

PROJETO DE LEI Nº , de 2025
(do Sr. Lindbergh Farias e outros)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para definir a duração normal de trabalho semanal, suas repercussões nas horas suplementares e no trabalho em regime de compensação ou de plantão.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei estabelece alterações referentes à duração normal de trabalho semanal, suas repercussões nas horas suplementares e no trabalho em regime de compensação ou de plantão.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“**Art. 58.** A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade será exercida entre os dias de segunda-feira a sexta-feira, não excederá 8 (oito) horas diárias e 36 horas (trinta e seis horas) semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica, por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público ou ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º-A. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o tempo médio despendido pelo empregado com o transporte de que trata o § 2º deste artigo, bem como a forma e a natureza de sua remuneração”.

(NR)



“**Art. 59.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, limitada a 2 (duas) horas extras diárias, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

.....

§ 7º As horas suplementares realizadas aos sábados, domingos, feriados e dias anteriormente compensados, deverão ser objeto de negociação coletiva e terão remuneração, no mínimo, 100% superior à da hora normal.

§ 8º Não poderão prestar horas extras as mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez e as lactantes até seis meses após o parto.

§ 9º A realização das horas suplementares previstas no *caput*, por um período superior a seis meses sucessivos, obrigará a contratação de novos empregados, em número proporcional ao número de horas suplementares realizadas.” (NR)

“**Art. 59-A.** Na hipótese de funcionamento ininterrupto das atividades do empregador, em que seja necessário o constante revezamento dos empregados, o trabalho em regime de compensação ou de plantão, é facultado às partes, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho e em leis específicas, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, respeitados os intervalos para repouso e alimentação, devendo considerar a jornada máxima semanal disposta no art. 58 para definição da composição da remuneração mensal.

.....

§2º. O regime de compensação ou de plantão, a que se refere o *caput* deste artigo, poderá exceder o limite semanal fixado, desde que, no mês, não seja ultrapassada a soma das jornadas semanais de trabalho previstas



no art. 58, neste caso, assegurado ao trabalhador o direito ao recebimento da remuneração por horas extras.”

"Art. 71

§ 2º Os intervalos de descanso previstos neste artigo serão computados na duração do trabalho." (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Nossa proposta tem por escopo permitir a **redução de jornada de trabalho, sem redução da remuneração**, na defesa das condições dignas de trabalho para a classe trabalhadora, inclusive na defesa do **fim** da jornada semanal de segunda a sábado, conhecida como “**jornada 6x1**”.

É sabido que alteração no fluxo da jornada atual enfrenta resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime reduzido das atuais 44 horas semanais, inclusive com incremento da lucratividade do setor.

A redução da jornada de trabalho está associada a:

1. redução de adoecimento dos trabalhadores. O **Brasil é o 2º país com mais casos diagnosticados de estresse no mundo**, de acordo com estudo da ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil), associação que estuda o tema, que aponta que **72% dos brasileiros estão estressados no trabalho. Em 2022, mais de 209 mil pessoas foram afastadas do trabalho no Brasil devido a problemas de saúde mental (CESIT, 2024)**;
2. Redução de demanda e investimentos em saúde pública – a jornada alongada, segundo a OMS e a OIT ocasionam **maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente**;



3. Geração de emprego - Segundo o levantamento produzido pelo DIEESE, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem redução de salário, **tem potencial de gerar mais de 2,5 milhões de novas vagas no Brasil.**

4. Aumento da produtividade – Diversos estudos nacionais e internacionais apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas e com aumento da lucratividade: mais motivação, concentração, atenção. O aumento da produção também está associado às inovações tecnológicas e automação, permitindo agora novas formas organizacionais empresariais e flexibilização do tempo de trabalho como contrapartida para a classe trabalhadora;

5. Efeito sobre as mulheres - jornada por 6 dias na semana é ainda mais perverso sobre as mulheres que, por arcarem com afazeres domésticos e cuidados familiares, têm suas possibilidades de trabalho remunerado limitadas – até porque os horários das creches não coincidirão com suas jornadas – e terminam recaindo na informalidade ou em trabalhos com jornada reduzida e muitas vezes sem garantia de salário mínimo.

No Brasil, a experiência da redução decorre somente da força de algumas categorias nas negociações coletivas em conquistar melhores condições de trabalho. A jornada semanal média dos assalariados é de 41h30, sendo que **67,0% deles têm jornadas acima de 40 horas (dados da RAIS 2022).** Em dados gerais de PNAD contínua, 78,4 milhões de pessoas trabalham 40 horas ou mais, e mais de 20 milhões trabalham acima de 44 horas.

Se considerarmos apenas aqueles e aquelas com carteira assinada, 80% trabalham em jornadas acima de 40 horas (entre 41 e 48 horas ou mais). Setores como: o Comércio varejista tem percentuais elevados de pessoas que trabalham acima de 40 horas (93%), bem como a Construção Civil (95%), a Agricultura (96%), a Indústria de calçados (96%) e a Indústria têxtil (95%).

Conforme estudos estimados produzidos pelo DIEESE, a **redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais** corresponderia a uma geração potencial de **3,6 milhões novos postos de trabalho** no país. Considerando a **redução da jornada semanal para 36h**, teríamos 44,4 milhões de trabalhadores realizando 320,4 milhões horas excedentes, e, portanto, um **potencial de geração de 8,8 milhões**



novos postos de trabalho. Um potencial de massa salarial adicional de até R\$ 9,2 bilhões.

A Organização das Nações Unidas (ONU) elenca experiências com a aplicação de uma jornada de trabalho reduzida, chegando a cerca de 32 horas semanais em algumas dessas nações, com média de horas trabalhadas ainda menor. Alguns modelos estão sendo testados por setores ou por categorias, países como Holanda, Bélgica, Dinamarca e Alemanha. O **Chile aprovou**, em 2023, lei que diminui a semana de trabalho **para 40 horas (havia jornada de 45 horas semanais), de forma gradual**: 2024 será reduzida para 44 horas; 2027 o limite será de 42 horas e, após cinco anos, chegará a 40 horas. A **Espanha**, o governo destinou 9,6 milhões de euros (o equivalente a R\$ 52,4 milhões) para empresas que reduzirem a jornada de trabalho para quatro dias semanais sem alteração no salário.

O projeto aqui apresentado visa atuar nesse contexto de distribuição dos avanços produtivos, inclusive considerando os processos de automação e desenvolvimento tecnológico instalado nas empresas, para gerar benefícios à classe trabalhadora, sobretudo quanto ao tempo de trabalho. Entre os objetivos do desenvolvimento humano, a dimensão do tempo é essencial para a sanidade física e mental das pessoas. Para quem trabalha e depende da oferta de sua força de trabalho para garantia da sobrevivência, a disposição do tempo precisa ser modulada para que a saúde dessas pessoas possa ser preservada.

É nessa dimensão que **propomos a redução da jornada de trabalho na legislação brasileira**. É passada a hora da conversão de uma nova dimensão do tempo do trabalho na perspectiva da vida humana.

O projeto além de **propor a redução geral da carga horária semanal, também dimensiona seu cumprimento nos chamados dias úteis da semana**, desobrigando a maioria da classe trabalhadora a dedicar o dia de sábado para cumprimento complementar de sua jornada semanal, permitindo o uso desse tempo para o exercício de sua vida pessoal, familiar, social.

Além disso, a proposta **traz a repercussão dessa redução no uso racional das horas extras e na repercussão da jornada daquelas pessoas que atuam em regime de revezamento**, nos setores produtivos que dependem do funcionamento contínuos das atividades. Também o projeto dispõe sobre a repercussão dessa contabilidade da jornada no tempo de deslocamento para o trabalho e nos intervalos de descanso durante a jornada laboral.



Quando a Constituição Federal de 1988 definiu o rol de parâmetro de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dispostos no art. 7º, ali estabeleceu o mínimo de dignidade a ser observada nas relações de trabalho, inclusive a jornada máxima de trabalho a ser adotada, restando aos instrumentos de negociação coletiva e ao legislador derivado, como é o nosso caso, a amplitude e a responsabilidade de avançar na conformação de direitos básicos e fundamentais, inclusive nas disposições sobre a redução da jornada (inciso XIII, art. 7º, CF/88).

Os princípios garantidores dos direitos sociais e constituídos na Carta Magna, são também garantidores da proibição do retrocesso social, especialmente assegurado na interpretação sistêmica do texto constitucional pela Suprema Corte na forma do princípio da vedação ao retrocesso social. O avanço civilizatório trazido pela fixação desse princípio, inscrito implícita e explicitamente no texto da nossa Constituição Federal, impede que sejam abaladas as conquistas consolidadas no processo de afirmação de nossa República Democrática, mas autoriza avançar na legislação infraconstitucional para garantir melhorias nas condições sociais da vida humana.

É desse *mister* que se chama os legisladores à responsabilidade de atuarem em prol do reconhecimento da mobilidade econômica, social, tecnológica que se constata no mundo do trabalho contemporâneo e que propicia necessárias mudanças legislativas para acompanhar os avanços em tradução de melhores direitos para os humanos que trabalham para sobreviver.

Nesse sentido, apresentamos o presente projeto de lei, com apoio da bancada do Partido dos Trabalhadores nesta Casa e na certeza do apoio dos/as demais parlamentares, para que seja feita a justa distribuição do tempo de trabalho humano formador da riqueza de um país.

Sala das Sessões,

Dep. Lindbergh Farias

Líder do PT





Projeto de Lei

Deputado(s)

- 1 Dep. Lindbergh Farias (PT/RJ) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 2 Dep. Rogério Correia (PT/MG)
- 3 Dep. Rubens Pereira Júnior (PT/MA)
- 4 Dep. Fernando Mineiro (PT/RN)
- 5 Dep. Natália Bonavides (PT/RN)
- 6 Dep. Bohn Gass (PT/RS)
- 7 Dep. Tadeu Veneri (PT/PR)
- 8 Dep. Rui Falcão (PT/SP)
- 9 Dep. Denise Pessoa (PT/RS)
- 10 Dep. Alencar Santana (PT/SP)
- 11 Dep. Padre João (PT/MG)
- 12 Dep. Leonardo Monteiro (PT/MG)
- 13 Dep. Luiz Couto (PT/PB)
- 14 Dep. Jack Rocha (PT/ES)
- 15 Dep. Paulão (PT/AL)
- 16 Dep. Florentino Neto (PT/PI)
- 17 Dep. Lenir de Assis (PT/PR)
- 18 Dep. Rubens Otoni (PT/GO)
- 19 Dep. Reimont (PT/RJ)
- 20 Dep. Ailton Faleiro (PT/PA)
- 21 Dep. Dr. Francisco (PT/PI)
- 22 Dep. Valmir Assunção (PT/BA)
- 23 Dep. Maria do Rosário (PT/RS)
- 24 Dep. Miguel Ângelo (PT/MG)
- 25 Dep. Helder Salomão (PT/ES)
- 26 Dep. Vicentinho (PT/SP)
- 27 Dep. Carol Dartora (PT/PR)
- 28 Dep. Pedro Uczai (PT/SC)
- 29 Dep. Waldenor Pereira (PT/BA)
- 30 Dep. Merlong Solano (PT/PI)
- 31 Dep. Welter (PT/PR)
- 32 Dep. Ana Paula Lima (PT/SC)



- 33 Dep. Jilmar Tatto (PT/SP)
- 34 Dep. Zeca Dirceu (PT/PR)
- 35 Dep. Kiko Celeguim (PT/SP)
- 36 Dep. Alfredinho (PT/SP)
- 37 Dep. José Airton Félix Cirilo (PT/CE)
- 38 Dep. Luizianne Lins (PT/CE)
- 39 Dep. Jorge Solla (PT/BA)
- 40 Dep. Vander Loubet (PT/MS)
- 41 Dep. Dandara (PT/MG)
- 42 Dep. Nilto Tatto (PT/SP)
- 43 Dep. Ana Pimentel (PT/MG)
- 44 Dep. Joseildo Ramos (PT/BA)
- 45 Dep. Ivoneide Caetano (PT/BA)
- 46 Dep. Juliana Cardoso (PT/SP)
- 47 Dep. Delegada Adriana Accorsi (PT/GO)
- 48 Dep. Dilvanda Faro (PT/PA)
- 49 Dep. Flávio Nogueira (PT/PI)
- 50 Dep. Marcon (PT/RS)
- 51 Dep. Patrus Ananias (PT/MG)
- 52 Dep. Josias Gomes (PT/BA)
- 53 Dep. Carlos Zarattini (PT/SP)
- 54 Dep. Alexandre Lindenmeyer (PT/RS)
- 55 Dep. Arlindo Chinaglia (PT/SP)
- 56 Dep. Dimas Gadelha (PT/RJ)
- 57 Dep. Benedita da Silva (PT/RJ)
- 58 Dep. João Daniel (PT/SE)
- 59 Dep. Carlos Veras (PT/PE)
- 60 Dep. Paulo Guedes (PT/MG)
- 61 Dep. José Guimarães (PT/CE)
- 62 Dep. Erika Kokay (PT/DF)
- 63 Dep. Odair Cunha (PT/MG)
- 64 Dep. Camila Jara (PT/MS)
- 65 Dep. Reginaldo Lopes (PT/MG)
- 66 Dep. Paulo Pimenta (PT/RS)
- 67 Dep. Zé Neto (PT/BA)

