

SINDEMED/MG

NOTA TÉCNICA JURÍDICA Nº 05/2026

Assunto: Emenda Constitucional nº 141/2026 — duração do trabalho, repouso semanal remunerado, escalas de trabalho e repercussões nas relações individuais e coletivas dos empregados de cooperativas de serviços médicos.

Destinatárias: Cooperativas de serviços médicos abrangidas pela representação do SINDEMED/MG

Data: 19 de outubro de 2026

I – OBJETO

A presente Nota Técnica examina os efeitos da Emenda Constitucional nº 141/2026 sobre a duração do trabalho, o repouso semanal remunerado, a organização das jornadas e escalas e os instrumentos coletivos aplicáveis aos empregados de cooperativas de serviços médicos.

O objetivo é orientar as cooperativas quanto às providências necessárias à adequação das relações de trabalho, com atenção aos prazos de implementação, à preservação salarial, aos sistemas de compensação e à necessidade de revisão das cláusulas coletivas incompatíveis com a nova disciplina constitucional.

A análise também aborda os acordos coletivos que autorizam a redução consensual da jornada com ajuste proporcional da remuneração, distinguindo essas situações das reduções salariais que possam decorrer da implementação dos novos limites constitucionais.

II – ALTERAÇÕES CONSTITUCIONAIS E PRAZOS DE IMPLEMENTAÇÃO

A EC nº 141/2026 alterou o art. 7º da Constituição Federal, estabelecendo novos parâmetros para a jornada normal de trabalho e para o repouso semanal remunerado.

Considerando a publicação em 16 de outubro de 2026, o cronograma previsto na Emenda é o seguinte:

1. A partir de 16 de outubro de 2026

Entram em vigor as disposições que não estão submetidas a prazo específico, observadas as regras de transição previstas na própria Emenda.

2. A partir de 16 de dezembro de 2026

Passam a vigorar:

- o limite de 42 horas semanais para a jornada normal de trabalho;

- a previsão constitucional de dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos;
- a regra do art. 3º da Emenda, segundo a qual ficam sem efeito as cláusulas de ACTs e CCTs incompatíveis com suas disposições.

3. A partir de 16 de dezembro de 2027

O limite da jornada normal de trabalho passa a ser de 40 horas semanais.

A redução ocorre de forma progressiva, mas os prazos devem ser considerados desde já no planejamento das escalas, na organização dos serviços e na revisão dos instrumentos coletivos, inclusive daqueles com vigência posterior a dezembro de 2027.

A existência de ACT ou CCT vigente não afasta a aplicação das disposições constitucionais obrigatórias. Por outro lado, a entrada em vigor da Emenda não significa que todos os instrumentos coletivos anteriores percam integralmente a validade: devem ser identificadas e adequadas as cláusulas efetivamente incompatíveis com as novas regras.

III – JORNADA DE TRABALHO E PRESERVAÇÃO SALARIAL

O art. 2º da Emenda determina que a redução da duração do trabalho e o aumento do repouso semanal remunerado sejam aplicados aos contratos de trabalho em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive dos pisos salariais.

Consequentemente, a diminuição constitucional da jornada não pode ser utilizada, por si só, como fundamento para reduzir proporcionalmente o salário mensal ou os pisos salariais dos empregados.

A adequação deverá considerar a jornada efetivamente contratada, a remuneração praticada, os pisos convencionais e as condições estabelecidas nos instrumentos coletivos aplicáveis.

O art. 4º também prevê que a entrada em vigor da Emenda não implicará redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais.

Assim, a redução dos limites constitucionais não autoriza concluir que os empregados que já trabalham em jornadas inferiores devam ter suas cargas horárias reduzidas novamente de forma proporcional.

A aplicação dessas regras exige distinguir a redução constitucional da jornada normal das alterações contratuais anteriormente realizadas por outros motivos, especialmente quando envolverem jornada reduzida e ajuste proporcional da remuneração.

IV – ACORDOS COLETIVOS QUE AUTORIZAM REDUÇÃO DE JORNADA COM AJUSTE PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO

Alguns instrumentos coletivos autorizam a redução da jornada de trabalho, com ajuste proporcional da remuneração, mediante solicitação da cooperativa aceita pelo empregado ou solicitação

do empregado aceita pela cooperativa.

Esses instrumentos podem viabilizar situações específicas, como a necessidade de conciliar o trabalho com cuidados familiares, estudos ou o exercício de outra atividade profissional.

A publicação da EC nº 141/2026 exige atenção a esses acordos, mas não permite concluir, de forma automática, que todos perderam a validade ou que os empregados devam retornar às jornadas anteriores.

4.1. Validade dos acordos existentes

O art. 3º da Emenda determina que fiquem sem efeito as cláusulas coletivas incompatíveis com a nova disciplina constitucional. Não estabelece, contudo, a nulidade automática de todos os ACTs que autorizam reduções consensuais de jornada acompanhadas de ajuste proporcional da remuneração.

O fato de a alteração ter sido formalizada antes da Emenda e decorrer de solicitação de uma das partes, com concordância da outra, é relevante para a análise jurídica do acordo.

Isso não significa que a concordância anterior afaste automaticamente a aplicação das novas normas constitucionais. A validade e os efeitos de cada cláusula devem ser avaliados à luz de seu conteúdo, das condições pactuadas e da legislação aplicável.

4.2. Empregados que já se encontram em jornada reduzida

A Emenda não determina expressamente que os empregados que passaram de 40 ou 44 horas semanais para uma jornada reduzida, como 36 horas, retornem automaticamente à carga horária original.

O art. 4º protege as jornadas já fixadas em até 40 horas semanais contra redução proporcional adicional decorrente da entrada em vigor da Emenda.

Por isso, a mudança dos limites constitucionais não deve ser tratada, por si só, como causa de cancelamento dos acordos anteriores ou de retorno automático às jornadas originalmente contratadas.

Eventual alteração da jornada deverá considerar o instrumento aplicável, as condições da alteração contratual e as normas trabalhistas pertinentes.

4.3. Efeitos sobre a remuneração proporcional anteriormente ajustada

A questão remuneratória exige análise própria.

O art. 2º proíbe a redução salarial decorrente da implementação da nova duração constitucional do trabalho. Entretanto, a Emenda não estabelece expressamente que todos os empregados que já trabalhavam em jornada reduzida, com remuneração proporcionalmente ajustada antes de sua publicação, passem automaticamente a receber o mesmo salário dos empregados submetidos a jornadas

maiores.

Há fundamento para distinguir a redução salarial que decorreu de uma alteração contratual anterior, por motivo independente da Emenda, daquela que venha a ser promovida em razão da implementação dos novos limites constitucionais.

Essa distinção, porém, não elimina toda possibilidade de questionamento jurídico. O alcance da proteção salarial prevista no art. 2º deve ser examinado em conjunto com o art. 4º, o conteúdo dos ACTs e as condições concretas de cada alteração contratual.

Diante disso, recomenda-se às cooperativas:

- não cancelar automaticamente os ACTs que autorizam redução consensual de jornada;
- não determinar o retorno automático dos empregados às jornadas anteriores apenas em razão da Emenda;
 - não presumir a obrigatoriedade de equiparação salarial automática entre empregados submetidos a jornadas distintas;
 - não utilizar a implementação dos novos limites constitucionais como fundamento para reduzir salários;
 - avaliar juridicamente eventuais alterações futuras, distinguindo as reduções decorrentes de situações específicas daquelas relacionadas à implementação da Emenda.

A preservação dos acordos e das condições anteriormente pactuadas deve ser analisada à luz das normas constitucionais e legais aplicáveis, sem presumir a invalidade integral dos instrumentos nem assegurar, antecipadamente, a manutenção irrestrita de toda disposição remuneratória.

V – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO DAS JORNADAS

A Emenda preserva a possibilidade de negociação coletiva para organizar a jornada e a compensação de horários, mas exige respeito aos limites constitucionais.

O § 2º acrescentado ao art. 7º admite, excepcionalmente, a instituição por ACT ou CCT de regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso remunerado dentro do mês-calendário, garantido pelo menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

O art. 7º da Emenda também prevê a possibilidade de negociação coletiva para ampliar a duração diária do trabalho, no período transitório indicado, a fim de viabilizar a distribuição da jornada semanal de 42 horas.

Essa autorização não permite ultrapassar o limite semanal aplicável nem afastar os repousos obrigatórios.

A validade de cada escala dependerá do enquadramento na regra constitucional correspondente, do período de transição, da legislação aplicável, do instrumento coletivo e das condições efetivamente praticadas.

A negociação coletiva deverá ser utilizada para organizar a prestação dos serviços e viabilizar a adequação das jornadas, sem afastar direitos constitucionais de duração do trabalho, remuneração e repouso.

VI – REPERCUSSÕES SOBRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES

Nos termos do art. 3º da Emenda, decorridos dois meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de ACTs e CCTs incompatíveis com suas disposições.

Recomenda-se que as cooperativas, em conjunto com seus departamentos jurídicos, examinem os instrumentos coletivos aplicáveis, com atenção especial a:

1. jornadas semanais que excedam os limites constitucionais aplicáveis em cada etapa;
2. escalas de trabalho e distribuição das horas diárias;
3. regimes de compensação e banco de horas;
4. repouso semanal remunerado e folgas aos domingos;
5. escalas diferenciadas, inclusive 12x36;
6. cláusulas que autorizem alterações de jornada e remuneração;
7. disposições que possam conflitar com a preservação salarial ou com os novos limites constitucionais.

A análise deve ser feita cláusula por cláusula. A existência de banco de horas, compensação ou escala diferenciada não permite concluir, isoladamente, pela validade ou invalidade integral do regime. É necessário examinar seu conteúdo e sua compatibilidade com as regras aplicáveis.

No caso da CCT 2026/2026 aplicável à categoria, recomenda-se atenção especial à cláusula 20, relativa ao banco de horas, à cláusula 23, que disciplina a escala 12x36, e à cláusula 32, referente aos acordos coletivos especiais.

A necessidade de adequação deverá decorrer da análise das disposições efetivamente incompatíveis com a Emenda, respeitando-se os direitos contratuais e convencionais que permaneçam válidos.

VII – BANCO DE HORAS, ESCALA 12X36 E REGIMES DIFERENCIADOS

7.1. Banco de horas

A cláusula 20 da CCT 2026/2026 prevê banco de horas com compensação em até um ano, limite diário de dez horas e adicional de 75% para horas não compensadas.

A utilização do banco de horas deverá observar os limites constitucionais aplicáveis em cada etapa, os intervalos legais, os repouso obrigatórios e as regras de pagamento das horas não compensadas.

O limite diário previsto na CCT não autoriza a manutenção de jornada semanal incompatível com o teto constitucional. Recomenda-se, portanto, revisar os procedimentos de controle e

compensação, garantindo registros adequados e acesso do empregado aos respectivos saldos.

7.2. Escala 12x36

A CCT vigente prevê a escala 12x36 para determinadas atividades, incluindo ambulatorios, pronto-atendimentos, pronto-socorros e hospitais.

A nova disciplina constitucional exige a análise da compatibilidade dessa escala com as regras de duração do trabalho e repouso. Não é possível presumir sua extinção automática, mas também não se pode considerar que a previsão convencional assegure, por si só, validade irrestrita em qualquer situação.

Recomenda-se verificar a base legal e convencional da escala, as atividades abrangidas, os descansos concedidos e sua compatibilidade com as novas regras, promovendo os ajustes necessários quando identificada incompatibilidade.

7.3. Regimes diferenciados

A Emenda prevê hipóteses específicas de tratamento diferenciado, inclusive para determinados empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A aplicação dessa exceção depende do preenchimento cumulativo dos requisitos constitucionais. A formação superior, isoladamente, não afasta as regras de duração e controle da jornada.

A incidência da disposição deverá ser examinada individualmente, considerando a natureza do vínculo, a remuneração e a existência de previsão convencional ou de aplicação das regras por liberalidade do empregador, nos termos da Emenda.

O art. 9º também estabelece disciplina específica para determinados contratos da Administração Pública que envolvam emprego direto de mão de obra. Sua aplicação exige verificar se o contrato se enquadra nas condições previstas no dispositivo, não sendo adequado estender automaticamente essa regra a toda contratação de serviços por cooperativas.

VIII – PROVIDÊNCIAS RECOMENDADAS ÀS COOPERATIVAS

Diante das alterações constitucionais, recomenda-se que as cooperativas empregadoras:

1. Revisem as jornadas e escalas praticadas, identificando os setores, funções, cargas horárias semanais, regimes de compensação e dias de repouso.

2. Examinem os contratos de trabalho e instrumentos coletivos aplicáveis, com atenção às cláusulas de duração da jornada, banco de horas, compensação, escalas diferenciadas e repouso semanal remunerado.

3. Planejem a adequação aos novos limites constitucionais, observando os marcos de 16 de dezembro de 2026 e 16 de dezembro de 2027.

4. Preservem a remuneração na implementação da redução constitucional da jornada, inclusive os pisos salariais, sem utilizar a Emenda como justificativa para redução salarial.

5. Avaliem os ACTs que autorizam redução consensual da jornada com ajuste proporcional da remuneração, distinguindo as alterações anteriores à Emenda das eventuais mudanças propostas em razão de sua implementação.

6. Evitem alterações unilaterais de jornada, escala, remuneração ou condições de trabalho sem análise prévia da compatibilidade com a legislação e os instrumentos coletivos aplicáveis.

7. Promovam, quando necessário, a negociação coletiva dos ajustes, respeitando os requisitos de representação e negociação sindical e os limites constitucionais e legais.

8. Submetam as dúvidas jurídicas específicas ao departamento jurídico da cooperativa, podendo promover interlocução com o SINCOOMED e com o SINDEMED/MG nas matérias pertinentes à negociação coletiva e à representação profissional.

As medidas devem ser adotadas preventivamente, de modo a assegurar a conformidade jurídica e reduzir o risco de conflitos trabalhistas durante a implementação das novas regras.

IX – CONCLUSÃO

A EC nº 141/2026 estabelece novos parâmetros constitucionais para a jornada normal de trabalho e o repouso semanal remunerado, com implementação progressiva e garantia de preservação salarial.

As cooperativas deverão examinar as jornadas e escalas efetivamente praticadas, bem como os contratos de trabalho e instrumentos coletivos aplicáveis, promovendo os ajustes necessários nos prazos constitucionais.

Quanto aos ACTs que autorizam redução consensual de jornada com ajuste proporcional da remuneração, a Emenda não determina expressamente sua nulidade automática nem o retorno dos empregados às jornadas anteriores. Tampouco estabelece, de forma expressa, a equiparação salarial automática entre empregados submetidos a jornadas distintas.

A validade e os efeitos dessas disposições deverão ser examinados à luz do conteúdo dos instrumentos, das condições das alterações contratuais e do alcance das garantias constitucionais. A vedação à redução salarial decorrente da implementação da Emenda deve ser observada, sem presumir a invalidade de todos os acordos anteriores nem assegurar, de forma irrestrita, a manutenção de qualquer cláusula remuneratória.

O SINDEMED/MG recomenda que as cooperativas adotem providências preventivas para avaliar a necessidade de adequação de suas práticas e instrumentos coletivos, preservando os direitos dos trabalhadores e observando os limites constitucionais aplicáveis.

A presente Nota Técnica tem caráter orientativo e não substitui a análise individualizada das circunstâncias de cada cooperativa e dos instrumentos coletivos pertinentes.

Belo Horizonte/MG, 19 de outubro de 2026.

SINDEMED/MG — Sindicato Estadual dos Empregados das Cooperativas de Serviços Médicos de Minas Gerais - Robson David Mahé

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Constituição Federal de 1988, art. 7º, incisos XIII e XV e §§ 2º e 3º, conforme a redação dada pela EC nº 141/2026.

Emenda Constitucional nº 141/2026, especialmente arts. 2º a 10.

Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente arts. 59, 59-A, 611-A e 611-B, conforme a pertinência de cada matéria.

Convenção Coletiva de Trabalho SINDEMED/MG–SINCOOMED 2026/2026, registro MTE MG001316/2026.