

# Aspectos relevantes e controvertidos da PEC 221/2019: 'status quo' e perspectivas jurídicas

19/06/2026

O professor Geraldo Ataliba, de modo sábio, recusava-se a comentar projetos de lei ainda não aprovados e sancionados. Ele estava com razão. As discussões legislativas, até sua conclusão, podem passar por alterações que colocam o intérprete em constante revisão do posicionamento adotado.

O presente artigo, todavia, parte da premissa de que o estágio atual de tramitação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 221/2019 justifica análise prévia, dada a relevância das alterações constitucionais propostas e de seus reflexos sobre as relações de trabalho, os salários e a organização sindical. A proposta, já aprovada pela Câmara dos Deputados e encaminhada ao Senado, encontra-se em fase decisiva, embora ainda sujeita a emendas substitutivas.

Mas, contrariando o professor Geraldo Ataliba, esse momento merece considerações. Discutem-se a alteração da jornada de trabalho prevista na Constituição, de oito horas diárias e 44 semanais (artigo 7º, XIII) para 40 horas semanais e aumento de um dia de descanso semanal remunerado, passando para dois dias e os reflexos paralelos da medida.

Trata-se de mudança constitucional de largo espectro, cujas repercussões ultrapassam a esfera individual do contrato de trabalho para alcançar a estrutura de custos das empresas, a política de emprego, o regime de negociação coletiva e, sobretudo, o nível real dos salários.

## Contornos gerais e tramitação legislativa da PEC 221/2019

A PEC 221/2019, tendo como relator o deputado Leo Prates, foi aprovada pela Câmara dos Deputados e encaminhada para o Senado, onde poderá, ainda, sofrer alterações e quicá uma emenda substitutiva. Portanto, por enquanto prevalece a incerteza do texto definitivo e coloca em dúvida a aprovação da PEC 221/2019, tal como remetida pela casa legislativa dos deputados.

A PEC não tem como fundamento o aumento da empregabilidade, razão pela qual não traz em suas justificativas, incentivos fiscais por parte do Estado, como contrapartida à redução da jornada, o que representa uma omissão relevante do ponto de vista da política legislativa.

## O Direito estrangeiro: Lei Aubry francesa de 1998

Na França, a redução da jornada semanal para 35 horas foi implementada em 1998 pela denominada Lei Aubry, diploma que inovou ao vincular a adoção antecipada da jornada reduzida a incentivos de natureza previdenciária. Os empregadores que aderissem ao novo patamar de duração semanal antes do prazo legal usufruiriam de isenções de contribuição previdenciária, criando-se um mecanismo de estímulo econômico à adesão voluntária.

A experiência francesa evidencia que a redução de jornada, para ser sustentável, pressupõe uma política de Estado que compatibilize o interesse do trabalhador em dispor de mais tempo livre com o interesse empresarial de manter a competitividade. A ausência desse equilíbrio tende a transferir o ônus integralmente ao empregador, o que, na prática, resulta em pressão por redução da remuneração ou na contratação de menor número de trabalhadores.

A PEC 221/2019, ao prescindir de qualquer mecanismo análogo, distancia-se do modelo francês e fragiliza a perspectiva de que a redução da jornada possa efetivamente ser acompanhada da manutenção do nível salarial. Não se trata de replicar acriticamente o modelo europeu, mas de reconhecer que mudanças estruturais na duração do trabalho demandam políticas



de acompanhamento que a proposta brasileira, em sua redação atual, simplesmente não contempla

## **O novo regime de descanso semanal remunerado e seus reflexos práticos**

### **Do descanso de 35 para 59 horas efetivas**

A PEC dispõe que a duração do trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, seguindo, assim, na mesma orientação da Constituição de 1988, referindo-se a dois parâmetros de duração do trabalho: diária e semanal, assegurando, todavia, a possibilidade de que por meio de acordo ou convenção coletiva seja fixada outra duração mediante sistema de compensação de horários.

A novidade inaugurada pela proposta da PEC 221 diz respeito à obrigação de concessão de dois repousos semanais remunerados o que, implica, necessariamente, que a semana seja de cinco dias de trabalho, atendendo proposta de que os trabalhadores tenham cinco dias de trabalho por dois dias de descanso, permitindo que os trabalhadores tenham mais tempo de convivência familiar ou dedicação às suas atividades pessoais de lazer e outros.

Para as empresas ficará a responsabilidade de se ajustarem às novas condições. Para alguns setores de atividade econômica não haverá dificuldades pois já adotam o trabalho de segunda a sexta-feira ou em cinco dias da semana, mediante regime de compensação de horas. Deste modo, o descanso semanal completo de 35 horas fica efetivamente cumprido.

Todavia, quando estiver vigente o novo texto, com dois dias de descanso remunerado, não serão mais 35 horas de repouso efetivo, mas de 59 horas, isto é, as 48 horas obrigatórias mais 11 horas do intervalo interjornadas, dos artigos 66 e 67 da CLT.

Outro aspecto relevante quanto aos descansos remunerados de dois dias, diz respeito aos empregados cujas faltas injustificadas ao serviço na semana, ou não cumprimento das horas da semana, poderão acarretar a perda de dois dias de descanso, além, claro, do dia do desconto das horas de ausência. Portanto, no sistema atual o empregado perde um dia de descanso e passará a sofrer prejuízo salarial de dois dias.

### **Da natureza condicional do descanso semanal remunerado**

Visto por outro aspecto, não menos relevante, aquilo que surge como vantagem com a ampliação de dias de descansos para os empregados poderá ensejar, de outro lado, uma preocupação de maior rigor no cumprimento da duração do trabalho na semana.

Convém, neste momento, advertir que o direito ao descanso semanal remunerado não é uma garantia incondicionada ou direito fundamental com dizem alguns. Ao contrário, o empregado deve conquistar o direito com o cumprimento da duração do trabalho na semana precedente ao descanso. Isto ninguém diz propagando-se exclusivamente o descanso semanal remunerado de dois dias na semana.

Adverta-se, ainda, que o valor do dia de descanso será equivalente a um dia útil de trabalho. Se o empregado for horista, levar-se-á em conta a média das horas trabalhadas para cálculo da remuneração do repouso.

### **O risco da redução salarial: a lição de 1988 e a ilusão da preservação remuneratória**

A afirmação de que a redução da jornada não implicará redução salarial é, no mínimo, uma promessa de vida curta. A história do Direito do Trabalho brasileiro oferece exemplo paradigmático do que tende a ocorrer.

Com a implementação da alteração da duração do trabalho e dos dois dias de descanso, terá vida curta, com certeza, pois os novos contratos ou novas negociações coletivas, tal como aconteceu no período que se seguiu à Constituição de 1988, farão a compensação em razão de suposto ganho real dos salários.

Conforme já tivemos oportunidade de [escrever nesta coluna](#) em março de 2026, a afirmação de trabalhar menos tempo implica preservação do ganho mensal é uma falsa ilusão porque naquela época de outubro de 1988

*“as primeiras interpretações e que acabaram prevalecendo para sempre, foram no sentido de que o número reduzido de duração na semana implicaria redução do número de horas a serem pagas no mês, reduzindo-se de 240 horas para 220 horas. Dito de outra forma, a vantagem da redução de jornada implicou redução de salário. E assim, ficamos até hoje: pagamento de 220 horas mensais, em lugar de 240 da CLT. Uma espécie de ‘vitória de Pirro’: menos horas, mas também menor base de cálculo salarial.”*

O que será definido a partir da aprovação da redução atualmente proposta ainda será objeto de interpretações que se farão para a preservação dos pilares em que se sustenta a PEC 221: redução de jornada, maior período de descanso e manutenção dos salários.

A PEC 221/2019 não traz mecanismos normativos que impeçam a repetição desse fenômeno. Ao contrário, os novos contratos e as futuras negociações coletivas tenderão a operar a compensação pela suposta melhoria das condições de trabalho, reduzindo proporcionalmente a remuneração mensal. A alegada preservação dos salários durante a vigência dos contratos em curso terá, portanto, caráter transitório: restará à negociação coletiva e à renovação contratual consolidar o impacto real sobre a remuneração dos trabalhadores.

## O silêncio sindical e a omissão das entidades representativas dos trabalhadores

Outro aspecto relevante é postura passiva das organizações sindicais dos trabalhadores ao longo do processo legislativo que resultou na aprovação da PEC 221/2019 pela Câmara dos Deputados. Aquilo que os sindicatos poderiam perfeitamente ajustar por meio de negociações coletivas setoriais ou mesmo por acordos de nível de empresa foi relegado à iniciativa estatal, evidenciando a fragilidade estrutural do sindicalismo brasileiro e a pulverização da adesão dos trabalhadores às entidades representativas.

O silêncio sindical nesse processo revela, ademais, a dificuldade das entidades de classe em pautar a agenda trabalhista de forma proativa. Ao aguardar a intervenção constituinte do Estado, os sindicatos abdicaram do espaço de protagonismo que lhes seria próprio, deixando de construir, por via negocial, soluções adaptadas às especificidades de cada setor econômico.

Com a aprovação da PEC, caberá aos sindicatos a tarefa de adequar as normas coletivas às novas disposições constitucionais. Esse processo de adaptação normativa será, em larga medida, o espaço em que se definirá, na prática, o efetivo impacto da redução de jornada sobre os salários e as condições de trabalho. A responsabilidade que os sindicatos se furtaram a assumir no momento da discussão legislativa retornará, com maior peso, na fase de implementação da nova ordem constitucional.

## Considerações finais

A redução do tempo de trabalho é, invariavelmente, uma medida bem-vinda do ponto de vista dos valores que norteiam o direito do trabalho, sobretudo no que concerne ao direito ao lazer, à convivência familiar e ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores. A PEC 221/2019 atende a uma aspiração legítima e socialmente relevante.

Todavia, como se buscou demonstrar ao longo deste artigo, a proposta encerra contradições e lacunas de considerável gravidade. A ausência de mecanismos de preservação salarial — em contraste com o modelo francês da Lei Aubry, que vinculou a redução de jornada a incentivos de natureza previdenciária — expõe os trabalhadores ao risco de que a conquista formal da jornada reduzida se converta, na prática, em redução da remuneração mensal, repetindo o padrão verificado após a Constituição de 1988.

O agravamento das consequências das faltas injustificadas, o desafio do cálculo e da condicionalidade do descanso semanal remunerado ampliado e a passividade sindical diante de matéria que seria própria da negociação coletiva constituem aspectos que a PEC 221/2019, em sua redação atual, deixa em aberto, transferindo ao futuro — e à litigância — a solução de questões que poderiam ter sido enfrentadas na sede legislativa.

Portanto, o conteúdo e a origem da PEC 221/2019, em seu estado atual, estão ainda distantes de representar um efetivo caminho de transformação social. Isso não diminui a importância do debate, nem a necessidade de que o processo legislativo seja aperfeiçoado antes de sua conclusão definitiva.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-19/aspectos-relevantes-e-controvertidos-da-pec-221-2019-status-quo-e-perspectivas-juridicas/>