CONFENEN
Manual prático de aplicação da Portaria MTE nº 2.041/2026

Orientações aos sindicatos patronais e às instituições privadas de ensino

23 de novembro de 2026

1. Apresentação

A Portaria MTE nº 2.041, de 19 de novembro de 2026, publicada em 23 de novembro de 2026, disciplina a aplicação das alterações relativas à duração da jornada de trabalho e aos períodos de repouso semanal decorrentes da Emenda Constitucional nº 141/2026 e do Decreto nº 13.173/2026.

A CONFENEN apresenta este manual com o objetivo de orientar seus sindicatos associados na implementação das novas regras, considerando as especificidades das instituições privadas de educação básica e superior, especialmente quanto à organização do calendário acadêmico e escolar, à remuneração dos professores e auxiliares administrativos e às negociações coletivas de trabalho.

Em 12 de novembro de 2026, o ministro Flávio Dino concedeu cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, com eficácia imediata e geral. Após o destaque do ministro Luiz Fux, o relator manteve as medidas em 17 de novembro e encaminhou o mérito para julgamento presencial. Em 23 de novembro, a AGU pediu que a cautelar fosse dispensada em razão do novo decreto. Até esta data, a cautelar permanece em vigor e o mérito aguarda julgamento. Decisão de 12/11 · Decisão de 17/11

2. Cronograma de implementação

Obrigação	Data de exigibilidade
Jornada semanal máxima de 42 horas	16/12/2026
Dois dias de repouso semanal	16/12/2026
Jornada semanal máxima de 40 horas	16/12/2027
Divisor salarial de 210 para jornadas de 42 horas na transição de 44 para 42 horas	16/12/2026
Divisor salarial de 200 para jornadas de 40 horas na transição de 42 para 40 horas	16/12/2027

Em nenhuma das etapas será admitida redução salarial nominal ou proporcional, inclusive dos pisos salariais.

Na etapa intermediária, as 42 horas podem ser distribuídas em cinco dias por acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT). Na ausência de instrumento celebrado até 15/12/2026, a cautelar admite, de 16/12/2026 a 15/12/2027, cinco jornadas de até 8h24, sem adicional de horas extras pelos 24 minutos que ultrapassem a oitava hora. Essa autorização não amplia a carga contratual dos empregados que já trabalham menos.

Fundamento: EC 141/2026, arts. 2º, 6º, 7º e 10; Decreto 13.173/2026, art. 5º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 6º, 10 e 16; cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, dispositivo, item I.

3. O que muda para as instituições de ensino

As instituições deverão identificar as jornadas atualmente praticadas por seus empregados e promover as adequações necessárias.

Jornada atual	Dezembro de 2026	Dezembro de 2027
44 horas	42 horas	40 horas
42 horas	42 horas	40 horas
40 horas	Sem redução	Sem redução
36 horas	Sem redução	Sem redução
30 horas	Sem redução	Sem redução
20 horas	Sem redução	Sem redução

As jornadas já estabelecidas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais não sofrerão redução proporcional em decorrência da nova legislação. O direito aos dois repousos também alcança esses empregados, inclusive os contratados em tempo parcial. Um professor que distribui suas 20 aulas de segunda a sábado pode precisar de uma nova escala mesmo mantendo o mesmo número de aulas.

As instituições que já adotam a escala 5×2 e jornadas de até 40 horas semanais não precisarão, em princípio, alterar sua organização semanal exclusivamente em razão dessas duas exigências, desde que atendidos os demais requisitos legais.

Fundamento: EC 141/2026, art. 4º; Portaria MTE 2.041/2026, art. 6º, §§ 1º e 2º, e art. 16.

4. Dois dias de repouso semanal não significam dois pagamentos de DSR

Este é um dos pontos de maior relevância para o setor educacional.

A Portaria estabelece expressamente que a remuneração dos dois dias de repouso semanal corresponderá, em seu conjunto, ao valor calculado segundo os critérios do art. 11.

O § 1º do referido artigo dispõe:

A ampliação do repouso semanal para dois dias não altera a base de cálculo de sua remuneração, que será apurada na forma deste artigo, e não gera, por si só, acréscimo na remuneração do empregado, sem prejuízo da vedação de redução salarial e da manutenção dos pisos salariais vigentes.

Na prática:

- Não haverá duplicação automática do valor do DSR.
- Os dois dias de repouso terão remuneração apurada conjuntamente.
- Para os mensalistas e quinzenalistas enquadrados no art. 11, § 3º, os repousos são considerados remunerados no salário contratado. O enquadramento depende de o salário ou os descontos por falta serem calculados pelos dias do mês ou por 30 ou 15 diárias, conforme o caso. Receber por mês, por si só, não enquadra o professor remunerado à base de hora-aula nessa regra.
- Para os horistas, a Portaria adota 1/6 das horas normais trabalhadas na semana, ao valor da respectiva hora. Sobre as horas extras habituais e as demais parcelas variáveis, o reflexo no repouso corresponde a 1/6 do valor semanal dessas parcelas.
- Deverão ser preservadas as condições mais favoráveis previstas nos instrumentos coletivos aplicáveis.

A ampliação do descanso semanal não deve, portanto, ser confundida com a criação de uma segunda parcela remuneratória obrigatória.

Fundamento: Decreto 13.173/2026, art. 4º; Lei 605/1949, art. 7º; Portaria MTE 2.041/2026, art. 11, em especial §§ 1º, 3º a 5º e 7º.

5. Remuneração dos professores horistas

As instituições deverão dedicar especial atenção à remuneração dos professores contratados por hora-aula.

A Portaria mantém a fração de 1/6 para o cálculo da remuneração conjunta dos dois dias de repouso semanal, equivalente a 16,667%.

Exemplo simplificado:

Componente semanal	Valor
20 horas-aula a R$ 60,00	R$ 1.200,00
DSR – 1/6	R$ 200,00
Remuneração semanal	R$ 1.400,00

A concessão de dois dias de repouso não transforma, automaticamente, os R$ 200,00 em R$ 400,00.

Na folha de um mês completo, consideram-se 4,5 semanas para o professor remunerado por hora-aula. No exemplo, 20 aulas semanais × R$ 60,00 × 4,5 = R$ 5.400,00 de salário-base. O DSR conjunto é de R$ 900,00, totalizando R$ 6.300,00 no mês, sem parcelas variáveis e ressalvada condição coletiva mais favorável.

A Portaria também admite a incorporação do DSR ao valor da hora de trabalho, mediante majoração de 16,667%, desde que a parcela seja discriminada no recibo de pagamento e preservada a remuneração mensal contratada. Assim, se a hora-aula contratada é de R$ 60,00 antes do DSR, o valor com o repouso incorporado equivale a R$ 70,00, dos quais R$ 10,00 devem ser discriminados. Desmembrar os mesmos R$ 60,00 reduziria a hora-base.

Para os empregados remunerados por hora, dia, tarefa, peça ou comissão, a escola deve verificar o efeito tanto da redução da jornada quanto da ampliação dos repousos sobre a remuneração mensal. Se a mudança diminuir os ganhos, o valor da unidade remuneratória deverá ser ajustado para preservar a remuneração anterior.

Para essa finalidade, será considerada a média das remunerações dos 12 meses imediatamente anteriores a 16 de dezembro de 2026, ou do período contratual, se inferior.

Deverão ser observadas as particularidades da remuneração docente, da CLT e da convenção coletiva de cada localidade.

A fração de 1/6 é o critério expresso da Portaria. O STF tratou da neutralidade salarial e dos pisos antes da edição do ato e não decidiu a validade dessa fração. No ensino privado, a CONTEE e a Fepesp defendem 2/5 para o professor horista. Sobre os R$ 1.200,00 semanais do exemplo, essa tese sindical resultaria em R$ 480,00 de DSR. A orientação da CONFENEN é aplicar o critério do art. 11, preservadas as condições mais favoráveis vigentes, e distinguir a reivindicação sindical de uma obrigação já exigível. Nota da CONTEE · Manifestação da Fepesp

Fundamento: CLT, art. 320, § 1º; Súmula 351 do TST; Portaria MTE 2.041/2026, art. 10, §§ 4º e 5º, e art. 11, §§ 1º, 4º, 5º e 7º; cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, dispositivo, item III.

6. Alteração do divisor salarial

A redução da jornada semanal implica alteração do divisor utilizado para o cálculo do salário-hora dos empregados abrangidos.

Exemplo de empregado mensalista atualmente contratado por 44 horas semanais, com salário de R$ 3.300,00:

Jornada	Divisor	Salário-hora
44 horas	220	R$ 15,00
42 horas	210	R$ 15,71
40 horas	200	R$ 16,50

O salário mensal permanece inalterado, mas o valor do salário-hora aumenta.

Essa alteração repercute no cálculo das horas extraordinárias, do adicional noturno e das demais parcelas calculadas por hora.

Os divisores mais favoráveis já estabelecidos em instrumentos coletivos, contratos individuais ou regulamentos internos deverão ser preservados. O Decreto também preserva divisor inferior previsto em lei ou decorrente de jornada contratual menor. Os divisores servem para apurar o salário-hora do mensalista. Eles não medem o total de horas a prestar no mês nem substituem o cálculo por hora-aula.

Para quem já cumpre 40 horas no regime geral, o divisor de referência já é 200 (Tema 260 do TST). Se a CCT ou o ACT previr expressamente 220 para 40 horas, o sindicato deve reexaminar a cláusula à luz do art. 5º do Decreto. O Tema 316 do TST admitiu o divisor negociado em caso anterior à regulamentação e sua aplicação ao novo regime exige análise específica.

Fundamento: Decreto 13.173/2026, art. 5º e parágrafo único; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 3º, parágrafo único, e 10; Temas 260 e 316 do TST.

7. Trabalho aos sábados e organização do calendário escolar

A Portaria não proíbe o trabalho aos sábados. Entretanto, assegura dois dias de repouso semanal, cada um com 24 horas consecutivas, sendo um deles preferencialmente aos domingos. Os repousos podem ser consecutivos. O intervalo mínimo entre duas jornadas deve ser concedido integralmente, além dos repousos.

Essa disposição exige atenção especial das instituições que realizam atividades aos sábados, tais como:

- Reuniões pedagógicas e conselhos de classe;
- Reuniões de pais e professores;
- Atividades letivas e avaliações;
- Eventos escolares e acadêmicos;
- Vestibulares e processos seletivos;
- Atividades de formação continuada.

Para marcar um sábado letivo, a escola deve conferir na escala e na CCT se ele é dia normal de trabalho ou se foi destinado ao repouso. Aos domingos, o art. 319 da CLT veda aos professores a regência de aulas e o trabalho em exames, o que deve ser observado também na organização de vestibulares. Para as demais atividades em que o trabalho dominical seja permitido, devem ser comprovadas as exigências técnicas e organizada a escala mensal de revezamento, observada a escala quinzenal para as empregadas.

Mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, poderá ser estabelecido, excepcionalmente, regime compensatório que assegure a média de dois dias de repouso semanal no mês-calendário, garantido pelo menos um repouso após, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho.

A tabela mostra os mínimos do regime mensal descrito no art. 4º, §§ 3º e 4º, da Portaria. A possibilidade de pactuar outro período de compensação decorre da cautelar do STF, nos termos abaixo.

Dias do mês	Repousos mínimos
28 dias	8
29 dias	9
30 dias	9
31 dias	9

Enquanto vigorar a cautelar, ACT ou CCT podem definir outro período para a fruição dos repousos. O STF afastou, para a compensação negociada, as travas semanal e mensal previstas no art. 7º, § 2º, da Constituição. Os dois repousos devem ser integralmente concedidos. Convém fixar no instrumento o período de compensação, a forma de registrar as folgas e as garantias de descanso. A escola não pode postergar folgas unilateralmente para atender ao calendário letivo.

Se a negociação coletiva for comprovadamente frustrada, a cautelar admite disciplina subsidiária por portaria conjunta de três ministérios, por até 90 dias a partir de 16/12/2026. A Portaria 2.041 foi editada somente pelo MTE e não substitui esse ato conjunto. Encerrado o período excepcional, a compensação depende de negociação coletiva.

Nos serviços em que for permitido o trabalho em dias destinados ao repouso, deverá ser concedida folga compensatória na mesma semana ou efetuado o pagamento em dobro, observadas as possibilidades de compensação mediante negociação coletiva. A dobra toma por base o valor do dia normal de trabalho. Seu pagamento não autoriza programar a supressão habitual de um dos repousos.

Recomenda-se que os sindicatos patronais negociem cláusulas específicas que permitam compatibilizar a organização do calendário escolar com as novas exigências legais.

Fundamento: CF, art. 7º, XV e § 2º; CLT, arts. 319 e 386; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 4º e 5º; cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, dispositivo, item IV.

8. Regimes especiais de trabalho

Escala 12×36

Na escala 12×36, a instituição deve apurar, em cada mês-calendário, a média semanal de horas trabalhadas e compará-la com o teto semanal aplicável à etapa de transição.

Eventuais excedentes deverão ser compensados ou remunerados como horas extraordinárias, nos termos de convenção ou acordo coletivo.

Turnos ininterruptos de revezamento

Quando a atividade for organizada em turnos ininterruptos de revezamento, a regra é a jornada diária de seis horas, salvo negociação coletiva. Em qualquer caso, aplicam-se o teto semanal pertinente e o direito aos dois repousos.

Empregados com diploma de nível superior e remuneração elevada

A Portaria estabelece tratamento diferenciado para empregados que, cumulativamente, possuam diploma de nível superior e recebam remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto dos benefícios do RGPS. Para quem recebe remuneração variável, o enquadramento considera a média dos últimos 12 meses ou de todo o período contratual, se menor.

Esses empregados não estarão sujeitos às regras de duração e controle da jornada, ressalvado o direito aos dois dias de repouso semanal.

Caso exista controle de jornada por iniciativa do empregador ou por previsão em instrumento coletivo, as regras de duração do trabalho serão integralmente aplicáveis.

Fundamento: EC 141/2026, art. 8º; Decreto 13.173/2026, arts. 2º e 3º; Portaria MTE 2.041/2026, arts. 7º a 9º.

9. Convenções coletivas e banco de horas

Os sindicatos patronais deverão promover a revisão das convenções coletivas de trabalho vigentes, identificando as cláusulas incompatíveis com a nova legislação.

A perda de eficácia alcançará somente as cláusulas incompatíveis, permanecendo válidas as demais disposições do instrumento coletivo e as condições mais favoráveis aos trabalhadores. A incompatibilidade é aferida em cada etapa, a partir da exigibilidade da obrigação correspondente. A cautelar concedeu 90 dias a partir de 16/12/2026 para eventual renegociação coletiva das contrapartidas. Se a escola concedeu um benefício em troca da escala anterior, a perda de eficácia dessa escala não autoriza retirar ou alterar o benefício unilateralmente.

Deverão receber especial atenção as cláusulas relativas à jornada semanal, ao repouso remunerado, ao trabalho aos sábados, à compensação de jornada, ao banco de horas e às escalas especiais.

Quanto ao banco de horas:

- O saldo acumulado até 15 de dezembro de 2026 será compensado ou pago conforme as regras do instrumento que o instituiu.
- As horas trabalhadas a partir de 16 de dezembro de 2026 deverão observar os novos limites constitucionais. A revisão alcança também, no que couber, os acordos individuais de compensação, de banco de horas e de escala 12×36 incompatíveis com a Emenda.

Recomenda-se que as negociações coletivas sejam iniciadas imediatamente, considerando que o calendário escolar de 2027 já se encontra, em grande parte, organizado.

Fundamento: EC 141/2026, art. 3º; Portaria MTE 2.041/2026, art. 13; cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, dispositivo, item II.

10. Férias, faltas e feriados

A Portaria estabelece, ainda, que:

- As férias não poderão começar nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal.
- O descumprimento injustificado da jornada semanal poderá acarretar a perda da remuneração do repouso, correspondente ao valor único apurado, e não a dois valores de DSR. A eventual perda atinge a remuneração. Os dias de descanso devem ser concedidos. Nos regimes de trabalho reduzido, a frequência é verificada nos dias em que o empregado deveria trabalhar.
- As ausências legalmente justificadas não prejudicarão o direito à remuneração do repouso.
- Não haverá acumulação da remuneração do repouso semanal e do feriado quando coincidirem no mesmo dia.
- Para fins de pagamento da remuneração do repouso, a semana será considerada de segunda-feira a domingo.

Fundamento: art. 4º, § 5º, e art. 12.

11. Segurança e saúde no trabalho – NR-1

A adoção de regimes de prorrogação ou compensação de jornada deverá considerar seus efeitos sobre os riscos ocupacionais.

Quando necessário, as instituições deverão revisar as medidas de prevenção e atualizar o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

Deverão ser preservados os intervalos legais para repouso e alimentação, com atenção especial às atividades insalubres e às condições de trabalho que impliquem ampliação do tempo de exposição a agentes nocivos.

Para prorrogar a jornada em atividade insalubre, o art. 15 exige uma das seguintes hipóteses: escala 12×36 que atenda aos requisitos da Portaria, autorização expressa em ACT ou CCT, ou autorização da chefia de segurança e saúde no trabalho da unidade competente da Inspeção do Trabalho. A revisão do PGR, quando cabível, complementa essas exigências.

Fundamento: arts. 14 e 15.

12. Fiscalização e prazo de dupla visita

A Portaria estabelece a observância do critério da dupla visita pelo período de 90 dias, contado separadamente para cada nova obrigação.

Marco inicial	Objeto da fiscalização
16/12/2026	Jornada de 42 horas e dois dias de repouso semanal
16/12/2027	Jornada de 40 horas

Atenção: o prazo de dupla visita não representa adiamento da vigência das obrigações trabalhistas, tampouco imunidade geral contra sanções. Trata-se de procedimento aplicável à fiscalização do trabalho, observadas as condições legais pertinentes.

Se a instituição executar contrato público abrangido pelo art. 9º da EC, com emprego direto de mão de obra, deve identificar os empregados alocados. Para eles, a dupla visita relativa aos limites de jornada conta da data em que a redução se tornar aplicável. A cautelar fixou prazo máximo de adaptação de 180 dias a partir da publicação da Emenda para os contratos então vigentes, ou da assinatura para os contratos decorrentes de licitações já em curso na promulgação. Cabe aditamento quando necessário ao reequilíbrio econômico-financeiro. A regra especial sobre duração do trabalho não cria adiamento geral do segundo repouso.

Fundamento: Portaria MTE 2.041/2026, art. 17 e parágrafo único; EC 141/2026, art. 9º; cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042, dispositivo, item VII.

13. Adequação ao eSocial

Entre 16 de dezembro de 2026 e 15 de dezembro de 2027, as informações referentes ao horário de trabalho deverão ser prestadas, nos termos da Portaria, quanto aos seguintes campos:

- Quantidade de horas semanais;
- Escala de trabalho;
- Contratação em regime de tempo parcial.

As demais informações deverão observar o Manual de Orientação do eSocial – MOS.

Fundamento: art. 18.

14. Providências imediatas recomendadas pela CONFENEN

Aos sindicatos patronais:

1. Revisar as convenções coletivas de trabalho de sua base territorial.
2. Identificar cláusulas que necessitem de adequação.
3. Iniciar negociações sobre regimes compensatórios e atividades escolares aos sábados. Definir os prazos de compensação, a forma de registrar as folgas e o tratamento das contrapartidas já pactuadas.
4. Orientar os departamentos jurídicos, contábeis e de recursos humanos das instituições associadas.
5. Encaminhar à CONFENEN eventuais divergências de interpretação e dificuldades de implementação.

Às instituições de ensino:

1. Mapear as jornadas de professores e auxiliares administrativos.
2. Identificar os empregados com jornadas superiores aos novos limites.
3. Revisar as escalas e os controles de frequência.
4. Simular os impactos financeiros da alteração dos divisores salariais.
5. Conferir o cálculo do DSR, especialmente dos professores horistas. Conferir a base da hora-aula, a rubrica do repouso, o reflexo das parcelas variáveis e as cláusulas de cada categoria e base territorial.
6. Revisar os bancos de horas e os regimes de compensação.
7. Compatibilizar as novas exigências com o calendário escolar e acadêmico de 2027.
8. Adequar os sistemas de folha de pagamento e do eSocial.
9. Avaliar a necessidade de atualização do PGR.

15. Considerações finais

A regulamentação representa um importante avanço para a segurança jurídica do setor educacional privado, especialmente ao estabelecer que a ampliação do repouso semanal para dois dias não gera, por si só, acréscimo remuneratório e que as jornadas iguais ou inferiores a 40 horas não serão proporcionalmente reduzidas.

Isso não significa, entretanto, ausência de impactos financeiros ou operacionais. As instituições com jornadas superiores aos novos limites deverão promover as adequações necessárias, preservando a remuneração de seus empregados.

A CONFENEN recomenda planejamento, prudência e atuação coordenada dos sindicatos patronais. Não se recomendam demissões precipitadas, alterações contratuais unilaterais ou mudanças indevidas nos regimes de contratação.

As particularidades da educação privada, especialmente a anualidade do calendário escolar, a remuneração docente e a realização de atividades pedagógicas aos sábados, deverão orientar as negociações coletivas em cada localidade.

As pequenas escolas devem observar as mesmas datas do cronograma geral. O prazo de 180 dias indicado pelo STF para o Congresso disciplinar o tratamento de microempresas e empresas de pequeno porte e os regimes diferenciados de trabalho é dirigido ao legislador. Por si só, não prorroga as obrigações das instituições.

Estas orientações refletem a regulamentação e as cautelares vigentes em 23 de novembro de 2026. Antes de concluir uma negociação, verifique a CCT ou o ACT aplicável e o andamento das ADIs 8.041 e 8.042, especialmente quanto aos prazos de compensação dos repousos.

Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino-CONFENEN