



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 3.216, DE 2025**

**(Do Sr. Dorinaldo Malafaia)**

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para reduzir a jornada de trabalho padrão para 36 (trinta e seis) horas semanais e garantir a manutenção salarial.

**DESPACHO:**  
ÀS COMISSÕES DE  
TRABALHO E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**  
Art. 137, caput - RICD



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### PROJETO DE LEI Nº /2025

(Do Sr. Dorinaldo Malafaia)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para reduzir a jornada de trabalho padrão para 36 (trinta e seis) horas semanais e garantir a manutenção salarial.

#### O CONGRESSO NACIONAL DECRETA:

**Art. 1º** O Art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos diários ou 36 (trinta e seis) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (NR)

§ 4º A redução da jornada de trabalho prevista no caput deste artigo não implicará em redução do salário do empregado, que deverá ser mantido integralmente, considerando-se a remuneração por hora proporcionalmente majorada. (NR)

**Art. 2º** O Art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 20 (vinte) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 5 (cinco) horas suplementares semanais. (NR)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a cinco horas suplementares semanais. (NR)





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apresentação: 02/07/2025 18:21:34,853 - Mesa

PL n.3216/2025

**Art. 3º** O Art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

**Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, respeitada a jornada máxima semanal de 36 (trinta e seis) horas. (NR)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas no Art. 58, nem seja ultrapassado o limite máximo de 9 (nove) horas diárias. (NR)

**Art. 4º** O Art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

**Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, exclusivamente para atividades que comprovadamente demandem continuidade ininterrupta de serviço, que não possam ter sua jornada reduzida sem grave prejuízo à segurança ou ao interesse público, ou que já possuam tal regime estabelecido por lei específica. (NR)

**Art. 5º** O Art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

**Parágrafo único.** Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, aplicáveis apenas nos termos do Art. 59-A desta Consolidação. (NR)

**Art. 6º** Esta Lei entra em vigor após 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação.





## JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei propõe uma alteração significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo uma jornada de trabalho padrão de 36 (trinta e seis) horas semanais, equivalente a 7 horas e 12 minutos diários. Esta iniciativa representa um avanço crucial na legislação trabalhista brasileira, buscando alinhar o país às práticas de nações desenvolvidas e responder às crescentes demandas por maior qualidade de vida e equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

A jornada de 44 horas semanais, vigente desde a década de 1940, foi concebida em um contexto industrial e econômico distinto. Hoje, com o avanço tecnológico, a automação e a priorização da produtividade baseada na eficiência e não apenas na duração, torna-se imperativo revisar os modelos de trabalho. A redução da jornada não é apenas uma medida social, mas uma estratégia econômica que pode gerar múltiplos benefícios:

1. **Melhora da Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador:** Menos horas de trabalho proporcionam mais tempo para o descanso, lazer, convívio familiar, educação e cuidados com a saúde física e mental. Isso resulta em uma redução do estresse, da incidência de doenças relacionadas ao trabalho (como LER/DORT e burnout) e do absenteísmo.
2. **Aumento da Produtividade e Engajamento:** Contrário ao senso comum, a redução da jornada frequentemente leva a um aumento da produtividade por hora trabalhada. Trabalhadores mais descansados, satisfeitos e motivados tendem a ser mais focados, eficientes e criativos durante o expediente.
3. **Potencial para Geração de Empregos:** Para manter os níveis de produção e atender à demanda com uma jornada individual reduzida, as empresas podem ser incentivadas a contratar mais pessoas. Isso tem o potencial de impulsionar a empregabilidade e mitigar os efeitos do desemprego.
4. **Estímulo à Inovação e Desenvolvimento Pessoal:** Com mais tempo livre, os trabalhadores têm maior oportunidade de buscar qualificação, aprender novas habilidades e se dedicar a atividades que estimulem a criatividade e a inovação, beneficiando não apenas a si mesmos, mas também as empresas e a economia como um todo.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### O Cenário Internacional e a Jornada de 36 Horas

A proposta de 36 horas semanais encontra eco em diversas experiências internacionais, onde jornadas similares já são a norma ou estão em fase avançada de implementação, demonstrando sua viabilidade e eficácia:

**Alemanha:** Embora a jornada legal possa chegar a 40 horas, muitos setores e empresas, através de acordos coletivos, operam com jornadas em torno de 35-37 horas semanais. A Alemanha é um exemplo de país com alta produtividade e forte cultura de bem-estar laboral.

**Islândia:** Após um bem-sucedido programa piloto de redução de jornada, muitos trabalhadores tiveram suas semanas reduzidas de 40 para 35 ou 36 horas, sem perda salarial. Os resultados foram à manutenção ou melhoria da produtividade e um aumento significativo na qualidade de vida.

**Reino Unido:** Grandes projetos-piloto com a semana de 4 dias (que frequentemente resulta em cerca de 32-36 horas de trabalho) têm demonstrado consistentemente melhorias na produtividade, bem-estar e retenção de funcionários.

**Dinamarca, Noruega e Países Baixos (Holanda):** São nações com algumas das menores médias de horas trabalhadas no mundo (variando entre 31 e 34 horas semanais), e são frequentemente citadas como exemplos de países com alto Índice de Desenvolvimento Humano e grande satisfação da população com o trabalho. A redução para 36 horas no Brasil nos aproxima desses patamares, embora ainda mantendo uma jornada um pouco maior.

A garantia da manutenção integral do salário é um pilar deste Projeto de Lei. O § 4º do Art. 58 assegura que a remuneração por hora seja proporcionalmente majorada, para que a transição seja benéfica para o trabalhador e não gere perdas financeiras. Essa medida é crucial para o sucesso da implementação e para a aceitação de nova jornada.

As alterações propostas também ajustam os demais artigos da CLT que tratam da jornada, como o regime de tempo parcial (Art. 58-A) e as regras de horas extras (Art. 59), garantindo que estejam em consonância com a nova jornada padrão de 36 horas. O regime de 12x36 (Art. 59-A) e a prorrogação em atividades insalubres (Art. 60) são mantidos apenas para situações muito específicas e comprovadamente indispensáveis, a fim de proteger a saúde e a segurança do trabalhador, evitando que se tornem uma alternativa generalizada que desvirtue o objetivo da jornada reduzida.

O prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a entrada em vigor da lei é essencial para que as empresas e os trabalhadores tenham tempo hábil para se adaptar aos novos parâmetros, reestruturando processos, sistemas e planejamentos.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ao adotar uma jornada de 36 horas semanais, o Brasil dá um passo significativo em direção a um mercado de trabalho mais moderno, humano e produtivo, beneficiando a todos os envolvidos e impulsionando o desenvolvimento socioeconômico do país.

Diante do exposto, conto com a sensibilidade dos nobres pares quanto à relevância do tema e espero merecer seu apoio.

Sala das Sessões, 02 de julho de 2025.

**DORINALDO MALAFAIA**

**Deputado Federal – PDT/AP**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**DECRETO-LEI Nº  
5.452, DE 1º DE MAIO  
DE 1943**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01:5452>

**FIM DO DOCUMENTO**