



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

23 de julho de
2026

Ano 07 / Nº 667

Informe Estratégico – PEC 221/2019 - Previsões sobre acordos e convenções coletivas de trabalho

Resumo

A PEC 221/2019 pretende reduzir a jornada semanal para 40 horas e instituir dois dias de repouso semanal remunerado. O texto aprovado pela Câmara dos Deputados, que será apreciado pelo Senado Federal, contém previsão específica sobre o papel dos acordos coletivos e convenções coletivas na adaptação das novas regras à realidade de cada setor. A negociação coletiva poderá definir mecanismos de compensação de jornada, escalas diferenciadas e regras de transição, respeitados os limites constitucionais propostos. Por outro lado, cláusulas coletivas incompatíveis com a nova disciplina perderão eficácia automaticamente, o que impõe limites à autonomia negocial. Em síntese, a proposta atribui à negociação coletiva o papel de instrumento de adaptação das novas regras sobre jornada e descanso.

1 – O [texto](#) da [PEC 221/2019](#), aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal em 28 de maio de 2026, propõe a **redução da jornada semanal de trabalho** e a **instituição de dois dias de repouso semanal remunerado**, medida associada ao **fim da escala 6x1**. A proposta também contém diversas **disposições específicas** relacionadas a **acordos coletivos** e **convenções coletivas de trabalho**, com o objetivo de viabilizar a implementação e operacionalização das novas regras de jornada e descanso.

Contudo, a [PEC 221/2019](#) ainda **depende de apreciação pelo Senado Federal**, razão pela qual o [texto](#) atualmente analisado não possui caráter definitivo. A proposta poderá sofrer alterações durante sua tramitação legislativa, com a modificação, supressão ou inclusão de dispositivos, e até mesmo deixar de ser aprovada pelo Congresso Nacional.



Nesse contexto, destacam-se abaixo as principais disposições da proposta relacionadas aos **acordos coletivos** e **convenções coletivas de trabalho**, bem como seus possíveis impactos nas relações coletivas de trabalho.

2 – A primeira referência aparece na nova redação do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, que fixa a **duração do trabalho normal** em até 8 horas diárias e 40 horas semanais, mantendo a possibilidade de **compensação de horários** e de **redução da jornada** mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Na prática, isso significa que o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores (por meio de convenção coletiva) ou a empresa e o sindicato profissional (por meio de acordo coletivo), poderão negociar **mecanismos de compensação e distribuição da jornada**, desde que respeitado o novo limite semanal previsto pela PEC.

Assim, por exemplo, uma convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores pode prever que os empregados trabalhem **9 horas por dia de segunda a quinta-feira e 4 horas na sexta-feira**, totalizando **40 horas semanais**. Nesse caso, a hora excedente trabalhada de segunda a quinta-feira é compensada pela redução da jornada na sexta-feira, sem geração de horas extras, uma vez que a compensação foi estabelecida por negociação coletiva e respeita o limite semanal de 40 horas previsto na PEC.

Alternativamente, por meio de **acordo coletivo de trabalho**, uma empresa pode ajustar com o sindicato profissional uma escala de **10 horas diárias durante 4 dias por semana**, seguida de **3 dias de descanso**, também observando o limite de 40 horas semanais.

Esses exemplos demonstram a possibilidade de distribuição da jornada às necessidades dos setores econômicos e das empresas, sem ultrapassar o limite semanal constitucional proposto de 40 horas.

Cumprе ressaltar que a matéria objeto da proposta não representa inovação no sistema jurídico trabalhista, uma vez que o [inciso XIII](#) do artigo 7º da Constituição Federal já prevê expressamente a **possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada de trabalho** mediante negociação coletiva. Trata-se, portanto, de mecanismo constitucionalmente reconhecido, amplamente utilizado nas relações coletivas de trabalho e capaz de proporcionar maior equilíbrio, segurança jurídica e adequação das condições de trabalho às peculiaridades do setor econômico e da categoria profissional.



3 – A segunda previsão está no novo § 2º do artigo 7º. O dispositivo autoriza que acordos e convenções coletivas estabeleçam **regimes compensatórios** para viabilizar a nova regra de dois dias de repouso semanal remunerado. A negociação coletiva poderá **criar escalas diferenciadas**, inclusive para trabalhadores submetidos a regimes especiais definidos em lei ou norma regulamentadora, desde que seja assegurada, na média do mês-calendário, a existência de dois dias de repouso semanal remunerado por semana e que pelo menos um desses dias seja usufruído dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho. Essa previsão poderá propiciar flexibilidade a setores que funcionam em **regime de escalas**, como saúde, transporte, hotelaria e indústrias de funcionamento contínuo.

No caso, por exemplo, em um hospital que mantém **atendimento ininterrupto**, o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores celebram uma convenção coletiva estabelecendo uma escala especial para a equipe de enfermagem. Em algumas semanas do mês, os empregados usufruem apenas **um dia de repouso semanal remunerado**, em razão da necessidade de cobertura das escalas, enquanto em outras semanas recebem **três dias de repouso remunerado**. Ao final do mês-calendário, a média resulta em dois dias de repouso semanal remunerado por semana, atendendo ao requisito previsto na PEC. Além disso, é garantido que, em nenhum período superior a sete dias consecutivos de trabalho, o empregado fique sem pelo menos um dia de descanso. Dessa forma, a negociação coletiva poderá conciliar a continuidade dos serviços essenciais com o cumprimento da nova regra constitucional de repouso semanal remunerado.

Importante destacar que a solução prevista no novo § 2º do artigo 7º da PEC 221/2019 não representa inovação absoluta no ordenamento constitucional brasileiro. O texto encontra respaldo nos atuais incisos [XIII](#) e [XXVI](#) do artigo 7º da Constituição Federal, que já autorizam a compensação de horários mediante negociação coletiva e reconhecem a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho. A **principal inovação da PEC** não está na flexibilização negociada das escalas, mas sim na criação de um novo parâmetro constitucional, consistente na **garantia de dois dias de repouso semanal remunerado**, cuja operacionalização poderá ser ajustada pelas entidades sindicais de acordo com as peculiaridades de cada setor econômico. Dessa forma, a proposta preserva a tradição constitucional brasileira de prestigiar a autonomia coletiva como instrumento de adequação das condições de trabalho às necessidades dos empregadores e trabalhadores.



4 – A terceira referência encontra-se no artigo 3º da PEC. O texto determina que, passados dois meses da publicação da emenda constitucional, **perderão eficácia** todas as cláusulas de acordos e convenções coletivas que tratem de duração do trabalho ou de repouso semanal remunerado de forma incompatível com as novas regras constitucionais. Assim, instrumentos coletivos vigentes que prevejam jornada ou descanso em desacordo com os novos parâmetros deixarão automaticamente de produzir efeitos, independentemente de nova negociação entre as partes.

A previsão contida no artigo 3º da PEC 221/2019 guarda relação com o princípio da supremacia da Constituição Federal e com os **limites constitucionais impostos à autonomia coletiva** reconhecida pelo inciso [XXVI](#) do artigo 7º da Constituição. Embora acordos e convenções coletivas possuam força normativa, **suas cláusulas devem observar os parâmetros constitucionais vigentes**. Assim, a incompatibilidade entre instrumento coletivo e norma constitucional superveniente já poderia conduzir à perda de eficácia das disposições conflitantes. A inovação da PEC consiste em **estabelecer, de forma expressa, um prazo de adaptação** de dois meses e a **cessação automática** dos efeitos das cláusulas incompatíveis, conferindo maior segurança jurídica às entidades sindicais, empregadores e trabalhadores.

5 – Outra previsão está no artigo 7º da PEC, que trata da **fase de transição** para a redução da jornada semanal. Durante o período em que a jornada máxima será reduzida gradualmente de 44 para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas semanais, acordos e convenções coletivas poderão **ampliar a duração diária do trabalho** para permitir a adequada distribuição das horas ao longo da semana. Essa flexibilização deverá respeitar a nova regra constitucional dos dois dias de repouso semanal remunerado. O objetivo é permitir a reorganização das escalas de trabalho sem comprometer a adaptação gradual das empresas ao novo regime.

No caso, por exemplo, uma empresa que atualmente adota jornada de 44 horas semanais poderá, durante a fase de transição para 42 horas semanais, negociar com o sindicato uma **nova escala de trabalho** para adequar sua operação ao novo limite constitucional. Por meio de acordo ou convenção coletiva, poderá ser estabelecida uma jornada de **quatro dias de 10 horas e 30 minutos de trabalho**, totalizando 42 horas semanais, com **três dias de descanso**. Posteriormente, quando o limite semanal passar para 40 horas, a negociação coletiva poderá prever, por exemplo, **quatro dias de 10 horas de trabalho**, também com três dias de descanso. Em ambos os casos, deverão ser respeitados os dois dias de repouso semanal remunerado previstos pela PEC. Esse mecanismo poderá conferir flexibilidade para



reorganizar escalas e turnos sem comprometer a redução gradual da jornada semanal.

A previsão contida no artigo 7º da PEC 221/2019 encontra fundamento nos atuais incisos [XIII](#), [XIV](#) e [XXVI](#) do artigo 7º da Constituição Federal. Assim como ocorre no sistema constitucional vigente, a proposta mantém a possibilidade de que acordos e convenções coletivas disciplinem a **distribuição da jornada de trabalho** e estabeleçam **mecanismos compensatórios** destinados a adequar a organização do trabalho às peculiaridades de cada atividade econômica. A principal inovação da PEC não reside na valorização da negociação coletiva, já consagrada pela Constituição, mas na utilização desse instrumento como **mecanismo de transição para a redução gradual da jornada máxima semanal** de 44 para 42 e posteriormente para 40 horas.

6 – Por fim, o artigo 8º da PEC prevê que **empregados portadores de diploma de nível superior** e com **remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social** (atualmente de R\$ 21.188,88, considerando o teto do RGPS de R\$ 8.475,55 em 2026) **não estarão sujeitos**, em regra, às normas sobre duração do trabalho e controle de jornada. Entretanto, o próprio dispositivo ressalva que essas regras poderão ser aplicadas se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Dessa forma, a negociação coletiva poderá estabelecer limites de jornada, regras de controle de ponto ou outras garantias relacionadas ao tempo de trabalho mesmo para essa categoria de empregados de alta remuneração.

A previsão constante do artigo 8º da PEC 221/2019 guarda relação com o **princípio constitucional do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**, previsto no inciso [XXVI](#) do artigo 7º da Constituição Federal, bem como com a tendência já verificada na legislação trabalhista de conferir **tratamento diferenciado a empregados ocupantes de posições de maior autonomia e elevada remuneração**. A **inovação** proposta consiste em excluir, como regra, os trabalhadores portadores de diploma de nível superior e com remuneração elevada do regime constitucional de duração do trabalho e controle de jornada, sem afastar a possibilidade de que acordos e convenções coletivas estabeleçam garantias específicas para esse grupo de empregados de **alta qualificação e renda**.

7 – Em síntese, a [PEC 221/2019](#) atribui à negociação coletiva o **papel de instrumento de adaptação das novas regras** sobre jornada e descanso, permitindo



a instituição de regimes compensatórios, escalas diferenciadas e mecanismos de reorganização da jornada de trabalho para viabilizar a implementação dos dois dias de repouso semanal remunerado. Nesse aspecto, a **proposta não constitui inovação no sistema jurídico trabalhista**, uma vez que a Constituição Federal já prestigia a negociação coletiva e a compensação de jornada, conforme previsto nos incisos XIII, XIV e XXVI do [artigo 7º](#).

Além disso, a PEC admite que acordos coletivos e convenções coletivas disciplinem aspectos relacionados à duração do trabalho e ao controle de jornada, inclusive em relação a empregados de elevada qualificação profissional e alta remuneração. Quanto a esse ponto, verifica-se **inovação** em relação ao texto constitucional vigente, que atualmente **não prevê tratamento específico para essa categoria de trabalhadores** nem autoriza expressamente que a negociação coletiva discipline sua sujeição às normas de duração do trabalho e controle de jornada.

Por outro lado, a proposta também estabelece **limites à autonomia coletiva** ao determinar a perda de eficácia das cláusulas convencionais incompatíveis com os novos parâmetros constitucionais, reafirmando o princípio da supremacia da Constituição Federal.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT