional pelos 24 minutos. Para compensar repousos nos termos flexibilizados, exige-se negociação coletiva, ressalvada a eventual disciplina ministerial subsidiária e temporária.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Para a escala 5x2 com dois repousos em cada semana, não. Já os regimes compensatórios dos repousos dependem de norma coletiva, e os acordos individuais de compensação, banco de horas e 12x36 incompatíveis com a Emenda perdem efeito. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 4º, § 3º, e 13, § 4º)***

- **É possível reduzir o salário proporcionalmente a redução da jornada?**

Não. A redução é feita sem qualquer redução salarial — nominal, proporcional ou de outra espécie —, inclusive nos pisos.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

A Portaria confirma a irredutibilidade, inclusive para regimes especiais, avulsos e tempo parcial, e determina o ajuste do valor da unidade de horistas, diaristas, tarefeiros e comissionistas para preservar a média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 6º e 10, §§ 4º e 5º – confirma a regra)***

- **É possível distribuir as 42 horas em cinco dias de 8 horas e 24 minutos?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Essa possibilidade é apenas com cláusula em convenção ou acordo coletivo, válida até 15 de dezembro de 2027. Sem ela, o limite diário é de 8 horas.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Sim. O item I da liminar admite a distribuição das 42 horas em cinco dias de até 8h24, até 15/12/2027, na ausência de ACT/CCT celebrado até 15/12/2026, sem adicional de horas extras pelos 24 minutos excedentes à oitava hora.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

A Portaria não trata da hipótese sem norma coletiva e pressupõe instrumento coletivo para a ampliação diária. Prevalece a liminar, mas recomenda-se formalizar termo aditivo coletivo e revisar o PGR e as pausas. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 14 e 15 – ponto de tensão com a liminar)***

- **É necessário que os dois dias de repouso sejam seguidos?**

Não. São dois dias remunerados e não necessariamente consecutivos, mas com um deles preferencialmente no domingo.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Não precisam, mas podem ser seguidos. Cada repouso tem 24 horas consecutivas e não se confunde com o intervalo de 11 horas entre jornadas: repousos seguidos exigem 59 horas entre jornadas; separados, 35 horas cada. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º)***

- **Com que frequência a folga deve cair no domingo?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

No comércio, ao menos uma vez a cada três semanas. Para mulheres, escala quinzenal, salvo norma coletiva específica. Nas demais atividades, ao menos uma vez a cada sete semanas. Prevalece a norma coletiva mais benéfica.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar examinou os períodos de compensação dos dois repousos, mas não declarou genericamente afastadas as regras específicas de coincidência dominical, inclusive a proteção do art. 386 da CLT. A validade de cláusula que altere a periodicidade do descanso dominical das mulheres não foi resolvida por essa decisão e exige análise específica; não deve ser presumida a partir da flexibilização do DSR.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

A escala de revezamento passa a ser mensal. No comércio, ao menos 1 domingo a cada 3 semanas; nas demais atividades, preferencialmente 1 a cada 4 semanas (a regra de 7 semanas foi revogada); para as mulheres, escala quinzenal (CLT, art. 386). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 5º e 19)***

- **Nos casos de faltas e atrasos, qual o efeito?**

COMO ERA NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

A falta injustificada pode gerar desconto do dia e poderá repercutir na remuneração dos 2 DSRs da semana. Em caso de feriado na semana, também poderá ser afetado. A folga será possível, mas afetará a remuneração.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A liminar não decidiu os critérios de desconto por faltas e atrasos nem a repercussão remuneratória de cada hipótese sobre os dois repousos. A aplicação do

enunciado original depende de exame da legislação, do regime remuneratório e da norma coletiva, sem atribuir ao STF autorização automática para descontos.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Quem falta sem justificativa, por punição disciplinar, ou não cumpre integralmente o horário da semana perde a remuneração do repouso, que corresponde ao valor único do art. 11 (e não a dois valores). A semana vai de segunda a domingo. Férias e ausências legalmente justificadas não prejudicam a frequência, e repouso e feriado no mesmo dia não se acumulam. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 12)***

Exemplo: salário de R$ 3.000,00 (dia de R$ 100,00) – a falta injustificada gera desconto de R$ 200,00 (o dia + um valor de repouso), e não de R$ 300,00. A empresa que nunca descontou não deve passar a descontar (CLT, art. 468). ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 12)***

- **As microempresas e empresas de pequeno porte terão regras diferentes?**

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

MEI, ME e EPP terão as mesmas regras até que se edite lei complementar que regulamente exceções, como previsto no art. 5ª.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

O STF reconheceu o dever de tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte e formulou apelo ao legislador, com prazo de 180 dias da publicação da decisão. Não suspendeu para esses empregadores a nova jornada e os dois repousos nem criou dispensa para MEI.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Pelo conteúdo analisado, a Portaria não criou regras próprias para esses empregadores. Valem as regras gerais até a edição da lei específica. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026)***

- **Pode haver trabalho no dia de folga?**

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Apenas se for excepcionalmente, com pagamento em dobro, salvo se a empresa conceder outra folga compensatória.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

A compensação deve observar o regime admitido pela liminar e o instrumento coletivo aplicável. A decisão não autoriza substituir sistematicamente o direito aos dois repousos pelo pagamento em dobro, pois preserva sua integralidade.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

O trabalho no dia de repouso é admitido mediante exigência técnica comprovada (sem prejuízo das autorizações legais específicas, como a do comércio). O repouso trabalhado é pago em dobro, salvo folga compensatória na mesma semana. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 5º)***

- **Posso continuar abrindo aos sábados e domingos?**

Sim. Muda a escala de cada empregado, não o funcionamento da empresa. Use folgas rotativas e respeite as regras de domingos e feriados.

- **Os acordos e convenções coletivas vigentes continuam valendo?**

COMO ESTÁ NO TEXTO ORIGINAL DA EC 141

Nas cláusulas sobre jornada, deverão ser revisadas e alteradas se forem incompatíveis com as alterações legais.

COMO FICOU APÓS A LIMINAR PROFERIDA

Permanecem eficazes as cláusulas compatíveis até o término do instrumento. As incompatíveis deixam de produzir efeitos em 16/12/2026. Há janela de 90 dias, contada dessa data, para negociar a revisão de contrapartidas, sem supressão automática ou modificação unilateral.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Perdem efeito apenas as cláusulas incompatíveis; o restante e as condições mais favoráveis continuam valendo. Acordos individuais incompatíveis também perdem efeito, e o saldo do banco de horas até 15/12/2026 segue as regras de origem. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 13)***

- **Qual será o divisor?**

De acordo com o Decreto 13.173 de 19/11/26 será o divisor 210, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta e duas horas semanais; e o divisor 200, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta horas semanais.

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

A Portaria confirma os divisores 210 e 200 como base do salário-hora, sem que isso represente reajuste, e preserva os divisores mais favoráveis previstos em norma coletiva, contrato ou regulamento. ***(Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 10 – confirma a regra)***

- **Como fica a remuneração dos dois repousos?**

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Os dois repousos, em conjunto, equivalem a um dia de trabalho, e o reflexo de horas extras habituais e variáveis é de 1/6 do total da semana. O tema pode ser

contestado judicialmente com base no texto da Emenda e na Lei nº 605/1949; recomenda-se documentar o critério e avaliar provisão. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 11)***

- **Há alguma mudança para o início das férias?**

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Sim. É vedado iniciar férias nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso. Com dois repousos semanais, na 5x2 com folgas no sábado e no domingo, as férias só podem começar de segunda a quarta-feira. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, art. 4º, § 5º)***

- **Como será a fiscalização na transição?**

COMO FICOU APÓS A PORTARIA MTE Nº 2.041/2026

Haverá dupla visita por 90 dias a partir de 16/12/2026 e de 16/12/2027. A primeira fiscalização tem caráter orientador, mas o passivo trabalhista corre desde o primeiro dia e a dupla visita não protege contra ações individuais. ***(Alteração – Portaria MTE nº 2.041/2026, arts. 16 e 17)***

7. Observações finais

A CNC, que já vem atuando em todas as fases desse debate, continuará articulando por regras de transição para microempresas e empresas de pequeno porte; por fortalecimento de clareza para as negociações coletivas; e por clareza sobre as escalas negociadas.

A orientação técnica passa a incorporar também a Portaria MTE nº 2.041/2026, que regulamenta a EC nº 141/2026, confirma os divisores, a irredutibilidade e o calendário e detalha a remuneração dos repousos, o tratamento das faltas, a escala de domingos, as cláusulas coletivas incompatíveis, a saúde e segurança e a fiscalização.

Em três pontos, a Portaria é mais restritiva que a liminar: (i) apuração dos repousos no mês-calendário com limite de seis dias seguidos; (ii) exclusão das estatais do regime do empregado de alta renda; e (iii) silêncio quanto às 8h24 sem norma coletiva. A liminar prevalece, mas a fiscalização seguirá a Portaria. Nessas situações, a solução mais segura é a negociação coletiva com cláusula de revisão.

O cenário pode mudar com o o julgamento de mérito e a eventual edição das leis objeto do apelo ao legislador. As empresas devem acompanhar essas atualizações e manter diálogo com seus sindicatos patronais.

Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do comércio de bens, serviços e turismo.