



GUEDES PINTO
ADVOGADOS

PARECER

Assunto: Fim da escala 6x1 (PEC 221/2019).

I. ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E ECONÔMICOS DECORRENTES DA APROVAÇÃO DA PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221/2019. REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO, AMPLIAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E REPERCUSSÕES SOBRE AS ESCALAS ESPECIAIS, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

1. A respeito da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, aprovada pelo Congresso Nacional, que promove substanciais alterações na duração do trabalho no Brasil, com destaque para a redução progressiva da jornada semanal para 40 horas, a instituição de dois repousos semanais remunerados, a preservação dos salários e os impactos sobre regimes especiais de trabalho, notadamente a jornada 12x36, vem esta consultoria jurídica manifestar-se nos termos que seguem.

2. A alteração constitucional estabelece novo paradigma para a organização do trabalho, modificando o art. 7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal, assegurando aos trabalhadores jornada normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, bem como dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos.



3. A emenda constitucional assegura, ainda, que a redução da jornada e a ampliação dos repousos semanais não poderão implicar qualquer redução salarial, nominal, proporcional ou de outra espécie, garantia que alcança expressamente os pisos salariais das categorias profissionais.

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

4. Trata-se de alteração estrutural do modelo de organização do trabalho historicamente consolidado no ordenamento jurídico brasileiro, baseado, como regra geral, na jornada de 44 horas semanais e em um repouso semanal remunerado, com repercussões especialmente relevantes para os setores econômicos intensivos em mão de obra e que dependem da continuidade da prestação dos serviços.

5. A redução da jornada semanal de 44 para 40 horas, sem correspondente diminuição salarial, representa, além da diminuição do tempo normal de trabalho disponibilizado por empregado, a elevação do custo salarial por hora efetivamente trabalhada, considerada a manutenção da remuneração mensal e desconsiderados outros fatores de composição dos custos.

6. A instituição de dois repousos semanais remunerados, por sua vez, amplia os desafios operacionais das empresas que desenvolvem atividades contínuas, especialmente aquelas que prestam serviços terceirizados e cuja estrutura de custos está diretamente vinculada à quantidade de trabalhadores necessária à cobertura dos postos de trabalho.

7. Nesse contexto, os setores de segurança privada, asseio e conservação e demais atividades de prestação continuada de serviços serão particularmente impactados, uma vez que a redução da jornada individual não implica diminuição proporcional das necessidades dos tomadores, exigindo a reorganização das escalas e,



em determinadas situações, a contratação de empregados adicionais para assegurar a manutenção da cobertura contratualmente estabelecida.

II. DA IMPLEMENTAÇÃO PROGRESSIVA DA REDUÇÃO DA JORNADA E DA AMPLIAÇÃO DOS REPOUSOS SEMANAIS

8. A alteração constitucional contempla regras de transição para implementação da nova jornada, estabelecendo prazos distintos para a redução da duração semanal do trabalho e para a ampliação do repouso semanal remunerado.

9. Nos termos do art. 6º da emenda constitucional, a redução da jornada ocorrerá progressivamente, observados os seguintes marcos:

a) decorridos dois meses da publicação, a duração normal do trabalho não poderá exceder 42 horas semanais;

b) transcorrido um ano após esse primeiro marco, a duração normal do trabalho não poderá exceder 40 horas semanais.

10. Quanto ao repouso semanal remunerado, a alteração constitucional estabelece sua ampliação para dois dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, com início de vigência após dois meses da publicação da emenda.

11. Assim, embora tenha sido estabelecido período de transição para a redução da jornada semanal, **a ampliação do repouso semanal remunerado será exigível já no primeiro marco temporal, circunstância que poderá antecipar a necessidade de reorganização das escalas e de recomposição dos quadros de empregados.**

12. É importante observar que o período de transição não autoriza a manutenção irrestrita das condições anteriormente praticadas. Decorridos dois meses da publicação, as empresas deverão observar simultaneamente o limite de 42 horas semanais e o novo regime de repousos, ressalvadas as hipóteses de



compensação expressamente admitidas pela própria emenda constitucional.

13. A norma estabelece, ainda, que as jornadas anteriormente fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais não sofrerão redução proporcional automática, preservando-se, contudo, o direito aos dois repouso semanais remunerados.

14. Desse modo, empresas que já adotam jornadas de 40 horas semanais não estarão obrigadas, exclusivamente em razão da emenda, a reduzi-las novamente, mas deverão examinar a compatibilidade das respectivas escalas com a nova disciplina constitucional dos repouso.

15. Embora o período de transição represente avanço em relação à proposta legislativa inicialmente examinada, sua duração permanece relativamente curta diante da complexidade das adaptações operacionais exigidas, sobretudo para empresas que mantêm contratos de prestação de serviços com cobertura ininterrupta, múltiplos postos de trabalho e estruturas de custos previamente definidas.

III. DOS IMPACTOS SOBRE OS PISOS SALARIAIS, AS JORNADAS REDUZIDAS E OS DIVISORES DE CÁLCULO

16. Outro aspecto de especial relevância, cujos efeitos econômicos poderão ser particularmente expressivos para as empresas prestadoras de serviços, diz respeito à repercussão da redução da jornada normal de trabalho sobre os pisos salariais das categorias profissionais e, conseqüentemente, sobre a remuneração dos empregados contratados para cumprimento de jornadas inferiores à jornada integral.

17. Atualmente, os pisos salariais previstos nas convenções coletivas de trabalho são, em regra, estabelecidos considerando a jornada normal de 44 horas semanais, correspondente ao divisor mensal de 220 horas.

18. A redução da jornada normal para 42 horas semanais, sem diminuição do



piso salarial, implica a alteração da relação entre o valor do salário normativo e a quantidade de horas por ele remuneradas. Posteriormente, com a implementação definitiva da jornada de 40 horas semanais, essa relação sofrerá nova modificação.

19. Assim, o piso salarial que atualmente remunera uma jornada normal de 220 horas mensais passará a remunerar, na primeira etapa de implementação, uma jornada correspondente ao divisor 210 e, na etapa definitiva, ao divisor 200, considerados os critérios ordinários de conversão da jornada semanal em divisor mensal.

20. Essa alteração não produzirá efeitos apenas sobre os empregados contratados para cumprimento da jornada integral, mas também sobre aqueles que percebem remuneração proporcional à jornada reduzida, especialmente quando o salário contratual é calculado mediante a divisão do piso normativo pelo divisor correspondente à jornada integral e sua multiplicação pelo número de horas contratadas.

21. A título exemplificativo, considerando-se um piso salarial hipotético de R\$ 2.000,00 e um empregado contratado para jornada correspondente a 200 horas mensais, a remuneração proporcional atualmente seria calculada da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 2.000,00 \div 220 \times 200 = \text{R\$ } 1.818,18.$$

22. Com a implementação da jornada máxima de 42 horas semanais, mantido integralmente o piso salarial de R\$ 2.000,00, o cálculo proporcional passaria a observar o divisor 210, resultando em:

$$\text{R\$ } 2.000,00 \div 210 \times 200 = \text{R\$ } 1.904,76.$$

23. Posteriormente, com a redução definitiva da jornada semanal para 40 horas, correspondente ao divisor 200, a remuneração proporcional passaria a corresponder ao próprio piso integral:

$$\text{R\$ } 2.000,00 \div 200 \times 200 = \text{R\$ } 2.000,00.$$

24. Verifica-se, portanto, que, nesse exemplo, a manutenção da jornada



contratada de 200 horas mensais implicaria elevação salarial de aproximadamente 4,76% na primeira etapa e de 10% ao final da transição, tomando-se como referência a remuneração proporcional originalmente calculada pelo divisor 220.

25. Esse impacto merece especial atenção porque não decorre da necessidade de contratação de novos empregados ou da ampliação do número de postos de trabalho, mas da própria alteração da base de cálculo utilizada para determinação dos salários proporcionais.

26. Trata-se, portanto, de custo adicional que poderá atingir empregados cujas jornadas já se encontram abaixo dos novos limites constitucionais e que, por essa razão, não necessariamente terão sua carga horária reduzida.

27. Importante observar que a emenda constitucional, em seu art. 4º, estabelece expressamente que a entrada em vigor das novas regras não implicará redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais.

28. Essa disposição, contudo, não resolve expressamente a questão da remuneração proporcional, uma vez que a preservação da jornada contratada não se confunde com a definição do salário-hora correspondente ao piso normativo integral.

29. Sob a perspectiva jurídica, há fundamento consistente para sustentar que, sendo o salário proporcional calculado com base no piso normativo da categoria, a alteração da jornada integral de referência deverá repercutir sobre o respectivo cálculo, sob pena de manutenção de valores proporcionais estabelecidos a partir de parâmetro que deixou de corresponder à duração normal do trabalho.

30. Por outro lado, é necessário reconhecer que a emenda constitucional não determina expressamente a recomposição automática de todos os salários proporcionais anteriormente pactuados. Poderá surgir controvérsia quanto aos empregados que recebem salário mensal contratualmente fixado, especialmente quando não houver vinculação expressa ao piso proporcional ou quando a remuneração já superar o novo



mínimo proporcional.

31. A questão assume contornos ainda mais relevantes diante das convenções coletivas de trabalho vigentes no Estado de Santa Catarina.

32. Na CCT 2026 do setor de asseio e conservação, registrada no MTE sob nº SC000124/2026, a cláusula terceira estabelece expressamente, em seu parágrafo quarto, que as remunerações básicas normativas, ressalvadas determinadas funções, correspondem à jornada de oito horas diárias e 220 horas mensais.

33. O parágrafo sexto da mesma cláusula disciplina especificamente a remuneração dos empregados contratados para jornadas inferiores a oito horas diárias, determinando a utilização do piso normativo dividido por 220 e multiplicado por 180, para jornadas de seis horas, ou por 120, para jornadas de quatro horas.

34. Trata-se de previsão normativa diretamente atingida pela redução da jornada semanal, uma vez que o divisor 220, expressamente utilizado para a apuração dos salários proporcionais, deixará de corresponder ao novo limite geral de duração normal do trabalho.

35. A situação é especialmente sensível porque a manutenção literal desse divisor poderá resultar no pagamento de salários proporcionais inferiores aos valores que seriam apurados mediante a utilização dos novos parâmetros constitucionais.

36. A título exemplificativo, tomando-se como referência o piso básico de R\$ 1.752,85 previsto na CCT do asseio e conservação, a remuneração proporcional correspondente a 180 horas mensais, atualmente calculada mediante divisor 220, equivale a aproximadamente R\$ 1.434,15.

37. Com a adoção do divisor 210, o mesmo cálculo resultaria em R\$ 1.502,44 e, posteriormente, com o divisor 200, em R\$ 1.577,57.

38. Também merece atenção o fato de que a cláusula terceira, parágrafo sétimo, determina que a remuneração seja calculada com base na jornada de segunda-



feira a sábado, independentemente da jornada efetivamente laborada. Essa disposição deverá ser reavaliada diante da instituição de dois repousos semanais remunerados e da nova duração normal do trabalho.

39. Na CCT 2026/2027 da segurança privada, registrada no MTE sob nº SC000202/2026, a cláusula terceira estabelece o piso salarial de R\$ 2.091,63 para os vigilantes, cuja preservação nominal deverá ser assegurada durante a implementação da redução da jornada.

40. Embora a norma coletiva da segurança privada não reproduza, nos mesmos termos, a sistemática geral de proporcionalidade prevista na CCT do asseio, a alteração constitucional igualmente exigirá avaliação dos critérios remuneratórios aplicados aos empregados contratados para jornadas reduzidas e aos vigilantes remunerados por hora, observadas as disposições específicas da categoria.

41. Há, ainda, repercussões sobre os adicionais e demais parcelas calculadas com base no salário-hora, inclusive horas extraordinárias e adicional noturno, uma vez que a alteração dos divisores poderá elevar o valor unitário dessas parcelas, ressalvadas as peculiaridades dos regimes especiais e eventuais controvérsias interpretativas.

42. Desse modo, recomenda-se especial atenção à revisão das cláusulas normativas e dos critérios de cálculo utilizados pelas empresas, pois a redução da jornada semanal poderá provocar aumento dos custos salariais mesmo em situações nas quais não haja alteração da jornada efetivamente cumprida pelo empregado.

IV. DOS IMPACTOS SOBRE A JORNADA 12x36

43. Um dos pontos de maior sensibilidade jurídica e operacional reside nas repercussões da alteração constitucional sobre a jornada especial de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, amplamente utilizada nos setores de segurança privada e em outras atividades que demandam prestação contínua



de serviços.

44. Diferentemente do Projeto de Lei nº 1.838/2026, que propunha alteração expressa do art. 59-A da CLT para condicionar a validade da jornada 12x36 à observância da média mensal de quarenta horas semanais e à negociação coletiva, a emenda constitucional não modifica diretamente esse dispositivo celetista.

45. A ausência de alteração expressa, contudo, não significa que a jornada 12x36 permaneça integralmente imune aos novos limites constitucionais.

46. Isso porque o regime tradicional de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso resulta, em regra, na alternância de semanas de 36 e 48 horas trabalhadas, produzindo média semanal de 42 horas, superior ao limite definitivo de 40 horas estabelecido pela nova redação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

47. A própria jurisprudência trabalhista reconhece essa característica da escala, conforme demonstram os precedentes a seguir:

JORNADA 12 X 36. DIVISOR 210. Na jornada de trabalho especial 12 X 36, há jornadas semanais alternadas de 36 ou 48 horas, perfazendo uma média semanal de 42 horas e diária de 07 horas de trabalho. E, aplicando-se o disposto no art. 64 da CLT, obtém-se o divisor 210. (TRT-3, RO 0011083-50.2019.5.03.0030, Rel. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, Sexta Turma, julgamento em 10/05/2021).¹

ESCALA 12X36. DIVISOR 220. DAS HORAS EXTRAS. Embora o regime 12x36 resulte em uma média de 42 horas semanais, a jurisprudência examinada aplica o divisor 220 para o cálculo das horas extras. (TRT-9, ROT 0001740-23.2024.5.09.0245, Rel. Eduardo Milléo Baracat, Terceira Turma, julgamento em 24/09/2025).²

48. Os precedentes acima demonstram o reconhecimento jurisprudencial de que a jornada 12x36 tradicional corresponde, em média, a 42 horas semanais, embora exista divergência quanto ao divisor aplicável ao cálculo do salário-hora.

49. A emenda constitucional, entretanto, introduz disposição relevante no § 2º

¹ <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1206507808>

² <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/5018305027>



do art. 7º da Constituição Federal, autorizando expressamente que convenções e acordos coletivos de trabalho estabeleçam, inclusive para trabalhadores submetidos a regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora, sistemas compensatórios que assegurem, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

50. Essa disposição representa importante mecanismo de flexibilização da distribuição dos repouso semanais, especialmente para atividades que não comportam interrupção da prestação dos serviços.

51. Não se pode, contudo, confundir a autorização constitucional para compensação dos repouso com autorização irrestrita para superação do limite de duração normal do trabalho. São matérias juridicamente distintas, submetidas a requisitos próprios.

52. Assim, embora a negociação coletiva possa disciplinar a distribuição dos repouso, a manutenção da jornada 12x36 em seus moldes tradicionais, após a implementação definitiva do limite de 40 horas semanais, suscitará relevante controvérsia jurídica.

53. De um lado, poderá ser sustentado que o art. 59-A da CLT, não expressamente revogado, permanece disciplinando regime especial de trabalho cuja compensação de jornadas decorre de autorização legislativa específica.

54. De outro, poderá prevalecer o entendimento de que a superveniência de limite constitucional mais restritivo impõe a adequação de todos os regimes de duração normal do trabalho, inclusive os especiais, sobretudo diante da redação do art. 7º, § 3º, que condiciona os regimes diferenciados aos limites constitucionais estabelecidos.

55. Nesse cenário, identificam-se duas consequências jurídicas possíveis para a manutenção da jornada 12x36 sem as adaptações necessárias:



a) o reconhecimento do direito ao pagamento de horas extraordinárias decorrentes da superação do limite semanal constitucional, preservando-se, quanto ao restante, a validade do regime compensatório;

b) o reconhecimento da incompatibilidade do regime efetivamente praticado com os novos parâmetros constitucionais, com possível descaracterização da compensação e condenação ao pagamento das parcelas decorrentes, conforme as circunstâncias do caso concreto.

56. A segunda interpretação representa risco mais expressivo para os empregadores, especialmente diante da possibilidade de condenações envolvendo horas extras, adicionais e reflexos, além de controvérsias relativas à validade das disposições coletivas que disciplinam a escala.

57. No âmbito das convenções coletivas catarinenses examinadas, essa questão merece especial destaque.

58. A cláusula trigésima segunda da CCT do asseio e conservação e a cláusula quadragésima da CCT da segurança privada autorizam expressamente a adoção das jornadas 12x36 e 6x12, estabelecendo regras específicas para sua remuneração e compensação.

59. Ambas as normas coletivas preveem, ainda, a aplicação do divisor mensal 220 para esses regimes especiais e afastam o pagamento de horas extraordinárias em razão da compensação das horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal.

60. Essas disposições deverão ser necessariamente reexaminadas à luz dos novos limites constitucionais, especialmente após a implementação definitiva da jornada de 40 horas semanais.

61. A CCT da segurança privada contém, ainda, autorização para realização de até cinco dobras mensais, mediante acordo entre empregado e empregador, disposição



que também deverá ser avaliada quanto à sua compatibilidade com os novos parâmetros de duração do trabalho e repouso semanal.

62. Por essa razão, não se recomenda presumir que a manutenção formal do art. 59-A da CLT ou das disposições convencionais atualmente vigentes seja suficiente para assegurar a continuidade irrestrita da jornada 12x36 tradicional após o encerramento do período de transição.

63. Também não se mostra juridicamente adequado concluir, de maneira automática, que a jornada 12x36 tenha sido extinta pela emenda constitucional. O que se verifica é a necessidade de compatibilização do regime especial com os novos parâmetros constitucionais, matéria que demandará interpretação jurisprudencial e, preferencialmente, regulamentação legislativa específica.

64. Até que sejam definidos parâmetros jurídicos mais seguros, a adoção de escalas que assegurem o cumprimento da jornada máxima e a observância dos repouso constitucionais constitui a alternativa de menor exposição a passivos trabalhistas.

V. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS VIGENTES

65. Outro aspecto de significativa repercussão diz respeito à autonomia coletiva e à eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho atualmente vigentes, especialmente aqueles que disciplinam jornadas superiores aos novos limites constitucionais.

66. A emenda constitucional preserva a possibilidade de negociação coletiva quanto à compensação de horários e à redução da jornada, além de estabelecer autorização específica para a compensação dos repouso semanais remunerados.

67. Não obstante, essa autorização não permite concluir que as entidades sindicais possam negociar livremente a manutenção de jornadas normais superiores aos



limites constitucionais, uma vez que a autonomia coletiva permanece subordinada às restrições expressamente estabelecidas pela Constituição Federal.

68. A questão assume especial relevância diante do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da repercussão geral, que reconhece a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

69. A elevação do limite de proteção constitucional referente à duração do trabalho tende a restringir o espaço de negociação para manutenção de jornadas superiores, sem prejuízo da possibilidade de pactuação de regimes compensatórios expressamente autorizados pela própria Constituição.

70. **A emenda constitucional estabelece, ainda, em seu art. 3º, que, decorridos dois meses da publicação, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as novas disposições constitucionais.**

71. Trata-se de previsão de grande impacto para a segurança jurídica das relações coletivas, uma vez que determina a perda de eficácia das cláusulas incompatíveis, independentemente do término da vigência dos instrumentos normativos.

72. Desse modo, **as convenções coletivas de trabalho que disciplinam jornadas de 44 horas semanais deverão ser adequadas aos novos limites, observada a implementação progressiva prevista na emenda constitucional.**

73. O mesmo cuidado deverá ser adotado em relação às cláusulas que regulamentam escalas especiais, bancos de horas, compensação de jornadas, divisores salariais e repouso semanais, sendo necessária a análise individualizada de sua compatibilidade com o novo texto constitucional.

74. Importante destacar, contudo, que a perda de eficácia prevista na emenda constitucional alcança as disposições incompatíveis, não autorizando concluir pela



invalidade integral das convenções e acordos coletivos de trabalho.

75. Recomenda-se, portanto, que as entidades sindicais patronais promovam a revisão das cláusulas pertinentes e, quando necessário, negociem instrumentos aditivos destinados a disciplinar a transição, os regimes compensatórios, os critérios remuneratórios e as condições de implementação das novas regras.

VI. DOS IMPACTOS ECONÔMICOS E DA RECOMPOSIÇÃO DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

76. A redução da jornada semanal e a ampliação dos repousos remunerados produzirão repercussões econômicas relevantes para as empresas prestadoras de serviços, especialmente aquelas cuja remuneração contratual está vinculada à manutenção de postos de trabalho com cobertura diária ou ininterrupta.

77. Nessas atividades, a redução da disponibilidade individual de horas de trabalho não corresponde à redução da demanda contratada, de modo que a preservação da cobertura dos postos poderá exigir a contratação de novos empregados, a reorganização de escalas e a ampliação dos custos administrativos e operacionais.

78. Além dos salários, a recomposição dos quadros de pessoal poderá repercutir sobre encargos sociais, benefícios previstos em instrumentos coletivos, uniformes, equipamentos, treinamentos obrigatórios e demais despesas relacionadas à contratação e manutenção dos empregados.

79. A esses impactos somam-se aqueles decorrentes da elevação do valor do salário-hora, da eventual recomposição dos salários proporcionais à jornada reduzida e das repercussões sobre adicionais e demais parcelas remuneratórias, conforme anteriormente examinado.

80. O impacto econômico, portanto, não poderá ser adequadamente mensurado apenas pela redução percentual da jornada semanal, sendo necessária



avaliação específica da quantidade de horas contratadas, da estrutura de cobertura dos postos, dos critérios de remuneração proporcional e das possibilidades de reorganização operacional.

81. Particularmente nos contratos privados de prestação continuada de serviços, a alteração constitucional poderá provocar desequilíbrio econômico-financeiro relevante, sobretudo quando os preços tenham sido estabelecidos com base na jornada de 44 horas semanais ou em escalas especiais atualmente praticadas.

82. Embora a alteração legislativa superveniente possa fundamentar pedidos de revisão contratual, não há previsão constitucional de recomposição automática e generalizada dos contratos privados.

83. Nesses casos, a possibilidade de revisão dependerá da disciplina contratual aplicável e da demonstração concreta dos impactos econômicos, podendo ser examinada, conforme as circunstâncias, à luz dos arts. 317 e 478 a 480 do Código Civil, sem prejuízo de outros fundamentos pertinentes.

84. Situação distinta foi expressamente contemplada em relação aos contratos celebrados pela Administração Pública.

85. O art. 9º da emenda constitucional estabelece que, nos contratos administrativos vigentes na data de sua publicação e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração normal do trabalho serão aplicadas após aditamento contratual destinado à manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de um ano.

86. Nos contratos aditados no prazo de até 2 meses da publicação da PEC, a redução de jornada segue a regra de transição preconizada no art. 6º.

87. A previsão alcança contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.



88. Nos termos do § 2º do referido dispositivo, os empregados alocados nesses contratos passarão a ser abrangidos pelas disposições relativas à redução da duração normal do trabalho na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo máximo de um ano, assegurada a irredutibilidade salarial.

89. A regra representa importante mecanismo de proteção ao equilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos, reconhecendo expressamente que a alteração constitucional poderá produzir impactos que não devem ser integralmente suportados pelas empresas contratadas.

90. Não obstante, a previsão não elimina os riscos econômicos decorrentes da transição. Isso porque o efetivo reequilíbrio dependerá da formalização dos respectivos aditamentos e da adequada demonstração dos custos adicionais decorrentes da nova organização do trabalho.

91. Além disso, o prazo máximo de um ano para formalização dos aditamentos não poderá ser interpretado como autorização para a Administração Pública postergar indefinidamente a recomposição contratual, uma vez que a própria emenda estabelece marco temporal para a incidência das novas disposições sobre os empregados alocados na execução desses contratos.

92. Cumpre observar, ainda, que o dispositivo estabelece disciplina específica para a redução da duração normal do trabalho, não solucionando de forma inteiramente expressa todas as repercussões econômicas decorrentes da ampliação dos repousos semanais remunerados.

93. Consequentemente, poderão surgir controvérsias sobre a extensão dos custos passíveis de recomposição e sobre o momento de sua exigibilidade, especialmente nos contratos cuja execução dependa da reorganização das escalas antes da implementação definitiva da jornada de 40 horas.

94. Nesse cenário, recomenda-se às empresas prestadoras de serviços que promovam levantamento detalhado dos impactos da alteração constitucional sobre cada



contrato, individualizando os custos decorrentes da redução da jornada, da ampliação dos repousos, da recomposição dos salários proporcionais e da eventual necessidade de contratação de novos empregados.

95. Há, ainda, elevado risco jurídico e impacto operacional a serem considerados. É cediço que os empregados de empresas de facilities frequentemente são movimentados entre diferentes postos de trabalho, seja em decorrência de alterações contratuais, substituições temporárias, cobertura de ausências ou necessidades operacionais dos tomadores.

96. Essa realidade torna especialmente problemática a coexistência de regimes de jornada distintos durante o período de transição, sobretudo diante da disciplina diferenciada estabelecida para os contratos administrativos.

97. A título exemplificativo, considere-se um empregado que atua em posto privado submetido à jornada de 40 horas semanais e que, por necessidade operacional, seja designado para cobrir temporariamente posto vinculado a contrato da Administração Pública cuja redução de jornada ainda não tenha sido implementada, permanecendo sujeito à jornada de 44 horas semanais.

98. Nessa hipótese, surgirá controvérsia sobre a possibilidade de ampliação temporária da jornada do empregado, os limites constitucionais aplicáveis e a eventual exigibilidade de horas extraordinárias.

99. A situação inversa também apresenta dificuldades. Um empregado habitualmente alocado em contrato administrativo ainda submetido ao regime de transição poderá ser designado para substituir trabalhador de posto privado cuja jornada já esteja adequada aos novos limites constitucionais.

100. Nessas circunstâncias, a aplicação de parâmetros distintos de duração do trabalho a empregados da mesma empresa, em razão exclusivamente do contrato ao qual estejam vinculados, poderá gerar controvérsias sobre a extensão dos direitos individuais, a alteração das condições contratuais e a validade da movimentação entre



postos.

101. A emenda constitucional não disciplina expressamente essas situações, tampouco estabelece critérios específicos para empregados que prestem serviços sucessiva ou simultaneamente em contratos sujeitos a cronogramas distintos de implementação.

102. Não há, portanto, garantia de que a interpretação judicial venha a admitir a aplicação automática do regime de jornada mais amplo ao empregado temporariamente deslocado para contrato administrativo ainda não adaptado.

103. Trata-se de aspecto especialmente sensível para os setores de asseio e conservação e segurança privada, nos quais a mobilidade dos empregados entre postos constitui prática operacional recorrente e necessária à continuidade dos serviços.

VII. DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS E DAS DEMAIS REPERCUSSÕES JURÍDICAS

104. A emenda constitucional contempla, ainda, disposições específicas que merecem atenção, especialmente quanto aos empregados com remuneração mais elevada, às microempresas e empresas de pequeno porte e à regulamentação futura de regimes diferenciados de trabalho.

105. O art. 8º estabelece tratamento específico aos empregados portadores de diploma de nível superior que percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

106. Para esses empregados, a emenda prevê a não aplicação das regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, ressalvadas as hipóteses de liberalidade do empregador ou previsão em instrumento coletivo, preservadas as disposições constitucionais referentes aos repousos semanais remunerados.



107. Trata-se de inovação relevante em relação ao regime atualmente estabelecido pela CLT, uma vez que a legislação vigente não exclui genericamente do controle de jornada os empregados com diploma de nível superior e remuneração elevada, exigindo, para tanto, o enquadramento em uma das hipóteses legais específicas.

108. A nova disposição poderá produzir reflexos significativos sobre o enquadramento de empregados que preencham os requisitos constitucionais, inclusive quanto à exigibilidade de horas extras e à possibilidade de negociação individual de determinadas condições de trabalho.

109. Sua aplicação, contudo, deverá observar os requisitos expressamente estabelecidos e não poderá ser estendida indistintamente a todos os empregados que exerçam cargos de confiança, funções técnicas ou atividades de maior complexidade.

110. A emenda também prevê, em seu art. 5º, a possibilidade de edição de lei complementar destinada à instituição de medidas transitórias de mitigação dos impactos econômicos sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de níveis de emprego.

111. Essa previsão, entretanto, não constitui benefício automaticamente aplicável, dependendo da edição de legislação complementar específica.

112. Finalmente, o § 3º acrescido ao art. 7º da Constituição Federal admite que lei discipline hipóteses e condições de adoção de regimes diferenciados de duração do trabalho e repousos semanais remunerados, respeitados os limites constitucionais.

113. Essa disposição assume particular importância para os setores que dependem de escalas especiais, pois abre espaço para regulamentação legislativa destinada à compatibilização das peculiaridades operacionais dessas atividades com os novos direitos constitucionalmente assegurados.



VIII. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

114. Diante do exposto, conclui-se que a alteração constitucional representa profunda modificação na disciplina da duração do trabalho no Brasil, com repercussões jurídicas, econômicas e operacionais especialmente relevantes para os setores intensivos em mão de obra, notadamente segurança privada, asseio e conservação.

115. Embora o texto aprovado contemple mecanismos de transição e reconheça expressamente a necessidade de preservação do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos, tais disposições não afastam integralmente os riscos decorrentes da implementação das novas regras.

116. A redução da jornada semanal para 40 horas, associada à instituição de dois repousos semanais remunerados e à garantia de irredutibilidade salarial, exigirá substancial reorganização das escalas de trabalho e poderá determinar a ampliação dos quadros de empregados, com conseqüente elevação dos custos de prestação dos serviços.

117. Além disso, a alteração dos parâmetros de duração normal do trabalho produzirá repercussões sobre os divisores salariais e sobre a remuneração dos empregados contratados para jornadas reduzidas, especialmente quando os salários proporcionais forem calculados com base no piso normativo correspondente à jornada integral.

118. Esse aspecto merece especial atenção porque poderá provocar elevação dos custos salariais mesmo sem redução da jornada efetivamente cumprida pelos empregados, somando-se aos impactos decorrentes da necessidade de recomposição dos quadros de pessoal.

119. No que se refere à jornada 12x36, a ausência de revogação expressa do art. 59-A da CLT não assegura, por si só, a manutenção irrestrita do regime tradicional, considerando sua média de 42 horas semanais e a superveniência do novo limite constitucional de 40 horas.



120. A possibilidade de compensação dos repousos semanais mediante negociação coletiva representa instrumento relevante de flexibilização, mas não afasta a necessidade de observância dos limites constitucionais de duração do trabalho.

121. Também merece especial atenção a previsão de perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis com a nova disciplina constitucional, impondo às entidades sindicais patronais a necessidade de revisão dos instrumentos normativos vigentes e de negociação das adaptações necessárias.

122. Nesse contexto, recomenda-se que as empresas e suas entidades representativas adotem atuação coordenada, especialmente voltada à revisão das escalas praticadas, à identificação das cláusulas coletivas incompatíveis, à avaliação dos custos de recomposição da mão de obra, à revisão dos critérios de remuneração proporcional e à formulação de pedidos de reequilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços.

123. Recomenda-se, igualmente, a atuação das entidades sindicais patronais junto ao Poder Legislativo, com vistas à regulamentação dos regimes especiais de trabalho, especialmente da jornada 12x36, de modo a assegurar maior previsibilidade jurídica e preservar a continuidade dos serviços cuja natureza exige funcionamento ininterrupto.

124. No âmbito dos contratos administrativos, mostra-se essencial a imediata identificação dos instrumentos abrangidos pela regra de transição, com a preparação de demonstrativos técnicos e econômicos aptos a fundamentar os aditamentos necessários à preservação do equilíbrio contratual.

125. Quanto aos contratos privados, recomenda-se a avaliação individualizada das cláusulas de reajustamento e revisão, bem como a adoção de medidas negociais destinadas à recomposição dos custos adicionais comprovadamente decorrentes da alteração constitucional.

126. Por fim, cumpre destacar que a constitucionalização dos novos limites de



duração do trabalho e repouso semanal remunerado reduzirá significativamente a margem de flexibilização por legislação ordinária e negociação coletiva, razão pela qual eventuais soluções destinadas à preservação dos regimes especiais deverão necessariamente observar os parâmetros expressamente estabelecidos pela Constituição Federal.

127. Sendo assim, conclui-se que a implementação da emenda constitucional exigirá adaptações relevantes e poderá produzir impactos econômicos substanciais, especialmente para empresas prestadoras de serviços continuados, impondo atuação preventiva, coordenada e tecnicamente fundamentada dos empregadores e das entidades sindicais patronais.

128. É o parecer.

Florianópolis/SC, 14 de outubro de 2026.

GUEDES PINTO ADVOGADOS