

NOTA TÉCNICA

INTERESSADA: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES – FENAIVIST

ASSUNTO: PEC nº 221/2019. Redução da jornada constitucional de trabalho para 40 horas semanais. Instituição de dois dias de repouso semanal remunerado. Impactos sobre as escalas de trabalho 6x1, 5x2 e 12x36. Alteração dos divisores de jornada. Reflexos sobre DSR, horas extras e formação de custos. Repercussões em contratos públicos e privados. Necessidade de readequação das convenções coletivas e de preservação do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos.

CONSULTA

Trata-se de consulta formulada por meio da Cta. Nº 134/26 – Superintendência, acerca dos impactos decorrentes da PEC nº 221/2019, na forma do Substitutivo apresentado pelo Deputado Leo Prates, especialmente quanto aos efeitos da redução da jornada semanal para 40 horas sobre o setor de Segurança Privada e Transporte de Valores.

A consulta concentra-se na avaliação dos reflexos jurídicos, operacionais e econômicos da proposta, com destaque para a compatibilidade das principais escalas utilizadas pelo setor com o novo regime constitucional, os efeitos da ampliação do repouso semanal remunerado, a repercussão da redução da jornada sobre os divisores trabalhistas e a formação de custos, os impactos sobre contratos públicos e privados intensivos em mão de obra e as medidas preventivas recomendáveis para empresas e entidades representativas do setor.

A relevância da matéria decorre do fato de que a Segurança Privada e o Transporte de Valores figuram entre os segmentos econômicos mais dependentes da disponibilidade contínua de mão de obra. Diferentemente de atividades que podem absorver reduções de jornada por meio de automação, reorganização produtiva ou ganhos de eficiência operacional, os serviços de vigilância patrimonial, vigilância armada, escolta e transporte de valores exigem presença física permanente de trabalhadores para garantir a continuidade da prestação contratada e o cumprimento das exigências regulatórias impostas pela legislação específica e pelos órgãos de fiscalização.

Nesse contexto, a eventual aprovação da PEC nº 221/2019 pelo Senado não representa apenas uma alteração quantitativa da duração do trabalho, representará mudança estrutural capaz de afetar a organização das escalas, a composição dos efetivos, a negociação coletiva, a formação dos preços dos contratos e a própria sustentabilidade econômica de determinados modelos operacionais atualmente adotados pelo setor.

ANÁLISE JURÍDICA

A aprovação da PEC nº 221/2019 pelo Senado Federal representa alteração de elevada relevância para a organização das jornadas de trabalho nos diversos segmentos da atividade econômica, especialmente naqueles que dependem da prestação contínua e ininterrupta de serviços. Não por outra razão, o próprio parecer apresentado pelo relator da proposta na Câmara dos Deputados registra a preocupação em compatibilizar a redução da jornada semanal com setores cujas peculiaridades operacionais historicamente demandam escalas diferenciadas de trabalho. Apesar desse reconhecimento, o texto aprovado não promoveu qualquer disciplina constitucional específica destinada a acomodar essas realidades setoriais, optando por remeter a matéria ao campo da negociação coletiva. Nesse contexto, assume especial relevância a preservação da autonomia coletiva da vontade, uma vez que a proposta manteve a possibilidade de pactuação de regimes diferenciados de jornada por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, desde que respeitados os novos limites constitucionais. Em consequência, a adequação das escalas tradicionalmente adotadas em atividades essenciais e de funcionamento permanente, como ocorre no setor de segurança privada, tende a ser construída no âmbito da negociação coletiva, permitindo a harmonização entre a nova limitação constitucional da duração do trabalho e as necessidades operacionais inerentes à prestação contínua dos serviços.

Alterações constitucionais propostas pela PEC nº 221/2019

A PEC nº 221/2019 promove alteração estrutural no regime constitucional da duração do trabalho. O Substitutivo propõe nova redação ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, para estabelecer jornada normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, preservando a possibilidade de compensação de horários e redução de jornada mediante negociação coletiva. Ele também altera o art. 7º, XV, para assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos. Além disso, mantém a possibilidade de que convenção ou acordo coletivo estabeleça regime compensatório que assegure, na média mensal, dois dias de repouso semanal remunerado, garantido ao menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

A implementação ocorrerá de forma gradual:

- 60 dias após a publicação da Emenda Constitucional: limite de 42 horas semanais;
- 12 meses após essa primeira etapa: limite definitivo de 40 horas semanais.

O texto também prevê a perda de eficácia das cláusulas coletivas incompatíveis com a nova disciplina constitucional após o prazo de 60 dias da publicação da Emenda.

Com efeito, a proposta representa uma das mais profundas alterações no sistema constitucional trabalhista desde a promulgação da Constituição de 1988. Embora a redução da jornada semanal seja o aspecto mais visível da mudança, seus efeitos não se limitam à diminuição do número de horas trabalhadas. A nova disciplina constitucional altera simultaneamente dois pilares da organização do trabalho: **o tempo máximo de prestação laboral e a quantidade mínima de repouso semanal assegurada ao trabalhador.**

Essa combinação produz consequências relevantes porque modifica a lógica sobre a qual foram construídas inúmeras convenções coletivas, contratos de prestação de serviços e modelos de dimensionamento de equipes. Escalas historicamente consideradas compatíveis com a Constituição poderão exigir revisão ou adaptação, enquanto cláusulas coletivas atualmente válidas poderão perder eficácia por incompatibilidade material com o novo texto constitucional.

Outro aspecto relevante é a opção do legislador constituinte derivado por uma implementação gradual. A transição entre os regimes de 44, 42 e 40 horas busca reduzir impactos abruptos sobre a atividade econômica e permitir que empresas, sindicatos e Administração Pública reorganizem suas estruturas. Ainda assim, a experiência demonstra que alterações dessa natureza exigem planejamento antecipado, especialmente em setores cuja prestação de serviços depende de cobertura contínua e ininterrupta.

Impactos gerais sobre a Segurança Privada e o Transporte de Valores

Em virtude da própria natureza do serviço, o qual normalmente exige cobertura contínua dos postos, o setor da Segurança Privada é um dos setores mais sensíveis à redução da jornada. A estruturação em postos permanentes de cobertura, contratos continuados e elevada intensidade de mão de obra é diretamente impactada pela alteração dos limites de jornada contidos na Constituição Federal.

Diferente de setores cuja produção pode ser reorganizada por ganhos de produtividade, a vigilância patrimonial e o transporte de valores dependem da presença física contínua de trabalhadores para atendimento das exigências legais, regulatórias e contratuais.

Nesse contexto, a PEC produz três efeitos centrais:

1. inviabilização prática da escala 6x1;
2. consolidação da escala 5x2 como modelo constitucional ordinário;
3. necessidade de reavaliação técnica da compatibilidade da escala 12x36 com o novo limite semanal.

A intensidade desses impactos decorre da própria natureza da atividade. Em um contrato de vigilância patrimonial, por exemplo, o tomador não adquire um produto ou resultado abstrato. **O objeto contratado é a presença permanente de profissionais habilitados em determinados postos e horários. A redução da jornada individual não reduz automaticamente a necessidade de cobertura do posto. Pelo contrário, em muitos casos a cobertura permanece exatamente a mesma, exigindo apenas maior quantidade de trabalhadores para executá-la.**

No Transporte de Valores, a situação é semelhante. As operações dependem de equipes completas, veículos especializados, cumprimento de rotas e observância de protocolos rígidos de segurança. A redução da jornada não elimina essas exigências operacionais. **Em determinadas situações, poderá inclusive aumentar a complexidade logística da atividade, exigindo redistribuição de equipes, criação de escalas intermediárias e ampliação do número de empregados disponíveis para cobertura.** E aqui cabe uma ponderação, ainda que os argumentos indiquem que a necessidade de mais empregados seja benéfica para aumento da oferta de empregos, esse aumento de demanda por mão de obra representa, ao fim e ao cabo, aumento do custo do serviço e, portanto, dos preços, com inequívoco impacto na economia e nos índices inflacionários.

Por essa razão, os impactos da PEC devem ser analisados não apenas sob a perspectiva dos direitos individuais dos trabalhadores, mas também sob a ótica da organização produtiva do setor. **A questão central não é apenas quantas horas cada empregado poderá**

trabalhar, mas como manter a continuidade dos serviços diante da redução do tempo disponível de trabalho por empregado.

Impactos sobre as escalas de trabalho

Escala 6x1

A escala 6x1 pressupõe seis dias de trabalho para um dia de repouso semanal, jornada média de 8 horas diárias e limite global de 44 horas semanais de trabalho. Com a previsão constitucional de dois dias de repouso semanal remunerado, a lógica estrutural dessa escala deixa de ser compatível com o novo modelo constitucional.

Embora a proposta admita mecanismos compensatórios por negociação coletiva, a escala 6x1, tal como atualmente praticada, perde aderência ao texto constitucional. Para o setor de Segurança Privada, isso implicará reprogramação de postos, recomposição de equipes, revisão das convenções coletivas, readequação das planilhas de custos e eventual ampliação do quadro de empregados.

A incompatibilidade da escala 6x1 decorre menos da redução da jornada semanal e mais da ampliação do repouso semanal remunerado. Historicamente, essa escala foi construída sobre a premissa de que o trabalhador prestaria serviços durante seis dias consecutivos para usufruir um único dia de descanso. A nova redação constitucional rompe essa lógica ao estabelecer dois dias de repouso semanal remunerado como parâmetro geral de proteção ao trabalhador.

Na prática, isso significa que empresas que atualmente utilizam a escala 6x1 precisarão redesenhar completamente sua organização operacional. **Não se trata apenas de reduzir algumas horas de trabalho ao longo da semana. Será necessário reorganizar ciclos de trabalho e descanso, redistribuir equipes e, em muitos casos, contratar novos empregados para assegurar a continuidade da prestação dos serviços.**

Além disso, a transição da escala 6x1 para modelos compatíveis com a nova Constituição exigirá intensa negociação coletiva. Muitas convenções atualmente vigentes foram estruturadas considerando a existência dessa escala e o limite global de 44 horas de trabalho por semana. Sua substituição demandará revisão de cláusulas relativas à jornada, compensação, folgas, banco de horas e cobertura de postos.

Escala 5x2

A escala 5x2 corresponde exatamente à distribuição de quarenta horas semanais em cinco dias de oito horas. Esse, portanto, é o modelo de referência do novo regime constitucional. Entretanto, apesar de os dados estatísticos darem conta que importante parcela do setor produtivo adota essa escala no plano da realidade de fato, sua adoção não elimina impactos econômicos relevantes.

Atualmente, grande parte dos contratos é estruturada com base na jornada de 44 horas semanais e divisor 220. Com a redução da jornada, haverá necessidade de revisão dos divisores utilizados para cálculo do salário-hora e das parcelas dele decorrentes.

A escala 5x2 apresenta a vantagem de reproduzir, de forma praticamente perfeita, a lógica constitucional proposta pela PEC. Ela combina cinco dias de trabalho com dois dias de repouso semanal remunerado e distribui a jornada semanal de quarenta horas em jornadas diárias de oito horas. Por essa razão, tende a se consolidar como o principal paradigma interpretativo do novo regime constitucional. Entretanto, a aparente simplicidade desse modelo não elimina seus impactos econômicos.

A redução da jornada sem redução salarial implica aumento do valor da hora trabalhada. Em outras palavras, o mesmo salário mensal passará a remunerar quantidade menor de horas de trabalho. Esse fenômeno repercute diretamente sobre horas extras, adicionais, encargos sociais e provisões trabalhistas.

Nos contratos de prestação de serviços, especialmente aqueles firmados com a Administração Pública, a adoção da jornada de quarenta horas exigirá revisão das planilhas de custos e dos critérios de formação de preços.

Nesse sentido, a própria norma constitucional superveniente reconhece os impactos econômicos decorrentes da redução da jornada semanal de trabalho e estabelece disciplina específica para os contratos administrativos vigentes cuja execução dependa diretamente de mão de obra. Com efeito, o texto aprovado condiciona a aplicação dos novos limites constitucionais à prévia recomposição do equilíbrio econômico-financeiro dos ajustes celebrados com a Administração Pública:

Art. 8º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Emenda Constitucional.

A opção do constituinte derivado revela o reconhecimento expresso de que a redução da jornada semanal, sem correspondente redução remuneratória, implica elevação dos custos de mão de obra e exige mecanismos destinados à preservação da equação econômico-financeira dos contratos em execução. Não por outra razão, a implementação das novas regras, no âmbito dos contratos administrativos, foi condicionada à formalização de aditamento contratual apto a recompor os encargos suportados pelas empresas contratadas.

Por conseguinte, os impactos econômicos decorrentes da redução do limite semanal de horas de trabalho e do consequente aumento do número de dias de descanso semanal remunerado tendem a se manifestar com maior intensidade nos contratos privados. Isso porque, nesse ambiente, a recomposição dos custos decorrentes da necessidade de contratação de mão de obra adicional, da reorganização das escalas de trabalho e do incremento das despesas trabalhistas dependerá, em grande medida, da capacidade de negociação das empresas com seus contratantes. Em muitos casos, especialmente nos contratos de longa duração ou de preço previamente fixado, a absorção desses custos poderá comprometer significativamente as margens operacionais das prestadoras de serviços.

Situação distinta se verifica nos contratos administrativos de prestação continuada. Nesses casos, além dos mecanismos ordinários de repactuação e reequilíbrio econômico-

financeiro já previstos na legislação de contratações públicas, a própria Emenda Constitucional instituiu regra transitória específica destinada a assegurar a recomposição contratual antes da implementação dos novos limites de jornada. Assim, ao menos em tese, parcela substancial do impacto econômico decorrente da alteração constitucional deverá ser absorvida pela Administração Pública contratante, mediante os instrumentos jurídicos de recomposição previstos no ordenamento.

Escala 12x36

A escala 12x36 exige análise específica, sobretudo em razão da disciplina legal do intervalo intrajornada. **Em avaliações preliminares, costuma-se considerar que cada plantão corresponde a doze horas efetivas de trabalho. Contudo, essa premissa não corresponde necessariamente ao tratamento jurídico da matéria.**

Nos termos do art. 71, § 2º, da CLT, os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho. Assim, com uma hora de intervalo regularmente usufruída, cada plantão corresponde a 11 horas efetivas de trabalho. Com intervalo reduzido para 30 minutos por negociação coletiva (redução autorizada pelo art. 611-A, inciso III, da CLT), cada plantão corresponde a 11 horas e 30 minutos efetivos.

Essa distinção altera significativamente a análise da compatibilidade da escala com o novo limite constitucional.

A escala 12x36 ocupa posição singular no setor de Segurança Privada. Trata-se de um modelo amplamente difundido justamente porque permite conciliar cobertura contínua dos postos com períodos prolongados de descanso entre os plantões. Sua utilização foi expressamente reconhecida pela legislação trabalhista e consolidada pela prática negocial das categorias.

Por essa razão, qualquer análise sobre os impactos da PEC deve evitar conclusões simplificadas acerca de sua eventual inviabilidade. **O ponto central não está na duração nominal do plantão, mas na quantidade efetiva de horas computáveis como jornada de trabalho. A correta aplicação do art. 71, § 2º, da CLT torna-se elemento decisivo para avaliar a compatibilidade da escala com o novo limite constitucional.**

A discussão ganha relevância porque muitos estudos preliminares partem da premissa de que cada plantão corresponde integralmente a doze horas de trabalho. Embora essa abordagem seja intuitiva do ponto de vista operacional, ela não reflete necessariamente a forma pela qual a legislação trabalhista calcula a duração da jornada.

Compatibilidade da escala 12x36 com a jornada de 40 horas

A análise técnica recomenda distinguir três situações: a) quando não há abatimento do intervalo intrajornada gozado; b) quando há intervalo integral de uma hora, efetivamente usufruído, c) quando o intervalo é reduzido para trinta minutos; d) quando não há concessão do intervalo intrajornada.

Cenário sem abatimento do intervalo intrajornada

Ao se considerar doze horas integrais por plantão, a escala gera aproximadamente:

- 182,5 plantões por ano;
- 2.190 horas anuais;
- média aproximada de 42 horas semanais.

Sob essa perspectiva, a escala ficaria dentro do limite de 42 horas estabelecido para a fase de transição, que vigorará por 12 meses, mas ficaria acima do novo limite constitucional de 40 horas a ser aplicado após a fase de transição.

Esse cenário representa a interpretação mais restritiva da compatibilidade da escala 12x36 com a PEC. Se todas as doze horas do plantão forem consideradas tempo efetivo de trabalho, a média semanal ultrapassará o limite constitucional definitivo. Nessa hipótese, a manutenção da escala dependeria de: a) mecanismos compensatórios específicos; b) adaptações capazes de reduzir a jornada média efetivamente prestada; c) aumento no número de vigilantes para garantir as 24 horas de cobertura dos postos.

Embora essa leitura seja frequentemente utilizada em debates públicos sobre a redução da jornada, ela não considera adequadamente a disciplina legal dos intervalos intrajornada, prevista no art. 71, § 2º, da CLT¹. Por essa razão, deve ser vista como hipótese teórica de comparação, e não necessariamente como o cenário jurídico predominante.

Cenário com uma hora de intervalo intrajornada efetivamente usufruída

Aos se aplicar a regra do art. 71, § 2º, da CLT², cada plantão corresponde a 11 horas efetivamente trabalhadas.

Nesse cenário:

- 182,5 plantões anuais × 11 horas;
- 2.007,5 horas anuais;
- aproximadamente 38,5 horas semanais.

Assim, a escala 12x36 tende a permanecer compatível com o novo limite constitucional, desde que o intervalo seja efetivamente usufruído, não haja convocações habituais em dias de folga e não ocorram extrapolações sistemáticas da jornada.

Esse é provavelmente o cenário de maior relevância prática para o setor. **Quando o intervalo intrajornada é efetivamente concedido e usufruído, a jornada computável do empregado permanece abaixo do limite constitucional de quarenta horas semanais.** Isso permite sustentar que a escala 12x36 pode continuar sendo utilizada mesmo após a entrada em vigor da PEC. Contudo, essa conclusão depende de rigorosa observância das condições que justificam o cálculo. **Não basta que o intervalo esteja previsto formalmente em contrato**

¹ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

² Idem

ou norma coletiva. É necessário que ele seja efetivamente usufruído pelo trabalhador. Caso contrário, a realidade operacional poderá afastar a premissa jurídica utilizada para demonstrar a compatibilidade da escala³.

Cenário com intervalo reduzido para 30 minutos

Quando se utiliza da previsão contida no art. 611-A, inciso III, da CLT⁴, o intervalo é reduzido por negociação coletiva para 30 minutos e cada plantão passa a corresponder a 11 horas e 30 minutos de trabalho efetivo.

Nesse caso:

- 182,5 plantões anuais × 11,5 horas;
- 2.098,75 horas anuais;
- aproximadamente 40,25 horas semanais.

Embora o excedente seja pequeno, a escala passa a operar ligeiramente acima da média de quarenta horas semanais. Em operações de grande porte, esse excesso pode produzir repercussões econômicas relevantes.

A aparente insignificância do excedente não deve levar à sua desconsideração. Em empresas com centenas ou milhares de empregados, diferenças reduzidas de jornada podem gerar impactos expressivos quando acumuladas ao longo do tempo. Além disso, a existência de excedente estrutural pode estimular discussões judiciais acerca da necessidade de compensação, pagamento de horas extraordinárias ou revisão das escalas.

Por essa razão, a manutenção de intervalos reduzidos deverá ser objeto de análise criteriosa pelas entidades sindicais e pelas empresas. A negociação coletiva continuará desempenhando papel fundamental, mas precisará ser construída à luz dos novos limites constitucionais.

Cenário sem fruição efetiva do intervalo

O cenário de maior risco ocorre quando o intervalo não é efetivamente usufruído e apenas indenizado. Nessa hipótese, a jornada real volta a se aproximar da média de 42 horas semanais. Embora o art. 59-A da CLT admita a escala 12x36 com intervalos observados ou indenizados, **a superveniência de limite constitucional de 40 horas exigirá interpretação compatível com a nova ordem constitucional.**

A indenização do intervalo pode sanar a irregularidade relativa ao descanso, mas não necessariamente afasta eventual excesso de jornada efetiva. Esse cenário merece atenção especial porque é relativamente comum em atividades de vigilância e segurança patrimonial,

³ A esse propósito, é necessário registrar que a supressão integral do intervalo intrajornada, segundo disposição do art. 71, § 4º, da CLT, exige o pagamento do tempo não usufruído com acréscimo de 50%, o que equivale, ao fim e ao cabo, a idêntica indenização do trabalho em jornada extra.

⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

especialmente nos turnos noturnos, em que a rendição para o gozo do intervalo intrajornada é operacionalmente mais complexa. Em determinados postos, especialmente à noite, as condições operacionais dificultam a substituição do trabalhador durante o período destinado ao intervalo. Como consequência, o descanso deixa de ser usufruído e passa a ser apenas indenizado.

Com a redução constitucional da jornada, essa prática tende a adquirir relevância ainda maior. A discussão deixa de envolver apenas o descumprimento das regras relativas ao intervalo e passa a alcançar o próprio limite constitucional da duração do trabalho. Em outras palavras, a empresa poderá enfrentar simultaneamente questionamentos relacionados ao intervalo e à extrapolação da jornada máxima permitida.

Conclusão sobre a escala 12x36

A principal conclusão é que a PEC não conduz automaticamente à extinção da escala 12x36. O que ela exige é uma gestão mais rigorosa dos intervalos, da compensação de jornada e da efetiva observância dos limites constitucionais. A viabilidade futura da escala dependerá menos de sua estrutura formal e mais da forma concreta como ela é executada.

Alteração dos divisores e impactos econômicos

A redução da jornada altera diretamente os divisores utilizados para cálculo do salário-hora. Atualmente, utiliza-se predominantemente o divisor 220, correspondente à jornada de 44 horas semanais.

Com a implementação da PEC, seguindo a forma como a jurisprudência do e. TST define os divisores para cada jornada global de trabalho, a tendência será:

Jornada semanal	Divisor
44 horas	220
42 horas	210
40 horas	200

A alteração repercute sobre salário-hora, horas extras, adicional noturno, reflexos em DSR, encargos sociais, provisões trabalhistas e composição de planilhas de custos. Em termos práticos, a redução da jornada sem redução salarial eleva o custo da hora trabalhada.

Reflexos sobre o repouso semanal remunerado (DSR)

A ampliação para dois dias de repouso semanal remunerado exige análise específica. Para empregados mensalistas, a Lei nº 605/1949 considera os repousos já remunerados pelo salário mensal. **Assim, a simples ampliação do número de dias de descanso não implica necessariamente criação de nova parcela salarial. Todavia, a questão assume relevância quanto aos reflexos das parcelas variáveis.**

Nos termos da Súmula nº 172 do TST e da jurisprudência consolidada, as horas extras **habituais** repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado. Com a ampliação dos dias de repouso, a tendência é de aumento da repercussão financeira das parcelas variáveis sobre o DSR,

especialmente em operações que passem a depender de horas extras para manutenção da cobertura dos postos.

Dimensionamento de postos e necessidade de recomposição de equipes

Os impactos da PEC não se limitam à jornada individual do empregado. Na Segurança Privada, a principal variável econômica é a cobertura do posto. Um posto permanente de 24 horas exige cobertura de 168 horas semanais. Com isso, sob uma jornada de 44 horas semanais, são necessários 4 empregados para garantir a cobertura do posto ($168 \div 44 = 3,82$ empregados). Em se utilizando uma escala 12x36 com o gozo do intervalo, há 38,5 horas trabalhadas, razão pela qual, sob jornada de 40 horas semanais, é mantido o número de funcionários necessários para garantir cobertura do posto ($168 \div 40 = 4,2$ empregados). Note que, o aparente excesso de empregados para a cobertura do posto é compensado pela existência de 38,5 horas de efetivo trabalho. O mesmo não ocorre com a escala em que se reduz o intervalo para 30 minutos, uma vez que nessa condição há 40,25 horas de trabalho semanal e, portanto, passa-se a depender de 5 empregados para a cobertura de um posto.

A consequência prática é a tendência de necessidade de ampliação do efetivo, utilização de folguistas ou adoção de modelos híbridos de cobertura caso não se conceda o intervalo intrajornada ou caso ele seja reduzido para 30 minutos.

Em outros termos, nos postos estruturados em escala 12x36 deve-se distinguir a cobertura operacional do posto da jornada computável do empregado. A manutenção da escala poderá continuar juridicamente viável desde que os intervalos sejam efetivamente usufruídos e a jornada média permaneça dentro dos limites constitucionais.

Particularidades do Transporte de Valores

O Transporte de Valores apresenta peculiaridades operacionais que exigem análise própria. Entre elas:

- rotas previamente definidas;
- janelas bancárias;
- deslocamentos;
- tempos de espera;
- exigência de equipes completas;
- elevado grau de rigidez operacional.

A redução da jornada poderá exigir:

- revisão de rotas;
- ampliação de equipes;
- criação de folguistas;
- redistribuição de bases operacionais;
- reprecificação contratual.

Por essa razão, as negociações coletivas deverão enfrentar expressamente temas como jornada, intervalo, tempo à disposição, compensação e escalas especiais.

Impactos sobre contratos públicos e equilíbrio econômico-financeiro

Conforme antecipado nos tópicos introdutórios da questão jurídica em análise, o substitutivo prevê regra específica para contratos administrativos vigentes cuja execução envolva emprego direto de mão de obra. **Nesses casos, a aplicação das novas regras dependerá de aditamento contratual destinado à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até doze meses da publicação da Emenda Constitucional.**

A previsão possui especial relevância para a Segurança Privada, setor fortemente dependente de contratos públicos de prestação continuada. A redução da jornada sem redução salarial:

- aumenta o custo da hora trabalhada;
- pode exigir ampliação de efetivo;
- altera a composição das planilhas de custos.

Trata-se de fato normativo superveniente, de natureza constitucional, apto a justificar a recomposição da equação econômico-financeira dos contratos.

Riscos da transição

Caso a Emenda seja promulgada antes das negociações coletivas de 2027, poderá surgir conflito entre:

- o calendário constitucional;
- o calendário negocial das categorias;
- o calendário contratual e orçamentário da Administração Pública.

Nesse cenário, recomenda-se que as empresas:

- preservem expressamente o direito à repactuação;
- comuniquem formalmente os tomadores de serviço;
- apresentem estudos de impacto;
- evitem assumir obrigações coletivas sem correspondente fonte de custeio contratual.

Estratégia para repactuação

Os pedidos de recomposição deverão contemplar, entre outros elementos:

- revisão do salário-hora;
- alteração dos divisores;
- encargos sociais;
- adicionais;
- provisões trabalhistas;
- custo de folguistas;
- adicional noturno;
- reflexos em DSR;
- custos decorrentes da ampliação de efetivo.

A demonstração do impacto deverá ser realizada por tipo de posto, especialmente:

- postos de 44 horas;
- postos de 40 horas;
- postos em escala 12x36 diurna;
- postos em escala 12x36 noturna;
- postos de cobertura permanente 24 horas.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que a PEC nº 221/2019 representa uma das mais relevantes alterações constitucionais em matéria de duração do trabalho desde a Constituição de 1988. Para o setor de Segurança Privada e Transporte de Valores, seus efeitos serão particularmente significativos em razão da dependência de mão de obra presencial e da necessidade de cobertura contínua dos postos, independentemente do fator produtividade.

Nesse sentido, as principais conclusões desta análise são:

1. A escala 6x1 passará a ser incompatível com o novo regime constitucional de dois dias de repouso semanal remunerado.
2. A escala 5x2 passa a representar o modelo constitucional ordinário de referência.
3. A escala 12x36 não deve ser considerada automaticamente inviável. Sua compatibilidade dependerá da correta aplicação do art. 71, § 2º, da CLT e da efetiva fruição do intervalo intrajornada.
4. Com uma hora de intervalo efetivamente usufruída, a escala 12x36 tende a permanecer abaixo da média de quarenta horas semanais e, portanto, sem impactos diretos para as empresas.
5. Com intervalo reduzido para trinta minutos, surge risco de pequeno excedente médio de jornada, a justificar a inclusão de um funcionário para cobertura de um posto de 24 horas sem acréscimo de horas extras.
6. A ausência de fruição efetiva do intervalo representa o cenário de maior risco jurídico.
7. A redução da jornada exigirá revisão dos divisores trabalhistas, com tendência de utilização dos divisores 210 e 200, respectivamente nas fases transitória e definitiva.
8. Haverá impactos relevantes sobre a formação de custos, a composição das equipes e a execução dos contratos públicos e privados.
9. Os contratos administrativos deverão ser objeto de repactuação ou reequilíbrio econômico-financeiro, nos termos da regra de transição prevista no Substitutivo.

Diante desse cenário, recomenda-se que o setor concentre sua atuação em quatro frentes prioritárias:

- revisão das convenções coletivas de trabalho;
- adequação das escalas e dos intervalos intrajornada;
- preparação de estudos e planilhas para repactuação contratual;
- reprecificação de contratos privados e futuras licitações.

A eventual aprovação da PEC não representa apenas redução da jornada semanal. Para a Segurança Privada e o Transporte de Valores, trata-se de verdadeira reestruturação da matriz de custos, da organização do trabalho e da gestão dos contratos de prestação de serviços.

É a Nota Técnica.

Brasília, 19 de junho de 2026

JULIANO COSTA COUTO
(*in memoriam*)



ÉDER MACHADO LEITE
OAB/DF 20.955

GUSTAVO COSTA COUTO
OAB/DF n.º 62.900