COVAC
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

PARECER CSA/SP SERV - 0006940

Interessadas: Mantenedoras de Instituições Privadas de Ensino

Assunto: Impactos da aprovação da PEC nº 221/2019, que reduz a jornada semanal e amplia o repouso semanal remunerado, sobre o cálculo do DSR e a remuneração dos professores das instituições privadas de ensino.

Sumário

1. Apresentação
2. Da atual sistemática de jornada e da ampliação do repouso semanal remunerado
3. Da aplicação do regime do art. 8º da PEC (empregados não sujeitos ao controle de jornada)
4. Do tratamento do DSR nos instrumentos coletivos do setor educacional
5. Do cálculo do DSR dos professores – Exame dos dois cenários interpretativos
    5.1. Do primeiro cenário interpretativo: manutenção da fração de 1/6
    5.2. Do segundo cenário interpretativo: majoração da fração (2/5 ou proporção superior)
    5.3. Da síntese comparativa e da recomendação consultiva
6. Da controvérsia específica do professor mensalista – O divisor da jornada
7. Do impacto das faltas injustificadas sobre o DSR
8. Dos reflexos do DSR majorado e a atual redação da OJ nº 394 do TST
9. Da possibilidade de disciplinar o DSR por norma coletiva de trabalho
10. Conclusão

Avenida Iraí, 280
Conjuntos 904 e 905
04082 000 São Paulo SP
Tel | Fax: 55 (11) 3129-2455

Av. Almirante Barroso
nº 63, salas 2705 e 2706,
20031 003 Rio de Janeiro RJ
Tel | Fax: 55 (21) 2114 4444

SIG/SUL Quadra 04, lote 25, sala 12
Centro Empresarial Barão de Mauá
70610 440 Brasília DF
Tel | Fax: 55 (61) 3344 0433

advcovac@advcovac.com.br
www.advcovac.com.br

1. Apresentação

O presente parecer tem por finalidade analisar os impactos jurídicos decorrentes da aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, que reduz a duração máxima semanal do trabalho e institui o repouso semanal remunerado de dois dias, com especial enfoque no recálculo do Descanso Semanal Remunerado (DSR) e na remuneração aplicável à categoria dos professores das instituições privadas de ensino.

A análise toma por base o texto da PEC nº 221/2019 aprovado em dois turnos pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, sem alteração do texto entre as Casas, encontrando-se a matéria pendente apenas de promulgação pelo Congresso Nacional. O texto aprovado altera o art. 7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal, para reduzir a jornada semanal máxima para 40 horas e ampliar o repouso semanal remunerado para dois dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, assegurando a manutenção da remuneração dos trabalhadores, bem como autorizando a adoção de regimes compensatórios mediante negociação coletiva.

É imperativo ressaltar, de plano, que a análise aqui empreendida reveste-se de cautela técnica. Embora o texto já esteja aprovado nas duas Casas do Congresso, remanescem a promulgação da Emenda, a ausência de regulamentação infraconstitucional específica e a inexistência de jurisprudência consolidada sobre os seus efeitos, circunstâncias que recomendam prudência na projeção de desdobramentos interpretativos.

A análise estrutura-se na interpretação sistemática das normas vigentes e nas projeções de alteração da matriz conceitual da jornada docente. Por dever de cautela consultiva, o parecer apresenta, quanto aos pontos controvertidos, os cenários interpretativos juridicamente sustentáveis, registrando que, no estado atual, não é possível afirmar com segurança a prevalência de qualquer deles, por depender a definição da matéria de regulamentação em lei ou de disciplina em negociação coletiva. A escolha do cenário a adotar e a eventual decisão de provisionamento de risco constituem deliberação de cada instituição mantenedora, à qual este parecer se destina a oferecer subsídio técnico.

Por se destinar às mantenedoras de instituições privadas de ensino em geral, o parecer adota formulação abrangente, sem vinculação a instrumento coletivo específico. As referências a convenções coletivas devem ser lidas como alusão à categoria dos instrumentos coletivos do setor educacional, cabendo a cada instituição verificar o conteúdo da convenção ou acordo coletivo que efetivamente lhe seja aplicável, considerada a respectiva base territorial e vigência.

2. Da atual sistemática de jornada e da ampliação do repouso semanal remunerado

A jornada de trabalho dos professores é regida por disciplina própria no texto celetista, notadamente pelos arts. 317 a 323 da CLT. O art. 318 da CLT, na redação conferida pela Lei nº 13.415/2017, dispõe que o professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho

semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição. Cumpre esclarecer que o art. 318 da CLT, em sua redação atual, não fixa, por si só, o limite de 44 horas semanais, mas apenas remete ao teto de jornada estabelecido no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. Atualmente, a chamada escala 6x1 permite a distribuição da carga horária ao longo de seis dias da semana, com um dia de repouso.

A PEC nº 221/2019 altera os incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada semanal máxima para 40 horas e assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, admitindo, ainda, a instituição de regimes compensatórios por meio de negociação coletiva.

Embora não imponha uma escala única de trabalho nem mencione ou vede expressamente a escala 6x1, a nova disciplina constitucional, ao instituir o repouso semanal remunerado de dois dias, modifica substancialmente a lógica atualmente adotada para a organização das jornadas. Em regra, a escala de seis dias de trabalho para um de descanso, quando aplicada de forma permanente e sem compensação, não assegura os dois repousos exigidos pelo novo inciso XV do art. 7º, o que a torna incompatível com o novo regime.

Todavia, o novo § 2º do art. 7º admite, em caráter excepcional, que convenção ou acordo coletivo de trabalho estabeleça regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um desses dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados

estabelecidos em lei ou norma regulamentadora. Assim, a sequência de seis dias de trabalho seguida de um repouso não é vedada em termos absolutos, mas somente se admite quando compensada nos termos desse dispositivo, mediante instrumento coletivo, permanecendo observados os limites de duração do trabalho e as demais condições do texto constitucional.

Nesse cenário, o teto de jornada ao qual o art. 318 da CLT remete passará de 44 para 40 horas semanais, acompanhando a nova disciplina constitucional. Quanto a esse ponto específico, por se tratar o art. 318 de norma de remissão ao limite legal, a adequação é automática, independentemente de reforma celetista. Outros aspectos da disciplina celetista da jornada docente, todavia, como a distribuição das aulas e a repercussão sobre a hora-atividade, poderão exigir atualização legislativa para compatibilização com o novo regime constitucional.

Registre-se, ademais, que a PEC prevê implementação gradual da redução da jornada: dois meses após a publicação da Emenda, a jornada máxima não excederá 42 horas semanais; um ano após o decurso desse prazo, consolidar-se-á em 40 horas semanais. Esse escalonamento tem implicações diretas sobre a organização da jornada durante o período de transição, conforme se analisará nas seções seguintes.

Enquanto a alteração da legislação infraconstitucional não advier, caberá às normas coletivas de trabalho, por meio de convenções e acordos coletivos, papel relevante na disciplina da transição, estabelecendo os critérios de reorganização da carga horária, a

distribuição das aulas e os limites aplicáveis à categoria docente. A negociação coletiva atuará, portanto, como instrumento de adequação constitucional transitória, até que o legislador ordinário promova a necessária reforma celetista.

Sob o prisma operacional, a transição para o novo modelo exigirá das instituições de ensino uma readequação da matriz horária, impactando a distribuição das aulas e a disponibilidade do corpo docente. Deve-se considerar que a jornada do professor possui contornos singulares que transcendem a mera presença física em sala de aula. A atividade docente é intrinsecamente complexa, envolvendo preparação de aulas, correção de avaliações, planejamento pedagógico, atendimento a discentes e familiares, participação em reuniões e conselhos de classe, além de horas-atividade e formações continuadas.

Essa natureza sui generis exige que qualquer alteração na jornada semanal considere não apenas o tempo de regência, mas toda a carga de trabalho extraclasse que compõe a remuneração por hora-aula, sob pena de desequilíbrio econômico-financeiro dos contratos de trabalho vigentes.

A garantia constitucional de redução da jornada sem qualquer redução salarial implica diminuição da disponibilidade da força de trabalho sem correspondente redução do custo da mão de obra. Na prática, a instituição de ensino poderá ser compelida a reorganizar a distribuição das aulas, redistribuir atividades acadêmicas, ajustar horários, ampliar o quadro docente ou promover novas contratações para assegurar

a manutenção da oferta acadêmica, preservando simultaneamente a remuneração dos professores e os limites constitucionais da jornada.

Sob a perspectiva empresarial, a instituição de ensino deverá observar que a aprovação da PEC não produzirá apenas um debate abstrato sobre folgas. A alteração poderá exigir readequação da grade horária semanal, revisão de contratos, reparametrização do sistema de folha, análise da carga horária de cada docente, adequação das atividades extraclasse e, especialmente, renegociação coletiva para estabelecer critérios objetivos de transição. A manutenção de práticas anteriores, sem revisão, poderá gerar risco de passivo trabalhista, sobretudo se a instituição de ensino continuar aplicando fórmulas de cálculo concebidas para o modelo 6x1 em um novo regime constitucional de dois dias de repouso semanal remunerado.

3. Da aplicação do regime do art. 8º da PEC (empregados não sujeitos ao controle de jornada)

O art. 8º da PEC dispõe que ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

Cumpre delimitar corretamente o alcance dessa exceção, a fim de evitar interpretação equivocada. O critério legal é objetivo e cumulativo, pois exige, de um lado, diploma de nível superior e, de outro,

remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social. Não basta, portanto, tratar-se de professor universitário ou de ocupante de cargo de direção acadêmica, sendo indispensável o preenchimento simultâneo dos dois requisitos. A hipótese poderá alcançar professores de ensino superior com remuneração nesse patamar, mas somente quando efetivamente atendido o critério remuneratório objetivo.

Ponto que merece especial atenção é o alcance material da exceção. O afastamento previsto no art. 8º incide sobre as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, mas não sobre o direito ao repouso semanal remunerado. Com efeito, o próprio dispositivo ressalva expressamente o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal, de modo que o professor abrangido pela exceção do art. 8º da PEC permanece titular do direito aos dois dias de repouso semanal remunerado. A exceção, portanto, não autoriza a supressão do repouso, mas apenas a flexibilização da disciplina de duração e controle da jornada.

Nessa medida, admite-se que a organização da jornada do professor abrangido pelo art. 8º possa ser disciplinada de forma diversa, inclusive por ajuste individual, na forma autorizada pelo próprio texto da PEC. Ressalve-se, contudo, que a validade do ajuste individual em detrimento de tutela ligada à saúde do trabalhador poderá ser objeto de controvérsia judicial, à luz da indisponibilidade que a jurisprudência reconhece a determinados direitos, razão pela qual se recomenda cautela e, sempre que possível, a formalização da matéria também no plano coletivo.

4. Do tratamento do DSR nos instrumentos coletivos do setor educacional

Antes de examinar as teses interpretativas relativas ao cálculo do DSR, cumpre registrar o tratamento que os instrumentos coletivos do setor educacional usualmente conferem ao Descanso Semanal Remunerado, uma vez que tais instrumentos disciplinam diretamente a matéria e constituem elemento normativo de peso na definição do cenário aplicável às instituições de ensino. A análise a seguir é formulada em caráter geral, cabendo a cada instituição verificar o conteúdo da convenção ou acordo coletivo que efetivamente lhe seja aplicável.

É prática recorrente nos instrumentos coletivos do setor que a remuneração mensal do professor seja composta, no mínimo, por três itens: o salário-base, o descanso semanal remunerado e a hora-atividade. O salário-base costuma ser calculado pelo número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e pelo valor da hora-aula, na forma do art. 320, § 1º, da CLT. O DSR, por sua vez, corresponde usualmente a 1/6 (um sexto) do salário-base, acrescido, quando houver, do total de horas extras e do adicional noturno, com fundamento na Lei nº 605/49. A incidência do DSR sobre as horas extras e o adicional noturno, prevista nesses instrumentos, conecta-se diretamente à questão dos reflexos em cascata sobre as demais parcelas salariais, adiante examinada à luz da atual redação da OJ nº 394 da SDI-1 do TST.

Verifica-se, portanto, que, onde a fração de 1/6 consta expressamente do instrumento coletivo, ela não constitui mera praxe de

mercado ou simples reprodução da Súmula nº 351 do TST, mas cláusula normativa negociada entre as partes e vigente por força da convenção.

É igualmente frequente, nos instrumentos coletivos do setor, a qualificação expressa do sábado como dia útil, inclusive com fundamento na Instrução Normativa nº 01 do MTE. Essa qualificação assume importância central na análise das teses interpretativas, pois sustenta, no plano da norma coletiva, o entendimento de que a eventual concentração da jornada em cinco dias mantém o sábado na condição de dia útil não trabalhado, e não de segundo dia de repouso remunerado, preservando a lógica de cálculo de 1/6.

Registre-se que, na prática usual da categoria, o professor em regra não ministra aulas aos sábados, de modo que o sábado já constitui, de fato, dia habitualmente não trabalhado. Essa circunstância é relevante no plano operacional e no da negociação coletiva. Cumpre esclarecer, todavia, que a instituição, pela PEC, de um segundo dia de repouso constitucionalmente remunerado não se confunde com a mera ausência de trabalho aos sábados, de sorte que a qualificação convencional do sábado como dia útil, examinada adiante, deve ser compreendida como elemento de organização da jornada no âmbito coletivo, e não como critério de interpretação do alcance do inciso XV do art. 7º da Constituição.

Poder-se-ia objetar que a qualificação do sábado como dia útil é enunciada, no instrumento coletivo, para o fim imediato de contagem do prazo de pagamento dos salários. A objeção, contudo, não afasta a força da disposição para a matéria ora examinada, pois, ao

convencionarem que o sábado é dia útil, as próprias partes, incluído o sindicato profissional, adotam a qualificação jurídica do sábado como dia útil, e não como dia de repouso. Não se trata, assim, de imposição unilateral da categoria econômica, mas de definição bilateralmente pactuada, coerente com a fórmula da Lei nº 605/49 e com a Súmula nº 113 do TST, que reconhece o sábado como dia útil não trabalhado.

É comum, ademais, que os instrumentos coletivos do setor já contemplem mecanismos de flexibilização da carga horária do professor entre jornadas, bem como a irredutibilidade da carga horária e da remuneração, ressalvadas hipóteses específicas e mediante concordância recíproca formalizada por escrito. Tais dispositivos revelam que a negociação coletiva do setor já dispõe de arquitetura própria para a reorganização da jornada, o que se mostra particularmente pertinente diante da transição para o novo regime constitucional.

Registre-se, por relevante, que o art. 3º da PEC estabelece que, decorridos dois meses da publicação da Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado que se mostrem incompatíveis com as suas disposições.

Disso decorre que as cláusulas coletivas relativas ao repouso semanal remunerado poderão vir a ser afetadas em sua eficácia caso reputadas incompatíveis com o novo regime constitucional, circunstância que confere urgência à atuação negocial das entidades mantenedoras e recomenda que a matéria seja objeto de tratamento

expresso, de modo a preservar a segurança jurídica das instituições de ensino.

5. Do cálculo do DSR dos professores – Exame dos dois cenários interpretativos

O Descanso Semanal Remunerado (DSR) possui natureza salarial e destina-se a assegurar ao empregado o repouso sem prejuízo de sua remuneração, tratando-se de direito ligado à saúde e à recomposição física e psíquica do trabalhador. Para a categoria docente, o cálculo do DSR observa a Súmula nº 351 do TST, que reconhece ao professor remunerado à base de hora-aula o acréscimo de 1/6 (um sexto) a título de repouso semanal remunerado, considerando-se o mês de quatro semanas e meia.

A aprovação da PEC nº 221/2019 institui, no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal, o repouso semanal remunerado de dois dias, um dos quais preferencialmente aos domingos. Daí exsurge a questão central deste tópico: a ampliação do número de dias de repouso semanal remunerado altera, por si só, a fração de 1/6 atualmente aplicada ao cálculo do DSR dos professores, conduzindo a uma proporção majorada, como a de 2/5?

A resposta não é unívoca e, no estado atual, não comporta afirmação categórica. Impõe-se, por dever de cautela consultiva, a apresentação de cenários interpretativos juridicamente sustentáveis, de mérito equivalente, sem que seja possível, enquanto não houver regulamentação ou definição jurisprudencial, afirmar a prevalência de qualquer deles. A escolha do cenário a adotar é decisão que compete a

cada instituição mantenedora, à qual este parecer busca oferecer subsídio técnico, e não substituir.

Distinção prévia e indispensável: cumpre fixar, antes de examinar as teses, uma distinção conceitual da qual depende toda a análise. A ampliação do número de dias de repouso e a redefinição da fórmula de apuração do valor do repouso são operações jurídicas distintas. O texto da PEC realiza a primeira, ao criar o direito a um segundo dia de repouso remunerado, mas não dispõe sobre a segunda, pois não redefine a fórmula da Lei nº 605/49 nem estabelece a metodologia pela qual o segundo dia de repouso será apurado e integrado ao cálculo do DSR, remetendo essa disciplina à legislação ordinária. Com efeito, uma coisa é reconhecer que o segundo dia é constitucionalmente remunerado; outra, distinta, é definir se e como esse dia ingressa na fórmula de cálculo do repouso do professor horista, de modo a elevar a fração atualmente aplicada. Essa distinção é o eixo em torno do qual gravitam as duas teses a seguir.

Cumpre ainda separar, desde logo, a situação dos professores mensalistas da dos horistas, pois a controvérsia sobre a fração se coloca de modo substancialmente diverso em cada regime.

Quanto aos professores mensalistas, a discussão sobre a fração é, na origem, inaplicável. O salário mensal já engloba a remuneração correspondente aos dias trabalhados e aos dias de repouso, na forma do art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49. Não há, no contracheque do mensalista, parcela de DSR destacada e proporcional passível de ser

recalculada de 1/6 para fração superior, operando a fração apenas como critério interno de composição remuneratória.

A instituição de um segundo dia de repouso redistribui a mesma remuneração mensal sobre menor número de dias de trabalho, sem gerar parcela nova, e a garantia de irredutibilidade salarial, prevista no art. 2º da PEC, assegura a preservação do valor nominal. Há, contudo, controvérsia específica quanto ao professor mensalista relacionada ao divisor da jornada, examinada em seção própria adiante.

Quanto aos professores horistas, a controvérsia sobre a fração é real, pois neles o DSR é efetivamente pago como rubrica destacada, precisamente em razão da natureza variável da remuneração. É sobre o horista que incide o núcleo do debate entre as duas teses a seguir.

5.1. Do primeiro cenário interpretativo: manutenção da fração de 1/6

O primeiro cenário sustenta a manutenção da fração de 1/6, à luz do direito hoje vigente, pelos fundamentos a seguir expostos.

A fração de 1/6 não decorre da razão entre dias trabalhados e dias descansados. A proporção da Súmula nº 351 do TST não se ancora na relação entre dias efetivamente trabalhados e dias de folga, mas na estrutura da semana civil de sete dias com um dia de repouso remunerado, apurada sobre o mês de quatro semanas e meia. A fração mede a relação entre os dias de repouso juridicamente remunerados

como tais e os dias úteis, e não a quantidade de folgas concedidas ao empregado.

A fórmula legal ancora-se em domingos e feriados, não na totalidade dos dias de folga. A Lei nº 605/49, em seu art. 7º, alínea "b", estabelece que, para os que trabalham por hora, o repouso corresponde à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas. A fórmula consolidada de apuração, consistente na divisão da remuneração variável do mês pelos dias úteis, multiplicada pelos domingos e feriados, revela que o multiplicador do cálculo é composto por domingos e feriados, e não pela totalidade dos dias de folga. O acréscimo de um segundo dia de descanso somente elevaria o valor do DSR se esse dia adicional passasse a integrar o multiplicador na mesma qualidade dos domingos e feriados, o que não decorre automaticamente do texto da PEC.

Ressalte-se que a matriz legal de custeio e apuração do repouso insculpida na Lei nº 605/1949 foi estruturada sob o paradigma histórico da jornada de seis dias de trabalho por um de repouso, vinculando o cálculo aos domingos e feriados civis e religiosos. Embora a Emenda Constitucional eleve o descanso semanal para dois dias, a legislação infraconstitucional não foi revogada nem automaticamente adaptada quanto às regras de liquidação do salário-hora docente. Consequentemente, a inclusão do segundo dia de descanso na mesma fórmula aritmética multiplicadora não opera de pleno direito para fixar a fração de 40%, sendo vedado ao intérprete criar, por mera presunção analógica, um divisor restrito a cinco dias que a lei ordinária e a

Constituição expressamente reservaram à disciplina regulamentadora e à autonomia negocial coletiva.

A remuneração do segundo dia não implica, por si só, a sua integração à fórmula do horista na mesma qualidade dos domingos e feriados. Reconhece-se que o inciso XV do art. 7º da Constituição Federal, na redação aprovada, qualifica os dois dias como repouso semanal remunerado. Daí não decorre, contudo, de modo automático, a majoração da fração aplicável ao professor horista. É que a garantia de que o segundo dia seja remunerado e a definição do método pelo qual essa remuneração se opera são questões distintas. O repouso pode ser remunerado por diferentes técnicas, sendo possível que o segundo dia seja remunerado sem que ingresse no multiplicador da fórmula da Lei nº 605/49 na mesma condição dos domingos e feriados, à semelhança do que já ocorre com o repouso embutido na remuneração mensal. A Constituição assegura que o segundo dia seja remunerado, mas não determina que ele componha a fração do horista de modo a elevá-la para 2/5, tampouco redefine a fórmula da Lei nº 605/49 nesse sentido. Enquanto a lei não dispuser sobre a metodologia aplicável, não há base normativa que imponha, por força do texto constitucional, a majoração automática da fração.

Argumento subsidiário, no plano convencional: a qualificação do sábado nos instrumentos coletivos do setor. Em caráter subsidiário, e sem que sirva de fundamento para interpretar o alcance do inciso XV do art. 7º da Constituição, registre-se que é prática recorrente nos instrumentos coletivos do setor educacional a qualificação expressa

do sábado como dia útil. Tal qualificação convencional, firmada bilateralmente com a participação do sindicato profissional, não tem o condão de afastar a natureza constitucionalmente remunerada do segundo dia de repouso, mas é relevante no plano da negociação coletiva, pois revela a premissa adotada pela categoria quanto à organização da jornada e constitui elemento a ser considerado na disciplina convencional da transição. Esse argumento, portanto, opera no campo da autonomia coletiva, e não como fundamento constitucional autônomo deste cenário interpretativo.

A PEC não redefiniu a fórmula nem revogou a legislação infraconstitucional. O texto aprovado amplia o número de dias de repouso, mas não dispõe sobre a metodologia de cálculo do DSR, remetendo expressamente à legislação ordinária a disciplina de regimes diferenciados, na forma do novo § 3º do art. 7º da Constituição Federal. Enquanto não sobrevier regulamentação infraconstitucional específica ou consolidação jurisprudencial em sentido diverso, não há norma que imponha a majoração da fração, de modo que o ônus argumentativo de sustentar desde logo o aumento recai sobre quem o alega.

Cumpre salientar que o dissenso hermenêutico não se reduz a uma escolha binária e inflexível entre a manutenção estrita de 1/6 (16,67%) e a pretendida majoração para 2/5 (40,00%). Mesmo na hipótese de eventual superação judicial da fração tradicional da Súmula nº 351 do TST, a transposição direta para 2/5 não constitui a única nem a mais adequada resposta técnica. Alternativas juridicamente plausíveis emergem tanto da aplicação estrita da fórmula originária do art. 7º, 'a' e

'b', da Lei nº 605/1949, que apura a proporção real com base na oscilação dos dias úteis e descansos do calendário de cada mês civil (resultando ordinariamente entre 36% e 42%), quanto da tese de duplicação linear da fração atual (passando de 1/6 para 2/6, ou 1/3, equivalente a 33,33%), a qual remunera o segundo descanso sem elevar desproporcionalmente a base de cálculo semanal. Essa pluralidade metodológica reforça a premissa de que a matéria ostenta nítida natureza integrativa, insuscetível de aplicação tarifada automática sem prévia regulação legislativa ou estipulação em convenção coletiva.

Por essas razões, neste primeiro cenário, a transposição automática para 2/5 não constitui consequência necessária da aprovação da PEC, inexistindo, no direito hoje vigente, norma que imponha a majoração da fração.

5.2. Do segundo cenário interpretativo: majoração da fração (2/5 ou proporção superior)

O segundo cenário sustenta a majoração da fração, em seu ponto de maior consistência, e é igualmente dotado de sustentação jurídica, já encontrando defesa em manifestações de entidades representativas e da doutrina especializada do setor, além de certamente vir a ser deduzido pela categoria profissional. Não se trata, portanto, de hipótese remota ou acadêmica, mas de leitura que integra ativamente o debate atual e que, por isso, deve ser enfrentada de frente, em pé de igualdade com o primeiro cenário.

Sustenta-se, nessa linha, que a Constituição, ao instituir o repouso semanal remunerado de dois dias, qualifica ambos os dias como

repouso remunerado, de modo que interpretar o segundo dia como mero dia útil não trabalhado esvaziaria o adjetivo constitucional remunerado, em afronta ao próprio texto. Por força da supremacia constitucional, qualquer norma infraconstitucional ou convencional que atribua ao segundo dia natureza de dia útil não trabalhado poderia, sob esse prisma, deixar de ser recepcionada ou dever ser interpretada em conformidade com a Constituição, de modo a reconhecer que o segundo dia integra a base de cálculo do repouso.

Sob a lógica do cálculo do horista, cujo DSR é apurado como fração proporcional das horas-aula efetivamente ministradas, a instituição de um segundo dia de repouso alteraria o divisor dessa fração. Sustenta-se, nessa perspectiva, que, no modelo de cinco dias de trabalho por dois de descanso, a proporção de 1/6 cederia lugar a proporção majorada, correspondente à nova relação entre dias de trabalho e dias de descanso, como a de 2/5. Tal majoração, ademais, repercutiria em cascata sobre férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS, à luz da atual redação da OJ nº 394 da SDI-1 do TST, ampliando o impacto econômico.

Reconhece-se, de outro lado, que este cenário também não decorre de forma automática e imediata do texto aprovado. Em primeiro lugar, a PEC assegura dois dias de repouso, mas não estabelece fórmula que determine, desde logo, a majoração da fração, nem qualifica expressamente o segundo dia, para fins de cálculo, do mesmo modo que os domingos e feriados. Em segundo lugar, a jurisprudência trabalhista ainda não enfrentou a hipótese de dois repousos semanais remunerados instituídos por norma geral, inexistindo, até o momento, precedente que

imponha a proporção de 2/5 à categoria docente. Em terceiro lugar, a concretização deste cenário dependerá da regulamentação prevista no novo § 3º do art. 7º, de norma coletiva ou da consolidação do entendimento jurisprudencial. Trata-se, assim, de leitura cuja realização, tal como a do primeiro cenário, depende da definição normativa ainda ausente, o que não a torna menos plausível, mas evidencia que a controvérsia permanece em aberto.

5.3. Da síntese comparativa e da recomendação consultiva

Diante do exposto, esta consultoria não reputa possível, no estado atual, afirmar com segurança qual dos dois cenários prevalecerá. A razão é a mesma que estrutura toda a análise: a PEC assegura que o segundo dia de repouso seja remunerado, mas não determina a forma de remuneração do DSR nem a metodologia de integração desse segundo dia ao cálculo, matéria que remeteu expressamente à legislação ordinária e que poderá, ainda, ser disciplinada por negociação coletiva. Enquanto não sobrevier essa definição, por lei regulamentadora, por norma coletiva ou por consolidação da jurisprudência, a questão permanece juridicamente em aberto, e tanto a manutenção da fração de 1/6 quanto a sua majoração para 2/5 constituem leituras sustentáveis. O risco de reconhecimento futuro da majoração é, por isso, relevante e concreto, não devendo em nenhuma hipótese ser subestimado pelas instituições.

Sublinhe-se, por relevante, o papel decisivo da negociação coletiva. Diante da indefinição normativa, a fixação convencional expressa da metodologia de cálculo do DSR e da forma de remuneração do

segundo dia de repouso constitui o instrumento mais eficaz para conferir previsibilidade às instituições de ensino e reduzir a litigiosidade, antecipando, no plano coletivo, a definição que a lei ainda não ofereceu. A negociação coletiva, nesse contexto, é o espaço privilegiado para a construção de segurança jurídica, e não mero instrumento de acomodação de perdas.

A definição da tese a ser adotada, bem como a eventual orientação de provisionamento de risco, constituem decisão de gestão de cada instituição mantenedora, à qual o presente parecer se destina a oferecer subsídio técnico, cabendo recomendar que, enquanto não houver definição regulamentar ou jurisprudencial, as instituições projetem, em caráter prudencial, os cenários de manutenção e de majoração da fração.

6. Da controvérsia específica do professor mensalista – O divisor da jornada

Embora a remuneração mensal do professor mensalista tenda a permanecer preservada pela garantia de irredutibilidade salarial, há controvérsia específica, de natureza distinta da fração do DSR, que não pode ser ignorada, relacionada ao divisor utilizado para converter o salário mensal em salário-hora.

Com efeito, o salário-hora, obtido pela divisão do salário mensal por um divisor, serve de base para o cálculo de diversas parcelas de natureza variável, tais como horas extras, adicional noturno e reflexos. Sustenta-se que a redução da jornada semanal, somada à instituição de um segundo dia de repouso e à proibição de redução salarial, poderia

conduzir à redução do divisor aplicável, com consequente elevação do salário-hora, ainda que o salário mensal permaneça nominalmente inalterado. Nessa hipótese, as parcelas calculadas sobre o salário-hora sofreriam majoração, elevando o custo da folha mesmo sem reajuste do salário mensal.

A questão ganha relevo diante de orientação do TST que, para a jornada de 40 horas semanais, adota divisor inferior ao aplicável à jornada de 44 horas, nos termos da Súmula nº 431 e do entendimento firmado em sede de recurso repetitivo 260. Argumenta-se, nessa linha, que a consolidação da jornada de 40 horas atrairia a aplicação do divisor menor também aos contratos vigentes, com o efeito de elevação do salário-hora acima descrito.

Cumpre, todavia, examinar a questão com a devida cautela e sem transposição automática. Em primeiro lugar, a remuneração do professor observa sistemática própria, ancorada no art. 320 da CLT e no mês de quatro semanas e meia, que não coincide integralmente com a lógica do divisor geral do art. 64 da CLT, de modo que a transposição direta dos divisores gerais à categoria docente não é automática e demanda exame específico. Em segundo lugar, a jurisprudência que fixou os divisores para a jornada de 40 horas foi construída à luz do regime de um único repouso semanal remunerado, não tendo enfrentado a hipótese de dois repousos instituídos por norma geral, o que, a rigor, milita tanto a favor quanto contra as partes, reforçando o caráter ainda não consolidado da matéria. Em terceiro lugar, a garantia de irredutibilidade salarial, expressamente reiterada no art. 2º da PEC, preserva o valor nominal da

remuneração mensal, de sorte que eventual elevação de custo, caso reconhecida, concentrar-se-ia nas parcelas variáveis, e não no salário-base.

Daí resulta que, também quanto ao mensalista, não se pode afirmar, no estado atual do ordenamento, que a redução da jornada implique automática elevação de custo pela via do divisor. Trata-se, à semelhança da controvérsia da fração do horista, de risco contingente, dependente de regulamentação e de consolidação jurisprudencial, que deve ser incorporado às projeções prudenciais das instituições e, preferencialmente, disciplinado em sede de negociação coletiva, de modo a prevenir a litigiosidade e conferir segurança jurídica quanto ao divisor aplicável durante e após o período de transição.

7. Do impacto das faltas injustificadas sobre o DSR

A ampliação do repouso semanal remunerado para dois dias repercute, ainda, sobre a disciplina das faltas injustificadas, matéria que, embora menos evidente no debate público, tem efeito direto na operacionalização da folha de pagamento das instituições de ensino e merece registro neste parecer.

Com efeito, o direito ao repouso semanal remunerado não é incondicional. O art. 6º da Lei nº 605/49 condiciona a remuneração do repouso à assiduidade e à pontualidade do empregado na respectiva semana, de modo que a falta injustificada acarreta a perda da remuneração do repouso correspondente àquela semana. Trata-se de regra de longa data, segundo a qual a remuneração do descanso

pressupõe o cumprimento integral da jornada da semana, salvo nas hipóteses de falta legalmente justificada ou abonada.

No regime atual, de um único dia de repouso semanal remunerado, a falta injustificada compromete a remuneração desse único dia. Para a categoria docente, isso se traduz, na prática da folha, no desconto proporcional não apenas das aulas não ministradas, mas também da fração de DSR e de hora-atividade a elas atrelada, desconto que os instrumentos coletivos do setor costumam prever expressamente, autorizando a dedução, além das aulas, do DSR e das demais parcelas proporcionais. A falta injustificada, portanto, já hoje repercute em cadeia sobre a remuneração do professor, horista ou mensalista.

A instituição, pela PEC, de um segundo dia de repouso semanal remunerado suscita questão nova: havendo falta injustificada na semana, o empregado perde a remuneração de um ou dos dois dias de repouso? A resposta não é expressa no texto aprovado e dependerá, à semelhança das demais controvérsias aqui examinadas, de regulamentação e de consolidação interpretativa. Por coerência com a lógica do art. 6º da Lei nº 605/49, segundo a qual a assiduidade condiciona a remuneração do repouso da semana, é de se esperar que a perda acompanhe a nova dimensão do repouso semanal, de modo que o valor sujeito a desconto por falta injustificada tenda a ser maior do que no regime de um único repouso, precisamente porque passa a existir, na semana, mais repouso remunerado a ser comprometido.

Daí resulta observação de especial relevância, que atua como contrapeso às conclusões anteriores. A mesma ampliação do

repouso que, na tese da majoração, eleva o custo do empregador quando há assiduidade, eleva também, na outra ponta, o valor que o empregado perde quando falta injustificadamente. Em outras palavras, caso venha a prevalecer o cenário de majoração da fração do DSR, o repouso passará a representar parcela maior na remuneração, e, por decorrência lógica, a falta injustificada passará a custar proporcionalmente mais ao professor, pois maior será a base de repouso sujeita a desconto. O impacto da ampliação do repouso, portanto, não é de mão única em desfavor das instituições, comportando efeito compensatório na disciplina das faltas que convém seja considerado no dimensionamento global dos custos.

Cumpre, todavia, registrar as cautelas pertinentes. Em primeiro lugar, a extensão da perda do DSR por falta injustificada no regime de dois repousos, se de um ou de ambos os dias, depende de regulamentação e de interpretação ainda não consolidadas, tal como a própria fração aplicável. Em segundo lugar, o efeito concreto articula-se com as hipóteses de abono e de justificação de faltas, inclusive as previstas nos instrumentos coletivos aplicáveis, como atestados médicos, licenças, falecimento, casamento e convocações sindicais, de sorte que nem toda ausência enseja a perda do repouso. Em terceiro lugar, o controle de faltas e de pontualidade é, por sua natureza, responsabilidade da instituição, o que reforça a necessidade de mecanismos idôneos de registro, sob pena de não se poder operar validamente o desconto. Recomenda-se, por isso, que também a disciplina das faltas e seus reflexos sobre o repouso semanal sejam objeto de tratamento expresso em negociação coletiva, conferindo previsibilidade a ambas as partes.

8. Dos reflexos do DSR majorado e a atual redação da OJ nº 394 do TST

Um ponto de atenção crucial, com impacto financeiro direto, diz respeito aos reflexos do DSR, quando majorado por verbas variáveis, como as horas extras, nas demais parcelas salariais.

Como se sabe, a redação originária da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SDI-1 do TST, aprovada em 2010, vedava essa repercussão, sob o fundamento de que ela configuraria dupla incidência (bis in idem). Contudo, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº 10169-57.2013.5.05.0024 (Tema Repetitivo nº 9), concluído em 20 de março de 2023, o Tribunal Pleno do TST alterou esse entendimento e fixou a tese, de observância obrigatória, que passou a orientar a nova redação da OJ nº 394, nos seguintes termos:

> *REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS. I. A majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS. II. O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/03/2023.*

Isso significa que eventual majoração da base de cálculo do DSR repercutirá diretamente sobre férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado e FGTS, elevando substancialmente o custo total da folha. Esse impacto financeiro

possui caráter estrutural e anualizado, não se restringindo aos professores horistas.

Embora nestes a alteração incida sobre o núcleo da remuneração mensal ordinária (DSR sobre as aulas normais), os professores mensalistas também serão diretamente atingidos na apuração dos reflexos do DSR sobre parcelas variáveis habituais, notadamente horas extraordinárias e adicional noturno, haja vista a expansão do número de dias de repouso no mês civil e a correlata redução do divisor legal aplicável, matéria que se conecta à controvérsia do divisor acima examinada.

9. Da possibilidade de disciplinar o DSR por norma coletiva de trabalho

Diante de uma alteração constitucional que não detalha as minúcias do cálculo do Descanso Semanal Remunerado para categorias com regimes especiais de trabalho, ganha relevo a autonomia privada coletiva.

O próprio texto da PEC reforça esse protagonismo ao inserir o § 2º no art. 7º da Constituição Federal, autorizando expressamente que convenção ou acordo coletivo de trabalho estabeleçam regime compensatório capaz de assegurar, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho previstos em lei ou em normas regulamentadoras.

Essa inovação constitucional é de suma importância, pois prestigia a negociação coletiva como instrumento apto a compatibilizar as novas regras de jornada com as peculiaridades de determinadas categorias profissionais, entre elas a dos professores. Tal fundamento soma-se ao regime já estabelecido pelo art. 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, que consagra o princípio do negociado sobre o legislado, e ao entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 de Repercussão Geral, no sentido de que as normas coletivas podem restringir ou modular direitos trabalhistas, desde que não impliquem supressão do patamar civilizatório mínimo nem afronta a direitos absolutamente indisponíveis.

Cumpre, todavia, delimitar com precisão a fronteira aplicável ao caso. O direito ao repouso semanal remunerado, por integrar o patamar civilizatório mínimo, é indisponível e não pode ser suprimido nem esvaziado pela negociação coletiva. Distinta, porém, é a operacionalização desse direito. A distribuição dos repousos, os regimes compensatórios na média do mês-calendário e a disciplina dos critérios técnicos de transição inserem-se no espaço legítimo da autonomia coletiva, ao passo que a base de cálculo que assegura o valor do repouso não pode ser reduzida em prejuízo do trabalhador. É nesse contexto que o Tema 1.046 deve ser compreendido, pois autoriza a modulação da forma de implementação, não a supressão do núcleo do direito.

No contexto específico da PEC, a previsão constitucional da negociação coletiva ganha especial relevância para o setor de ensino, permitindo que as entidades sindicais e as instituições de ensino

construam soluções compatíveis com a organização da atividade docente. A possibilidade de pactuação de regimes compensatórios, da distribuição dos repousos na média do mês-calendário e da adaptação da jornada às peculiaridades acadêmicas reforça a conclusão de que a transição para o novo regime constitucional não exige, necessariamente, a adoção de um modelo uniforme para todas as instituições.

A norma coletiva não poderá suprimir o direito ao repouso semanal remunerado, mas poderá estabelecer critérios técnicos para sua implementação, disciplinar fórmulas de transição, definir parâmetros aplicáveis aos professores mensalistas e horistas, inclusive quanto ao divisor da jornada, regulamentar regimes compensatórios, organizar a distribuição dos repousos, tratar da repercussão sobre a hora-atividade e disciplinar os impactos financeiros decorrentes da alteração constitucional, sempre observados os limites impostos pela Constituição e pela legislação aplicável.

Em relação aos professores abrangidos pelo art. 8º, assim entendidos os portadores de diploma de nível superior com remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social, a negociação individual poderá ser admitida como alternativa à negociação coletiva, conforme autorizado pelo próprio texto da PEC, ressalvadas as garantias mínimas constitucionais relativas ao repouso semanal remunerado, expressamente preservadas pelo art. 8º da Proposta.

Em vez de permitir que cada instituição adote interpretação própria, com risco de judicialização pulverizada, a negociação coletiva

mostra-se o instrumento mais adequado para uniformizar o tratamento da matéria e conferir segurança jurídica ao setor. Recomenda-se, portanto, uma atuação preventiva e estratégica das entidades mantenedoras e dos sindicatos patronais no âmbito da negociação coletiva, não apenas para disciplinar os critérios de implementação do novo regime de repouso semanal remunerado, mas também para viabilizar a reorganização da jornada docente, da distribuição das atividades acadêmicas e da produtividade do corpo docente, mitigando impactos financeiros e assegurando a sustentabilidade das operações de ensino.

Assim, é juridicamente possível tratar da operacionalização do DSR dos professores por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, amparado não apenas pelo art. 611-A da CLT e pela jurisprudência consolidada do STF no Tema 1.046, mas também pela autorização expressamente conferida pelo novo § 2º do art. 7º da Constituição Federal. A negociação coletiva, contudo, deverá respeitar o núcleo essencial do direito ao repouso semanal remunerado, não como autorização para suprimir esse direito, mas como mecanismo legítimo para disciplinar sua implementação, ajustar a transição ao novo regime constitucional, conferir previsibilidade às instituições de ensino e reduzir a litigiosidade.

10. Conclusão

Em síntese, a aprovação da PEC nº 221/2019, pendente apenas de promulgação, impõe desafios interpretativos relevantes para as instituições privadas de ensino.

O novo texto constitucional reduzirá a jornada semanal máxima para 40 horas, com implementação gradual, sendo de 42 horas dois meses após a publicação da Emenda e de 40 horas um ano após o decurso desse prazo, ampliará o repouso semanal remunerado para dois dias e fortalecerá a negociação coletiva ao permitir a adoção de regimes compensatórios para sua implementação.

No tocante ao cálculo do DSR do professor horista, esta consultoria apresentou os dois cenários interpretativos juridicamente sustentáveis e de mérito equivalente, sem que seja possível, no estado atual, afirmar a prevalência de qualquer deles. Isso porque a PEC, embora qualifique ambos os dias como repouso remunerado, não determina a forma de remuneração do DSR nem a metodologia de integração do segundo dia de repouso ao cálculo, remetendo a matéria à legislação ordinária ainda não editada e à negociação coletiva. Em um cenário, mantém-se a fração de 1/6; no outro, a fração é majorada para 2/5 ou proporção equivalente. A definição dependerá de lei regulamentadora, de norma coletiva ou da consolidação da jurisprudência. Enquanto essa definição não sobrevier, não há base normativa que obrigue a instituição a adotar desde logo a fração majorada, de modo que a manutenção provisória da sistemática atual de 1/6 não importa reconhecimento de que esse seja o resultado definitivo, tampouco renúncia à discussão; trata-se, porém, de risco relevante que recomenda provisionamento e tratamento prioritário em negociação coletiva.

Em relação aos professores mensalistas, a remuneração mensal tende a permanecer preservada, em observância ao princípio da

irredutibilidade salarial. Subsiste, todavia, controvérsia específica relativa ao divisor da jornada, que poderá, em tese, elevar o custo das parcelas variáveis mesmo sem reajuste do salário mensal, tratando-se igualmente de risco contingente, dependente de regulamentação e de consolidação jurisprudencial, e que se recomenda seja disciplinado por negociação coletiva.

Quanto aos professores abrangidos pelo art. 8º, a PEC afasta a aplicação das regras de duração e controle da jornada, mas preserva expressamente o direito aos dois dias de repouso semanal remunerado, razão pela qual a flexibilização por ajuste individual, embora autorizada, deve observar as garantias mínimas constitucionais e comporta risco de controvérsia judicial.

Recomenda-se, ainda, atenção especial ao disposto no art. 3º da PEC, que, decorridos dois meses da publicação da Emenda, retira a eficácia das cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com o novo regime, circunstância que confere urgência à revisão negocial das cláusulas relativas à jornada e ao repouso semanal remunerado, cabendo a cada instituição verificar o instrumento coletivo que lhe seja aplicável.

Registre-se, por fim, que a ampliação do repouso semanal também repercute sobre a disciplina das faltas injustificadas, uma vez que, condicionada a remuneração do repouso à assiduidade na semana, a existência de dois dias de repouso tende a ampliar o valor sujeito a desconto em caso de falta injustificada, efeito que atua como contrapeso

ao incremento de custo e que, à semelhança dos demais pontos, depende de regulamentação e recomenda tratamento em negociação coletiva.

Por fim, além dos impactos relacionados ao DSR, a redução da jornada sem redução salarial poderá exigir significativa reorganização da prestação dos serviços educacionais, com reflexos sobre a produtividade docente, a distribuição das atividades acadêmicas e o dimensionamento do corpo docente, recomendando-se que cada instituição elabore projeção financeira própria, contemplando os cenários de transição e as hipóteses de risco aqui examinadas.

É o nosso parecer, salvo melhor juízo.

São Paulo/SP, 16 de outubro de 2026.

Covac Sociedade de Advogados

José Roberto Covac Junior

Aline Possetti Mattiazzo