



INFORME JURÍDICO

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

“FIM DA ESCALA 6X1”

O QUE MUDA PARA O MÉDICO CELETISTA E PARA OS
ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

SAIBA MAIS



Assunto

Análise Jurídica da Emenda Constitucional nº 141 **(Fim da Escala 6x1 e Redução de Jornada)** e seus Impactos para a Categoria Médica e repercussões nas Negociações Coletivas de Trabalho.

Público-Alvo

Médicos Celetistas



1 | Introdução

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso Nacional promulgou a **Emenda Constitucional nº 141/2026**, originada da PEC nº 221/2019 de autoria do Deputado Federal Reginaldo Lopes (PT/MG). A EC 141/2026 foi publicada no Diário Oficial da União na mesma data e já integra a Constituição Federal, produzindo efeitos segundo o cronograma estabelecido no seu texto.

A nova legislação altera o artigo 7º da Constituição Federal, em dois pontos que caminham juntos: **a jornada máxima semanal de trabalho** cai de 44 para 42 horas em dezembro de 2026 e para 40 horas em dezembro de 2027, já o **repouso semanal remunerado** passa de um (6x1) para **dois dias por semana (5x2)**, sem a possibilidade de qualquer redução salarial do trabalhador.

A nova regra será aplicada a todos os empregados celetistas, **incluindo o médico celetista**, mas há um ponto que exige atenção, visto que o art. 8º da EC 141/2026, já em vigor, retira



as regras de duração e de controle da jornada do empregado com diploma de nível superior que receba remuneração igual ou superior a R\$ 21.188,88 (2,5 vezes o teto do INSS em 2026 que corresponde ao valor de R\$ 8.475,55), faixa em que se encontra parte expressiva da categoria médica na iniciativa privada. Essa regra 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.

2 | Resumo das Principais Alterações Constitucionais

- **Fim da Escala 6x1:** fica garantido o direito a **2 (dois) dias de repouso semanal remunerado**, sendo recomendável que ao menos um deles coincida com o domingo. Esta regra passa a valer 60 dias após a publicação (dezembro de 2026).
- **Redução da Jornada:** o teto da jornada semanal de trabalho cai de 44 para **40 horas (redução gradual: 42 horas em dezembro/2026 e 40 horas em dezembro/2027)**.



- **Irredutibilidade Salarial:** a redução da jornada de trabalho e o acréscimo do dia de folga **não poderão resultar em redução salarial.**
- **Regimes Específicos:** a EC nº 141 permite que legislações ou negociações coletivas estabeleçam regras diferenciadas para setores essenciais que exigem escalas específicas (como a Saúde).
- **Contratos com o Poder Público:** nos contratos firmados com a Administração Pública vigentes em 16/10/2026 e que envolvam emprego direto de mão de obra, inclusive contratos de gestão e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada, a **redução da jornada** só se aplica após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro ou, no máximo, em 16/10/2027.

3 | Principais Repercussões ao Médico Celetista

A EC 141 alterou o art. 7º da Constituição, que trata dos direitos dos trabalhadores com vínculo de emprego.



Por isso, alcança diretamente o médico celetista, seja em hospital privado, filantrópico, clínica, operadora de saúde, organização social, fundação de apoio, cooperativa que atue como empregadora ou empresa terceirizada, e também o empregado público celetista (por exemplo, da EBSE RH e de outras empresas e fundações estatais).

Dessa forma, as alterações não alcançam o médico que atua **como pessoa jurídica, autônomo ou cooperado**, em razão da inexistência do vínculo de emprego.

A partir de 16/12/2026, todo médico empregado passa a ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos. Os dois dias não precisam ser consecutivos nem cair no fim de semana, e a definição da escala continua cabendo ao empregador, mas a regra geral passa a ser de, no máximo, cinco dias de trabalho por semana. O direito aos dois repousos vale inclusive para quem tem jornada reduzida e para o empregado “hipersuficiente” com remuneração igual ou superior a R\$ 21.188,88.



O art. 2º da Emenda determina que a redução da jornada e o aumento do repouso se apliquem aos contratos em vigor **sem qualquer redução salarial, nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie**, inclusive sobre pisos salariais.

Assim, o médico contratado para trabalhar 44 horas semanais passa pra 42 e depois a 40 horas, com o mesmo salário mensal.

Muitos médicos têm contratos de 20, 24 ou 30 horas semanais. Para eles, o art. 4º da Emenda esclarece que **não há redução proporcional** das horas contratadas, mas o direito aos **dois repousos** se aplica normalmente. Exemplo: o médico contratado pra laborar 24 horas semanais, cumpridas em seis dias de 4 horas, não poderá mais trabalhar seis dias por semana a partir de 16/12/2026. O empregador terá de redistribuir as 24 horas semanais em até cinco dias ou reduzir as horas mantendo o mesmo salário.

Em 16/12/2026, as cláusulas de acordos e convenções coletivas sobre jornada e repouso que forem incompatíveis



deixam de produzir efeito, sem necessidade de denúncia, renegociação ou ação judicial.

4 | Impactos sobre os Acordos e Convenções Coletivas

O art. 3º da Emenda determina que, decorridos dois meses da publicação, ficam **sem efeito** as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com o novo texto. O efeito é automático e alcança instrumentos ainda em vigência. Permanecem válidas as cláusulas compatíveis ou mais favoráveis, como jornadas menores, adicionais superiores aos legais e folgas extras.

A Emenda reforça ainda o papel da negociação coletiva, porque vários de seus mecanismos dependem exclusivamente de acordo ou convenção coletiva, conforme abaixo demonstrado:

- **Ampliação da jornada diária na transição (art. 7º da**



Emenda): durante a fase de vigência da regra de 42 horas, a norma coletiva pode autorizar jornada diária de trabalho acima de 8 horas (por exemplo, 8:24h em cinco dias), para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho (42 horas) em cinco dias na semana.

- **Compensação mensal de repouso (art. 7º, § 2º):** a Emenda permite, apenas por acordo ou convenção coletiva, um regime em que os dois repouso sejam garantidos na média do mês, com semanas de uma única folga compensadas por semanas com três. A ferramenta pode ser benéfica aos médicos e será avaliada nas negociações coletivas do Sinmed-MG, mediante interesse dos médicos envolvidos.
- **Controle de jornada do empregado “hipersuficiente” (art. 8º):** a norma coletiva pode restabelecer limites de jornada, registro de ponto e horas extras para todos os médicos, incluindo os empregados “hipersuficiente” que recebem remuneração igual ou superior a R\$ 21.188,88.

5 | Conclusão e orientações práticas ao médico:

- 1 | **Guarde registros:** mantenha cópia das escalas, registros de ponto, mensagens de convocação e contracheques.
- 2 | **Confira os contracheques:** o salário mensal e o valor-hora (para quem recebe por hora) não podem diminuir em razão da nova jornada.
- 3 | **Não assinar documentos sem orientação jurídica:** se o empregador comunicar mudanças no controle e registro de ponto ou propuser novo modelo de contrato, não assine termos aditivos sem orientação jurídica.
- 4 | **Observe a escala a partir de 16/12/2026:** mais de cinco dias de trabalho na semana ou mais de seis dias seguidos sem folga, sem regime especial previsto em norma coletiva, indicam descumprimento da lei.
- 5 | **Procure o Sindicato:** em caso de dúvidas, procure a Assessoria Jurídica do Sinmed-MG.



A EC 141/2026 representa a maior mudança na jornada de trabalho desde 1988 e, para o médico celetista, traz ganhos concretos: dois dias de repouso por semana, redução gradual para 40 horas semanais e garantia expressa de irredutibilidade salarial.

Esses ganhos convivem com riscos reais diante da necessidade de adaptações nas escalas de trabalho, dimensionamento das equipes, pejetização e outros.

Em quase todos esses pontos, a resposta passa pela negociação coletiva, que a própria Emenda transformou em instrumento decisivo.

Diante disso, o Sindicato atuará para que a transição seja negociada, e não imposta, e para que nenhum médico perca direitos sob o pretexto da nova regra.

Belo Horizonte/MG, 21 de outubro de 2026.

Assessoria Jurídica do Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais

Cristiano Alves Pedrosa | OAB/MG 157.536

