

NOTA TÉCNICA DE APOIO À APROVAÇÃO DA PEC n.º 221-C/2019

As preocupações e objeções levantadas em torno da proposta, embora legítimas e merecedoras de análise, não constituem obstáculos jurídicos à alteração constitucional pretendida, podendo ser adequadamente equacionadas mediante interpretação sistemática e posterior conformação da legislação trabalhista aos novos parâmetros constitucionais.

NOTA TÉCNICA DE APOIO À APROVAÇÃO DA PEC N.º 221-C/2019 PELO SENADO FEDERAL

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho para 40 horas e prever dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

Excelentíssimo Senhor Senador,

1. Com os mais cordiais cumprimentos, a **Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho – ANPT** e a **Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA**, entidades representativas, respectivamente, dos membros do Ministério Público do Trabalho e da magistratura trabalhista nacional, em cumprimento às suas finalidades estatutárias de atuar na defesa dos interesses da sociedade, especialmente pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência apresentar **considerações e subsídios de natureza técnica e jurídica acerca da Proposta de Emenda à Constituição n.º 221-C/2019**, que trata da redução da jornada de trabalho e da reorganização dos períodos de descanso, matéria atualmente submetida à apreciação do Senado Federal.
2. Considere-se, para esse fim, o parecer apresentado pelo Exmo. Relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, pela aprovação da PEC n.º 221-C/2019, sem alterações à redação aprovada pela Câmara dos Deputados, que constitui, portanto, o texto de referência para a presente análise.
3. A presente manifestação tem por objetivo **contribuir para o debate legislativo e para o adequado exame das repercussões jurídico-trabalhistas da proposta**, especialmente diante das questões suscitadas quanto: (i) ao possível aumento da judicialização; (ii) às repercussões sobre as horas extraordinárias; e (iii) aos impactos decorrentes da ampliação do repouso semanal remunerado, abrangendo também aspectos relacionados à negociação coletiva, regimes de compensação e mecanismos de transição.
4. Nesse sentido, busca-se demonstrar que as preocupações de natureza técnica levantadas em torno da proposta, embora legítimas e merecedoras de análise, **não constituem obstáculos jurídicos à alteração constitucional pretendida**, podendo ser adequadamente equacionadas mediante interpretação sistemática e posterior conformação da legislação trabalhista aos novos parâmetros constitucionais, à luz dos fundamentos seguintes:



PREOCUPAÇÃO DE POSSÍVEL AUMENTO DA JUDICIALIZAÇÃO TRABALHISTA EM DECORRÊNCIA DA REDUÇÃO DA JORNADA

- i. A PEC altera o **limite constitucional da jornada**, mas não cria institutos novos. Jornada de 40 horas, horas extraordinárias, compensação, banco de horas, repouso semanal e negociação coletiva já possuem disciplina legal e jurisprudencial consolidada.
- ii. A jornada de 40 horas já é praticada no País e possui parâmetros jurisprudenciais conhecidos, inclusive quanto ao cálculo do salário-hora, o que reduz o espaço para controvérsias estruturais decorrentes da alteração.
- iii. A implementação é **progressiva**, com redução inicial para 42 horas e posterior passagem para 40 horas. O período de transição permite adequar escalas, sistemas de controle de jornada, bancos de horas e instrumentos coletivos antes da incidência definitiva do novo limite.
- iv. A avaliação do risco de judicialização deve considerar também a **capacidade institucional de absorção e estabilização de controvérsias**. A Justiça do Trabalho é especializada na matéria, possui mecanismos próprios de uniformização jurisprudencial e apresenta tempo médio de solução inferior ao observado em outros ramos do Judiciário, especialmente na fase de conhecimento.
- v. A Justiça do Trabalho também possui forte utilização de mecanismos conciliatórios, que permitem solucionar de forma mais célere controvérsias relacionadas à adaptação das relações de trabalho ao novo regime.
- vi. Eventuais controvérsias pontuais de transição não se confundem com insegurança jurídica estrutural. Convém distinguir problemas decorrentes do próprio desenho normativo de conflitos eventualmente produzidos pela forma como os agentes econômicos se adaptam ou resistam à nova disciplina.
- vii. A possibilidade de descumprimento futuro da nova regra não pode ser convertida em argumento contra a alteração constitucional. **A consequência apontada não decorre necessariamente do texto da PEC, mas de eventual comportamento posterior dos agentes econômicos.**



PREOCUPAÇÃO DE CONVERSÃO AUTOMÁTICA DAS HORAS REDUZIDAS EM HORAS EXTRAORDINÁRIAS E DE CONSEQUENTE AUMENTO DOS CUSTOS TRABALHISTAS

- i. A redução de 44 para 40 horas modifica a própria **jornada ordinária**. As horas compreendidas entre a 40ª e a 44ª deixam de integrar o limite normal de trabalho e não se transformam automaticamente em horas extraordinárias.
- ii. Somente haverá hora extra quando houver **efetiva prestação de trabalho além do novo limite**, observadas as possibilidades legais e coletivas de compensação.
- iii. A manutenção do salário mensal eleva o valor da hora de trabalho, mas **não produz aumento automático e proporcional da folha salarial ordinária**. O impacto adicional dependerá da existência de horas extras e da forma de organização de cada atividade.

- iv. Permanecem disponíveis instrumentos como compensação de jornada, banco de horas e negociação coletiva, permitindo reorganizar o tempo de trabalho sem que toda necessidade de adaptação resulte em trabalho extraordinário.
- v. A PEC tampouco determina que as empresas mantenham inalterada a jornada atualmente praticada. Se houver opção por preservar integralmente as horas anteriormente trabalhadas mediante prestação habitual de horas extras, o custo correspondente decorrerá dessa escolha organizacional, e não de uma conversão automática imposta pela Emenda.
- vi. O período de transição permite justamente que empresas revisem escalas, redistribuam horários e adaptem processos antes da implementação definitiva das 40 horas.



PREOCUPAÇÃO DE QUE A AMPLIAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO PODERÁ COMPROMETER O FUNCIONAMENTO DAS ATIVIDADES AOS FINAIS DE SEMANA

- i. A PEC não determina que os dois dias de repouso sejam consecutivos.
- ii. Também não exige que ambos sejam usufruídos aos sábados e domingos. O texto estabelece apenas que **um dos dias seja preferencialmente aos domingos**.
- iii. A ampliação do repouso individual do trabalhador não se confunde com redução dos dias de funcionamento da empresa. Estabelecimentos poderão continuar operando por meio de escalas e revezamentos.
- iv. A própria PEC admite **regime compensatório dos repousos mediante negociação coletiva**, criando mecanismo específico para setores sujeitos a funcionamento contínuo, maior demanda aos finais de semana ou escalas diferenciadas.
- v. Portanto, dois dias de descanso para cada trabalhador **não significam dois dias de fechamento da atividade econômica**.



PREOCUPAÇÃO DE REDUÇÃO DA FLEXIBILIDADE EMPRESARIAL E DE LIMITAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- i. A proposta modifica o limite máximo semanal, mas **preserva expressamente a compensação de horários e a negociação coletiva**.
- ii. O texto não constitucionaliza uma única escala nem impõe forma uniforme de distribuição das 40 horas.
- iii. A negociação coletiva permanece disponível para acomodar particularidades setoriais relacionadas à distribuição da jornada, compensação e organização dos repousos.
- iv. O STF já reconheceu, no Tema n.º 1.046, espaço relevante para a autonomia coletiva, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. A implementação da PEC ocorre, portanto, em ambiente jurídico no qual os parâmetros da negociação coletiva já estão institucionalmente delimitados.

- v. A PEC deve ser compreendida como **alteração do patamar mínimo de proteção**, e não como supressão da autonomia coletiva.



PREOCUPAÇÃO DE INCOMPATIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA COM REGIMES ESPECIAIS E ATIVIDADES DE FUNCIONAMENTO CONTÍNUO

- i. A PEC não extingue expressamente jornadas especiais, escalas diferenciadas ou sistemas de revezamento.
- ii. O próprio texto autoriza a legislação a estabelecer **hipóteses e condições para regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso semanal**.
- iii. A necessidade de adequação de determinadas escalas aos novos limites não significa incompatibilidade estrutural com a alteração constitucional.
- iv. É necessário distinguir **continuidade da atividade** de **duração da jornada individual**. Hospitais, transporte, segurança, indústria e outros serviços podem operar continuamente mediante organização de equipes, turnos e revezamentos.
- v. A PEC fixa o novo parâmetro constitucional, enquanto a legislação e a negociação coletiva permanecem disponíveis para disciplinar as especificidades operacionais de cada setor.
- vi. A remissão à regulamentação posterior não representa lacuna do texto, mas permite que soluções específicas sejam construídas sem constitucionalizar todas as particularidades produtivas.



PREOCUPAÇÃO DE IMPLEMENTAÇÃO ABRUPTA E DE DIFICULDADE DE ADAPTAÇÃO, ESPECIALMENTE PELAS EMPRESAS DE MENOR PORTE

- i. A redução não ocorre de forma imediata. O texto prevê **implementação progressiva**, com passagem inicial de 44 para 42 horas e posterior redução para 40 horas.
- ii. A transição oferece período para revisão de escalas, dimensionamento das equipes, sistemas de controle, bancos de horas, contratos e instrumentos coletivos.
- iii. A PEC reconhece que diferentes agentes econômicos possuem capacidades distintas de adaptação.
- iv. Para MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte, autoriza expressamente a instituição, por lei complementar, de **medidas transitórias específicas**, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.
- v. A proposta, portanto, não adota solução uniforme para toda a estrutura produtiva: combina novo parâmetro constitucional com mecanismos de transição e modulação.



PREOCUPAÇÃO COM POSSÍVEIS EFEITOS NEGATIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA SOBRE O EMPREGO, A PRODUTIVIDADE E OS CUSTOS EMPRESARIAIS

- i. Não há fundamento para tratar o desemprego como consequência necessária da redução do limite semanal. A redução constitucional de 48 para 44 horas promovida em 1988 **não foi acompanhada, no período analisado, de aumento estatisticamente significativo da probabilidade de desemprego entre os trabalhadores afetados.**
- ii. A atual PEC contempla, inclusive, **mecanismos de transição e adaptação mais amplos** do que aqueles existentes na alteração promovida em 1988, permitindo reorganização gradual das jornadas e dos processos de trabalho.
- iii. Produtividade não corresponde simplesmente ao número de horas trabalhadas. **Fadiga, adoecimento, absenteísmo, acidentes e rotatividade também geram perdas produtivas e custos para as empresas**, de modo que a análise econômica não pode considerar apenas a quantidade de horas disponibilizadas ao empregador.
- iv. Experiências de redução do tempo de trabalho indicam que a **reorganização de processos pode ser acompanhada de manutenção ou melhora de indicadores de produtividade**, especialmente quando associada a ganhos de eficiência e melhor organização das equipes.
- v. A redução da jornada sem redução salarial gera custos de adaptação, que devem ser reconhecidos. Esses efeitos, contudo, **não podem ser avaliados isoladamente**, sem considerar os custos empresariais e sociais relacionados a afastamentos, acidentes, absenteísmo, rotatividade e adoecimento.
- vi. A redução do tempo de trabalho pode contribuir para diminuir parte desses custos indiretos e estimular **reorganização de processos, melhor distribuição das equipes e maior previsibilidade das jornadas.**
- vii. A avaliação adequada dos impactos econômicos deve considerar, portanto, **produtividade por hora, custos de adaptação, ganhos organizacionais e custos potencialmente evitados**, não sendo possível presumir que a redução da jornada produza necessariamente desemprego, perda de produtividade ou aumento líquido e uniforme dos custos empresariais.



PREOCUPAÇÃO COM POSSÍVEIS EFEITOS ADVERSOS DA REDUÇÃO DA JORNADA SOBRE A CONTRATAÇÃO E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

- i. Não há fundamento para presumir que esse efeito decorrerá necessariamente da PEC.
- ii. O debate deve considerar uma desigualdade já existente: as mulheres dedicam significativamente mais tempo do que os homens aos afazeres domésticos e às atividades de cuidado, acumulando trabalho remunerado e não remunerado.

- iii. A redução da jornada pode ampliar tempo disponível para descanso, qualificação profissional, convivência familiar e responsabilidades de cuidado.
- iv. Maior disponibilidade de tempo também para os homens pode favorecer uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades domésticas e familiares.
- v. A PEC, isoladamente, não elimina a desigualdade de gênero, mas pode **reduzir uma restrição concreta de tempo que hoje pesa de maneira desproporcional sobre as mulheres**.

É o que se passa a tratar.

PREMISSAS GERAIS DA ANÁLISE

CONSIDERANDO que a redução da jornada de trabalho sem redução salarial encontra fundamento nos arts. 1º, III, e 7º, XXII, da Constituição Federal; na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 7º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), ratificado pelo Brasil, e na Recomendação n.º 116 da Organização Internacional do Trabalho, de 1962, que já indicava a semana de 40 horas como padrão social a ser progressivamente alcançado pelos Estados-membros;

CONSIDERANDO que a jornada máxima prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal constitui limite máximo, e não piso mínimo, de duração do trabalho, não havendo óbice constitucional à sua redução, tratando-se, ao contrário, de disciplina mais favorável ao trabalhador nos termos do art. 7º, caput, da Carta Magna;

CONSIDERANDO que a Redação Final da PEC n.º 221-C/2019 não institui a nova jornada de forma abrupta ou incondicionada, preservando a negociação coletiva na compensação de horários, na redução de jornada e no regime de repousos (art. 7º, XIII e § 2º), e prevendo mecanismos próprios de transição e mitigação de impactos, inclusive em favor de microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte (arts. 3º, 5º, 6º e 7º);

CONSIDERANDO que a plena implementação do novo parâmetro constitucional demandará a correspondente adequação da legislação infraconstitucional, notadamente quanto aos regimes especiais de jornada, às atividades de funcionamento contínuo e às categorias profissionais regidas por leis próprias, providência já submetida ao Congresso Nacional por meio do Projeto de Lei n.º 1.838, de 2026, de iniciativa do Poder Executivo, que promove a harmonização da Consolidação das Leis do Trabalho e de nove diplomas legais especiais aos novos limites de duração do trabalho e de repouso semanal — proposição cujo exame de mérito compete ao Poder Legislativo e não constitui objeto da presente manifestação;

CONSIDERANDO que as Normas Regulamentadoras n.º 1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e n.º 17 (Ergonomia), do Ministério do Trabalho e Emprego, já reconhecem

o excesso de jornada e a insuficiência do repouso semanal como fatores de risco ocupacional a serem geridos pelo empregador;

CONSIDERANDO os dados oficiais do INSS sistematizados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT)¹, segundo os quais os afastamentos por síndrome de *burnout* superiores a 15 dias passaram de 1.760, em 2023, para 6.985, em 2025 — quase quadruplicando no período —, e os afastamentos pelo conjunto dos transtornos mentais passaram de 219.850 benefícios, em 2023, para 393.670 apenas entre janeiro e novembro de 2025, evidenciando o agravamento do adoecimento psíquico associado às relações de trabalho;

CONSIDERANDO os dados do IBGE², segundo os quais, em 2022, as mulheres brasileiras dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, contra 11,7 horas dedicadas pelos homens — diferença próxima ao dobro —, de modo que a ampliação do tempo disponível ao trabalhador, inclusive do homem, tende a favorecer distribuição mais equilibrada dessas responsabilidades e a mitigar uma das causas estruturais da sobrecarga feminina;

CONSIDERANDO que GONZAGA, MENEZES FILHO e CAMARGO (2003)³, em estudo de referência sobre a redução da jornada de 48 para 44 horas semanais promovida pela Constituição de 1988 — realizada, note-se, no cenário macroeconômico mais adverso possível, de recessão e inflação elevada —, demonstraram que a medida não aumentou a probabilidade de desemprego dos trabalhadores diretamente afetados, reduziu em 1% a probabilidade de migração para a informalidade e elevou o salário-hora, contrariando as previsões de colapso então veiculadas;

CONSIDERANDO que o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, com base em dados do eSocial referentes a 47,7 milhões de vínculos celetistas, constatou que a escala 5x2 já é a realidade de 66,8% do mercado formal (29,7 milhões de vínculos), contra 33,2% ainda em regime 6x1 (14,8 milhões de vínculos) — o "Paradoxo Brasileiro", em que a maioria dos contratos, formalmente firmados para 44 horas, já opera na prática em regime compatível com a proposta⁴;

CONSIDERANDO que o MTE estima em 4,7% o impacto direto sobre a massa geral de rendimentos do país, classificado como absorvível pela economia; que mais da metade dos empregados celetistas do país sequer recebe qualquer valor a título de hora extra, sendo a média, entre os que recebem, de apenas 3 horas semanais; e que estudo do IPEA

¹ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. *Levantamento com dados oficiais do INSS revela crescimento dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre 2023 e 2025*. Belo Horizonte: ANAMT, 27 jan. 2026.

² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2022.

³ GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. *Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988*. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, 2003. DOI: 10.1590/S0034-71402003000200003.

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *O futuro do trabalho no Brasil: viabilidade e impactos da redução da jornada de trabalho*. Apresentação à Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC n.º 221, de 2019. Brasília: Câmara dos Deputados, 6 maio 2026.

(Nota Técnica Disoc n.º 123, fevereiro de 2026)⁵ aponta impacto médio inferior a 1% no custo operacional da maioria dos grandes setores econômicos em razão da redução de jornada;

CONSIDERANDO que, segundo a mesma Nota Técnica do IPEA, 80% dos vínculos com jornada superior a 40 horas semanais correspondem a trabalhadores com remuneração contratual de até 2 salários mínimos, e 90%, de até 3 salários mínimos — do que se extrai que a jornada excessiva recai de modo desproporcional sobre os trabalhadores de menor renda, conferindo à proposição também a natureza de medida de justiça distributiva⁶;

CONSIDERANDO que a Proposta foi aprovada pela Câmara dos Deputados, em dois turnos, por 472 votos a 22 e por 461 votos a 19, quóruns muito superiores aos três quintos exigidos pelo art. 60, § 2º, da Constituição Federal, o que evidencia amplo e transversal consenso político sobre a matéria⁷;

CONSIDERANDO que o movimento de redução da jornada para o patamar de 40 horas semanais não é exclusividade brasileira, estando em curso também na América Latina, com destaque para as recentes reduções adotadas por Colômbia (Lei 2101/2021), Chile (Lei 40 Horas, 2026) e México (aprovação legislativa rumo a 40h até 2030);

CONSIDERANDO que estudos técnicos do DIEESE e do CESIT/Unicamp projetam a criação líquida de entre 3,6 e 8,8 milhões de novos postos de trabalho formais em decorrência da redução da jornada, cenário compatível com a ausência de efeito negativo sobre o emprego observada em 1988;

I. DA SEGURANÇA JURÍDICA E DA PREOCUPAÇÃO QUANTO AO AUMENTO DA JUDICIALIZAÇÃO

5. A preocupação de que a redução da jornada de trabalho produzirá aumento da judicialização não encontra fundamento jurídico ou empírico suficiente. A aprovação de uma alteração constitucional, por si só, não provoca a instauração de processos judiciais. A jurisdição é exercida mediante provocação, de modo que eventual aumento do contencioso pressupõe a existência de conflitos concretos decorrentes da aplicação da nova norma e a iniciativa dos respectivos legitimados, sejam trabalhadores, empregadores, entidades sindicais ou, nas hipóteses legalmente previstas, o Ministério Público do Trabalho. O que pode produzir litigiosidade, portanto, não é a alteração normativa em si, mas eventual dúvida, lacuna ou conflito interpretativo decorrente de sua implementação.

⁵ PATEO, Felipe; COSTA, Joana; CÍRIACO, Juliane. *Mudanças na jornada e na escala de trabalho*: elementos empíricos para o debate. Brasília: Ipea, fev. 2026. (Nota Técnica Disoc, n. 123).

⁶ PATEO, Felipe; COSTA, Joana; CÍRIACO, Juliane. *Mudanças na jornada e na escala de trabalho*: elementos empíricos para o debate. Brasília: Ipea, fev. 2026. (Nota Técnica Disoc, n. 123).

⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Sessão de 27 de maio de 2026*: aprovação, em dois turnos, da Emenda Aglutinativa Substitutiva Global n.º 1 à PEC n.º 221, de 2019. Brasília: Câmara dos Deputados, 2026. Placares registrados no Parecer do Relator, Senador Omar Aziz, à PEC n.º 221, de 2019, na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal.

6. Esse risco, ademais, foi expressamente considerado durante a elaboração do texto aprovado pela Câmara dos Deputados. A Redação Final da PEC n.º 221-C/2019 incorporou mecanismos voltados justamente a essas preocupações. O texto estabelece implementação progressiva da redução da jornada, inicialmente para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas; disciplina expressamente os efeitos da alteração constitucional sobre convenções e acordos coletivos vigentes; admite regimes compensatórios negociados coletivamente, inclusive para trabalhadores submetidos a regimes diferenciados; e preserva espaço para tratamento legal específico de atividades que demandem disciplina própria. Há, portanto, transição normativa, com regras aplicáveis aos instrumentos coletivos e mecanismos de adequação às especificidades de cada setor, elementos que reduzem significativamente o risco de conflitos decorrentes de uma mudança abrupta do regime jurídico.

7. Também não procede a premissa de que eventual aumento pontual da demanda representaria, por si só, comprometimento da capacidade jurisdicional da Justiça do Trabalho. Os dados mais recentes do Justiça em Números 2026, do Conselho Nacional de Justiça, mostram que, entre os três grandes segmentos de justiça comum e especializada com maior volume processual, a Justiça do Trabalho apresenta os menores tempos de tramitação. Nos processos pendentes, o tempo médio total é de 2 anos e 7 meses, frente a 3 anos e 5 meses na Justiça Federal e 3 anos e 8 meses na Justiça Estadual. Na fase de conhecimento, em que são solucionadas as controvérsias jurídicas propriamente ditas, a diferença é ainda mais expressiva: a média trabalhista é de 8 meses, contra 2 anos na Justiça Federal e 2 anos e 8 meses na Justiça Estadual.⁸

8. A capacidade de solução consensual também constitui característica relevante desse segmento. Em 2025, a Justiça do Trabalho registrou 38% de conciliação na fase de conhecimento, o maior percentual apontado pelo CNJ entre os recortes processuais destacados no relatório.⁹ Esses dados demonstram uma estrutura jurisdicional especializada, com elevada capacidade de absorção e solução de conflitos trabalhistas.

9. Acrescente-se que a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, enquanto instituições especializadas, dispõem de mecanismos consolidados de uniformização interpretativa (incidentes de recursos repetitivos, incidentes de assunção de competência, súmulas e orientações jurisprudenciais) capazes de estabilizar rapidamente eventuais controvérsias interpretativas pontuais. A Auditoria-Fiscal do Trabalho, por sua vez, exerce competências de orientação e fiscalização que permitem calibrar a implementação da reforma com sensibilidade às particularidades setoriais. A

⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2026*. Brasília: CNJ, 2026. ISBN 978-65-5972-244-0. Ano-base 2025. O relatório registra, nos processos pendentes, tempo médio total de 2 anos e 7 meses na Justiça do Trabalho, comparativamente a 3 anos e 5 meses na Justiça Federal e 3 anos e 8 meses na Justiça Estadual. Na fase de conhecimento, o tempo médio é de 8 meses na Justiça do Trabalho, 2 anos na Justiça Federal e 2 anos e 8 meses na Justiça Estadual.

⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2026*: estoque de processos cai em ano de maior demanda da série histórica. Brasília: Agência CNJ de Notícias, 25 jun. 2026. Segundo os dados consolidados pelo CNJ, a Justiça do Trabalho alcançou índice de conciliação de 38% na fase de conhecimento em 2025, o maior percentual destacado pelo Conselho nesse recorte.

especialização institucional constitui, assim, fator adicional de mitigação do risco de dispersão jurisprudencial durante o período de adaptação.

10. Assim, a existência abstrata de risco de judicialização não constitui fundamento técnico suficiente para rejeitar a alteração constitucional. Em qualquer mudança legislativa relevante podem surgir controvérsias interpretativas. A questão juridicamente adequada é verificar se o texto oferece instrumentos capazes de proporcionar previsibilidade, transição e adaptação às relações jurídicas em curso. Nesse aspecto, a redação aprovada pela Câmara já contém mecanismos especificamente direcionados à mitigação dos riscos identificados no próprio debate técnico.

II. DAS REPERCUSSÕES SOBRE AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

11. A redução da jornada máxima semanal produz repercussões sobre o valor da hora de trabalho e, conseqüentemente, sobre o cálculo do labor extraordinário. Esses efeitos, contudo, não autorizam concluir pela existência de aumento automático e proporcional do custo empresarial com horas extras, tampouco exigem a criação de novo regime jurídico para seu tratamento.

12. A jornada de 40 horas semanais já é conhecida pelo Direito do Trabalho brasileiro. Para o empregado mensalista submetido a esse regime, a Súmula n.º 431 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece a aplicação do divisor 200 para o cálculo do salário-hora. Assim, preservado o salário mensal, a passagem de 44 para 40 horas implica, em regra, a alteração do divisor de 220 para 200, resultando em elevação de 10% do valor unitário da hora de trabalho.

13. Esse dado, entretanto, não pode ser confundido com aumento de 10% da folha de pagamento ou do custo total das empresas. Estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) demonstra precisamente essa distinção. Embora, em uma situação hipotética na qual todos os trabalhadores estivessem submetidos à jornada de 44 horas, a redução para 40 horas produzisse aumento de 10% no custo da hora, quando consideradas as jornadas efetivamente praticadas em aproximadamente 44 milhões de vínculos formais, o impacto médio estimado cai para 7,8%¹⁰.

14. Da mesma forma, as quatro horas correspondentes à redução do limite semanal não serão automaticamente convertidas em horas extras. A finalidade da norma é justamente reduzir a jornada **ordinária**. Somente haverá trabalho extraordinário quando o empregado efetivamente laborar além dos novos limites aplicáveis, observadas, ainda, as regras de compensação.

15. Nesse aspecto, permanecem disponíveis mecanismos já consolidados no ordenamento trabalhista, como a compensação de jornada e o banco de horas (art. 59,

¹⁰ PATEO, Felipe; COSTA, Joana; CÍRIACO, Juliane. *Mudanças na jornada e na escala de trabalho*: elementos empíricos para o debate. Apresentação à Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC n.º 221, de 2019. Brasília: Câmara dos Deputados, 18 mar. 2026.

§§ 2º, 5º e 6º, da CLT), além da negociação coletiva para disciplinar aspectos relacionados à jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal e art. 611-A, I e II, da CLT; e Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF). A própria PEC preserva expressamente a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva, permitindo que empresas e trabalhadores reorganizem a distribuição do tempo de trabalho sem que toda necessidade de ajuste resulte necessariamente em prestação extraordinária.

16. Sob a perspectiva prática, deve-se focar na adequação das escalas e dos regimes de compensação ao novo limite semanal, evitando que as horas atualmente compreendidas entre a 40ª e a 44ª hora sejam simplesmente mantidas e convertidas em labor extraordinário. A implementação progressiva prevista na própria PEC permite que as empresas revisem jornadas, redistribuam horários, ajustem bancos de horas e, quando necessário, negociem coletivamente soluções compatíveis com as particularidades de cada atividade. **Desse modo, a hora extra deve permanecer como instrumento destinado a necessidades efetivamente extraordinárias, e não como mecanismo ordinário de manutenção da jornada anterior, o que permite mitigar de forma relevante o impacto financeiro decorrente da alteração constitucional.**

17. Cabe registrar, por fim, um efeito colateral relevante da alteração proposta sob o ponto de vista arrecadatório. Uma jornada semanal mais curta e delimitada tende a reduzir o espaço de flexibilização informal dos controles de ponto e a tornar mais visível o excesso de horas efetivamente prestadas, favorecendo sua adequada formalização. A elevação do valor da hora, associada ao registro mais preciso das horas extraordinárias e à eventual substituição de sobrejornadas informais por novas contratações, pode gerar incremento no recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, ainda que o salário nominal seja preservado.

18. Esse efeito, embora não determine o mérito constitucional da proposta, integra elemento relevante da equação econômica global da alteração e, em regra, não é considerado pelas projeções que se concentram exclusivamente sobre o custo empresarial imediato.

III. DAS REPERCUSSÕES SOBRE O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

19. A ampliação do repouso semanal remunerado para dois dias constitui o da principal alteração promovida pela PEC. O texto, contudo, não estabelece que os dois dias de repouso devam ser consecutivos, tampouco determina que ambos sejam usufruídos aos finais de semana. A exigência constitucional é de dois dias de repouso, sendo apenas um deles preferencialmente aos domingos.

20. Também não há qualquer impedimento ao funcionamento das atividades aos sábados ou domingos. Dessa forma, **empresas que operam de forma contínua e com autorização legal ou convencional poderão organizar suas equipes mediante escalas e revezamentos**, desde que assegurado aos trabalhadores o repouso previsto constitucionalmente.

21. A própria Redação Final contém mecanismo específico de flexibilização para a matéria. Com efeito, o § 2º proposto para o art. 7º da Constituição Federal autoriza que, por meio de acordo ou convenção coletiva, **seja instituído regime compensatório dos repousos, assegurando-se, na média, dois dias de descanso semanal no mês-calendário e pelo menos um dia de repouso no período máximo de uma semana de trabalho.**

22. Esse dispositivo é particularmente relevante para atividades que exigem funcionamento contínuo ou maior demanda aos finais de semana, na medida em que **compatibiliza a ampliação do direito ao descanso com as necessidades operacionais dos diferentes setores, preservando espaço relevante para a negociação coletiva.**

23. A remissão a instrumentos infraconstitucionais e coletivos para a disciplina de aspectos operacionais do novo regime não configura lacuna ou omissão do texto constitucional, mas opção deliberada de arquitetura normativa. Ao fixar o patamar mínimo de proteção e delegar à lei e à negociação coletiva a modulação setorial, a PEC observa a técnica constitucional de estabelecer princípios estruturantes reservando à regulamentação a densificação das especificidades produtivas. Trata-se, portanto, de desenho normativo consistente com a experiência constitucional brasileira e compatível com a diversidade setorial da economia nacional.

24. Sob o aspecto remuneratório, o DSR também não constitui instituto novo. Sua disciplina já se encontra consolidada na Constituição, na Lei n.º 605/1949 e na jurisprudência trabalhista, inclusive quanto às repercussões das horas extraordinárias habitualmente prestadas. Nesse contexto, a PEC amplia quantitativamente o período de repouso, mas não cria um sistema inteiramente novo de remuneração do descanso semanal.

25. Além disso, a análise dos impactos decorrentes da ampliação do repouso semanal **não deve se restringir ao seu custo imediato.** Há evidências consistentes de que períodos insuficientes de descanso estão associados à maior incidência de adoecimento e acidentes de trabalho. Sob essa perspectiva, **os custos decorrentes da ampliação do repouso devem ser ponderados também à luz dos potenciais benefícios associados à maior recuperação física e mental dos trabalhadores,** inclusive quanto à **redução de custos indiretos relacionados a afastamentos, acidentes e perda de produtividade.**

26. Sob essa perspectiva, a ampliação do período de descanso também pode ser compreendida como **medida de eficiência das próprias relações de trabalho.** Trabalhadores que dispõem de tempo adequado para recuperação física e mental tendem a apresentar menores níveis de fadiga e desgaste, fatores diretamente relacionados à capacidade de concentração, à disposição e ao desempenho durante a jornada. Da mesma forma, melhores condições de conciliação entre trabalho, vida pessoal e convivência familiar podem repercutir positivamente sobre a satisfação e o engajamento profissional.

27. A relação é relevante porque **adoecimento, absenteísmo, afastamentos e rotatividade também representam custos para a atividade empresarial**. A ausência de um trabalhador não se limita ao período em que ele deixa de prestar serviços: exige redistribuição de tarefas, substituições, realização de horas extraordinárias pelos demais empregados e novos processos de recrutamento e treinamento, além dos impactos decorrentes da perda temporária de experiência e conhecimento acumulados.

28. Nesse contexto, a redução da jornada e a ampliação do repouso não devem ser avaliadas exclusivamente pela ótica das horas de trabalho que deixam de ser disponibilizadas ao empregador. **Um trabalhador adequadamente descansado e mais satisfeito com suas condições de trabalho tende a adoecer menos e a desempenhar suas atividades com maior atenção, disposição e eficiência, de modo que parte do impacto decorrente da redução quantitativa do tempo de trabalho pode ser compensada por ganhos qualitativos relacionados à produtividade, à assiduidade e à permanência no emprego.**

29. Evidentemente, esses efeitos não são automáticos nem uniformes em todos os setores, razão pela qual não seria tecnicamente adequado afirmar que a redução da jornada necessariamente produzirá aumento de produtividade na mesma proporção. O ponto relevante é que **a equação econômica da alteração não pode considerar apenas o custo da hora trabalhada: deve igualmente considerar os potenciais custos evitados com adoecimento, afastamentos, absenteísmo, acidentes e rotatividade, bem como os possíveis ganhos decorrentes de uma força de trabalho mais descansada e engajada.**

30. Assim, embora a ampliação do DSR exija reorganização das escalas, não decorre da PEC qualquer imposição de dois dias consecutivos de folga, qualquer proibição do trabalho aos finais de semana, tampouco a inviabilização de atividades contínuas.

IV. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA FLEXIBILIDADE NA ORGANIZAÇÃO DA JORNADA

31. Outra crítica apresentada à PEC consiste na possível redução da flexibilidade empresarial para organização das jornadas, especialmente em setores que dependem de escalas diferenciadas, funcionamento contínuo ou trabalho aos finais de semana. A preocupação, contudo, deve ser examinada à luz do texto efetivamente aprovado, que preserva expressamente relevante espaço para a negociação coletiva.

32. A nova redação proposta para o art. 7º, XIII, da Constituição mantém a possibilidade de compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A PEC, portanto, modifica o limite máximo semanal, mas não estabelece uma forma única e rígida de distribuição das horas trabalhadas.

33. Essa flexibilidade também se verifica quanto ao repouso semanal. O texto admite que acordo ou convenção coletiva estabeleça regime compensatório próprio, assegurando, na média, dois dias de repouso semanal dentro do mês-calendário, desde que garantido ao menos um dia de descanso no período máximo de uma semana de trabalho.

34. A solução é compatível com a valorização constitucional da autonomia coletiva, prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema n.º 1.046 da repercussão geral, que reconhece amplo espaço à negociação coletiva, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

35. A PEC deve ser compreendida, portanto, como alteração do patamar constitucional mínimo de proteção, e não como eliminação da autonomia coletiva. **Dentro dos novos limites, sindicatos e empresas permanecem aptos a estabelecer soluções adequadas às características de cada atividade, inclusive quanto à distribuição da jornada, compensação e organização dos repousos.**

36. Assim, não se mostra adequada a afirmação de que a PEC elimina a flexibilidade na organização do trabalho. O texto reduz o limite máximo semanal e amplia o repouso, mas **preserva instrumentos de adaptação coletiva capazes de compatibilizar esses direitos com as diferentes realidades produtivas.**

37. A viabilidade prática dessa arquitetura pode ser aferida, ainda, à luz da experiência brasileira já em curso. Diversas categorias operam há décadas com jornadas semanais inferiores a 44 horas, seja por disciplina legal específica (como bancários, operadores de telemarketing e telefonia), seja por negociação coletiva reiteradamente pactuada, sem que se verifique inviabilização econômica ou desestruturação dos respectivos setores.

38. Essa experiência acumulada demonstra que a redução da jornada é compatível com atividades econômicas complexas, tecnologicamente intensivas e sujeitas a forte concorrência, o que constitui elemento adicional para relativizar projeções generalizantes de inviabilidade econômica da alteração constitucional.

V. DOS REGIMES ESPECIAIS DE JORNADA E DAS ATIVIDADES DE FUNCIONAMENTO CONTÍNUO

39. A redução da jornada também suscita questionamentos quanto à continuidade de regimes especiais atualmente praticados, especialmente a jornada 12x36, os turnos ininterruptos de revezamento e as atividades que exigem funcionamento permanente.

40. Nesse contexto, é importante destacar que a PEC não determina a extinção expressa desses regimes. Ao contrário, o § 3º proposto para o art. 7º estabelece que **a lei**

poderá definir hipóteses e condições para adoção de regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso semanal, observados os limites constitucionais.

41. Essa característica é particularmente relevante para setores de prestação de serviços essenciais (saúde, segurança, transporte e outros serviços) cuja operação não pode ser interrompida em determinados dias ou horários.

42. Especificamente quanto à jornada 12x36, atualmente disciplinada pelo art. 59-A da CLT, a alteração constitucional poderá demandar a adequação desse regime especial aos novos limites constitucionais, especialmente no que se refere ao repouso semanal. **A necessidade de compatibilização, contudo, não constitui óbice à alteração proposta**, tratando-se de consequência natural da modificação do parâmetro constitucional, passível de regulamentação infraconstitucional, sobretudo diante da **autorização expressamente prevista na própria PEC para a disciplina legal de regimes diferenciados de jornada**.

43. Merece distinção específica a situação dos serviços cuja natureza exige funcionamento contínuo, como saúde, segurança pública e privada, transporte e determinadas atividades industriais. **A necessidade institucional de operação ininterrupta desses serviços não se confunde com a exigência de jornadas individuais excessivas por parte de cada trabalhador**.

44. A continuidade do funcionamento é assegurada mediante organização de escalas e revezamentos, instrumentos que permanecem plenamente disponíveis sob o regime constitucional proposto. A PEC não impõe fechamento de estabelecimentos aos finais de semana nem interrupção de atividades essenciais; apenas redefine o parâmetro máximo da jornada individual, cabendo à organização setorial a definição concreta das escalas compatíveis com o novo patamar.

45. Trata-se de ponto em que podem surgir dúvidas interpretativas durante a implementação e que poderá demandar **posterior regulamentação infraconstitucional**. Essa circunstância deve ser reconhecida, mas **não representa incompatibilidade estrutural entre a redução da jornada e a manutenção de regimes especiais, que já convivem atualmente com limites constitucionais distintos da jornada padrão**.

46. Do mesmo modo, a ampliação do repouso semanal não significa fechamento obrigatório das empresas aos finais de semana. O texto da PEC estabelece que o DSR se dará “preferencialmente aos domingos”, preservando, contudo, a possibilidade de trabalho dominical e de organização de escalas de revezamento, observadas as regras legais e coletivas aplicáveis.

47. Dessa forma, embora atividades de funcionamento contínuo ou submetidas a regimes especiais de jornada **naturalmente demandem ajustes para adequação aos novos parâmetros constitucionais**, não se identifica no texto aprovado impedimento à continuidade dessas operações. Ao contrário, a própria PEC contempla **mecanismos de flexibilização e tratamento diferenciado**, permitindo que a organização da jornada e

dos repousos seja ajustada às particularidades de cada setor, mediante os instrumentos legais e coletivos previstos.

48. A autorização expressa para a disciplina infraconstitucional de regimes diferenciados preserva, ademais, o espaço próprio da atuação legislativa ordinária, permitindo que o Congresso Nacional module a implementação da reforma segundo as particularidades setoriais que emergirem do debate público. Setores de funcionamento contínuo, atividades essenciais e regimes especiais poderão ser objeto de tratamento normativo posterior específico, sem que a PEC precise antecipar em texto constitucional todas as soluções concretas. Essa configuração amplia — e não restringe — a governança democrática da implementação da reforma.

VI. DO TRATAMENTO DIFERENCIADO PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

49. Nesse cenário, merece destaque, também, o mecanismo previsto para o tratamento diferenciado dos microempreendedores individuais, das microempresas e das empresas de pequeno porte. A PEC autoriza expressamente a instituição, por lei complementar, de medidas transitórias específicas para esses segmentos, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

50. A previsão dialoga diretamente com o art. 179 da Constituição Federal, que impõe ao Estado o dever de dispensar tratamento jurídico diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte, e com a tradição normativa consagrada na Lei Complementar n.º 123/2006. Trata-se, portanto, de mecanismo compatível com a arquitetura constitucional vigente e sensível à heterogeneidade estrutural do tecido econômico brasileiro.

51. O condicionamento das medidas transitórias à manutenção dos níveis de emprego alinha o instrumento aos objetivos declarados da própria PEC. A modulação, portanto, não é discricionária, mas vinculada à finalidade social da alteração constitucional.

52. Esse desenho responde diretamente à preocupação legítima quanto aos impactos diferenciados da redução da jornada sobre segmentos empresariais de menor capacidade de adaptação. A PEC não impõe solução uniforme, mas reconhece a diversidade produtiva e delega à legislação complementar a construção de trajetórias adequadas ao porte e à realidade de cada segmento.

53. Sob essa perspectiva, a crítica de "inviabilidade generalizada" para pequenos negócios não encontra respaldo no texto efetivamente aprovado, que expressamente contempla instrumentos de modulação por porte empresarial.

VII. DOS POTENCIAIS EFEITOS POSITIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA PARA AS MULHERES

54. Por outro lado, a análise dos impactos da redução da jornada promovida pela PEC sobre as mulheres merece consideração específica. Entre as críticas formuladas à alteração, encontra-se a possibilidade de que a ampliação do repouso e a reorganização das escalas produzam efeitos adversos sobre a contratação feminina.

55. Não há, contudo, fundamento para presumir que tal circunstância constitua consequência necessária da PEC. Ao contrário, a análise deve considerar uma desigualdade já existente no mercado de trabalho: **as mulheres acumulam, em proporção significativamente superior aos homens, trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.**

54. Os dados do IBGE¹¹ evidenciam essa realidade. Em 2022, as mulheres brasileiras dedicaram, em média, **21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas, contra 11,7 horas dos homens**, diferença próxima ao dobro.

55. Esse dado demonstra que a redução da jornada remunerada pode produzir **efeito particularmente relevante para as trabalhadoras**, justamente porque incide sobre um grupo que, em média, já suporta carga adicional significativa fora do ambiente profissional. A ampliação do tempo disponível pode favorecer descanso, qualificação profissional, convivência familiar e melhor conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais, contribuindo para mitigar os efeitos da denominada “dupla jornada”.

56. Sob essa perspectiva, a afirmação de que a PEC necessariamente prejudicaria a empregabilidade feminina deve ser examinada com cautela. Existe uma hipótese em sentido contrário: **a redução do tempo dedicado ao trabalho remunerado pode diminuir algumas das barreiras que atualmente dificultam a permanência e a progressão das mulheres no mercado de trabalho**, sobretudo daquelas que acumulam responsabilidades de cuidado.

57. Convém lembrar, também, que a preocupação com a adequada fruição do descanso pelas trabalhadoras **não constitui inovação da proposta de alteração constitucional**. O **art. 386 da CLT** estabelece proteção específica para o trabalho feminino aos domingos, determinando que, quando houver labor nesse dia, seja organizada escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical. A norma permanece reconhecida pela jurisprudência trabalhista como medida especial de proteção ao trabalho da mulher, inclusive em razão das particularidades sociais historicamente relacionadas à maior participação feminina nas responsabilidades domésticas e familiares.

58. O próprio Tribunal Superior do Trabalho, ao examinar a constitucionalidade e o alcance dessa proteção, já destacou que a maior frequência do repouso dominical

¹¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2022.

feminino não viola a igualdade entre homens e mulheres, justamente porque a igualdade material admite tratamento diferenciado destinado a enfrentar desigualdades concretamente existentes.

59. A jurisprudência relaciona essa proteção, entre outros fatores, à realidade da **dupla jornada suportada por parcela significativa das mulheres**, que acumulam o trabalho profissional com atividades domésticas e de cuidado. O Supremo Tribunal Federal também já reconheceu o art. 386 da CLT como norma protetiva dos direitos fundamentais sociais das mulheres¹².

60. Há, inclusive, um efeito adicional que merece registro: ao ampliar o descanso para **todos os trabalhadores, independentemente do sexo**, a PEC pode contribuir para que a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares deixe de ser tratada predominantemente como questão feminina. A maior disponibilidade de tempo também para os homens **pode favorecer uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades domésticas e de cuidado**, contribuindo, ainda que indiretamente, para reduzir uma das causas estruturais da sobrecarga feminina.

61. Sob essa perspectiva, a redução da jornada pode ser compreendida não apenas como medida de proteção individual à trabalhadora, mas também como instrumento potencial de **promoção da igualdade material no mercado de trabalho**. Ao reduzir a diferença entre o tempo disponível para o trabalho remunerado e aquele necessário às responsabilidades familiares, a alteração pode favorecer condições mais equilibradas de permanência, qualificação e desenvolvimento profissional das mulheres, sem que isso dependa exclusivamente da criação de regras protetivas aplicáveis apenas ao trabalho feminino.

VIII. DO PRECEDENTE HISTÓRICO DE REDUÇÃO DA JORNADA CONSTITUCIONAL

62. Apesar das razões já apresentadas, deve-se destacar que a experiência brasileira decorrente da promulgação da CF/88 oferece **parâmetro histórico** relevante para a análise da PEC.

63. Nesse contexto, a jornada de **48 horas semanais vigorou como padrão máximo de duração do trabalho no Brasil antes da Constituição Federal de 1988**, em regra mediante **o cumprimento de oito horas diárias durante seis dias da semana, de segunda-feira a sábado, com repouso semanal**. Esse modelo remonta à legislação trabalhista editada a partir da década de 1930 e foi incorporado à sistemática da CLT, cujo

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n. 1.403.904/SC*. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Primeira Turma. Brasília, DF. Reconhece o art. 386 da CLT como norma protetiva dos direitos fundamentais sociais das mulheres, com amparo no art. 7º, XV e XX, da Constituição Federal. No mesmo sentido, quanto à legitimidade constitucional do tratamento diferenciado: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 658.312/SC* (Tema 528 da repercussão geral). Na Justiça do Trabalho, ver BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR-554-39.2017.5.12.0014. SBDI-1.

art. 58 estabelecia o limite normal de **oito horas diárias**, permitindo, em sua aplicação conjunta com o descanso semanal, a jornada de 48 horas distribuída em seis dias.

64. Com a promulgação da Constituição de 1988, o art. 7º, XIII, passou a estabelecer expressamente o limite conjunto de **oito horas diárias e 44 horas semanais**, promovendo redução de quatro horas na duração semanal então admitida.

65. Nesse cenário, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE¹³, a taxa média de desemprego aberto no conjunto das seis principais regiões metropolitanas brasileiras foi de 3,73% em 1987 e 3,85% em 1988, reduzindo-se para 3,35% em 1989, primeiro ano integral posterior à promulgação da Constituição Federal. No primeiro semestre de 1989, a redução foi de aproximadamente 7,1% em comparação com igual período do ano anterior.

66. Embora esses dados não permitam atribuir a queda do desemprego exclusivamente à redução da jornada, demonstram que a diminuição do limite semanal de 48 para 44 horas não foi acompanhada, no período imediatamente subsequente, pelo aumento agregado do desemprego que previsões determinísticas poderiam sugerir.

67. Destaque-se que o estudo¹⁴ elaborado pelos economistas e pesquisadores Gustavo M. Gonzaga, Naércio Aquino Menezes Filho e José Márcio Camargo, a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE), avaliou empiricamente os efeitos da redução da jornada de 48 para 44 horas promovida pela Constituição Federal de 1988.

68. Os resultados indicaram efetiva redução das horas trabalhadas e, no curto prazo, considerados os 12 meses posteriores à alteração constitucional, **não identificaram impacto negativo sobre o emprego, tampouco aumento estatisticamente significativo da probabilidade de desemprego entre os trabalhadores diretamente afetados pela mudança.**

69. A experiência constitui, assim, relevante elemento empírico para afastar previsões determinísticas segundo as quais a redução legal da jornada necessariamente produziria desemprego, informalização ou desorganização do mercado de trabalho. Também demonstra que o sistema trabalhista brasileiro já absorveu anteriormente uma redução constitucional de quatro horas na jornada máxima semanal, sem necessidade de reconstrução dos institutos jurídicos relacionados à duração do trabalho.

70. Há, ainda, uma diferença importante no desenho atual. Enquanto a Constituição de 1988 promoveu diretamente a alteração do limite constitucional, a PEC

¹³ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Ipeadata*: série histórica da taxa de desemprego aberto nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Dados da Pesquisa Mensal de Emprego – PME/IBGE. Brasília: Ipea, [s.d.].

¹⁴ GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. *Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988*. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, 2003. DOI: 10.1590/S0034-71402003000200003.

n.º 221-C/2019 prevê implementação progressiva, com etapa intermediária de 42 horas antes da adoção definitiva das 40 horas semanais.

71. A experiência histórica, portanto, **não permite assegurar a ausência de impactos decorrentes da alteração proposta, mas constitui relevante contraponto a projeções determinísticas de efeitos negativos**, demonstrando que a redução legal da jornada não conduz, necessariamente, ao aumento do desemprego, da informalidade ou à desorganização do mercado de trabalho.

IX. CONCLUSÃO

72. A análise desenvolvida demonstra que a PEC n.º 221-C/2019 produzirá impactos concretos e exigirá adaptação das relações de trabalho, especialmente quanto à organização das escalas, horas extraordinárias e repousos. Tais efeitos, contudo, não permitem concluir pela inviabilidade jurídica da proposta ou pela ocorrência necessária de aumento estrutural da litigiosidade trabalhista. Ao contrário, os principais institutos envolvidos já possuem disciplina consolidada no ordenamento, e a própria PEC contempla mecanismos de transição, compensação e negociação coletiva.

73. Do mesmo modo, embora a manutenção salarial implique aumento do valor da hora de trabalho, **não haverá elevação automática e proporcional das horas extraordinárias ou da folha salarial**, dependendo o impacto efetivo da necessidade de trabalho além dos novos limites e da capacidade de reorganização das jornadas. Quanto ao repouso semanal, a ampliação para dois dias não exige folgas consecutivas nem impede o funcionamento aos finais de semana, preservando-se mecanismos de compensação e adaptação setorial.

74. A avaliação da proposta também deve considerar seus **potenciais efeitos positivos**, especialmente quanto à saúde, redução da fadiga e do adoecimento, satisfação e produtividade dos trabalhadores, além da possibilidade de mitigação da sobrecarga suportada pelas mulheres em razão da dupla jornada. Soma-se a isso a experiência brasileira de redução da jornada de 48 para 44 horas, que constitui importante contraponto empírico a previsões determinísticas de desemprego ou desorganização do mercado de trabalho.

75. Assim, a avaliação legislativa dos impactos da PEC não pode se restringir ao custo da mudança normativa, deve igualmente considerar o custo da manutenção do regime atual. Afastamentos previdenciários, acidentes de trabalho, adoecimento mental, rotatividade e perdas de produtividade associadas à fadiga também representam custos concretos suportados pelas empresas, pela Previdência Social, pelo sistema de saúde e pela sociedade. A comparação relevante, portanto, não se dá entre uma jornada reduzida supostamente onerosa e uma jornada atual gratuita, mas entre dois cenários que produzem custos distintos, com composição e distribuição diferentes.

76. Com isso, conclui-se que as repercussões jurídico-trabalhistas examinadas **não constituem óbices à alteração constitucional proposta**, podendo ser adequadamente equacionadas pelos mecanismos de transição, negociação coletiva, compensação e regulamentação contemplados na própria proposição e no ordenamento trabalhista, razão pela qual a **ANPT** e a **ANAMATRA** posicionam-se **de forma favorável à aprovação da PEC n.º 221-C/2019, nos termos da Redação Final aprovada pela Câmara dos Deputados**.

Brasília/DF, 28 de agosto de 2026.

**ADRIANA AUGUSTA DE MOURA
SOUZA**

Presidente da ANPT

VALTER SOUZA PUGLIESE

Presidente da ANAMATRA

**ANEXO I – QUADRO SINTÉTICO DE DISPOSITIVOS DA PEC N.º 221-C/2019 E
ARGUMENTOS DE RESPOSTA**

Tema	Dispositivo	Conteúdo normativo	Contraponto de resposta
Judicialização	—	—	A norma proposta fixa parâmetro numérico objetivo e autoaplicável — a espécie normativa menos litigiosa que existe. O contencioso atual sobre tempo de trabalho nasce de institutos flexibilizadores ambíguos (art. 611-B, parágrafo único, art. 59-A e banco de horas por acordo individual), não de limites claros. A Justiça do Trabalho dispõe, ademais, de mecanismos consolidados de uniformização.
Limite de jornada	Art. 1º (nova redação do art. 7º, XIII, CF)	Jornada normal não superior a 8h diárias e 40h semanais, facultada compensação de horários e redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.	O inciso XIII sempre foi teto, e não piso: sua redução é disciplina mais favorável, autorizada pelo caput do art. 7º. Dados do eSocial (47,7 milhões de vínculos) mostram que 66,8% do mercado formal já opera em escala 5x2 — para dois terços dos contratos não há alteração fática.
Repouso semanal e fim da escala 6x1	Art. 1º (nova redação do art. 7º, XV, CF)	Repouso semanal remunerado de 2 dias, um deles preferencialmente aos domingos.	A ampliação para dois dias não exige folgas consecutivas nem impede o funcionamento aos fins de semana. A preferência dominical é diretriz, não obrigação absoluta, preservando a organização de escalas em atividades de atendimento ao público.
Atividades de funcionamento contínuo	Art. 1º, § 2º (novo)	Convenção ou acordo coletivo pode, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, fixar regime compensatório que assegure, em média, 2 dias de repouso no mês-calendário, garantido pelo menos 1 dentro do período máximo de uma semana de trabalho.	A compensação na média mensal foi desenhada exatamente para saúde, segurança, transporte e demais atividades ininterruptas. A objeção da inviabilidade operacional desconsidera que a própria Emenda remete a solução à negociação coletiva, cuja primazia é invocada pelas entidades que se opõem à matéria.

Tema	Dispositivo	Conteúdo normativo	Contraponto de resposta
Regimes especiais e categorias com lei própria	Art. 1º, § 3º (novo)	Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado observarão regimes diferenciados, respeitados os limites constitucionais.	A adequação setorial não é promessa: já tramita o PL n.º 1.838/2026, que harmoniza a CLT e nove diplomas especiais aos novos limites. A Emenda abre o espaço normativo e a legislação ordinária o preenche, na divisão de competências própria do modelo constitucional.
Irredutibilidade salarial	Art. 2º	Irredutibilidade salarial nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive quanto aos pisos salariais; aplicação aos contratos em vigor.	Afasta desde logo a tese de que a Emenda autorizaria redução proporcional de salários. O MTE estima o impacto direto sobre a massa geral de rendimentos em 4,7%, classificado como absorvível; mais da metade dos celetistas sequer recebe hora extra e, entre os que recebem, a média é de 3 horas semanais.
Instrumentos coletivos vigentes	Art. 3º	Cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a Emenda perdem efeito somente após 2 meses da publicação — período de acomodação para renegociação coletiva.	É justamente o dispositivo que previne a insegurança jurídica. Sem ele, as cláusulas incompatíveis subsistiriam até o termo de cada instrumento — até dois anos (art. 614, § 3º, da CLT) —, criando regime dual em que trabalhadores da mesma categoria observariam jornadas distintas conforme a data-base.
Efeito cascata sobre jornadas menores	Art. 4º	Ressalva expressa: a entrada em vigor da Emenda não implica redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40h semanais, preservada a aplicação do novo inciso XV do art. 7º da CF.	Fecha, no próprio texto constitucional e sem remessa a lei futura, a hipótese de litígio mais previsível de todas: a pretensão de redução em cascata das jornadas especiais já reduzidas.
Micro e pequenas empresas	Art. 5º	Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego, para mitigar impactos sobre MEI, microempresas e empresas de pequeno porte.	O porte econômico foi expressamente considerado, com mitigação condicionada à preservação do emprego. Estudo do IPEA aponta impacto médio inferior a 1% no custo operacional da maioria dos grandes setores, com aumento inferior a 3% em 11 dos 18 setores analisados.

Tema	Dispositivo	Conteúdo normativo	Contraponto de resposta
Transição e alegada mudança abrupta	Art. 6º	Implementação progressiva: em 2 meses, jornada máxima de 42h semanais; 1 ano após esse prazo, jornada máxima de 40h semanais (transição total de aproximadamente 14 meses).	A Constituição de 1988 reduziu a jornada de 48 para 44 horas com eficácia imediata, sem transição, sem regra sobre instrumentos coletivos e em cenário de recessão e inflação elevada — e Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003) demonstraram que não houve aumento da probabilidade de desemprego. A Emenda é mais cautelosa que seu próprio precedente.
Organização de escalas e autonomia coletiva	Art. 7º	Durante a transição, convenção ou acordo coletivo pode ampliar a duração diária do trabalho para viabilizar a distribuição da jornada semanal, respeitado o direito aos 2 dias de repouso.	A negociação coletiva permanece como via de acomodação das especificidades setoriais, com a tese do Tema 1.046 da repercussão geral integralmente aplicável. A Emenda não contraria a primazia do negociado invocada pelo setor produtivo: incorpora-a.
Trabalhadores de alta remuneração	Art. 8º	Empregados com diploma de nível superior e remuneração $\geq 2,5$ vezes o teto do RGPS ficam fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em CCT/ACT; não se aplica a empregados públicos.	O recorte é objetivo e cumulativo — titulação e patamar remuneratório —, o que reduz margem de controvérsia, e a exclusão pode ser afastada por instrumento coletivo. A ressalva quanto aos empregados públicos preserva o regime de controle da Administração.
Contratos administrativos	Art. 9º	Contratos administrativos vigentes (terceirização, concessões, PPPs) devem ser aditados em até 1 ano para preservar o equilíbrio econômico-financeiro diante do novo regime.	Antecipa e disciplina o reequilíbrio, em vez de remetê-lo ao contencioso. É medida de contenção de litígio com a Administração Pública, e não de criação de passivo.
Custo do trabalho e emprego	—	—	As projeções de colapso reproduzem o padrão das previsões formuladas em 1988, desmentidas pela experiência. A comparação relevante não se dá entre uma jornada reduzida onerosa e uma jornada atual gratuita, mas entre dois cenários de custo: o regime vigente já produz afastamentos

Tema	Dispositivo	Conteúdo normativo	Contraponto de resposta
			previdenciários, acidentes e perdas de produtividade suportados pelas empresas, pela Previdência e pela sociedade.
Saúde do trabalhador	—	—	As NR-1 e NR-17 já reconhecem o excesso de jornada e a insuficiência do repouso como fatores de risco ocupacional. Os afastamentos por burnout superiores a 15 dias passaram de 1.760, em 2023, para 6.985, em 2025, e os decorrentes do conjunto dos transtornos mentais, de 219.850 para 393.670 benefícios. A OIT estima o custo dos acidentes e adoecimentos laborais em 5,8% do PIB.
Efeitos de gênero	—	—	Em 2022, as mulheres dedicaram em média 21,3 horas semanais a afazeres domésticos e cuidados, contra 11,7 horas dos homens. Por incidir sobre todos os trabalhadores, a ampliação do tempo disponível — inclusive do homem — tende a favorecer distribuição mais equilibrada dessas responsabilidades, mitigando causa estrutural da sobrecarga feminina.

Fonte: elaboração própria, com base na Redação Final da PEC n.º 221-C, de 2019, aprovada pela Câmara dos Deputados em 27 de maio de 2026.

ANPT

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES E DAS PROCURADORAS DO TRABALHO

A ANAMATRA
Associação Nacional das Magistradas e
dos Magistrados da Justiça do Trabalho

