

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 67, DE 2025

Apensado: PL nº 824/2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, para estabelecer que a duração normal do trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e para garantir ao menos dois dias semanais de repouso remunerado aos trabalhadores.

Autores: Deputados DAIANA SANTOS E OUTROS

Relator: Deputado LEO PRATES

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 67, de 2025, de autoria da deputada Daiana Santos, propõe alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 605, de 1949, e a Lei nº 12.790, de 2013, para reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial, e garantir ao menos dois dias de repouso remunerado por semana a todos os trabalhadores, inclusive avulsos.

O texto busca extinguir a chamada “escala 6x1”, alinhando o Brasil a padrões internacionais de jornada, ampliando o tempo de lazer e de convívio social dos empregados, ao mesmo tempo em que eleva a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, sem gerar prejuízos econômicos às empresas.

Foi apensado ao projeto original o Projeto de Lei nº 824, de 2025, de autoria do Dep. Pauderney Avelino, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de



1943, para estabelecer a jornada semanal de cinco dias de trabalho e dois dias de repouso remunerado aos trabalhadores.

O projeto foi distribuído às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD). Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto nesta Comissão de Trabalho.

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, II, e art. 151, III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Preliminarmente ressalte-se que compete a esta Comissão de Trabalho opinar sobre proposições pertinentes à jornada de trabalho, nos termos art. 32, XVIII, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Quanto ao mérito, entendemos que a matéria é oportuna e meritória. Como bem destacado na Justificação do Projeto de Lei, a jornada média do trabalhador brasileiro é superior à praticada pela maioria dos países que integram o grupo das vinte maiores economias do mundo, do qual o Brasil faz parte¹.

Nesse contexto, é relevante destacar que o art. 7º da Constituição Federal (CF/88) prevê apenas os direitos mínimos dos trabalhadores, autorizando a criação de novos direitos que visem à melhoria de sua condição social, a exemplo da redução da jornada de trabalho.

Sobre o tema, a doutrina² pontua que a Constituição Federal não estabelece um padrão laboral máximo, mas sim um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalho. Assim, em sintonia com a diretriz

¹ Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/> Acesso em: 14 de out. 2025.

² BRUXEL, Charles da Costa. Uma Alternativa para o Fim da Escala 6 x 1: Comentários ao Projeto de Lei n. 67/2025. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Redução da Jornada de Trabalho 6x1**. 2 ed. Leme-SP: Mizuno, 2025.



constitucional que busca o aprimoramento da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, da CF/88), a melhoria dos direitos trabalhistas independe de qualquer modificação constitucional, podendo ser validamente efetivada por meio de simples legislação ordinária, tal como propõe o Projeto de Lei nº 67/2025.

Além de estar em plena conformidade com as finalidades laborais consagradas na ordem constitucional brasileira, a matéria ainda possui justificativas de ordem econômica. Isso porque o trabalhador mais descansado, com melhor saúde mental, e mais satisfeito com o trabalho acaba por ter uma maior produtividade por hora trabalhada, o que se traduz em um ganho de eficiência.

Uma menor jornada de trabalho está diretamente ligada à possibilidade de mais horas de lazer que, por sua vez, estão diretamente relacionadas ao aumento do bem-estar dos trabalhadores. Desse modo, a proposição contribui para a redução do esgotamento físico e mental e do estresse dos empregados.

Outrossim, uma melhor saúde mental e maior satisfação tendem a reduzir a frequência de faltas e afastamentos por doenças. Desse modo, a redução do absenteísmo diminuirá os custos operacionais para a empresa, a exemplo daqueles relacionados com reposição de trabalhadores, interrupção da produção e do pagamento de horas extras para cobrir a ausência de empregados ao serviço, contribuindo para a estabilização dos custos variáveis.

Indiretamente, a proposição ainda acaba por contribuir para a retenção de talentos e para o conseqüente acúmulo de experiência nas empresas, diminuindo a rotatividade da força de trabalho, de acordo com um relatório conjunto da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS)³.

Ainda segundo a OMS, estima-se que, em todo o mundo, 12 bilhões de dias úteis sejam perdidos todos os anos devido à depressão e à

³ *Mental Health at work: Policy Brief*, Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf Acesso em: 16 de out. 2025.



ansiedade, a um custo de 1 trilhão de dólares por ano em perda de produtividade⁴. Adicionalmente, faltas e afastamentos do trabalho não afetam apenas as receitas individuais e familiares, mas também levam a custos sociais mais amplos, como o aumento do desemprego, a perda de mão de obra qualificada e a redução da arrecadação tributária.

A proposta de reduzir a jornada de trabalho já havia sido pensada anteriormente, em 2010, gerando posicionamentos antagônicos e instaurando relevante impasse entre as centrais sindicais e o setor empresarial. Diante do cenário de estagnação das negociações, o então Presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, apresentou proposta de redução gradual e intermediária da jornada de trabalho, de 44 (quarenta e quatro) para 42 (quarenta e duas) horas semanais, com o propósito de romper o bloqueio existente e viabilizar a construção de um consenso que contemplasse os interesses de ambas as partes.

Todavia, a proposta não obteve aceitação por parte das entidades representativas dos trabalhadores e, em razão disso, não prosperou no Congresso Nacional. Cumpre destacar que, se a iniciativa apresentada por Michel Temer tivesse sido acolhida naquele momento, a redução da jornada de trabalho já estaria atualmente incorporada de forma consolidada às relações laborais no Brasil.

Agora vamos falar da realidade nacional. Apenas no ano de 2024, o Brasil registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais como ansiedade e depressão — o maior número em pelo menos 10 anos, com alta de cerca de 68% em relação a 2023, quando foram aproximadamente 283 mil licenças. Os afastamentos duraram em média três meses, com benefício mensal de aproximadamente R\$ 1.900,00⁵.

Portanto, a melhoria do equilíbrio entre vida e trabalho, promovida por uma menor jornada de trabalho, visa melhorar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, o que, por sua vez, levará à redução do

⁴ *Mental Health at work*. Disponível em <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> Acesso em: 16 de out. 2025.

⁵ Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml> Acesso em 16 de out. 2025.



absenteísmo e ao aumento da produtividade por hora trabalhada, com ganhos não só para os trabalhadores, mas para os empregadores e para a sociedade como um todo.

Entretanto, é inegável que a proposta de redução da jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, constitui uma intervenção relevante no mercado de trabalho, cujas consequências econômicas de curto prazo devem ser consideradas.

Assim, do ponto de vista dos empregadores, manter o mesmo salário para menos horas de trabalho traduz-se em um aumento direto e imediato no custo do trabalho por hora efetivamente trabalhada. Por essa razão, a previsão de uma redução gradual da jornada e adaptação da escala de trabalho é a saída para mitigar eventuais riscos, solução que adotamos no Substitutivo anexo a este Parecer.

Desse modo, estamos permitindo que empresas e setores planejem investimentos em tecnologia e na reorganização operacional, em vez de recorrerem imediatamente a eventuais cortes de empregos ou repasse de custos a consumidores. Assim, concedemos tempo para que os esperados ganhos de produtividade, derivados do aumento do bem-estar dos trabalhadores, se concretizem.

Esse período de transição permite que os empregadores busquem ganhos de eficiência para absorver o aumento imediato do custo do trabalho. A aplicação gradativa da alteração, portanto, harmoniza o objetivo de equidade com a necessidade de eficiência econômica de longo prazo, permitindo que os empregadores ajustem seus custos fixos e variáveis. Em resumo, o escalonamento atua como uma salvaguarda de transição.

Por fim, é imperativo destacar e louvar a proatividade e a visão progressista de outros membros desta Casa Legislativa, que trouxeram o debate sobre a reformulação da jornada de trabalho ao centro das discussões, além da Deputada Daiana Santos, autora do PL ora relatado.

Nesse sentido, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8, de 2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton, que dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil,



reforça a relevância e a pertinência da pauta. A iniciativa da nobre parlamentar, que também presidiu a Subcomissão para debater aquela PEC, no âmbito desta Comissão de Trabalho, demonstra um compromisso notável da parlamentar com a modernização das relações de trabalho no país.

Concordamos que a escala 4x3, apresentada na proposta da Dep, Erika Hilton, representa, em tese, um modelo ideal de jornada de trabalho, por favorecer maior qualidade de vida ao trabalhador, com mais tempo para descanso, convívio familiar e desenvolvimento pessoal. Todavia, reconhecemos que o Brasil, na atual conjuntura econômica e estrutural, ainda não está plenamente preparado para a implementação ampla desse modelo, especialmente sob a ótica do mercado de trabalho.

A adoção imediata da escala 4x3, sem políticas de transição, investimentos em tecnologia e reestruturação dos processos de trabalho, pode comprometer a competitividade das empresas e a sustentabilidade do mercado de trabalho.

Além disso, ressaltamos a iniciativa do Deputado Pauderney Avelino, cuja proposição, no sentido da alteração da jornada de trabalho semanal no Brasil, foi apensada ao PL 67/2025. O deputado argumentou que a alteração na jornada aumentaria a produtividade devido à melhoria da satisfação, saúde mental e convivência familiar do trabalhador, ideias com as quais concordamos.

Por fim, a bancada do PT desta Casa, sob a liderança do Deputado Lindbergh Farias, protocolou o Projeto de Lei nº 3.197, de 2025, prevendo a redução da jornada semanal dos trabalhadores sem corte nos salários. O parlamentar justificou a proposta em estudos que preveem a criação de empregos e um impacto positivo na saúde pública, já que a maioria dos brasileiros sofre com estresse relacionado ao trabalho.

Desse modo, todas essas iniciativas serviram como catalisadores para que esta Casa adote medidas concretas que visem a uma sociedade mais justa e equitativa, onde o direito ao lazer e ao descanso digno seja plenamente assegurado. O projeto de lei cuja aprovação ora se propõe incorpora o espírito inovador de todas essas propostas.



O Substitutivo apresentado, abraçando os fundamentos dessas proposições, materializa uma mudança estrutural há décadas reivindicada pelos movimentos sindicais e pela sociedade civil, alinhando nosso ordenamento jurídico às melhores práticas internacionais de proteção ao trabalhador e compatibilizando direitos fundamentais com as exigências de um mercado de trabalho mais justo, equilibrado e humanizado.

O Substitutivo, em sua formulação cuidadosa, busca esse ponto de equilíbrio entre a necessária valorização do trabalho humano e a preservação da sustentabilidade econômica das empresas. O texto reconhece que o avanço dos direitos trabalhistas deve caminhar lado a lado com a manutenção da competitividade e da capacidade produtiva do setor empresarial.

Ao adotar uma transição gradual e permitir ajustes progressivos na estrutura de custos e na organização da produção, o texto evita impactos abruptos e assegura que a redução da jornada se converta em um processo de amadurecimento institucional, e não em um ônus desproporcional para o setor produtivo.

Essa abordagem pragmática e progressiva demonstra também a maturidade do debate no âmbito desta Casa, transformando o potencial impacto econômico de curto prazo em um investimento de longo prazo na eficiência e na sustentabilidade do capital humano.

Por essa mesma razão, o Substitutivo não abrange a discussão relativa à concessão de incentivos fiscais às empresas, matéria que, embora relevante e meritória, demanda análise técnica específica e aprofundada, a qual extrapola o objeto do presente Projeto de Lei. Nesse contexto, recomenda-se a apresentação de proposição legislativa própria para tratar do tema, a ser formulada em conjunto com os demais Parlamentares desta Casa, a fim de estabelecer, de forma criteriosa e fundamentada, os instrumentos de incentivo fiscal adequados às demandas do setor patronal.

Ademais, no presente Substitutivo adotamos a escala de trabalho 5 por 2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso), visto que representa modelo amplamente consolidado e socialmente validado, por



assegurar equilíbrio razoável entre produtividade e proteção à saúde do trabalhador, atendendo aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal consagra o direito à limitação da jornada de trabalho e ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XIII e XV), estabelecendo parâmetros mínimos voltados à prevenção da exaustão física e mental do trabalhador. A escala 5x2 se mostra plenamente compatível com esse modelo constitucional, pois garante períodos regulares de descanso, convivência familiar e possibilidade de recuperação psicofísica, elementos diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Desse modo, o texto final do Substitutivo não se limita a garantir um avanço nos direitos sociais; ele estabelece um marco regulatório que reconhece a interdependência entre o bem-estar do trabalhador e a produtividade empresarial. O resultado é um avanço legislativo que harmoniza a justiça social com a competitividade econômica, pavimentando o caminho para um mercado de trabalho brasileiro mais moderno, equitativo e próspero para todas as partes envolvidas.

Ante o exposto, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 67, de 2025, e de seu apenso, o Projeto de Lei nº 824, de 2025, na forma do **Substitutivo** em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputado LEO PRATES
Relator



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 67, DE 2025

Apensado: PL nº 824/2025

Estabelece que a duração normal do trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece que a duração normal do trabalho, para todos os trabalhadores, não poderá exceder 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 2º Todos os trabalhadores sujeitos a uma jornada normal de trabalho superior a quarenta horas semanais ficam submetidos à jornada normal de trabalho máxima de 40 (quarenta) horas semanais, observada a regra de implementação gradual prevista no art. 7º desta Lei.

Parágrafo único. Todas as categorias profissionais que possuam lei ou regulamentação específica ou convenção ou acordo coletivo prevendo duração normal do trabalho superior a quarenta horas semanais ficam igualmente submetidas à jornada normal de trabalho máxima prevista no caput deste artigo, observada a regra de implementação gradual prevista no art. 7º desta Lei.

Art. 3º A diminuição da jornada normal de trabalho semanal em cumprimento à presente Lei será implementada sem qualquer redução nominal ou proporcional nos salários dos trabalhadores.

Art. 4º Nenhum instrumento contratual ou normativo, individual ou coletivo, poderá reduzir ou suprimir os direitos garantidos por esta Lei.



Art. 5º A Consolidação das Leis do Trabalho, 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, será de até 40 (quarenta) horas semanais, observada a jornada diária de até 8 (oito) horas, ressalvadas as hipóteses de compensação de jornada e das escalas especiais previstas nesta Consolidação.

§ 1º O repouso semanal remunerado será de, no mínimo, 2 (dois) dias consecutivos, assegurando-se que ao menos um dos dias coincida com o domingo, no mínimo, uma vez a cada período máximo de três semanas.

§ 2º Mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, poderá ser instituída a jornada de trabalho em regime de escala 4x3, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, mantido o total semanal de 40 (quarenta) horas.

§ 3º A adoção da escala prevista no § 1º deste artigo deverá assegurar intervalos para repouso e alimentação nos termos desta Consolidação, bem como observar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

.....” (NR)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais e os estabelecidos na Seção II do Capítulo II do Título II desta Consolidação;

.....” (NR)

Art. 6º A Lei 12.790, de 14 de março de 2013, a qual trata da regulamentação do exercício da profissão de comerciante, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º. A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

§ 3º A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....



§ 4º Fica estabelecida, aos integrantes da categoria profissional de empregados no comércio, uma escala de cinco dias trabalhados seguida por dois dias consecutivos de repouso semanal remunerado.

§ 5º Ao menos um dos dois dias consecutivos de repouso semanal remunerado previstos no § 3º deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo.” (NR)

Art. 7º A Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Todo empregado tem direito a dois repouso semanais remunerados, cada qual de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos.” (NR)

“Art. 7º A remuneração de cada dia de repouso semanal corresponderá:

.....
d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 5 (cinco) da importância total da sua produção na semana.

.....” (NR)

Art. 8º A redução da jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais, prevista no art. 2º desta Lei, será implementada de forma gradual e progressiva, observado o seguinte:

I - a partir de 1º de janeiro de 2027, a jornada normal de trabalho não excederá a 42h (quarenta e duas) horas semanais;

II – a partir de 1º de janeiro de 2028, a jornada normal de trabalho não excederá a 40h (quarenta) horas semanais;

§ 1º Durante o período de transição previsto no caput deste artigo, poderão ser firmados instrumentos coletivos de trabalho que antecipem as etapas de redução de jornada, respeitado o disposto no § 2º deste artigo.



§ 2º Durante ou após o período de transição previsto neste artigo, a remuneração percebida pelo empregado não poderá ser diminuída em decorrência da diminuição da jornada, sendo vedada, em qualquer hipótese, a redução nominal ou proporcional do salário.

Art. 9º Ficam revogadas todas as disposições normativas, gerais ou específicas, que estabeleçam duração normal do trabalho superior a quarenta horas semanais.

Art. 10 Esta Lei entra em vigor:

I - a partir de 1º de janeiro de 2028, quanto ao disposto no art. 5º; e,

II – na data de sua publicação oficial, quanto aos demais artigos.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputado LEO PRATES
Relator

