

Ana Paula Oriola De Raeffray^[1]Franco Mauro Russo Brugioni^[2]

A aprovação, em dois turnos, pela Câmara dos Deputados, da Proposta de Emenda Constitucional 221/2019 que reduz a jornada semanal de trabalho para 40 horas, assegura dois dias de repouso semanal remunerado e proíbe redução salarial inaugura uma das mais profundas mudanças constitucionais nas relações de trabalho desde a Constituição de 1988. A proposta, agora encaminhada ao Senado Federal, altera diretamente o art. 7º da Constituição e redefine a lógica jurídica da duração do trabalho no Brasil.

O debate social que impulsionou a PEC é legítimo. A discussão sobre equilíbrio entre trabalho e vida privada tornou-se central nas economias contemporâneas. Contudo, do ponto de vista técnico, jurídico e empresarial, o texto aprovado apresenta fragilidades relevantes que podem produzir insegurança jurídica, aumento da litigiosidade e impactos econômicos significativos em diversos setores produtivos.

O principal problema da proposta não está propriamente na redução da jornada semanal, mas na forma como ela foi constitucionalizada. A PEC estabelece um modelo uniforme para atividades econômicas extremamente distintas, impondo constitucionalmente dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos.

Essa uniformização ignora a complexidade operacional de setores que dependem de escalas contínuas ou funcionamento ininterrupto, como saúde, comércio, hotelaria, segurança, logística, transporte, agronegócio, indústria contínua e serviços que operam 24 horas por dia, sete dias por semana. Embora o texto admita compensação por negociação coletiva, isso ocorre apenas “na média”, preservando obrigatoriamente ao menos um repouso semanal dentro da própria semana, o que limita significativamente a flexibilidade operacional.

A dificuldade técnica se agrava porque o próprio texto afirma permitir regimes diferenciados por lei, mas condiciona essa flexibilização aos limites constitucionais fixados nos novos incisos do art. 7º, em especial as oito horas de jornada, quarenta horas semanais e dois descansos semanais remunerados. Na prática, o texto promete flexibilidade sem efetivamente permitir exceções capazes de atender setores cuja dinâmica produtiva exige escalas e regimes especiais permanentes.

Outro ponto sensível diz respeito à tensão entre a PEC e a autonomia coletiva reconhecida pela própria Constituição Federal. O art. 7º, XXVI, assegura validade às convenções e aos acordos coletivos de trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1046 da repercussão geral, consolidou entendimento segundo o qual normas coletivas podem limitar ou flexibilizar direitos trabalhistas, desde que preservados direitos absolutamente indisponíveis.

Embora a PEC mencione a negociação coletiva como instrumento de adaptação, o efeito concreto do texto é justamente o oposto: a redução do espaço real de negociação entre sindicatos e empresas. Ao constitucionalizar parâmetros rígidos de jornada e descanso, a proposta limita a capacidade de construção de soluções setoriais compatíveis com diferentes realidades econômicas e operacionais.

A situação se torna ainda mais delicada porque a PEC determina a perda de eficácia, em apenas 60 dias, de cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com o novo regime constitucional. Esse dispositivo provavelmente será um dos principais focos de questionamento judicial.

A invalidação abrupta de instrumentos coletivos vigentes rompe a lógica de concessões recíprocas que caracteriza a negociação sindical e compromete a estabilidade das pactuações já celebradas. Normas coletivas possuem prazo determinado, impactos financeiros previamente calculados e servem de base para planejamento empresarial e organização da força de trabalho. Alterá-las compulsoriamente em prazo tão reduzido cria forte insegurança jurídica e afronta princípios constitucionais ligados à proporcionalidade, à proteção da confiança legítima, ato jurídico perfeito e à própria valorização da negociação coletiva reconhecida pelo STF.

Do ponto de vista econômico, o aspecto mais sensível da PEC está na aplicação imediata das novas regras aos contratos vigentes sem redução salarial. A diminuição da jornada, mantidos os salários nominais, pisos convencionais e estruturas remuneratórias, produz aumento automático do custo da hora trabalhada.

O impacto alcança contratos administrativos, terceirizações, contratos privados de longo prazo, planos de cargos e salários, estruturas de remuneração variável e normas coletivas já em execução. Apesar disso, o texto não cria mecanismos constitucionais claros de reequilíbrio econômico-financeiro para empresas afetadas pela mudança.

E esse ponto abre espaço para discussão constitucional relevante envolvendo segurança jurídica, livre iniciativa e proteção da confiança. Ainda que o poder constituinte derivado tenha ampla liberdade de conformação, o Supremo Tribunal Federal já reconheceu que reformas constitucionais também estão submetidas a limites materiais implícitos, especialmente quando atingem estabilidade institucional, proporcionalidade e proteção das relações jurídicas consolidadas.

A redação referente às jornadas já inferiores a 40 horas também pode gerar controvérsias interpretativas. Embora o texto preserve jornadas menores já existentes, ele simultaneamente submete essas categorias às novas regras constitucionais de repouso semanal. Isso pode abrir discussões sobre escalas especiais, jornadas parciais, regimes 12x36, banco de horas, turnos diferenciados e categorias historicamente submetidas a modelos específicos de compensação.

Também chama atenção a curta transição prevista pela proposta. O texto estabelece redução para 42 horas semanais em 60 dias e implementação definitiva das 40 horas em apenas 12 meses, e, nesse caso, se houver ajuste em negociação coletiva.

Para setores empresariais complexos, esse prazo é insuficiente para reorganizar escalas, renegociar contratos coletivos, adaptar sistemas de ponto, recalcular custos operacionais, promover contratações adicionais e reestruturar modelos de funcionamento contínuo.

A experiência internacional demonstra que reformas profundas de jornada normalmente são implementadas de forma gradual, acompanhadas de incentivos econômicos, diferenciação setorial e mecanismos robustos de transição regulatória. A PEC brasileira, contudo, impõe mudança estrutural ampla em prazo extremamente reduzido para a dimensão e heterogeneidade da economia nacional.

A discussão agora ingressa no Senado Federal. E será justamente nessa etapa que o país terá a oportunidade de aperfeiçoar tecnicamente o texto, evitando que uma proposta concebida para ampliar proteção social produza, paradoxalmente, insegurança jurídica, desorganização econômica e litigiosidade em larga escala.

[1] Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/ SP. Professora dos cursos de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Membro e Diretora Vice-Presidente da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social. Vice-Presidente da Comissão Especial de Previdência Complementar da Ordem dos Advogados do Brasil– Seção de São Paulo. Diretora Vice-Presidente do Instituto Brasileiro de Previdência Complementar e Saúde Suplementar – IPCOM. Sócia do escritório Raeffray Brugioni Advogados. (e.mail: Este endereço de e-mail está sendo protegido de spambots. Você precisa habilitar o JavaScript para visualizá-lo.).

[2] Advogado. MBA em Gestão e Business Law pela Fundação Getúlio Vargas. MBA em IA pela Exame Saint Paul School. Especialista em Relações de Trabalho. Membro do Conselho Deliberativo do IPCOM – Instituto Brasileiro de Previdência Complementar e Saúde Suplementar. Vice – Presidente da Terceira Turma do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SP. Sócio do escritório Raeffray Brugioni Advogados. (e.mail: Este endereço de e-mail está sendo protegido de spambots. Você precisa habilitar o JavaScript para visualizá-lo.)

(28.05.2026)