

**Parecer:** 743/26

**Protocolo:** 77.320/26

**Ramo:** Trabalhista

**Assunto:** PL 1838/2026 de autoria do Poder Executivo, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, a Lei nº 6.615, de 16 de dezembro de 1978, a Lei nº 7.644, de 18 de dezembro de 1987, a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, a Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017, a Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023, e a Lei nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, para dispor sobre a redução da duração normal do trabalho e sobre o descanso semanal remunerado dos trabalhadores que especifica. Foco: Redução da duração normal do trabalho e descanso semanal remunerado dos trabalhadores. Prazo: 8 dias

**EMENTA:** DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. PROJETO DE LEI Nº 1.838/2026. REDUÇÃO COMPULSÓRIA DA JORNADA PARA 40 HORAS SEMANAIS. ANÁLISE DE IMPACTO E CONSTITUCIONALIDADE. VIOLAÇÃO À AUTONOMIA COLETIVA: A imposição de um padrão geral e abstrato ignora as peculiaridades setoriais e regionais, enfraquecendo a negociação coletiva e o princípio da adequação setorial, fundamentais para o equilíbrio das relações laborais e reconhecidos pelo STF (Tema 1046). OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE: O texto não supera o teste de adequação e necessidade, pois existem meios menos gravosos (como o negociado sobre o legislado) para atingir os objetivos sociais sem comprometer a ordem econômica. DESRESPEITO À SEGURANÇA JURÍDICA E AO ATO JURÍDICO PERFEITO: A ausência de vacatio legis e de regras de transição caracteriza retroatividade mínima vedada pela Constituição, afetando contratos de trabalho em curso e turnos já estabelecidos sob a égide da norma anterior. IMPACTO ECONÔMICO E RISCO DE DESINDUSTRIALIZAÇÃO: A medida atua como um choque de custos exógeno (estimado em R\$ 267,2 bilhões para a economia), sem o correspondente ganho de produtividade, o que resulta em pressão inflacionária, perda de competitividade internacional e risco de desemprego estrutural. INEXEQUIBILIDADE NAS JORNADAS ESPECIAIS: A aplicação do limite a escalas como a 12x36 ignora a natureza de atividades essenciais e ininterruptas, aumentando riscos operacionais e vulnerabilidade em setores críticos como saúde e indústria. CONCLUSÃO: Pela manifesta insegurança jurídica e pelos severos danos potenciais ao ambiente de negócios e à sustentabilidade econômica, a recomendação é pelo NÃO APOIO à proposição legislativa.

## **I. CONTEXTUALIZAÇÃO**

1. A SULEG solicita análise do PL nº 1.838/26, de autoria do Poder Executivo, com pedido de “urgência constitucional”. O projeto de lei dispõe sobre a redução da duração normal do trabalho e sobre o descanso semanal remunerado dos trabalhadores que especifica. Tem como escopo central fixar a duração normal do trabalho em até 40 (quarenta) horas semanais e assegurar a concessão de 2 (dois) repousos semanais remunerados aos trabalhadores abrangidos, preferencialmente aos sábados e domingos.

1.1. Afirma o proponente que o PL se revela “compatível com a Constituição Federal, especialmente com os artigos 1º, incisos III e IV, 6º e 7º, incisos XIII e XXII, que consagram a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito ao descanso e a redução dos riscos inerentes ao trabalho”, além de observar o limite constitucional de 8 horas. Acrescenta, ainda, que o texto “promove interpretação evolutiva do parâmetro semanal e reforça a efetividade do direito fundamental ao repouso, sem suprimir a negociação coletiva nem as hipóteses constitucionalmente admitidas de compensação e escalas especiais”.

1.2. Aduz, ainda, que “[e]studos técnicos e evidências empíricas indicam que jornadas prolongadas e descanso semanal insuficiente elevam a incidência de adoecimentos, acidentes e afastamentos laborais, além de comprometerem a produtividade e a sustentabilidade das relações do trabalho”.

1.3. O texto é longo, por isso não o transcreveremos.

## **II. ANÁLISE**

### **ASPECTOS FORMAIS**

2. Inexiste óbice constitucional a apresentação de projeto de lei pelo Presidente da República, assim como o pedido de urgência na análise (artigo 61, *caput* e 64 da Constituição Federal). Não há, portanto, vício formal subjetivo.

2.1. No aspecto federativo, a proposição tem curso no Congresso Nacional, ambiente parlamentar adequado. Também está submetida ao processo legislativo pertinente à mudança/alteração pretendida, pois compete à União, por Lei Ordinária, legislar nessa matéria (artigo 22, I da Constituição Federal).

### **ASPECTOS MATERIAIS**

#### **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

3. A questão central do projeto de lei é a redução da duração do trabalho, em seu aspecto diário (jornada) e semanal. Assim, propõe o limite de 8 horas por dia e 40 horas semanais, o que deverá ser aplicado também aos trabalhadores com escalas especiais.

3.1. A proposta aplica esse novo padrão de forma geral, sem levar em consideração as peculiaridades setoriais, regionais e econômicas. Esse proceder traz impactos significativos, como pressão inflacionária, repasse dos custos e possibilidade de demissões.

3.2. A jornada de trabalho é pauta relevante na relação do trabalho e deve ser estabelecida de forma equilibrada, o que não foi feito. O tratamento do tema é mais eficaz e adequado quando discutido por intermédio de negociação coletiva.

3.3. Os artigos 611-A e 611-B da CLT, inseridos pela Lei nº 13.467/17, reforçam a importância da negociação coletiva, estabelecendo as hipóteses nas quais a convenção coletiva e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei e em quais hipóteses isto será vedado.

3.4. Especificamente em relação ao tema, a norma (artigo 611-A, I) veda apenas que se ultrapasse o limite constitucional. Ou seja, não proíbe a negociação coletiva para redução. Ao contrário, os princípios constitucionais até incentivam e muitas categorias têm feito isso há anos.

3.5. Causa até estranheza o Chefe do Poder Executivo, oriundo das hostes sindicais, menosprezar a negociação coletiva. As mudanças realizadas pela Lei nº 13.467/17 ocorreram justamente para dar força de lei a alguns pontos de negociação e com isso valorizá-la, enaltecendo e fazendo valer o que dispõe a Constituição Federal.

3.6. A negociação é o melhor caminho para ajustar relações de trabalho às realidades produtivas e regionais do Brasil, atender necessidades de empresas e de trabalhadores, representados por Sindicatos, e, ainda, reduzir potenciais conflitos por meio do estabelecimento de avenças. É de suma importância no aspecto econômico-social, como instrumento de desenvolvimento das relações do trabalho e aperfeiçoamento de condições laborais específicas. Como mostra estudo feito pela

CNI:

A negociação coletiva é **um dos instrumentos mais relevantes do Direito do Trabalho**. Prestigia empresas e trabalhadores, representados por seus sindicatos, com a responsabilidade de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas compatíveis com a realidade em que se insere a atividade produtiva. Na prática, **é o mecanismo pelo qual os trabalhadores podem contribuir na definição das regras que regerão o seu dia a dia no ambiente de trabalho**. Mais importante, é um meio para o amadurecimento das relações de trabalho, pelo qual se privilegia o entendimento entre as partes, em detrimento do conflito judicial (grifo nosso).<sup>[1]</sup>

3.7. Valorizar as composições coletivas fortalece as relações de trabalho, dando protagonismo aos atores sociais para negociarem suas condições de trabalho de maneira mais adequada às suas necessidades. A ideia é que a relação coletiva deve ser dinâmica, indo além do que é previsto legalmente – que tende a ser mais objetivo e estável –, alcançando essa dinâmica através da periodicidade e da liberdade das partes envolvidas.

3.8. Instrumentos coletivos negociados são normativos que passam a reger os grupos participantes, sendo verdadeira regulação normativa autônoma das relações de trabalho daquela categoria. A hermenêutica constitucional permite efetivamente que esses entes coletivos legítimos possam estipular não somente benefícios, mas também obrigações mútuas que são adequadas diante da peculiaridade de sua atividade. Sobre as vantagens da negociação coletiva:

a) **Prevenção e solução de conflitos** no âmbito das relações entre empregados e empregador. Por ser fundada no diálogo, a negociação coletiva permite a criação de um ambiente de coesão e de estabelecimento de objetivos comuns, reduzindo o potencial de conflitos e mesmo permitindo o estabelecimento de seus métodos de resolução, caso eles ocorram;

b) **Equilíbrio nas relações do trabalho**. As partes da negociação coletiva se vinculam de forma espontânea e autônoma às normas laborais negociadas, impulsionando um cumprimento espontâneo e equilibrado das obrigações;

c) **Sustentabilidade nas relações do trabalho**. Uma vez que as normas laborais coletivas são estabelecidas para realidades específicas e de acordo com as particularidades do trabalho, da produção e das condições sociais e econômicas (entre outras) das partes que participaram do processo de negociação e do momento do ajuste final, a perspectiva é que proporcionem sustentabilidade para as relações de trabalho e para a própria empresa;

d) **Soluções adequadas e flexíveis** para empregados e empregador. Ao contrário da legislação imposta pelo Estado, de tamanho único, são normas modernas, dinâmicas e de tamanho adequado para a realidade de cada setor, região ou empresa e para os empregados envolvidos, prestigiando cada realidade produtiva e de trabalho completamente diferentes entre si;

e) **Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade** do ambiente de trabalho. Permite a adequação das condições, benefícios, direitos e deveres de trabalho que mutuamente beneficie empregados e empregadores, permitindo inclusive o estabelecimento de rotinas no trabalho que aumentem a produtividade;

f) **Clareza normativa.** Ao ser estabelecido pelas partes na negociação, o texto escrito do instrumento coletivo terá o significado dado por aqueles que o elaboraram, e não por uma interpretação de uma terceira pessoa fora da relação (como um juiz interpretando uma lei). Além disso, os meios de sanar eventuais dúvidas sobre a norma coletiva podem ser estabelecidos pelas próprias partes signatárias do instrumento coletivo;

g) **Segurança jurídica.** Aumenta-se a confiabilidade de que empregados e empregadores estão aplicando adequadamente a norma, pois estabelecida por elas mesmas, de forma específica, por meio do diálogo, permitindo ter-se previsibilidade e calculabilidade efetiva sobre as obrigações existentes nas relações de trabalho.

3.9. Este princípio é inclusive positivado pelo artigo 8º, § 3º da CLT ao estabelecer que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho somente poderá analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no artigo 104 do Código Civil, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

3.10. O STF, em sede de repercussão geral, quando do julgamento do RE nº 590.415, reafirmou essas previsões (ainda que o recorte da tese tenha sido mais específico):

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. **3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. **O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.** 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja

quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado". (STF Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 30/4/15 e p. 29/5/15) (grifos nossos)

3.11. O STF afirmou expressamente que, em negociações coletivas, diante da existência de entes coletivos representativos, há paridade de armas. Como consequência da isonomia das partes, os limites da autonomia individual não se aplicam, não havendo se falar em tutela judicial ampla das disposições de direitos e obrigações.

3.12. A decisão consagrou também como fundamento das negociações coletivas o mencionado princípio da adequação setorial, que autoriza as partes coletivas a disporem da forma mais adequada sobre as particularidades que regem sua atividade econômica e profissional, sendo referido ordenamento autônomo aplicável em detrimento da norma heterônoma e geral. Nesse ponto a decisão convalidou que o limite da negociação coletiva está na redução de parcelas de indisponibilidade absoluta.

3.13. Para além, ao julgar o RE 883.642/AL (Tema 823), em sede de Repercussão Geral, o STF reafirmou sua jurisprudência em relação à "ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos" (STF Pleno, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 18/6/15 e p. 26/6/15).

3.14. A legitimidade extraordinária é de tal amplitude que o sindicato pode, inclusive, defender interesse de substituto processual único. Assim, a jurisprudência trabalhista segue no sentido de reconhecer a legitimidade do sindicato para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria, inclusive para prever formas de prorrogação e compensação de jornada em atividades insalubres. Vejam-se os entendimentos nesse sentido:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. Diante de possível violação do artigo 8º, III, da Constituição Federal dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. Prevalece no âmbito do Supremo Tribunal Federal o entendimento de que o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal confere aos sindicatos legitimidade ativa ad causam para atuar de forma ampla na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria por ele representada (associados e não associados, grupos grandes, pequenos ou mesmo um único substituído). **Além disso, ao julgar o RE 883642/AL, com repercussão geral reconhecida, o STF reafirmou sua jurisprudência em relação à "ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos" (DJe 26/6/2015). Nesse passo, a jurisprudência desta Corte**

**é firme no sentido de que o artigo 8º, III, da Constituição Federal autoriza direta e expressamente a atuação ampla dos sindicatos na defesa dos interesses e direitos coletivos, difusos, heterogêneos ou individuais homogêneos, inclusive em favor de um único substituído.** Precedentes. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 8º, III, da CF e provido. (TST RR 11245-09.2017.5.03.0097, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 6/4/22 e p. 8/4/22);

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO . LEGITIMIDADE ATIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ART. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Afasta-se o óbice indicado na decisão monocrática (Súmula 126/TST), e remete-se o agravo de instrumento para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO. LEGITIMIDADE ATIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ART. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Constatado potencial violação do art. 8º, III, da CF, determina-se o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO. LEGITIMIDADE ATIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ART. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. **1. O Supremo Tribunal Federal, no exame do Tema 823 da Tabela de Temas com Repercussão Geral, firmou tese jurídica com efeito vinculante e eficácia "erga omnes" no sentido de que "os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos". 2. Na esteira do entendimento firmado pelo Excelso Pretório, esta Corte Superior consolidou entendimento de que o sindicato profissional tem legitimidade extraordinária plena para atuar no interesse de toda a categoria, para requerer qualquer direito relativo ao vínculo empregatício. 3. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional destacou que o pedido relativo a benefícios previstos na norma coletiva não caracteriza direito individual homogêneo que legitime a atuação do sindicato. 4. Assim, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, está em desacordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior e do STF, no sentido de que o sindicato tem ampla legitimidade para atuar, como substituto processual, na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST RR 0018187-82.2017.5.16.0004, 5ª Turma, Rel. Min. Morgana de Almeida Richa, j. 22/5/24 e p. 24/5/24);**

3.15. Portanto, a discussão aqui delimitada está dentro da legitimidade do sindicato, uma vez que a representatividade das entidades sindicais é extraordinária e constitucional (arts. 7º, XXVI, e 8º, III).

3.16. Além do respaldo constitucional, a valorização da negociação coletiva encontra amparo em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, notadamente as Convenções nº 98 (Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953) e nº 154 (Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994) da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 98 estabelece o direito de negociação coletiva como um dos pilares das relações de trabalho, enquanto a Convenção nº 154 reforça a importância de se promover a negociação coletiva em todos os ramos da atividade econômica. Essas normas internacionais, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, fortalecem o entendimento de que a autonomia coletiva deve ser prestigiada, inclusive em matérias como o enquadramento do grau de insalubridade.

3.17. Acresça-se que ao contrato coletivo também se aplicam os princípios gerais da lealdade, da boa-fé objetiva e da transparência; a aplicação das normas previstas; e sua potencial (e excepcional) anulação – nos termos do artigo 422 do Código Civil (força obrigatória da estipulação pacta sunt servanda e a proibição do *venire contra factum proprium*).

3.18. Verifica-se, portanto, que a ordem jurídica é atenta à dinamicidade e às particularidades das relações do trabalho, razão pela qual prestigia as entidades de representação coletiva envolvidas (sindicatos dos empregados e patronais) e confia a elas a possibilidade de pactuar instrumento de grande alcance normativo, apto a conformar direitos e deveres aos respectivos representados. Essa mecânica, como demonstrado, impede que as relações laborais sejam estanques ou alheias aos fatos e acontecimentos fenomênicos de ordem social e econômica.

## **NEGOCIADO FRENTE AO LEGISLADO**

4. Quando se observa o que diz a legislação infraconstitucional em relação à prevalência do negociado diante da letra da lei, é importante retomar o que dispõem o artigo 611-A, XIII e artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, especificamente no que se refere à possibilidade de prorrogação de jornada em atividade insalubre.

4.1. O art. 611-A, XIII, da CLT deixa expresso que convenção ou acordo coletivo de trabalho que disponha sobre “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”, prevalecerá sobre a lei. E, ainda, no mesmo sentido da fundamentação da ADPF 422, o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, deixa expresso que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

4.2. Percebe-se, logo, que a legislação infraconstitucional – conforme já afirmado - permite expressamente a negociação no tema, dando ainda a direção sobre a hipótese de vedação por proteção à saúde e segurança. O artigo 611-A da CLT reforça a visão estabelecida pelo STF no Tema 1046, ao estipular que acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a lei em diversos aspectos. Esse movimento legislativo reflete o entendimento jurisprudencial constitucional que já se poderia inferir da letra da Carta, estabelecendo que o Judiciário deve respeitar as normas estabelecidas coletivamente, mesmo quando estas afetarem, de alguma forma, direitos que estariam garantidos pela legislação ordinária.

4.3. Tal postura reafirma a importância do diálogo e do equilíbrio nas negociações coletivas, reconhecendo a legitimidade, poder e capacidade dos sindicatos de representar adequadamente os interesses dos trabalhadores.

## **VIOLAÇÃO À RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE CONSTITUCIONAIS**

5. O Supremo Tribunal Federal consagrou a aplicação dos Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade, decorrentes do Devido Processo Legal Substantivo inscrito no Art. 5º, LIV, da CF/88, como balizas à atuação estatal (inclusive, legislativa) excessiva, radical ou desmedida<sup>[2]</sup> como, por exemplo no julgamento referente às indenizações por danos extrapatrimoniais previstas na CLT na redação conferida pela Lei 13.467/2017<sup>[3]</sup>.

5.1. O STF e a doutrina constitucional ensinam que o princípio da proporcionalidade pode ser verificado por três subprincípios: a) da adequação, b) da necessidade ou do meio mais benigno e c) da proporcionalidade em sentido estrito. Afirmam, também, que a solução de conflitos entre princípios exige exercício de ponderação para verificar qual a disposição constitucional deve ter preponderância para resolução da questão concreta a ser decidida.

5.2. Em síntese, pode-se dizer que adequação indica a aferição da eficácia ou utilidade do meio escolhido em alcançar o fim almejado. A necessidade se traduz pelo imperativo de escolha do meio eficaz que imponha menos restrições ao titular do direito fundamental restringido. A proporcionalidade em sentido estrito revela a necessidade de ponderação entre os benefícios alcançados com o ato e os danos por ele causados.

5.3. Nesse sentido, conforme a jurisprudência pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, o princípio da proporcionalidade, na faceta da razoabilidade, atua como critério valorativo constitucional determinante para aferição da legitimidade das restrições a direitos fundamentais – inclusive, para verificação de eventual desvio de poder no campo legislativo. Dentre tantos precedentes, ilustrativamente: ADI 5.468<sup>[4]</sup>, Rel. Min. Luiz Fux, e ADI 2.667, Rel. Min. Celso de Mello<sup>[5]</sup>.

5.4. O PL não supera o teste da proporcionalidade.

### *IV.2.1. Subprincípio da adequação (idoneidade)*

5.5 Com efeito, o PL **não se mostra idôneo para atingir tais objetivos**, uma vez que, sem considerar as peculiaridades setoriais, regionais e econômicas, impõe um novo limite de duração de jornada semanal, vedando arranjos alternativos e de flexibilidade que há décadas são considerados legítimos e úteis pelas categorias que os negociam. Da mesma forma, a alteração da forma em que aprovada traz consigo impactos econômicos significativos, assim como impactos sociais, gerando pressão inflacionária e repasse de custos (conforme estudos já citados acima).

5.6. Logo, ao contrário de trazer pacificação, ou ampliação dos direitos sociais, a medida, como aprovada, é inadequada e causa maiores reflexos negativos que alcança seus objetivos louváveis.

5.7. Portanto, a proposta não atende ao requisito da **adequação**, porque os meios eleitos não

resolvem os pontos que se destinou a solucionar e, ao contrário, aprofunda a insegurança jurídica, a retração econômica, o custo do trabalho e os preços dos bens de consumo (impulsionando a inflação).

*b) Subprincípio da necessidade (exigibilidade)*

5.8. A medida também não supera o teste da necessidade, pois não se demonstrou que seja o único meio de solucionar o objetivo que aponta, ou que inexistam alternativas menos restritivas aos direitos fundamentais e à ordem econômica.

5.9. Há opções concretas que atendem de forma mais eficaz a questão trazida na justificativa do normativo, que consideram as peculiaridades que regem e permeiam as relações de trabalho, tais como categoria/setor; região; contexto econômico: **a negociação coletiva e a entabulação individual de acordos de compensação de jornada** – cuja importância já foi apontada alhures.

5.10. Os acordos e convenções coletivas de trabalho – como já dito - são fontes formais e autônomas do Direito do Trabalho, resultantes das negociações entre os sindicatos dos trabalhadores e os empregadores ou sindicatos patronais, sendo criados pelos próprios destinatários de seus efeitos. O aspecto mais significativo desses instrumentos é a conciliação de vontades entre os que mantêm a atividade empresarial e aqueles que contribuem para o desenvolvimento dos objetivos da instituição. **O direito ao acordo coletivo representa uma conquista para o trabalhador, permitindo-lhe negociar com o empregador em pé de igualdade e afirmar sua vontade por meio da participação sindical.**

5.11. Da mesma forma, os acordos individuais de compensação de jornada, que podem ser estabelecidos diretamente entre empregado e empregador atendem a grande parte dos empregados, notadamente quando se trata de peculiaridade de setor ou estabelecimento da empresa não contemplada na negociação coletiva. Seus contornos são mais restritos (salvo para os empregados considerados hipersuficientes), nos termos do que dispõe a lei.

5.12. Tais alternativas são mais adequadas e menos gravosas, sobretudo num cenário brasileiro de elevado custo do trabalho, baixa produtividade e baixo desempenho em rankings de competitividade (como já demonstrado).

5.13. A exigibilidade também pode ser questionada pelo excesso da medida, que veda e impede que as soluções alternativas possam ser até mesmo adaptadas. Em outras palavras, a redução em abstrato, oponível a todos, impede que os arranjos alternativos – que consideravam o limite da duração semanal do trabalho de quarenta e quatro horas, possam ser redesenhados, impondo, sem transição ou compensação, a redução de turnos ou o pagamento (parcial, pelo limite constitucional) de horas extras.

5.14. Portanto, também não atendem ao requisito da **necessidade**, pois, como apontado, existem alternativas menos gravosas para os objetivos mencionados, que não impliquem em custo econômico e social, além de impactos na gestão de turnos e jornadas alternativas.

*c) Subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito (justa medida)*

5.15. Por fim, a medida é desproporcional em sentido estrito. Os ônus impostos à cadeia produtiva e à economia **superam amplamente** os benefícios - que são ainda potenciais.

5.16. A medida imporá elevação direta dos custos da indústria com empregados formais da ordem de 11,1% (R\$88 bilhões) e para a economia como um todo de até 7% (R\$267,2 bilhões)[6]. Da mesma forma, o aumento do custo da hora trabalhada causará um impacto no PIB (de até 16% [7]) e pressionará os custos e a inflação (no montante de 6,2% em média[8]).

5.17. Nesse contexto, a redução compulsória da jornada de trabalho para 40 horas semanais, desatrelada de negociações coletivas que considerem as especificidades de cada setor, atua como um choque de custos exógeno. Repise-se, o impacto é imediato:

1. **Elevação do custo unitário do trabalho:** A redução de horas com manutenção salarial implica, matematicamente, um aumento no custo da hora trabalhada. Sem o aumento da produção por hora (produtividade), o produto nacional torna-se mais caro e menos competitivo frente aos importados.
2. **Desincentivo ao investimento:** O cenário de "inconstitucionalidade útil", onde tributos e obrigações são criados ao arrepio de princípios de razoabilidade e proporcionalidade, afasta o capital estrangeiro e inibe a modernização das plantas industriais domésticas.
3. **Risco de desindustrialização precoce:** Ao elevar custos de forma artificial, o Estado brasileiro empurra a indústria para a marginalidade competitiva, favorecendo a substituição da produção local por bens produzidos em países com marcos regulatórios mais flexíveis e produtividade ascendente.

5.18. Portanto, a medida não atende ao requisito da **proporcionalidade em sentido estrito**. Pretende-se conferir um benefício social sem que a base econômica que o sustenta — a produtividade — tenha sido devidamente robustecida.

### **VIOLAÇÃO À SEGURANÇA JURÍDICA E AO ATO JURÍDICO PERFEITO: IMPOSSIBILIDADE DE RETROAÇÃO DE EFEITOS A CONTRATOS DE TRABALHO EM CURSO**

6. A matéria trazida pelo PL é sensível e repercute na gestão de pessoas e relações de trabalho. Toda e qualquer atuação econômica regulada pauta-se pela previsibilidade da correção do agir. Isso significa que, uma vez estabelecido que a prestação de serviços com vínculo empregatício estará sujeita a regulamentação e regulação estatais, os parâmetros e os limites dessa atuação fiscalizatória e regulatória devem ser adequados e previamente conhecidos.

6.1. Essa premissa da previsibilidade está atrelada também à possibilidade de o empregador, uma vez instado a responder por eventual falha ou ilícito trabalhista, exercer de forma adequada seus direitos de contraditório e ampla defesa – seja na esfera administrativa, seja na esfera judicial.

6.2. Nesse sentido, a redução imediata dos limites da duração semanal do trabalho, aplicável de forma ampla a todas as avenças trabalhistas, ofende o corolário da segurança jurídica, impondo ajustes profundos das escalas de trabalho e dos regimes alternativos de jornada, retirando do empregador a possibilidade de adequação e adaptação prévias. Ainda que se trate de relações

privadas, é evidente que o contrato de trabalho é intensamente regulado, tendo seus contornos – a grande maioria deles – ditado e especificado por limites legais e constitucionais.

6.3. Isso fica ainda mais nítido diante da ausência de um período de *vacatio legis* ou de transição no normativo, que prevê, de forma simplista e objetiva, a imediata redução dos limites semanais da duração do trabalho e a alteração da sistemática de repouso semanais remunerados.

6.4. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 493[9], relatada pelo Ministro Moreira Alves, estabeleceu paradigma fundamental sobre a retroatividade das leis e a proteção constitucional ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido. Nesse precedente histórico, o Tribunal assentou o conceito de "retroatividade mínima", que se configura quando a lei alcançar os efeitos futuros de atos jurídicos celebrados anteriormente a ela, porque vai interferir na causa ocorrida no passado.

6.5. Este entendimento é diretamente aplicável ao projeto de lei em análise. O normativo, ao impor limite menor da duração de trabalho semanal – quarenta horas semanais, **alcança efeitos futuros (jornadas de trabalho contratadas - condição que se conforma na assinatura) de avenças trabalhistas entabuladas no passado.**

6.6. Trata-se, portanto, de retroatividade mínima, que, conforme o entendimento pacífico do STF, é vedada pelo artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal quando prejudica direito adquirido, ato jurídico perfeito ou coisa julgada.

6.7. Apesar da noção consolidada de inexistência de direito adquirido a regime jurídico, o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a segurança jurídica (irretroatividade legal incluída) como princípio constitucional estruturante em diversos julgados a fim de evitar restrições a efeitos futuros de atos constituídos no passado. Na ADPF 341 MC-REF (Rel. Min. Roberto Barroso, j. 27/5/2015, Plenário, DJE de 10/8/2015), o STF reconheceu a plausibilidade jurídica da alegação de violação à segurança jurídica configurada pela possibilidade de aplicação retroativa de norma nova. No mesmo sentido, RE 948.634, tema 123 (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 20/10/2020).

6.8. No caso, o PL, se aprovado, terá indevidos efeitos retroativos e violará o princípio da segurança jurídica ao não prever regras de transição para situações jurídicas em curso e afetar empregados e empregadores que haviam contratado ou estipulado turnos e jornadas alternativas que consideravam o limite semanal de quarenta e quatro horas.

6.9. A disciplina, assim, projeta seus efeitos sobre relações jurídicas em curso sem mecanismo mínimo de acomodação, em afronta à segurança jurídica e à estabilidade das relações contratuais.

## **ASPECTO ECONÔMICO**

7. Sob um **aspecto econômico**, a medida imporá – como apontado nos itens 5.16. e 5.17. - elevação direta dos custos da indústria com empregados formais da ordem de 11,1% (R\$ 88 bilhões) e para a economia como um todo de até 7% (R\$ 267,2 bilhões)[10]. Da mesma forma, o aumento do custo da hora trabalhada causará um impacto no PIB (de até 16%[11]) e pressionará os custos e a inflação

(no montante de 6,2% em média[12]).

7.1. Nesse contexto, a redução compulsória da jornada de trabalho para 40 horas semanais, desatrelada de negociações coletivas que considerem as especificidades de cada setor, atua como um choque de custos exógeno. Repise-se, o impacto é imediato.

7.2. O retrato do mercado de trabalho brasileiro não suporta as consequências de uma redução imediata e ampla do limite da duração do trabalho semanal.

7.3. As fragilidades estruturais do país comprometem seu desempenho diante de países concorrentes. Isso se verifica mediante um custo elevado de produção, um baixo índice de produtividade e um desempenho frágil no ranking de competitividade.

7.4. Publicado pela primeira vez em 2010, o estudo Competitividade Brasil[13] avalia anualmente o desempenho relativo do país em fatores que afetam a competitividade das indústrias nacionais. Na edição mais recente do estudo, é feita uma comparação com as economias concorrentes nos principais mercados dos nossos produtos industriais. Entre os 18 países analisados no novo ranking, o Brasil ocupa a última posição[14].

7.5. Dentre os fatores de competitividade analisados pelo estudo, destaca-se o de “ambiente de negócios” (Brasil ocupa a 13ª posição no ranking). **Numa análise dos subfatores e variáveis associados, em “segurança jurídica” o Brasil ocupa a preocupante 15ª posição** (perdendo para países como Rússia e Turquia), ocupando a última posição no ranking no subfator “ambiente regulatório”. Todas essas posições comprometem e afetam negativamente o custo de produção[15].

7.6. Já com relação ao fator de competitividade “desenvolvimento humano e trabalho”, o **Brasil ocupa a última posição no ranking**, ocupando a 16ª posição no subfator “relações de trabalho” e na variável “impacto das regulamentações trabalhistas na atividade empresarial”. Esses indicadores apontam, mais uma vez, o alto custo de empregar e corroboram, como se verá melhor a seguir, os baixos índices de produtividade[16].

7.7. A imposição de uma redução da jornada de trabalho, sem o correspondente ganho de eficiência, ignora um dos gargalos mais críticos da economia nacional: a estagnação da produtividade do trabalho.

7.8. Dados recentes do Observatório da Produtividade Regis Bonelli (FGV IBRE)[17] revelam um cenário de alerta. No segundo trimestre de 2025, observou-se uma queda na margem da produtividade por hora efetivamente trabalhada, consolidando uma tendência de descolamento entre o fator trabalho e o produto gerado. Desde 2019, o Brasil enfrenta dificuldades severas em retomar níveis de produtividade que permitam a sustentação de novos custos regulatórios sem gerar inflação ou desemprego estrutural.

7.9. A gravidade do cenário brasileiro é evidenciada pela análise pormenorizada dos dados do segundo trimestre de 2025. Enquanto o debate público se concentra na redução da jornada, os indicadores de eficiência revelam um setor produtivo operando no limite de sua viabilidade. Os dados mais recentes demonstram que a produtividade por hora efetivamente trabalhada sofreu uma

queda de 0,4% na margem (comparação com o trimestre imediatamente anterior) no 2º trimestre de 2025. O cenário é ainda mais crítico na indústria, onde a produtividade recuou 1,5% no mesmo período. Esse desempenho negativo não é um evento isolado, mas parte de uma trajetória de longo prazo: entre 2012 e 2024, a produtividade da indústria de transformação brasileira apresentou uma taxa média de crescimento de -0,7% ao ano[18].

7.10. Conforme cartilha publicada pela CNI[19], “estudo da FGV/IBRE aponta que os níveis de produtividade do trabalho no Brasil têm apresentado estagnação há décadas. Entre 1981 e 2024, a produtividade por trabalhador cresceu, em média, apenas 0,2% ao ano, e a produtividade por hora trabalhada, apenas 0,5% ao ano[20]”.

7.11. Como visto, a produção do trabalhador brasileiro está estagnada há pelo menos 35 anos[21], desde a época em que o limite de trabalho na Constituição era de **48 horas semanais**. Isso comprova, claramente, que a redução das horas diárias e semanais de trabalho não é o elemento catalizador que será responsável para o aumento da produtividade.

7.12. É um grave equívoco de análise usar o tempo de trabalho como uma **variável isolada** para o aumento da produtividade. O descanso, obviamente, é essencial, mas nesse aumento entram fatores como cultura organizacional, infraestrutura, competência técnica e capital, por exemplo.

7.13. Tanto é assim que a produtividade brasileira, quando comparada a parceiros comerciais e competidores globais, permanece em patamares desproporcionalmente baixos. Enquanto outros países logram produzir mais com a mesma carga horária o Brasil mantém um modelo de "custo-trabalho" elevado, agravado por encargos sociais, complexidade burocrática e uma insegurança jurídica que onera o setor produtivo.

7.14. A imposição de uma jornada reduzida sem ganhos de eficiência ignora a métrica fundamental da competitividade: o Custo Unitário do Trabalho. Países como a Coreia do Sul e o Reino Unido conseguiram dobrar sua produtividade desde o ano 2000, o que lhes permite absorver aumentos salariais ou reduções de jornada sem perda de mercado. Em contrapartida, **o Brasil viu sua produtividade efetiva acumular uma queda de 23,3% em relação aos seus 10 principais parceiros comerciais no mesmo período[22]**.

7.15. E, ainda que estejam alguns países em contexto econômico que permita a redução dos limites de duração de jornada, é importante esclarecer que a média de horas trabalhadas no Brasil não difere drasticamente daquelas ao redor do mundo, até para possibilitar arranjos e negociações que flexibilizam o limite permitido:

(...) vários países desenvolvidos, como Alemanha, Dinamarca, Irlanda e Países Baixos, preveem legalmente semana de trabalho de até 48 horas semanais.

Assim, o patamar mais elevado permite que a livre negociação entre empregados e empregadores defina a duração do período de trabalho de acordo com as necessidades das empresas, do segmento em que atuam e do momento econômico. O quadro a seguir traz alguns países selecionados:

País	Limite legal de duração do trabalho
Alemanha	48
Argentina	48
Dinamarca	48
Irlanda	48
Bolívia	48 (mulheres 40)
México	48
Países Baixos	48
Paraguai	48
Peru	48
Uruguai	48
Reino Unido	48
Turquia	45
Brasil	44
Áustria	40
Canadá	40
Chile <sup>[23]</sup>	44
China	40
Colômbia <sup>[24]</sup>	44
Coreia do Sul	40
Eslovênia	40
Espanha	40
Estados Unidos	40
França	35
Itália	40
Japão	40
Noruega	40

Portugal	40
República Tcheca	40
Rússia	40
Singapura	44
Suécia	40

**Fonte:** CNI, com base em dados da OIT, OCDE e sites dos países.[\[25\]](#)

## OUTROS ASPECTOS

8. Os riscos apontados se agravam quando a proposta impõe esse limite, também, aos trabalhadores com “escalas especiais”, inclusive na mais comum 12x36 – (vide parágrafo único do artigo 2º e redação proposta para o artigo 59-A).

8.1. As jornadas especiais existem, não por capricho do empregador, mas pela **natureza** da atividade econômica e a **necessidade** da continuidade do serviço. Ocorrem em atividades que devem ficar funcionando 24 horas por dia, durante 7 dias por semana, sem solução de continuidade (como hospitais, usinas, hotéis, vigilância etc.). Assim, o padrão a ser adotado **é e deve continuar sendo** diferente do ordinário.

8.2. A limitação do trabalho, nessas hipóteses, além de todos os aspectos já apontados, ultrapassa o limite da irresponsabilidade. São atividades que devem ter a menor quantidade possível de transferência de turno. Isso porque em cada troca precisam ser transferidas informações críticas, essenciais e vitais (caso dos hospitais), há risco operacional por causa das máquinas (caso das indústrias), ou mesmo limitação de espaço para acolher várias equipes (plataformas de petróleo), por exemplo. A vulnerabilidade aumenta exponencialmente.

8.3. Geralmente são atividades que apresentam grande desgaste físico e/ou mental, com picos de estresse elevadíssimo. Por isso, seus trabalhadores necessitam de tempo maior para recuperação biológica. A proposta, nesse aspecto, beira a irresponsabilidade e demonstra uma visão míope das relações do trabalho (ou mesmo descaso, com preocupação apenas eleitoral).

8.4. Não se pode esquecer que a Constituição Federal é um sistema de normas que deve conferir unidade a todo o ordenamento jurídico. Dela deve emanar coesão, mormente quando se tem em vista que os princípios dela derivados constituem um sistema aberto. Seus preceitos não podem ser analisados de forma estanque, isolada, pois seu texto é harmônico.

8.5. Nesse sentido, as Cortes Superiores já se manifestaram no sentido de dar validade a essas jornadas, assentando a adequação aos preceitos protetivos contidos na Constituição Federal. Vejamos, por exemplo, o que o Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 244) e o STF (ADI 5.994) aduziram sobre a jornada 12x36:

**TST - SÚMULA 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.** - É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

**STF - Ação Direta de Inconstitucionalidade.** 2. Jornada de trabalho 12 por 36. Pactuação por acordo individual. Artigo 59-A da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. 3. Alegação de violação ao disposto no artigo 7º, incisos XIII, XIV e XXVI, da Constituição Federal. Inocorrência. 4. ADI 4.842, Rel. Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14.9.2016. 5. Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada improcedente

8.6. Em seu voto, o Ministro Gilmar Mendes deixa claro a mudança do paradigma que alicerçou a criação do Direito do Trabalho, aponta que “os novos modos de produção são apenas mais uma das várias revoluções culturais pelas quais temos passado com uma frequência assustadora”.

8.7. Fica, assim, clara a falta de solidez dos argumentos daqueles que vivem com o pé fincado no passado e não conseguem enxergar o novo mundo (o Chefe do Poder Executivo é o exemplo mais notório). Ratificando essa conclusão, continua o Ministro ao assinalar que “[e]ssa cultura paternalista, que se desenvolveu há décadas e que persiste, gera uma compreensão de direito do trabalho fundada em um dualismo necessariamente antagônico entre empregador e empregado. As apresentações da contraposição variam, mas há um *Leitmotiv*: a querela entre capital e trabalho, que anima a perspectiva marxista da luta de classes... Disso resulta uma demonização do capital, uma ideologia que impregnou até mesmo a feitura do texto constitucional brasileiro nessa matéria”.

8.8. Finaliza assentando que “[e]ssa visão de mundo, que pressupõe um desequilíbrio irremediável entre forças e relações de produção, não mais se sustenta: é a própria premissa de submissão da mão de obra ao capital que merece ser revista”.

8.9. Não há, portanto, qualquer “distorção”, ou mesmo violação à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, ao direito ao descanso ou à medicina do trabalho.

9. Nem se diga que o fundamento do valor social do trabalho, enunciado no artigo 1º da Constituição Federal, daria guarida à conclusão do Poder Executivo, pois tal princípio fundamental está direcionado à valorização do trabalho como agente transformador, no que este contém de socialmente valioso, garantidor de dignidade e auxílio na redução das desigualdades e marginalização. Esse só se efetiva se houver empresa que lhe ofereça, o que poderá não ocorrer caso a medida seja aprovada da forma como se apresentada. Assim:

Não se trata de conferir-se ao trabalho uma proteção meramente filantrópica ou de estabelecê-la no plano exclusivamente teórico. **É cláusula principiológica que exprime potencialidade transformadora, diante da importância que desfruta no mundo contemporâneo pelo que representa para a própria economia, em virtude da riqueza e do crescimento econômico, como também pelo que representa como instrumento de inserção social e de afirmação do ser humano, condições imprevisíveis para que se possa atingir o ideal da dignidade humana.**

É por meio do trabalho que o homem atinge a sua plenitude, realiza a sua própria existência, socializa-se, exercita todas as suas potencialidades (materiais, morais e espirituais). A partir dessas premissas, Leonardo Raup Bocorny, após destacar a importância de que goza o trabalho nos aspectos social, econômico e político, o que justificaria as garantias jurídicas outorgadas pela Constituição, afirma ser mecanismo fundamental para conter a exclusão social e, ao ter a sua valorização elevada ao patamar constitucional, determina que o desenvolvimento seja orientado no sentido de buscar combater os abusos cometidos no passado, para possibilitar a construção de uma sociedade mais justa e fraterna, com condições de trabalho mais humanas e satisfazer um anseio democrático, por representar o que há de mais importante em termos de harmonia e convivência social. **Pode-se, sem receio, afirmar que o valor social do trabalho representa a projeção do princípio da proteção à dignidade do homem na condição de trabalhador.**<sup>[26]</sup> (grifos nossos)

10. Há mais, pois o projeto de lei avança em seus problemas estruturais, o que reforça a insegurança jurídica.

10.1. O parágrafo único do artigo 5º, por exemplo, aduz que a alteração proposta se aplica aos “regimes de trabalho especiais”. Não deixa claro o que são “trabalhos especiais”. É um conceito indeterminado, impreciso, aberto, onde a interpretação pode causar divergências conceituais entre o empregador e a fiscalização, acarretando judicialização.

10.2. A norma deve assegurar a estabilidade e a previsibilidade de todas as relações e, para isso, precisa de normas compatíveis, que não causem dúvidas e não promovam, por isso, judicialização.

10.3. Proteger a segurança jurídica pressupõe a compatibilidade das normas, de forma que impossibilite o magistrado e/ou auditor fiscal do trabalho, ao interpretá-las, retirá-las de seu contexto originário para amoldá-las a uma visão que não foi a intencionada originalmente.

11. Quanto ao estabelecimento da fruição do descanso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados e domingos, traz desafios que não foram percebidos pelo Poder Executivo ou, se percebidos, menosprezados.

11.1. Existem atividades que necessitam operar no final de semana (hospitais, indústrias e serviços públicos essenciais, exemplificativamente) ou que os picos de demanda ocorrem justamente nesse período (comércio). Impor esse proceder, além de trazer sobrecarga para as escalas de plantão (atividades que não podem parar), impede que o empregado possa receber uma remuneração maior (comércio/comissão).

11.2. Dessa forma, permite-se a conclusão de que a medida está impedindo/dificultando a continuidade da atividade econômica e, por consequência, violando os artigos 1º, IV e 170, *caput* da Constituição Federal, por desrespeitar o princípio da livre iniciativa ao se imiscuir indevidamente na gestão empresarial.

11.3. Ao impor desnecessárias e arbitrárias amarras aos empregadores em relação à condução livre de sua empresa acarretará aumento dos custos para o setor produtivo que, por consequência, acabarão por elevar os preços da mercadoria para o consumidor final.

11.4. Neste sentido (30 anos da Constituição Brasileira. Democracia, Direitos Fundamentais e Instituições. Organizador: José Antônio Dias Toffoli. Editora Forense – 2018. Páginas 761/763):

17. O artigo 170 da CF, ao proclamar a livre-iniciativa como fundamento da Ordem Econômica, reconhece a liberdade como um dos fatores estruturais da Ordem. Afirma, assim, a autonomia empreendedora do *homo economicus* na conformação da atividade econômica. Na livre-iniciativa a liberdade expressa-se, de um lado, em termos negativos como ausência de impedimentos e expansão da própria atividade. Em termos de liberdade positiva, como participação na construção da riqueza econômica. [...]

[...] Em termos da ordem econômica, assegurar é, assim, velar para que sejam normativamente evitados impedimentos (discriminação) e promovidos reequilíbrios econômicos em situações de desfavorecimento de fato. [...]

Para bem compreendê-la é preciso levar em consideração os efeitos que a forte presença do Estado regulador na atividade econômica sobre ela exerce, quer por imposição de obrigações, de proibições, de autorizações, de estímulos e quer até por omissão normativa. Produzem-se, de fato, limitações na liberdade. Essas limitações, contudo, são mediatas, não estão contidas imediatamente na regulação normativa. Elas influenciam a motivação dos sujeitos. Assim, se o Estado impõe ou deixa de impor regras, isso condiciona os sujeitos. Isso motiva os sujeitos, mas o efeito motivador é apenas um dos efeitos possíveis. A liberdade de iniciativa, assim, está na possibilidade deixada ao sujeito de exercer o seu próprio cálculo de custo/benefício. E o direito de liberdade de iniciativa garante-se, assim, por meio de um princípio de sopesamento, capaz de equilibrar as interferências nas motivações (estatais, sociais, individuais, etc.).

A Constituição, nessa linha, consagra o mercado e a dinâmica dos agentes privados como força motriz por excelência da economia, na crença consistente de que as soluções geradas pelos agentes privados sobre o que, como e quanto produzir são as mais aptas à produção de bem-estar. Note-se que a atuação do Estado passa a ter um caráter negativo, isto é, de identificação e colocação dos limites aos agentes privados.

O Estado, nesse sentido, não exerce orientações impositivas sobre a atividade econômica, fazendo-o apenas de modo indicativo (artigo 174, caput). Quando ações ou operações privadas ofenderem ou ameaçarem interesses públicos relevantes como a saúde, a livre competição, a segurança, o meio ambiente, o pleno emprego, limita-se a apontar quais não serão aceitas. As orientações positivas sobre a organização da atividade privada, dentro da lei, devem partir sempre dos próprios agentes, por força da livre-iniciativa que fundamenta e informa todo o sistema econômico.

12. A nova redação aos artigos 295 e 307 da CLT retirou a possibilidade de negociação individual. O texto atual agiliza e desburocratiza o processo de gestão e atende melhor o empregado, eliminando a necessidade de assembleias para deliberação e possibilitando que a mudança seja particularizada, atendendo melhor a necessidade das partes convenientes.

12.1. Ou seja, a possibilidade do acordo individual traz flexibilidade, rapidez e eficiência.

13. Por fim, o problema da *vacatio legis*. A proposta reduz, de forma abstrata e imediata, o limite da duração de trabalho semanal, sem prever qualquer período de transição, o que valerá para todos os contratos de trabalho em curso. Assim, a proposta desrespeita as diretrizes constitucionais da

segurança jurídica e da razoabilidade.

13.1. A sociedade não pode ser surpreendida com mudanças repentinas e tão transformadoras, que alteram significativamente os planejamentos das empresas e os custos envolvidos. Mormente quando se fala nas micro e pequenas empresas, que sequer receberam o tratamento diferenciado que a Constituição Federal lhes garante (artigos 170, IX e 179).

13.2. Alterações tão significativas no ambiente laboral pedem tempo para maturação/adaptação e mitigação dos riscos, sob pena de trazer desequilíbrio econômico.

### **III. CONCLUSÃO**

14. Isto posto, a CNI **não deve apoiar** o PL nº 1.838/26.

[1] Confederação Nacional da Indústria. Negociação coletiva: o que é e por que valorizá-la. Brasília, 2016, p. 7.

[2] “O postulado da proporcionalidade qualifica-se como parâmetro de aferição da própria constitucionalidade material dos atos estatais” (Dentre muitos: RE 200844 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 25/06/2002, DJ 16-08-2002 PP-00092 EMENT VOL-02078-02 PP-00234 RTJ VOL-00195-02 PP-00635).

[3] ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26-06-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023.

[4] ADI 5468, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 30-06-2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-169 DIVULG 01-08-2017 PUBLIC 02-08-2017.

[5] (...) TODOS OS ATOS EMANADOS DO PODER PÚBLICO ESTÃO NECESSARIAMENTE SUJEITOS, PARA EFEITO DE SUA VALIDADE MATERIAL, À INDECLINÁVEL OBSERVÂNCIA DE PADRÕES MÍNIMOS DE RAZOABILIDADE – As normas legais devem observar, no processo de sua formulação, critérios de razoabilidade que guardem estrita consonância com os padrões fundados no princípio da proporcionalidade, pois todos os atos emanados do Poder Público devem ajustar-se à cláusula que consagra, em sua dimensão material, o princípio do “substantive due process of law”. Lei Distrital que, no caso, não observa padrões mínimos de razoabilidade. A EXIGÊNCIA DE RAZOABILIDADE QUALIFICA-SE COMO PARÂMETRO DE AFERIÇÃO DA CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DOS ATOS ESTATAIS – A exigência de razoabilidade – que visa a inibir e a neutralizar eventuais abusos do Poder Público, notadamente no desempenho de suas funções normativas – atua, enquanto categoria fundamental de limitação dos excessos emanados do Estado, como verdadeiro parâmetro de aferição da constitucionalidade material dos atos estatais. APLICABILIDADE DA TEORIA DO DESVIO DE PODER AO PLANO DAS ATIVIDADES NORMATIVAS DO ESTADO – A teoria do desvio de poder, quando aplicada ao plano das atividades legislativas, permite que se contenham eventuais excessos decorrentes do exercício imoderado e arbitrário da competência institucional outorgada ao Poder Público, pois o Estado não pode, no desempenho de suas atribuições, dar causa à instauração de situações normativas que comprometam e afetem os fins que regem a prática da função de legislar. (ADI 2667, Relator(a): CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 05-10-2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-252 DIVULG 16-10-2020 PUBLIC 19-10-2020).

[6] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil). Op. cit. p. 21.

[7] Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Op. Cit..

[8] Disponível [Preços terão alta média de 6,2% caso jornada de trabalho seja reduzida, revela CNI - Agência de Notícias da Indústria](#). Acesso em 09/04/2026.

[9] Ação direta de inconstitucionalidade. - Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa, que e um ato ou fato ocorrido no passado. - O disposto no artigo 5, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do S.T.F.. - Ocorrência, no caso, de violação de direito adquirido. A taxa referencial (TR) não e índice de correção monetária, pois, refletindo as variações do custo primário da captação dos depósitos a prazo fixo, não constitui índice que reflita a variação do poder aquisitivo da moeda. Por isso, não há necessidade de se examinar a questão de saber se as normas que alteram índice de correção monetária se aplicam imediatamente, alcançando, pois, as prestações futuras de contratos celebrados no passado, sem violarem o disposto no artigo 5, XXXVI, da Carta Magna. - Também ofendem o ato jurídico perfeito os dispositivos impugnados que alteram o critério de reajuste das prestações nos contratos ja celebrados pelo sistema do Plano de Equivalencia Salarial

por Categoria Profissional (PES/CP). Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente, para declarar a inconstitucionalidade dos artigos 18, "caput" e parágrafos 1 e 4; 20; 21 e parágrafo único; 23 e parágrafos; e 24 e parágrafos, todos da Lei n. 8.177, de 1 de maio de 1991. (ADI 493, Relator(a): MOREIRA ALVES, Tribunal Pleno, julgado em 25-06-1992, DJ 04-09-1992 PP-14089 EMENT VOL-01674-02 PP-00260 RTJ VOL-00143-03 PP-00724)

[10] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil). Op. cit. p. 21.

[11] Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Op. Cit..

[12] Disponível [Preços terão alta média de 6,2% caso jornada de trabalho seja reduzida, revela CNI - Agência de Notícias da Indústria](#). Acesso em 09/04/2026.

[13] Disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/competitividade-brasil-comparacao-com-paises-selecionados/> acesso em 07/04/2026.

[14] Idem.

[15] Idem.

[16] Idem.

[17] MATOS, Sílvia; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. *Indicadores Trimestrais de Produtividade do Trabalho*. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/resultados-dos-indicadores-de-produtividade-do-trabalho-no-segundo-trimestre-de-2025>. Acesso em 08/04/2026.

[18] Idem.

[19] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Produtividade na Indústria: Desempenho do Brasil e de parceiros internacionais*. Brasília: CNI, 2024/2025. Disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/produtividade-na-industria/>. Acesso em 08/04/2026.

[20] FGV IBRE (2025). Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade>. Acesso em: 07 jun. 2025. Segundo o estudo, uma elevação do salário real de 6% a 18% – decorrente da manutenção dos salários com menor jornada – impactaria negativamente a demanda por trabalho em função de elasticidades estimadas entre -0,1 e -0,3, resultando em perdas que podem chegar a 11,3% no valor adicionado da economia (ver Tabela 8 do estudo citado).

[21] <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/03/07/produtividade-no-brasil-esta-estagnada-ha-35-anos-desde-1981-diz-estudo.htm>

[22] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Produtividade na Indústria: Desempenho do Brasil e de parceiros internacionais*. Brasília: CNI, 2024/2025. Disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/produtividade-na-industria/>. Acesso em 08/04/2026.

[23] Até 2024, o limite semanal de trabalho no Chile era de 45 horas, quando foi aprovada a Lei 21.561 de 26 de abril de 2024. Com essa lei, imediatamente o limite semanal foi reduzida para 44 horas. Nos próximos anos, haverá uma redução escalonada desse limite, de 2 horas por ano em 2026 e em 2027, até atingir as 40 horas semanais em 2028.

[24] Até 2021, o limite semanal de trabalho na Colômbia era de 48 horas semanais, em até 6 dias por semana. Nesse ano foi aprovada a Lei 2101, de 15 de julho de 2021, a qual estipulou a redução gradual do limite semanal para até 42 horas, divididas em 5 ou 6 dias por semana. Em 2023, a semana de trabalho foi reduzida para 47 horas. Em 2024, para 46h. Em 2025, para 44 horas, e a partir de 16 de julho de 2026, será de 42 horas.

[25] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (Brasil). Por que manter o limite legal de 44 horas semanais de trabalho? 2. ed. atual. Brasília: CNI, 2026. 26 p. Disponível em <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/2-edicao-atualizada-da-cartilha-por-que-manter-o-limite-legal-de-44-horas-semanais-de-trabalho/> acesso em 08/04/2026.

[26] J. J. Gomes Canotilho, Gilmar Ferreira Mendes, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck. *Idem*, p. 130.

Eduardo Albuquerque Sant Anna  
Advogado

Aprovo. O Parecer estará disponível na secretaria. Aprovado por Fabiola Pasini Ribeiro de Oliveira em 24/04/2026

**Fabiola Pasini Ribeiro de Oliveira**

Gerente de Consultoria