ANÁLISE PRELIMINAR

PORTARIA MTE 2.041/2026 · EC 141/2026

A PORTARIA QUE FOI ALÉM

Respondeu ao que o decreto deixou em aberto e, em vários pontos, foi além do que a emenda, a Lei 605/1949 e a liminar do STF autorizam. Com o quadro comparativo e a matriz de conflitos.



HORISTAS
Dois repousos, um só valor

FALTAS
Um repouso, não dois: revemos a orientação

ESCALAS
Onde a portaria contraria a liminar



ABERTURA

DUAS RÉGUAS

Quatro dias depois do decreto, veio a portaria. A Portaria MTE 2.041, assinada em 19 de novembro e publicada em 23 de novembro em edição extra do Diário Oficial da União, tem 21 artigos e complementa o Decreto 13.173/2026. Entrou em vigor na data da publicação.

Em “O decreto que ficou devendo”, de 19 de novembro, apontamos o que faltava: o horista, o efeito das faltas sobre os dois repousos, a compensação por acordo individual e o reflexo das parcelas variáveis. A portaria responde a todas essas perguntas. O problema está no modo: em vários pontos, as respostas vão além do que a emenda, a Lei 605/1949 e a liminar do ministro Flávio Dino (ADIs 8.041 e 8.042) permitem a um ato ministerial.

Uma portaria orienta a Inspeção do Trabalho. Não vincula o juiz, não altera a lei e não se sobrepõe a uma decisão do STF com eficácia contra todos. Passa a haver, portanto, duas réguas: a da fiscalização, que a portaria fixou, e a do Judiciário, que continua aberta. Onde coincidem, há segurança; onde divergem, há risco.

Este é um texto preliminar, escrito no dia da publicação. Voltaremos ao tema conforme vierem o referendo da liminar, eventuais ajustes da portaria e as primeiras decisões.

23	21	1	9
dias entre a publicação da portaria e as 42 horas, em 16/12/2026	artigos, em três capítulos	valor de salário para os dois dias de repouso, “em seu conjunto”	repousos mínimos nos meses de 29 a 31 dias, no regime compensatório

NESTA EDIÇÃO

01 O que diz e o que resolveu

02 Horistas, comissionistas e faltas

03 Escalas: onde contraria a liminar

04 Art. 9º e o que ficou de fora

05 Emenda, decreto e portaria lado a lado

06 Matriz de conflitos · o que fazer

01 · O TEXTO

1. O QUE A PORTARIA DIZ

CAPÍTULO I · ARTS. 2º A 12

JORNADA E REPOUSOS

Média no mês-calendário; dois repousos de 24 h; regime compensatório; domingo; turno e 12x36; art. 9º; divisor e ajuste da unidade; valor do repouso; faltas.

CAPÍTULO II · ART. 13

NORMAS COLETIVAS

Cláusulas que perdem efeito; acordos individuais "no que couber"; saldo do banco de horas.

CAPÍTULO III · ARTS. 14 A 21

SST, FISCALIZAÇÃO E ESOCIAL

PGR; prorrogação em insalubre; cronograma; dupla visita; eSocial; revogação do § 2º do art. 58 da Portaria 671.

02 · O QUE FOI RESOLVIDO

2. A SEGURANÇA QUE FALTAVA

Parte do texto dá a segurança que o decreto não deu, e convém registrá-lo antes das críticas.

Divisor · art. 10

210 E 200, SEM REAJUSTE

Repete o decreto, esclarece que o novo divisor não configura reajuste do salário mensal (§ 3º) e preserva divisores mais favoráveis de norma coletiva, contrato ou regulamento (§ 6º).

Acordos individuais · arts. 2º e 13, § 4º

VÁLIDOS "NO QUE COUBER"

A compensação é admitida por norma coletiva "e da legislação trabalhista aplicável", e as regras de incompatibilidade alcançam, no que couber, os acordos individuais de compensação, banco de horas e 12x36. A portaria não os convalida indiscriminadamente, mas sinaliza como a fiscalização vai tratá-los.

Banco de horas · art. 13, § 5º

O SALDO ANTIGO SEGUE O ACORDO ANTIGO

O saldo acumulado até 15/12/2026 é compensado ou pago conforme o instrumento que o criou; as horas a partir do dia 16 seguem os novos limites.

Fiscalização · art. 17

DUPLA VISITA POR 90 DIAS

Contados de 16/12/2026 (dois repousos e 42 h) e de 16/12/2027 (40 h), separadamente para cada obrigação, observadas as exceções do regulamento.

Faltas · art. 12, § 2º

FÉRIAS JUSTIFICAM

As férias passam a contar expressamente como ausência justificada para o direito à remuneração do repouso.

eSocial · art. 18

HORÁRIO SIMPLIFICADO

Na fase das 42 horas, a informação do horário se limita a horas semanais, escala e tempo parcial. Não dispensa o controle de jornada.

3. A CONTA DA PORTARIA

> *"Art. 11. A remuneração do repouso semanal de 2 (dois) dias [...] corresponderá, em seu conjunto: I - para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas; II - para os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;"*
>
> Portaria MTE 2.041/2026 · art. 11

Para o mensalista, nada muda: o repouso já está no salário mensal (§ 3º). No horista, a jornada normal passa a ser as horas da semana divididas por seis (§ 4º): com 42 horas, 7 horas, que remuneram os dois repousos juntos. Em equivalência mensal de 30 dias, (42 + 7) × 30/7 = 210 horas. Para evitar a redução, o art. 10, § 4º, manda ajustar o valor da hora para manter a média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026 (§ 5º). Simulação hipotética, hora de R$ 10,00:

HOJE · 44 H E UM REPOUSO

220 h

R$ 2.200,00

a referência atual

PORTARIA, SEM O AJUSTE

210 h

R$ 2.100,00

−4,5%, que o próprio art. 10, § 4º, manda evitar

PORTARIA, COM O AJUSTE · HORA ≈ R$ 10,48

210 h

R$ 2.200,00

remuneração mensal preservada

LEI 605 LITERAL · DOIS REPOUSOS DE 8H24

252 h

R$ 2.520,00

+14,5%; leitura possível, não pacífica (19/11)

A portaria também admite embutir o repouso no valor da hora, com acréscimo de 16,667% destacado no recibo, preservada a remuneração mensal e vedado o salário complessivo (§ 5º). A solução é a da neutralidade: na simulação, a remuneração mensal do horista fica preservada, como a do mensalista, coerente com a "neutralidade salarial" da liminar (item III), que reservou suas condições a "Lei ou Decreto" (§ 26). A portaria não é nenhum dos dois, mas foi editada com base no decreto, o que lhe dá algum apoio. O problema é jurídico, e está em três pontos.

1 · Lei 605/1949

UMA JORNADA PARA DOIS DIAS

A lei manda pagar o repouso do horista pela "jornada norma[l]" (art. 7º, "b"): 8h24 com 42 horas em cinco dias. A portaria usa um sexto da semana e uma só jornada para os dois repousos. Há apoio (a lei fala do repouso "semanal"), e a leitura oposta também é interpretação; mas a da portaria é feita por ato infralegal, e a CF assegura agora repouso "de 2 (dois) dias".

2 · Irredutibilidade

AJUSTE SÓ PARA CIMA

O ajuste do art. 10, § 4º, só preserva a remuneração se for para cima, e o texto não o diz. "Remunerações percebidas" é expressão ampla; não se sabe se o ajuste é único nem o que ocorre em 16/12/2027: com 40 h, a base cai a 200 horas (−4,8%), e a média está fixada em 2026.

3 · Comissionista

1/5 OU 1/6?

A portaria manda ajustar a "comissão", mas não diz como; elevar o percentual não garante a média quando as vendas oscilam. E o inciso III (comissões ÷ dias trabalhados: 1/5 com cinco dias) se sobrepõe ao § 7º (variáveis: 1/6 da semana).

03 · HORISTAS · O CAMINHO

RESPALDO ADMINISTRATIVO, RISCO JUDICIAL

Para a empresa, a portaria oferece um caminho com respaldo administrativo: hora ajustada e remuneração mensal preservada. É menos custoso que a leitura literal da Lei 605/1949 e reduz o risco de autuação, mas não elimina o risco judicial: o pedido de diferenças pela leitura literal da lei é previsível, e a palavra final será do Judiciário.

Convém documentar o cálculo, empregado por empregado, e as parcelas consideradas na média, e considerar a convenção ou o acordo coletivo como segunda base para o critério, com a cautela exigida pelo art. 611-B, IX, da CLT, que considera ilícita a norma coletiva que suprima ou reduza o repouso semanal remunerado.

04 · FALTAS

4. UM REPOUSO, NÃO DOIS

> *"Art. 12. O trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do repouso, correspondente ao valor único apurado, na forma do art. 11 desta Portaria."*
>
> Portaria MTE 2.041/2026 · art. 12

A resposta é coerente com o art. 11: se os dois dias de repouso valem, em conjunto, um valor, a falta injustificada tira esse valor, isto é, um dia de salário, e não dois. A semana, para esse fim, vai de segunda-feira a domingo (§ 4º), e as férias contam como ausência justificada (§ 2º). O desconto da falta e a perda do repouso são rubricas distintas; cuidado na folha para não descontar em duplicidade.

REVISÃO DE ORIENTAÇÃO

DESCONTO DE UM ÚNICO VALOR DE REPOUSO

A portaria contraria a posição que sustentamos em "Uma falta, dois repousos", de 9 de novembro. Em 19 de novembro, dissemos que ela seria revista se o ato do Ministério dispusesse de outro modo. Ele dispôs. A tese continua defensável no plano jurídico, porque a Lei 605/1949 não foi alterada, não diz quantos valores se perdem quando o repouso tem dois dias, e a portaria não vincula o Judiciário; mas, com a régua da fiscalização fixada em um dia, descontar dois expõe a empresa à autuação e enfraquece a defesa em eventual reclamação. A partir de 16 de dezembro, recomendamos descontar a remuneração de um único valor de repouso por semana com falta injustificada.

5. ONDE A PORTARIA CONTRARIA A LIMINAR

Os dois repousos têm 24 horas consecutivas cada um e não se confundem com o intervalo entre jornadas, que deve ser preservado integralmente (art. 4º, § 2º). Com os repousos seguidos e o intervalo de 11 horas, onde se aplica, o descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte passa a ser de, no mínimo, 59 horas (11 + 48), na linha da Súmula 110 do TST. O ponto mais sensível é o regime compensatório. A Constituição o admite por norma coletiva, com dois repousos "na média" no mês-calendário e ao menos um dentro de uma semana de trabalho (art. 7º, § 2º). A liminar foi além do texto:

> *"Determino o afastamento das travas temporais semanal e mensal relativas à fruição dos repousos semanais remunerados, a fim de que sejam definidas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que preservada a integralidade do direito aos 2 (dois) repousos semanais remunerados."*
>
> Medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042 · item IV

A portaria retoma, no regime coletivo, as balizas que a liminar afastou e as detalha: ao menos um repouso em, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho (a redação do § 3º está truncada), e um mínimo de repousos no mês igual ao dobro dos dias do mês dividido por sete, arredondado para cima (art. 4º, §§ 3º e 4º, e art. 5º, § 7º).

29, 30 E 31 DIAS

9 repousos

a conta dá 8,29, 8,57 e 8,86

FEVEREIRO · 28 DIAS

8 ou 9

a conta dá exatamente 8; "inteiro imediatamente superior", lido literalmente, leva a 9, a leitura de precaução

ANÚNCIO DE NOVEMBRO

8 folgas

não alcançavam a média de dois repousos por semana nos meses de 30 e 31 dias

O conflito é com a liminar. Enquanto vigorar, ela tem eficácia contra todos e efeito imediato, prevalece sobre a portaria, e a norma coletiva que adote outra distribuição, preservados os dois repousos, apoia-se na decisão do STF. Mas a liminar depende de referendo do Plenário, e o fiscal, até lá, tende a aplicar a portaria.

A prudência recomenda negociar, sempre que possível, dentro dos limites da portaria, que coincidem com o texto da Constituição, e reservar a flexibilidade da liminar aos casos em que ela seja indispensável, com a justificativa documentada.

05 · ESCALAS · OUTROS TRÊS PONTOS

Art. 2º × liminar, item I

A JORNADA DE 8H24

O art. 2º diz que a duração normal "não excederá o limite constitucional diário e semanal", e o limite diário continua a ser de 8 horas. A liminar admitiu, até 15/12/2027 e sem norma coletiva celebrada até 15/12/2026, cinco jornadas de até 8h24 sem adicional sobre os 24 minutos. A portaria omite a ressalva; a fiscalização está vinculada à liminar, e eventual autuação pode ser contestada. Convém documentar o apoio na decisão ou, de preferência, em norma coletiva.

Art. 3º

A MÉDIA NO MÊS

É critério de aferição, não autorização geral para compensar. A compensação depende de instrumento válido: coletivo ou, conforme o art. 2º, o acordo individual no mesmo mês do art. 59, § 6º, da CLT, cuja compatibilidade com a emenda será discutida. Convém formalizá-la por escrito.

Art. 5º, §§ 4º a 6º

O DOMINGO

Comércio: a cada três semanas (Lei 10.101). Demais: "preferencialmente" a cada quatro (regra não cogente), no lugar das sete do art. 58, § 2º, da Portaria 671. Sem justificativa, quatro semanas. Empregadas: escala quinzenal (§ 3º). Trabalho em dia de repouso: dobro, salvo folga na mesma semana.

06 · ART. 9º

6. DIPLOMA E REMUNERAÇÃO ELEVADA

O art. 8º da emenda afastou as regras de duração e de controle de jornada para o empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS, "salvo por liberalidade do empregador" ou previsão em norma coletiva. A portaria acrescenta três regras:

§ 1º

CONTROLE POR LIBERALIDADE

Havendo controle, aplicam-se "integralmente" as regras de duração. Decorre da emenda e alcança o controle efetivo de jornada, não necessariamente todo registro de acesso; convém documentar a finalidade dos controles.

§ 2º

MÉDIA DE 12 MESES

Para remuneração variável. A emenda fala em "remuneração mensal"; o critério é razoável, mas é criação da portaria.

§ 3º × liminar, item VIII

EMPREGADOS PÚBLICOS

Exclui todos, sem a ressalva da liminar para as estatais em regime concorrencial. Enquanto vigorar, a liminar prevalece para elas, preenchidos os requisitos.

07 · LACUNAS

7. O QUE A PORTARIA NÃO TRATOU

Liminar, II

CONTRAPARTIDAS

90 dias para renegociar e vedação de alteração unilateral: a portaria só diz que a renegociação não é impedida. Vale a liminar.

Liminar, IV

PORTARIA CONJUNTA

A dos três ministérios, para a compensação dos repousos em caso de impasse. Não é esta.

Liminar, VII

CONTRATOS PÚBLICOS

O art. 17 remete ao prazo de um ano da EC; a liminar fixou 180 dias. Vale a liminar.

ME e EPP

PEQUENAS EMPRESAS

Sem menção. A liminar não criou dispensa: as obrigações se aplicam.

Transição

DEZEMBRO

O dia 16 é quarta-feira. Menor risco: regime novo na semana inteira, de 14 a 20/12.

8. EMENDA, DECRETO E PORTARIA, LADO A LADO

A Constituição estabelece o direito e seus limites; a lei e o decreto o desenvolvem, e o decreto só pode fazê-lo "para sua fiel execução" (CF, art. 84, IV). Ao ministro cabe "expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos" (CF, art. 87, parágrafo único, II). O Decreto 13.173/2026 autorizou o Ministro do Trabalho e Emprego a dispor sobre o repouso "na forma prevista na Lei nº 605" (art. 4º) e a editar os atos complementares "necessários à execução" da emenda e do decreto (art. 6º). É essa a medida da portaria.

O quadro coloca, tema a tema, o que dizem a emenda (com a liminar do STF, onde ela interfere), o decreto e a portaria, e classifica a portaria em cinco categorias.

REPRODUZ — repete a emenda, a lei ou o decreto

DETALHA — desdobra a regra superior sem contrariá-la

INOVA — cria critério que a emenda, a lei e o decreto não preveem

CONFLITA — contraria a lei ou a liminar

OMITE — silencia sobre o que a liminar determinou

TEMA	EMENDA 141 · LIMINAR	DECRETO 13.173	PORTARIA 2.041	LEITURA
JORNADA SEMANAL	42 h a partir de 16/12/2026; 40 h a partir de 16/12/2027 (arts. 6º e 10)	Remete aos prazos da emenda (art. 7º)	Repete o cronograma (art. 16)	REPRODUZ
LIMITE DIÁRIO	8 h (art. 7º, XIII); norma coletiva pode ampliar a diária até 15/12/2027 (art. 7º da EC). Liminar, I: 8h24 em cinco dias, sem extras, se não houver norma coletiva até 15/12/2026	Silencia	"Não excederá o limite constitucional diário e semanal" (art. 2º)	OMITE — Não ressalva a jornada de 8h24 da liminar
MÉDIA MENSAL DA JORNADA	Compensação por acordo ou convenção coletiva (XIII); a média no mês só aparece para os repousos (§ 2º)	Média no mês só para turno ininterrupto (art. 2º) e 12x36 (art. 3º)	Limite médio semanal e mensal aferido no mês-calendário, para todos, inclusive escalas especiais (art. 3º)	INOVA — Generaliza o que o decreto limitou a dois regimes
COMPENSAÇÃO E ACORDOS INDIVIDUAIS	"Mediante acordo ou convenção coletiva" (XIII), mesma redação de antes da emenda	Silencia	Compensação também pela "legislação trabalhista aplicável" (art. 2º); acordos individuais "no que couber" (art. 13, § 4º)	INOVA — Admite o acordo individual que o XIII não menciona; a redação anterior, idêntica, foi lida pelo TST como permitindo-o (Súmula 85). Validade controvertida
DOIS REPOUSOS	Dois dias, um preferencialmente aos domingos (XV)	Ato ministerial disporá "na forma prevista na Lei nº 605" (art. 4º)	24 h consecutivas cada; não se confundem com o intervalo entre jornadas (art. 4º, caput e § 2º)	DETALHA — Coerente com a Lei 605 e a Súmula 110 do TST
COMPENSAÇÃO DOS REPOUSOS	Só por norma coletiva: média de 2 no mês e 1 dentro de uma semana de trabalho (§ 2º). Liminar, IV: afastou as travas semanal e mensal	Silencia	1 repouso em até 6 dias de trabalho; mínimo mensal = dobro dos dias do mês ÷ 7, arredondado para cima (art. 4º, §§ 3º e 4º; art. 5º, § 7º)	CONFLITA — Restabelece as travas que a liminar afastou; a fórmula do § 4º é criação da portaria
DOMINGO	"Preferencialmente aos domingos" (XV)	Silencia	Comércio: 1 em 3 semanas (Lei 10.101). Demais: "preferencialmente" 1 em 4 (art. 5º, §§ 4º e 5º), no lugar das 7 semanas do art. 58, § 2º, da Portaria 671, revogado (art. 19). Empregadas: escala quinzenal (§ 3º; CLT, art. 386)	INOVA — As 4 semanas são critério sem lei, e só preferencial
TRABALHO NO DIA DE REPOUSO	Silencia	Silencia	Pago em dobro, salvo folga compensatória na mesma semana (art. 5º, § 6º)	DETALHA — Coerente com a Súmula 146 e a OJ 410 da SBDI-1 do TST
IRREDUTIBILIDADE	Sem redução nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive dos pisos (art. 2º)	—	Repete (art. 6º; art. 16, parágrafo único)	REPRODUZ
DIVISOR	Silencia (só veda a redução)	210 (42 h) e 200 (40 h); prevalece o mais favorável (art. 5º)	Repete e diz que o novo divisor não é reajuste (art. 10, caput, §§ 1º a 3º e 6º)	REPRODUZ

TEMA	EMENDA 141 · LIMINAR	DECRETO 13.173	PORTARIA 2.041	LEITURA
HORA, DIA, TAREFA, PEÇA, COMISSÃO	Sem redução de qualquer espécie (art. 2º)	Silencia	Valor da unidade "ajustado" para manter a remuneração mensal, pela média dos 12 meses anteriores a 16/12/2026 (art. 10, §§ 4º e 5º)	INOVA Critério de cálculo próprio; não diz que o ajuste é só para cima nem trata de 2027
VALOR DOS DOIS REPOUSOS	Repouso "remunerado" de 2 dias (XV). Liminar, § 26: a neutralidade salarial será fixada "em Lei ou em Decreto"	"Na forma prevista na Lei nº 605" (art. 4º), cujo art. 7º fixa o repouso em um dia de serviço e, para o horista, em sua jornada normal	Os dois dias valem, "em seu conjunto", um dia (art. 11, caput e § 1º); horista: 1/6 da semana (§ 4º)	CONFLITA Contraria a Lei 605 lida como aplicável a cada um dos dois dias, leitura que adotamos; vai além da delegação do decreto
REPOUSO EMBUTIDO NA HORA	Silencia	Silencia	Salário-hora majorado em 16,667% (≈ 1/6), discriminado no recibo (art. 11, § 5º); avulsos e reflexos: 1/6 (§§ 6º e 7º)	INOVA Forma de pagamento sem previsão legal
FALTAS	Silencia	Silencia	Falta injustificada tira o "valor único" do repouso (art. 12)	INOVA Aplica a Lei 605 (art. 6º) sobre o valor único do art. 11; diverge da leitura, que adotamos em 9/11, de que se perdem os dois
TURNO E 12X36	Turno: 6 h (XIV, inalterado)	Média no mês; norma coletiva (arts. 2º e 3º)	Repete (arts. 7º e 8º), sem a média no mês para o turno; 12x36 também ao doméstico (LC 150)	DETALHA A média no mês do turno decorre do art. 3º
DIPLOMA E REMUNERAÇÃO ELEVADA	Afasta duração e controle, salvo liberalidade ou norma coletiva; exclui empregados públicos (art. 8º). Liminar, VIII: ressalva as estatais em regime concorrencial	Silencia	Controle por liberalidade = regras integrais (§ 1º); variável pela média de 12 meses (§ 2º); exclui todos os empregados públicos (§ 3º)	INOVA CONFLITA § 2º é criação da portaria; § 3º contraria a liminar quanto às estatais concorrenciais
NORMAS COLETIVAS	Cláusulas incompatíveis sem efeito 2 meses após a publicação (art. 3º). Liminar, II: 90 dias para renegociar contrapartidas; vedada a alteração unilateral	Silencia	Perdem efeito só as cláusulas incompatíveis, quando a obrigação se tornar exigível; saldo do banco de horas (art. 13)	DETALHA OMITE Omite o prazo e a vedação da liminar
CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO	Aditamento em até 1 ano (art. 9º). Liminar, VII: 180 dias, também para licitações em andamento (da assinatura)	Silencia	Dupla visita contada da aplicação da redução, conforme o art. 9º da emenda (art. 17, parágrafo único)	CONFLITA Remete ao prazo de 1 ano da emenda sem ressalvar os 180 dias da liminar
MEI, ME E EPP	Lei complementar poderá prever transição (art. 5º). Liminar, VI: apelo ao legislador	Silencia	Silencia	OMITE Sem dispensa: as obrigações se aplicam
SST E FISCALIZAÇÃO	Norma coletiva pode ampliar a diária (art. 7º)	Atos complementares (art. 6º)	PGR; prorrogação em insalubre (Portaria 671, art. 64; CLT, art. 60); dupla visita por obrigação; eSocial (arts. 14 a 18)	DETALHA Instruções de execução; a dupla visita dos contratos públicos está na linha própria

ATÉ ONDE VAI UMA PORTARIA

NEM TODA INOVAÇÃO É ILEGAL

Instrução técnica compatível com a norma superior é válida. Exorbita do poder regulamentar a portaria que cria obrigação, restringe direito ou contraria a lei: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei" (CF, art. 5º, II).

QUEM PODE AFASTÁ-LA

O juiz pode deixar de aplicá-la no caso concreto; a empresa pode contestá-la na defesa contra auto de infração, o que não suspende, por si, a autuação; o Congresso pode sustar o ato normativo que exorbite do poder regulamentar (CF, art. 49, V).

ENQUANTO ISSO

A portaria orienta a fiscalização. Segui-la não impede a discussão judicial; descumpri-la pode gerar autuação. Quem decidir afastá-la deve ter o fundamento documentado.

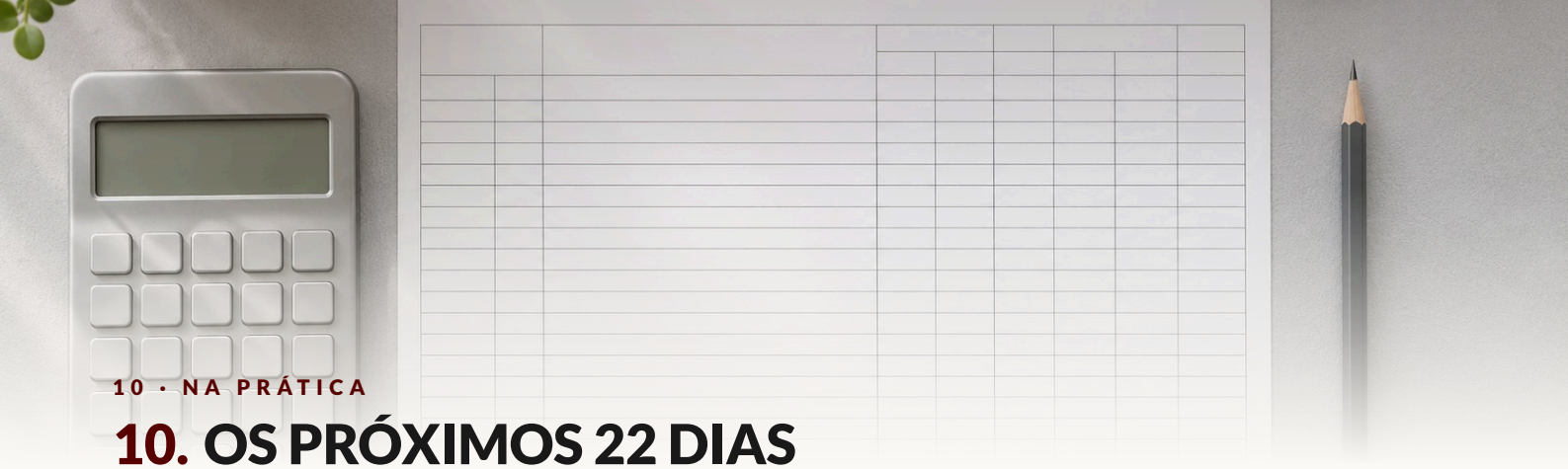
A ILEGALIDADE CORTA NOS DOIS SENTIDOS

Afastar o art. 11 tende a interessar ao empregado horista; afastar as travas do art. 4º e a periodicidade do domingo interessa à empresa. Cada ponto pede uma decisão própria, à luz do regime remuneratório de cada empregado.

9. MATRIZ DE CONFLITOS

Os pontos em que a portaria diverge da emenda, da lei ou da liminar, ou em que as omite, com o risco que vemos em cada um (exposição à autuação e ao passivo trabalhista) e a medida que nos parece mais prudente. Juízo preliminar, não probabilidade.

PORTARIA	CONFRONTA	RISCO	MEDIDA PRUDENTE
Art. 11, caput, II e § 4º: dois repousos = uma jornada de 1/6 da semana (horista)	Lei 605/1949, art. 7º, "b"; CF, art. 7º, XV	**MÉDIO A ALTO** judicial	Seguir a portaria com o cálculo documentado; considerar norma coletiva; avaliar a exposição
Art. 12: a falta tira um valor de repouso	Lei 605/1949, art. 6º (controvérsia); nossa tese de 9/11	**ALTO** se descontar dois	Descontar um valor por semana com falta injustificada
Art. 4º, §§ 3º e 4º, e art. 5º, § 7º: um repouso a cada 6 dias; 9 repousos/mês	Liminar, item IV (afastou as travas)	**MÉDIO**	Negociar dentro da portaria; usar a liminar só com justificativa documentada
Art. 2º: limite constitucional diário, sem ressalva da liminar (omissão)	Liminar, item I (8h24 sem extras até 15/12/2027, sem norma coletiva)	**MÉDIO**	Apoiar a jornada de 8h24 na liminar ou, de preferência, em norma coletiva
Art. 10, §§ 4º e 5º: ajuste da unidade de remuneração	EC, art. 2º (sem redução de qualquer espécie)	**MÉDIO**	Ajustar só para cima; documentar a média; refazer a conta em 16/12/2027
Art. 11, III × § 7º: 1/5 × 1/6 para variáveis	Possível sobreposição interna	**MÉDIO**	Examinar comissões e demais variáveis separadamente; para comissões, 1/5 é o de menor risco
Art. 9º, § 3º: exclui empregados públicos	Liminar, item VIII (estatais em regime concorrencial)	**MÉDIO** estatais	Estatais concorrenciais podem invocar a liminar enquanto vigorar
Art. 17, parágrafo único: contratos públicos pelo prazo de um ano da EC	Liminar, item VII (180 dias)	**MÉDIO**	Seguir o prazo da liminar
Omissões: contrapartidas e alteração unilateral; ME/EPP; semana de 14 a 20/12	Liminar, itens II e VI	**MÉDIO**	Seguir a liminar nas contrapartidas; aplicar as obrigações às ME/EPP; regime novo na semana inteira
Art. 3º: média no mês-calendário	CF, art. 7º, XIII; CLT, art. 59, § 6º	**BAIXO A MÉDIO**	Formalizar por escrito a compensação no mês
Art. 9º, § 2º: média de 12 meses para remuneração variável	EC, art. 8º ("remuneração mensal")	**BAIXO A MÉDIO**	Conferir o enquadramento periodicamente
Art. 13, § 4º: acordos individuais "no que couber"	CF, art. 7º, XIII (norma coletiva); validade controvertida	**BAIXO A MÉDIO**	Adequar os acordos aos novos limites; preferir norma coletiva para a 12x36
Art. 5º, § 5º: domingo, "preferencialmente", a cada 4 semanas	Alteração expressa (antes, 7 semanas: Portaria 671, art. 58, § 2º)	**BAIXO**	Ajustar as escalas à periodicidade de quatro semanas



10. OS PRÓXIMOS 22 DIAS

1 FOLHA

Divisor 210 a partir de 16/12; critério documentado para a semana de 14 a 20/12; eSocial nos termos do art. 18.

2 HORISTAS, TAREFEIROS E COMISSIONISTAS

Apurar, empregado por empregado, a média de 12 meses e o novo valor da unidade; documentar; decidir entre a portaria e a leitura literal da Lei 605, com o risco estimado.

3 FALTAS

Um único valor de repouso por semana com falta injustificada; semana de segunda a domingo; férias justificam.

4 ESCALAS

Dois repousos de 24 h mais o intervalo entre jornadas; regime compensatório só por norma coletiva, com 9 repousos nos meses de 29 a 31 dias; domingo a cada 3 semanas no comércio e, preferencialmente, a cada 4 nas demais.

5 JORNADA DE 8H24

Registrar o apoio na liminar ou, de preferência, celebrar norma coletiva (art. 7º da emenda).

6 ACORDOS E NORMAS COLETIVAS

Revisar banco de horas, compensação e 12x36; renegociar as contrapartidas no prazo da liminar; contratos públicos: 180 dias.

7 DIPLOMA E REMUNERAÇÃO ELEVADA

Rever os controles de jornada mantidos para esse grupo.

8 SAÚDE E SEGURANÇA

Avaliar os riscos e, quando cabível, atualizar o PGR (art. 14); conferir a prorrogação em insalubre (art. 15).

9 ACOMPANHAMENTO

Referendo da liminar, ajustes da portaria e primeiras decisões podem mudar qualquer das conclusões deste texto.

CONCLUSÃO

PAGOU A CONTA, E FOI ALÉM

O decreto ficou devendo; a portaria pagou a conta e, em alguns pontos, foi além. Ela dá às empresas uma régua concreta para horistas, faltas, escalas e fiscalização, o que o decreto não deu, e várias de suas respostas são razoáveis.

PARTE DA RÉGUA CONTRARIA A LIMINAR, PARTE A OMITE, PARTE INTERPRETA A LEI DE MODO CONTROVERTIDO.

É nesses pontos que tendem a se concentrar os litígios dos próximos anos. Para quem precisa fechar a folha de dezembro, a portaria é o ponto de partida mais seguro diante da fiscalização, não uma garantia diante do Judiciário. A cautela recomenda seguir a portaria onde ela coincide com a emenda e com a liminar, documentar o critério onde ela inova e buscar a negociação coletiva onde ela conflita.

TEXTO PRELIMINAR

Esta é uma primeira leitura da portaria, feita no dia de sua publicação. Voltaremos ao tema conforme vierem a deliberação do Plenário do STF sobre a liminar, eventuais ajustes da portaria e as primeiras decisões.



Imagem ilustrativa.

SANFELICE BALDASONI &ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

O SB&A acompanha a regulamentação da EC 141/2026 e está à disposição para orientar empresas na adequação de folha, escalas e normas coletivas ao novo regime de jornada.

WWW.SBADVOCACIA.COM.BR

NOTA SOBRE AS FONTES

Portaria MTE 2.041, de 19/11/2026 (DOU de 23/11/2026, ed. 219-A, seção 1, extra A); Decreto 13.173/2026 (DOU de 19/11/2026, ed. 218-A); EC 141/2026 (DOU de 16/10/2026, ed. extra); Lei 605/1949 conferida no Planalto em 19/11/2026 (“norma[l]” corrige erro material do texto oficial); Portaria MTP 671/2021, arts. 58 e 64, conforme publicada no DOU; CLT, arts. 59, 386 e 611-B; Súmula 110 do TST; medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042 (STF, rel. min. Flávio Dino, 12/11/2026), submetida a referendo. Exemplos numéricos ilustrativos, em equivalência mensal de 30 dias.

Caráter exclusivamente informativo; não substitui a análise do caso concreto. Imagens ilustrativas.