

NOTA ORIENTATIVA

A PEC 221, APROVADA PELO CONGRESSO NACIONAL, E A NOVA JORNADA DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE ENSINO **Orientações sobre a escala 6x1, a redução para 40 horas semanais e o descanso semanal remunerado**

1. Apresentação

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, CONFENEN, apresenta às mantenedoras do ensino privado esta nota orientativa sobre a Emenda à Constituição nº 221, aprovada em dois turnos pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, que reduz a jornada de trabalho para 40 horas semanais e assegura dois dias de descanso semanal remunerado.

O debate em torno da matéria costumava ser apresentado ao público como uma simples mudança na distribuição dos dias de trabalho, com a passagem da escala de seis dias de trabalho por um de descanso para o modelo de cinco por dois. A experiência do setor educacional na gestão de contratos de trabalho recomenda, porém, um exame mais atento. O que está em jogo não é apenas o calendário, mas a própria arquitetura de custos da escola, a remuneração dos professores, a organização das escalas de portaria e secretaria e a sustentação das mensalidades que mantêm a atividade educacional.

Aprovada a proposta nas duas casas do Congresso Nacional, resta agora a promulgação da Emenda, que será realizada em sessão solene do próprio Congresso. Esta nota não pretende esgotar o tema nem antecipar todas as conclusões que dependerão do texto promulgado e da consolidação de sua interpretação. Seu propósito é mais modesto e, ao mesmo tempo, mais útil, pois oferece às instituições um roteiro de leitura da nova regra constitucional, indicando os pontos em que a mudança toca diretamente a rotina escolar e orientar a preparação

de projeções financeiras próprias, para que cada mantenedora possa decidir com segurança durante o período de transição que agora se inicia.

2. O que a Emenda aprovada altera

O texto aprovado pelo Congresso Nacional prevê a redução progressiva do limite semanal de trabalho, primeiro para 42 horas e, em etapa seguinte, para 40 horas, sem redução salarial.

A transição ocorrerá em duas etapas, pois a jornada cairá para 42 horas dois meses após a publicação da Emenda e alcançará 40 horas catorze meses após a promulgação. O novo texto assegura, ainda, dois dias de descanso semanal remunerado, o que na prática desloca o padrão dominante da escala 6x1 para o modelo 5x2.

Para uma escola, essas alterações não se resumem à troca de um número por outro no contrato de trabalho. A instituição de ensino não pode simplesmente deixar de oferecer aulas, fechar a secretaria em pleno período de matrícula ou manter a portaria sem cobertura. A redução das horas disponíveis de trabalho exige reorganização que pode envolver novas contratações, redistribuição de horários, revisão do calendário letivo e aumento das despesas com pessoal.

3. O custo da hora de trabalho

O primeiro efeito econômico é direto e decorre de aritmética elementar. Quando o salário permanece o mesmo e o empregado trabalha menos horas, cada hora efetivamente disponível para a instituição passa a custar mais. Na passagem de 44 para 42 horas semanais, a disponibilidade de trabalho cai cerca de 4,55%, enquanto o custo da hora disponível sobe aproximadamente 4,76%. Na passagem

direta de 44 para 40 horas, a disponibilidade cai 9,09% e o custo da hora sobe 10%. Entre 42 e 40 horas, o aumento do custo da hora fica em torno de 5%.

Cabe não confundir o custo da hora com o valor da folha de pagamento. Se a instituição mantiver o mesmo quadro de empregados e os mesmos salários, a folha mensal não aumenta automaticamente em razão da redução da jornada.

O que acontece é que a escola passa a dispor de menos horas de trabalho. Se precisar manter a mesma quantidade de aulas, os mesmos horários de atendimento e a mesma cobertura operacional, poderá ter de contratar mais empregados. É aí que a redução da jornada se converte em aumento efetivo de despesa. Uma folha de R\$ 1.000.000,00 composta por empregados em jornada de 44 horas, por exemplo, exigiria cerca de R\$ 47.619,05 adicionais por mês para repor integralmente as horas perdidas no cenário de 42 horas, e R\$ 100.000,00 mensais no cenário de 40 horas, caso toda a reposição fosse feita com contratações de custo equivalente ao do quadro atual. Em termos anuais, seriam aproximadamente R\$571.428,60 no primeiro caso e R\$1.200.000,00 no segundo.

Esses valores servem para dimensionar a ordem de grandeza do fenômeno, não para prever o resultado de cada escola. Cada instituição terá cenário próprio, conforme a composição da equipe, os salários praticados, os encargos, as convenções coletivas aplicáveis e a possibilidade real de reorganizar as atividades.

4. O descanso semanal remunerado do professor horista

O ponto de maior sensibilidade financeira para as escolas está na remuneração dos professores contratados por hora-aula. A Súmula 351 do Tribunal Superior do Trabalho e a legislação asseguram ao professor mensalista com base em hora-aula o acréscimo de um sexto a título de repouso semanal remunerado, calculado sobre o mês de quatro semanas e meia. Esse acréscimo não é um detalhe

contábil, pois ele integra a remuneração, compõe a base de cálculo de férias, décimo terceiro salário, FGTS e contribuições previdenciárias e acompanha toda a vida contratual do docente.

Um exemplo simples ajuda a visualizar a dimensão do assunto. Tome-se um professor com 15 horas-aula semanais e hora-aula de R\$ 60,00. O salário-base mensal, consideradas quatro semanas e meia, alcança R\$ 4.050,00. O repouso semanal remunerado, na fração de um sexto, corresponde a R\$ 675,00, o que eleva a remuneração mensal a R\$ 4.725,00. Na hipótese de a nova regra constitucional resultar na duplicação dessa parcela, o repouso passaria a R\$ 1.350,00 e a remuneração total a R\$ 5.400,00, um acréscimo mensal de R\$ 675,00, equivalente a 14,29% sobre a remuneração atual, antes de quaisquer reflexos em encargos e benefícios.

A CONFENEN chama a atenção para um cuidado jurídico essencial. O texto aprovado assegura dois dias de descanso semanal remunerado, mas não estabelece expressamente uma fórmula que duplique o repouso do professor horista. A duplicação é, portanto, um cenário de impacto a ser acompanhado de perto na fase de implementação. O que esta nota recomenda é que a hipótese seja incorporada às projeções de cada instituição como um risco relevante.

5. O efeito multiplicador do repouso

A razão pela qual o professor horista merece tratamento destacado está na lógica própria do cálculo do repouso. Enquanto o mensalista comum tem o descanso embutido na remuneração mensal, o docente horista recebe o repouso como fração proporcional das horas-aula efetivamente ministradas. Quando a semana passa a ter mais dias de descanso, muda o divisor dessa fração. Na escala atual, o repouso corresponde a um sexto da remuneração. No modelo de cinco dias de trabalho por dois de descanso, a proporção sobe para dois quintos.

Esse movimento não fica isolado na rubrica do repouso. Como o DSR integra a base de cálculo de férias, décimo terceiro salário, FGTS e encargos previdenciários, qualquer majoração se propaga por toda a folha. Somem-se a isso os contratos de prestação de serviços educacionais, que têm reajustes anuais e não comportam a absorção imediata de choques de custo, e ter-se-á o retrato de um setor que precisa de tempo e de previsibilidade para se adaptar.

Há ainda uma consequência operacional que raramente aparece no debate público. Hoje, o sábado é, em regra, dia útil não trabalhado pelo professor, o que preserva certa flexibilidade para convocações pedagógicas, reposições e eventos. Transformado o sábado em descanso semanal remunerado, qualquer convocação nesse dia passa a exigir o pagamento de horas extraordinárias com reflexos, o que engessa o calendário escolar e encarece atividades hoje corriqueiras, como simulados, feiras de ciências e reuniões de famílias.

6. Do quadro mensalista

Os efeitos sobre empregados mensalistas devem ser examinados em separado, porque cada grupo tem lógica própria de remuneração. No caso dos mensalistas, será necessário verificar a composição do salário contratual, as parcelas já incluídas e a forma como o descanso é tratado nos instrumentos coletivos.

7. A escala 12x36 e a portaria

Porteiros, controladores de acesso e demais profissionais que atuam em escala de 12x36 formam outro ponto sensível. Esse regime assegura a cobertura permanente dos postos, inclusive à noite, nos fins de semana e nos feriados. Em determinadas distribuições de plantão, o empregado cumpre 48 horas em uma semana e 36 horas na seguinte, o que produz média de 42 horas semanais em um

ciclo de quatro semanas. A chegada do novo limite constitucional exige examinar se essa distribuição poderá continuar sendo utilizada nas mesmas condições, à luz do texto aprovado, das regras de compensação e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre horas extras na escala.

8. Os sábados letivos e o calendário escolar

A realização de atividades aos sábados é realidade consolidada em boa parte das instituições particulares. Aulas de reposição, avaliações, simulados, reuniões pedagógicas, eventos comunitários e atendimento às famílias dependem, em maior ou menor grau, desse dia. A exigência de cumprir o calendário escolar não autoriza, contudo, a ampliação automática da jornada dos empregados. Será necessário revisar a carga horária contratual, os dias de descanso, as regras de compensação e as disposições coletivas aplicáveis, tanto para os docentes quanto para os administrativos que atuam nesse dia.

Dependendo da estrutura de cada escola, a adaptação poderá exigir redistribuição de horários, contratação de profissionais ou reorganização do próprio calendário. Essas mudanças geram custos adicionais mesmo quando não há aumento salarial individual, porque a manutenção da operação pode demandar mais horas de trabalho contratadas no conjunto da equipe. A antecipação desse planejamento, com diálogo aberto com as famílias e com a comunidade escolar, reduz consideravelmente o desgaste da transição.

9. Convenções e acordos coletivos

A Emenda aprovada prevê que convenções e acordos coletivos poderão estabelecer regimes de compensação, mas também que as cláusulas incompatíveis com as novas regras deixarão de produzir efeitos ao final do prazo de transição.

Para as escolas, a mensagem é dupla. De um lado, não será suficiente manter uma escala apenas porque ela está prevista em convenção, pois será preciso verificar se a cláusula permanece compatível com a Constituição e com a legislação. De outro, a mudança não significa o fim da negociação coletiva, que o próprio texto preserva como instrumento legítimo de organização da jornada dentro dos limites estabelecidos.

Recomenda-se às mantenedoras, com o apoio de seus sindicatos patronais, a revisão antecipada das cláusulas relativas a professores horistas, sábados letivos, compensação de jornada, escala 12x36 e demais regimes diferenciados, considerando a convenção aplicável a cada categoria, sua vigência e sua base territorial. Quanto mais cedo essa triagem for feita, menores serão as incertezas no momento da vigência das novas regras.

10. Mensalidades e sustentabilidade financeira

O aumento do custo da hora, a eventual alteração do repouso dos horistas e a necessidade de novas contratações poderão pressionar o orçamento das instituições. A intensidade desse impacto dependerá da participação dos professores horistas na folha, do número de empregados administrativos, da quantidade de profissionais em escalas especiais, do número de alunos, de turmas e de turnos, dos encargos e benefícios praticados e da capacidade de reorganizar horários e processos.

Não é possível afirmar que todas as escolas terão o mesmo aumento de custos, nem que os valores serão integralmente repassados às mensalidades. Cada mantenedora deverá calcular o efeito sobre suas despesas, avaliar sua capacidade de absorção e considerar as consequências sobre bolsas, descontos, inadimplência e investimentos pedagógicos. A experiência ensina que margens estreitas e contratos anuais de prestação de serviços educacionais não comportam choques abruptos de

custo sem reação. Ou a escola se planeja com antecedência, ou o planejamento será feito às pressas, sob pressão e com menos alternativas disponíveis.

11. Recomendações às instituições

A CONFENEN recomenda que cada instituição elabore projeção financeira própria antes de definir seu orçamento para os períodos de transição agora definidos no texto constitucional, cujos prazos começam a correr com a publicação da Emenda. Essa projeção deve considerar, ao menos, três componentes. O primeiro é o efeito da redução da jornada sobre a necessidade de reposição de horas, calculando quantas horas deixarão de estar disponíveis e qual seria o custo de substituí-las. O segundo é o efeito de eventuais mudanças no repouso dos professores horistas, identificando a remuneração atual do grupo, a diferença entre o repouso atual e o cenário juridicamente aplicável e o percentual que o grupo representa na folha total. O terceiro é o impacto sobre administrativos e empregados em escalas especiais, incluindo a reorganização de turnos, novas contratações e substituições.

A soma desses componentes permitirá estimar o custo adicional mensal e anual, sempre incluindo encargos e parcelas efetivamente incidentes e evitando a dupla contagem de valores já presentes na folha. A projeção deverá apresentar, no mínimo, três resultados:

- o custo com jornada de 42 horas;
- o custo com jornada de 40 horas; e
- o cenário de eventual duplicação do repouso dos horistas.

Recomenda-se, ainda, apurar o custo adicional por aluno matriculado, tomando por base a quantidade real de matrículas, o que ajuda a traduzir números de folha em decisões de gestão. Por fim, é prudente distinguir, em cada linha da

projeção, os impactos efetivamente demonstrados daqueles que dependem de interpretação jurídica ou de decisões operacionais futuras.

12. Considerações finais

A redução da jornada para 40 horas semanais, com dois dias de descanso remunerado, toca a escola particular em pontos que vão muito além da distribuição dos dias de trabalho: alcança o custo da hora, a remuneração dos professores, a cobertura das portarias, o atendimento administrativo e o calendário letivo. Para o professor horista, a alteração da lógica do repouso semanal pode tornar o descanso proporcionalmente mais caro que a própria hora de aula.

Nesse novo cenário, os sindicatos patronais das entidades educacionais de todo o Brasil terão de rever suas Convenções Coletivas de Trabalho. Cláusulas que concederam benefícios em um contexto de jornada de 44 horas e de escala 6x1 precisarão ser reexaminadas à luz do novo limite constitucional, para que a negociação coletiva continue a servir de instrumento de equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e a viabilidade econômica das instituições. Benefícios outrora concedidos, em especial aqueles que incidem diretamente sobre a folha de pagamento e custos reais, terão de ser revistos, sob pena de comprometerem a saúde financeira das escolas, das faculdades e das universidades. A revisão não significa retirada automática de direitos, significa reconstruir, com responsabilidade e diálogo, um patamar de concessões que as instituições efetivamente possam sustentar.

A Confederação continuará acompanhando a promulgação da Emenda, a edição de eventuais normas regulamentares e a consolidação do entendimento sobre sua aplicação, prestando esclarecimentos às instituições e contribuindo para que a adaptação do setor se dê de forma planejada, juridicamente segura e compatível com a missão de oferecer educação de qualidade. As mantenedoras que necessitarem de



apoio na elaboração de suas projeções e na revisão de seus instrumentos coletivos poderão contar com o assessoramento jurídico da CONFENEN e com as entidades estaduais a ela filiadas.

Brasília, 15 de outubro de 2026.



Professora Elizabeth Guedes
Presidente da Confenen



Delzio João de Oliveira Junior
Assessor Jurídico da Confenen