

# 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 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados - 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 RICD.

Ademais, foram apresentadas as seguintes emendas:

Emenda nº 1/2025: Propõe a redução da jornada semanal para 40 horas com escalonamento em três anos, admite a prestação do trabalho em até seis dias por semana, prevê regras específicas para trabalho aos fins de semana e institui incentivos fiscais às empresas, por meio da redução de contribuições previdenciárias, como forma de mitigar impactos econômicos da redução da jornada.

Emenda nº 2/2025: Propõe a manutenção da jornada de trabalho de 44 horas semanais, sem a redução gradual para 40 horas, como estabelecido no Substitutivo.

Emenda nº 3/2025: Mantém a jornada máxima de 44 horas semanais como regra geral e condiciona eventual redução futura à comprovação de aumento da produtividade nacional, aferida com base em indicadores macroeconômicos, como o crescimento do PIB e o total de horas trabalhadas no país.

Emenda nº 4/2025: Preserva o limite de 44 horas semanais e amplia a possibilidade de fixação de outros limites por meio de acordos individuais ou coletivos, reforçando a flexibilidade normativa e afastando a adoção do novo teto de 40 horas semanais proposto no Substitutivo.

É o nosso 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 parte<sup>1</sup>.

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 doutrina<sup>2</sup> 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 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.

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

<sup>2</sup> 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.



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)<sup>3</sup>.

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 ansiedade, a um custo de 1 trilhão de dólares por ano em perda de produtividade<sup>4</sup>. 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

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](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.

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.



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\$ 1.900,00<sup>5</sup>.

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 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

---

<sup>5</sup> 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.



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.

Agora passamos à análise das emendas apresentadas no âmbito da Comissão do Trabalho.

No exame da Emenda nº 1, apresentada na forma de emenda substitutiva ao Projeto de Lei nº 67/2025, entendemos que a proposição merece rejeição integral, pelas razões a seguir expostas.

A Emenda nº 1 propõe que o trabalho seja prestado em até 6 (seis) dias da semana, ainda que mantido o repouso semanal remunerado. Todavia, tal previsão não se coaduna com as premissas centrais que orientaram o Substitutivo apresentado por este Relator, especialmente no que diz respeito à superação da lógica da escala 6x1 e à valorização do descanso como elemento estruturante da proteção ao trabalhador.

O Projeto de Lei nº 67/2025 foi construído com base na compreensão de que a escala 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso) representa modelo mais adequado à promoção da saúde física e mental do trabalhador, ao fortalecimento do convívio familiar e social e à prevenção do esgotamento ocupacional, conforme amplamente fundamentado no voto do Relator.

Nesse sentido, a adoção de dois dias consecutivos de repouso semanal remunerado não constitui mera opção organizacional, mas elemento essencial para a melhoria da qualidade de vida, para a redução do adoecimento laboral e para o aumento da produtividade por hora trabalhada, objetivos centrais do PL nº 67/2025. A reintrodução da lógica de prestação do



trabalho em até seis dias por semana esvazia esse avanço normativo e compromete a coerência da proposta.

Ademais, a Emenda nº 1 também propõe a concessão de incentivos fiscais, mediante redução de alíquotas das contribuições previstas no art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, como forma de estimular a redução da jornada de trabalho.

Embora a preocupação com os impactos econômicos da medida seja legítima, tal disposição não pode ser acolhida, uma vez que extrapola a competência legislativa desta Comissão e desta Casa, por envolver renúncia de receita e impacto direto sobre o orçamento da seguridade social.

Nos termos do art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), toda proposição legislativa que crie ou altere despesa ou renúncia de receita deve estar acompanhada de estimativa de impacto orçamentário-financeiro. Ademais, a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000, art. 14) condiciona a concessão de benefícios fiscais à demonstração de compatibilidade com as metas fiscais e à adoção de medidas de compensação.

A jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal reconhece que proposições parlamentares que instituem benefícios fiscais sem a correspondente iniciativa do Poder Executivo e sem a adequada estimativa de impacto violam o equilíbrio orçamentário e o princípio da separação dos Poderes. Nesse sentido, a matéria relativa à concessão de incentivos fiscais deve ser tratada por iniciativa do Poder Executivo, no âmbito de proposição específica, precedida de estudos técnicos e fiscais adequados.

Por fim, a Emenda nº 1 propõe, ainda, escalonamento da redução da jornada ao longo de três anos. Entretanto, tal previsão não se mostra necessária, uma vez que o Substitutivo já contempla regra de transição gradual, com escalonamento em dois anos, prazo que se revela suficiente e adequado para permitir a adaptação do mercado de trabalho, a reorganização das escalas produtivas e o planejamento dos setores econômicos.

A ampliação do período de transição, conforme sugerido na Emenda nº 1, implicaria postergar desnecessariamente a concretização dos



objetivos centrais do Projeto de Lei nº 67/2025, especialmente a melhoria das condições de trabalho, da saúde ocupacional e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sem demonstrar ganhos adicionais relevantes do ponto de vista econômico ou social.

Diante do exposto, votamos pela rejeição integral da emenda nº 1/2025.

No que se refere à Emenda nº 2/2025, entendemos que não deve prosperar, uma vez que se afasta das premissas que fundamentaram o Substitutivo anteriormente apresentado por este Relator, cuja redação foi construída de forma criteriosa, equilibrada e plenamente coerente com os objetivos centrais do Projeto de Lei nº 67/2025.

O Substitutivo resulta de ampla e aprofundada análise do mérito da matéria, considerando não apenas os fundamentos constitucionais que autorizam e estimulam a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, mas também os impactos econômicos e operacionais decorrentes da redução da jornada de trabalho. Nesse contexto, optou-se por uma solução normativa progressiva e responsável, capaz de conjugar a valorização do trabalho humano com a preservação da sustentabilidade das atividades econômicas.

Cumprе destacar, ademais, que a fixação do limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais não representa ruptura com a realidade do mercado de trabalho brasileiro, mas encontra respaldo em dados empíricos que indicam que a jornada média efetivamente praticada no Brasil é de aproximadamente 39 (trinta e nove) horas semanais. Tal constatação reforça a inadequação da manutenção do teto legal de 44 horas semanais, o qual se mostra progressivamente dissociado da prática laboral contemporânea e das dinâmicas produtivas já consolidadas.

A Emenda nº 2, ao propor alteração substancial na redação já consolidada no Substitutivo, descaracteriza a lógica de transição gradual adotada, a qual se revelou essencial para mitigar eventuais impactos imediatos sobre o mercado de trabalho, permitindo que empresas e setores produtivos se adaptem por meio de reorganização operacional, investimentos em tecnologia



e ganhos de eficiência, conforme amplamente demonstrado no voto favorável ao Projeto de Lei nº 67/2025.

Ressalte-se que a redação do Substitutivo foi deliberadamente estruturada para enfrentar um dos principais desafios da matéria: a necessidade de conciliar a redução da jornada semanal com a manutenção dos níveis de emprego e da competitividade econômica. A previsão de implementação escalonada, nos moldes ali definidos, constitui elemento central dessa equação e não pode ser afastada sem comprometer o equilíbrio normativo alcançado.

Outrossim, os fundamentos que embasaram o Substitutivo estão lastreados em dados e estudos que evidenciam que jornadas excessivas impactam negativamente a saúde mental dos trabalhadores, elevam os índices de afastamento por doenças e reduzem a produtividade por hora trabalhada. O modelo proposto — com jornada máxima de 40 horas semanais, garantia de dois dias de repouso semanal remunerado e possibilidade de ajustes por meio da negociação coletiva — visa enfrentar essas distorções de forma estrutural, responsável e compatível com a realidade nacional.

A manutenção da redação anteriormente apresentada no Substitutivo também se justifica por sua plena aderência aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, previstos nos arts. 1º, III e IV, e 7º, caput, da Constituição Federal, sem descuidar da necessária segurança jurídica e previsibilidade normativa.

Diante do exposto, votamos pela rejeição da Emenda nº 2/2025, mantendo-se integralmente a redação proposta no Substitutivo.

No exame da Emenda nº 3/2025, entendemos que essa também não deve prosperar.

O Substitutivo aprovado no âmbito desta Comissão foi estruturado a partir do reconhecimento de que a redução da jornada máxima semanal de trabalho para 40 (quarenta) horas, com garantia de dois dias de repouso semanal remunerado, constitui medida necessária para a promoção da saúde física e mental dos trabalhadores, para a melhoria da produtividade



por hora trabalhada e para a harmonização do ordenamento jurídico brasileiro com padrões internacionais de proteção ao trabalho, conforme amplamente demonstrado no voto do Relator

A Emenda nº 3, ao propor a manutenção da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas como regra geral e condicionar eventual redução futura a critérios macroeconômicos e de produtividade aferidos ao longo de extensos períodos de tempo, esvazia o núcleo normativo do Projeto de Lei nº 67/2025, deslocando seu foco da efetiva proteção ao trabalhador para uma hipótese meramente eventual e indeterminada de redução da jornada.

Além disso, a vinculação da redução da jornada a indicadores amplos, como o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e a aferição agregada da produtividade nacional, introduz elevado grau de incerteza jurídica, tornando a aplicação da norma dependente de fatores externos à relação de trabalho e alheios à esfera de previsibilidade dos trabalhadores e empregadores. Tal modelagem normativa contraria a lógica de segurança jurídica e de efetividade dos direitos sociais que orientou a construção do Substitutivo.

Cumprido destacar que o Substitutivo já contempla, de forma equilibrada e responsável, a preocupação com os impactos econômicos da redução da jornada, ao prever implementação gradual e progressiva, permitindo a adaptação das empresas, a reorganização dos processos produtivos e a absorção dos custos decorrentes por meio de ganhos de eficiência, conforme detalhado no voto do Relator. A solução proposta na Emenda nº 3, portanto, não se mostra necessária nem adequada, uma vez que retoma um modelo excessivamente condicionado e de baixa efetividade social.

Dessa forma, entendemos pela rejeição da Emenda nº 3, mantendo-se integralmente a redação apresentada.

Já no exame da Emenda nº 4, entendemos que não deve prosperar, pelas mesmas razões já expostas quando da análise das Emendas nº 2 e nº 3, uma vez que todas elas convergem para o mesmo objetivo material, qual seja, a manutenção do limite máximo de 44 (quarenta e quatro)



horas semanais de trabalho, afastando-se das premissas que fundamentaram o Substitutivo apresentado por este Relator ao Projeto de Lei nº 67/2025.

O Substitutivo foi construído a partir de criteriosa análise do mérito da matéria, considerando fundamentos constitucionais, dados empíricos e a realidade contemporânea das relações de trabalho no Brasil. A opção pela fixação do limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, com implementação gradual e progressiva, decorre da necessidade de promover a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, a proteção à saúde física e mental e o aumento da produtividade por hora trabalhada, em consonância com os princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

A Emenda nº 4, ao reafirmar o teto de 44 horas semanais como regra geral, preserva um parâmetro legal que já se mostra dissociado da realidade do mercado de trabalho brasileiro, na medida em que estudos e dados oficiais indicam que a jornada média semanal efetivamente praticada no país é de aproximadamente 39 (trinta e nove) horas. Assim, a manutenção do limite de 44 horas não se justifica sob a ótica social, econômica ou produtiva, revelando-se incompatível com a evolução das práticas laborais e com as necessidades da sociedade contemporânea.

Ademais, a flexibilização ampla proposta na Emenda nº 4, ao remeter a definição dos limites da jornada a acordos individuais ou coletivos sem um novo teto legal reduzido, esvazia o núcleo protetivo da norma, fragilizando o patamar mínimo de proteção ao trabalhador que o Projeto de Lei nº 67/2025 busca justamente atualizar e fortalecer.

Por fim, promovemos pequenos ajustes de mérito e de técnica legislativa com o intuito de aprimorar o Substitutivo anteriormente apresentado, na forma do novo Substitutivo em anexo.

Diante do exposto, voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 67, de 2025, e do PL 824/2025, apensado, na forma do Substitutivo apresentado, e pela rejeição integral das emendas nº 1/2025, nº 2/2025, nº 3/2025 e nº 4/2025, pelos motivos expostos na presente peça.



Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEO PRATES  
Relator

2026-5308

Apresentação: 15/04/2026 10:46:07.973 - CTRAB  
PRL 5 CTRAB => PL 67/2025

PRL n.5



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD260441060800>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Leo Prates



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 67, DE 2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, e a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, 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.

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, e garante aos trabalhadores ao menos dois dias semanais de repouso remunerado.

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. 9º 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. 9º 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, salvo quando esta expressamente autorizar.

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 as disposições especiais sobre duração de trabalho previstas em lei.

§ 1º O repouso semanal remunerado será de, no mínimo, 2 (dois) dias, preferencialmente 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, fica autorizada a instituição, sem qualquer redução nominal ou proporcional nos salários, de:

I - regime de escala de 4 (quatro) dias de trabalho por 3 (três) dias de repouso, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, mantido o total semanal de 40 (quarenta) horas;

II - regime de escala de 6 (seis) dias de trabalho por 1 (um) dia de repouso, desde que a duração normal do trabalho não ultrapasse 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis horas semanais).

.....  
 § 4º O regime indicado no inciso II do § 2º deste artigo não se aplica aos bancários e a outras categorias profissionais que:

I - possuam jornadas semanais normais de trabalho inferiores a 36 (trinta e seis) horas; ou

II - tenham o direito legalmente assegurado de não trabalhar em dois ou mais dias por semana.” (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. 611-B .....

IX - repouso semanal remunerado, salvo quanto à fruição consecutiva ou não dos dias de repouso e quanto à hipótese prevista no art. 58, § 2º, II, desta Consolidação;

.....” (NR)

Art. 6º A Lei 12.790, de 14 de março de 2013, que dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciário, 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.

§ 1º Convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá alterar a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo, mediante mecanismos de compensação de jornada.

.....

.

§ 3º Fica estabelecida, aos integrantes da categoria profissional de empregados no comércio, uma escala de cinco dias trabalhados seguidos por dois dias consecutivos de repouso semanal remunerado.

§ 4º 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, um dos quais preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos.”

Parágrafo único. Os dias de repouso semanal remunerado serão preferencialmente consecutivos e ao menos um dos dias deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez a cada período máximo de três semanas.”(NR)

“Art. 3º O regime desta Lei será extensivo aos trabalhadores avulsos. A remuneração dos repouso obrigatórios, nesse caso, será paga juntamente com os salários e consistirá no



acréscimo de um 1/3 (um terço) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador.” (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 Para os trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

I - serão computadas 8 (oito) horas extraordinárias por mês, as quais poderão ser acrescidas a banco de horas regularmente estabelecido ou remuneradas, conforme disposto em instrumento coletivo de trabalho;

II - a remuneração mensal pactuada pelo regime de trabalho indicado no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelos dias de repouso semanal remunerado, observado o parágrafo único do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único. Ficam assegurados os direitos estabelecidos em legislação especial ou em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que sejam mais benéficos ao trabalhador do que o disposto neste artigo.

Art. 9º 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. 10. Ficam revogadas todas as disposições normativas, gerais ou específicas, que estabeleçam duração normal do trabalho superior a quarenta horas semanais, ressalvado o disposto no art. 8º desta Lei.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor:

I - a partir de 1º de janeiro de 2028, quanto ao disposto nos arts. 5º, 6º, 7º, 8º e 10; e,

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

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEO PRATES  
Relator

2026-5308

