

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Apensado: PEC nº 8, de 2025

Altera o Art. 7º inciso XII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

Autor: Deputado REGINALDO LOPES

Relator: Deputado LEO PRATES

I - RELATÓRIO

I.1 Teor e tramitação da proposição

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, apresentada pelo Deputado Reginaldo Lopes e outros, tem por objetivo reduzir a duração normal do trabalho semanal no País.

A ementa da proposição refere-se à alteração do art. 7º, XII, da Constituição Federal. Todavia, o texto normativo apresentado propõe nova redação ao inciso XIII do art. 7º, dispositivo que atualmente trata da duração do trabalho normal, para estabelecer jornada não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, mantida a possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposta prevê, ainda, a entrada em vigor dez anos após a data de sua publicação.

Na justificção, os autores sustentam que a redução da jornada de trabalho constitui instrumento apto a preservar e a criar empregos de qualidade, em contexto de desemprego estrutural e de coexistência entre trabalhadores desempregados e trabalhadores submetidos a longas jornadas.



Argumenta-se que a redução da jornada, sem redução salarial, poderia impulsionar a economia, aumentar a produtividade do trabalho, ampliar a massa salarial, reduzir o desemprego, a informalidade e a precarização, além de estimular o consumo e a produção.

Na justificação também são mencionadas as experiências internacionais e as médias de jornada em diversos países, como Itália, Austrália, Suécia, Bélgica, Suíça, Alemanha, Irlanda, Noruega, Dinamarca e Holanda. Além disso, afirma-se que a redução da jornada de 44 para 36 horas semanais teria potencial de gerar novos postos de trabalho, em linha com os efeitos observados após a redução constitucional da jornada de 48 para 44 horas semanais, levada a cabo em 1988.

À PEC nº 221, de 2019, encontra-se apensada a PEC nº 8, de 2025, de autoria da Deputada Erika Hilton e outros, que dá nova redação ao art. 7º, XIII, da Constituição, para reduzir a jornada de trabalho para quatro dias por semana. Estabelece duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Prevê, ainda, que a Emenda Constitucional entre em vigor 360 dias após sua publicação.

Quanto à tramitação, a proposição principal foi inicialmente despachada à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), está sujeita à apreciação do Plenário e submete-se ao regime especial previsto no art. 202, combinado com o art. 191, inciso I, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania opinou pela admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e da Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025, apensada, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Paulo Azi.

Após a aprovação da admissibilidade, o Presidente desta Casa, o Deputado Hugo Motta, criou, em 24 de abril de 2026, Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC nº 221, de 2019, e à proposição apensada. Nesse contexto, a Presidência, reconhecendo a importância do



assunto para o povo brasileiro, tem prestado grande apoio à Comissão e à tramitação das PECs, a fim de que elas sejam apreciadas da forma mais célere possível.

I.2 Atividades da Comissão Especial

Diante da relevância constitucional, social, econômica e institucional da matéria submetida à apreciação desta Comissão Especial, elaboramos plano de trabalho estruturado em premissas voltadas à análise dos impactos da redução da jornada de trabalho e da reorganização das escalas laborais no Brasil, especialmente quanto à proteção da dignidade do trabalhador, à preservação da livre iniciativa, à valorização da negociação coletiva, à sustentabilidade econômica dos diversos setores produtivos e aos reflexos da medida sobre emprego, produtividade, saúde ocupacional e financiamento da seguridade social.

O plano também buscou conciliar a necessidade de modernização das relações de trabalho com a heterogeneidade das atividades econômicas e das realidades regionais do País.

Esse arranjo orientou a realização de audiências públicas, seminários regionais, reuniões técnicas e de escuta institucional promovidos pela Comissão Especial, com participação de representantes do Governo Federal, de centrais sindicais, de confederações patronais, de especialistas em Direito do Trabalho, economia e saúde ocupacional, além de entidades da sociedade civil e do setor produtivo.

As atividades desenvolvidas tiveram por objetivo subsidiar tecnicamente a análise de mérito das PECs, permitindo à Comissão examinar, de forma fundamentada, os potenciais efeitos jurídicos, econômicos e sociais decorrentes da redução da jornada de trabalho e do debate acerca da superação da escala 6x1. Foram realizadas as seguintes reuniões e seminários pela Comissão Especial:

A reunião inaugural da Comissão Especial, ocorrida em 29 de abril de 2026, teve por objetivo a instalação formal do colegiado destinado a proferir parecer às PECs nº 221, de 2019 e nº 8, de 2025, bem como a eleição de sua Mesa Diretora e a designação da relatoria. Por se tratar de uma



reunião de instalação, não houve convidados externos, contando com a participação dos parlamentares membros, que elegeram o Deputado Alencar Santana como Presidente e a mim, Deputado Léo Prates, como Relator. Os debates tiveram início com as participações dos primeiros signatários das propostas, Deputado Reginaldo Lopes e Deputada Érika Hilton, que focaram na urgência de se garantir dignidade e tempo de vida aos trabalhadores, enquanto outros parlamentares alertaram para a necessidade de equilibrar a medida com a sobrevivência das pequenas empresas.

Na reunião de **5 de maio de 2026**, o foco foi a discussão do Plano de Trabalho por mim apresentado, além da deliberação e aprovação em bloco de requerimentos para a realização de audiências públicas temáticas e seminários regionais. Além da presença de diversos parlamentares e lideranças partidárias, a reunião foi aberta à participação da sociedade civil e do setor produtivo, contando ao final com as manifestações dos convidados Dan Guinsburg, representando a Fecomércio/SP, João Faustino, representando a Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB), e Annie Oviedo, representando o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT).

A reunião de **6 de maio de 2026** teve como tema o "Diagnóstico do uso do tempo para o trabalho". Recebemos como convidados o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, que reforçou a posição por 40 horas semanais e o modelo 5x2; o Diretor da OIT no Brasil, Vinícius Carvalho Pinheiro; a Vice-Procuradora-Geral do MPT, Teresa Cristina D'Almeida Basteiro; e o Juiz do Trabalho Hugo Cavalcanti Melo Filho. Durante o debate com os pares, atuei para buscar a construção de consensos, defendendo que a PEC fixe a regra geral e deixe as especificidades de adaptação e escalas setoriais a cargo das convenções coletivas, a fim de não criarmos uma "Constituição dentro da Constituição". Ao fim da audiência, ouvimos também a representante do Instituto de Referência Negra Peregum, Ingrid Silva Sampaio.

Em **7 de maio de 2026**, inaugurando as viagens do programa "Câmara pelo Brasil", o primeiro seminário regional, ocorrido em João Pessoa/PB, colheu as perspectivas da sociedade fora da capital federal. A



mesa contou com a presença do Presidente da Câmara dos Deputados, Deputado Hugo Motta, do Ministro Luiz Marinho, do Presidente da Assembleia Legislativa da Paraíba, Adriano Galdino, além de Cassiano Pascoal Pereira (FIEP), Andressa Alves (MPT-PB) e dos líderes sindicais Tião (CUT-PB) e Raquel Melo (CTB-PB). O primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, Deputado Reginaldo Lopes, esteve presente e reforçou que o país está maduro para o fim da escala 6x1. Ressaltei que os bens mais valiosos para a nossa juventude atualmente são o tempo e a qualidade de vida, constituindo esses anseios um dos vetores principais do nosso trabalho na Relatoria desta matéria.

A reunião de **12 de maio de 2026** concentrou-se nos “aspectos econômicos sobre a redução da jornada de trabalho”. O debate contou com as exposições do Ministro de Estado interino da Fazenda, Dario Durigan; de Felipe Vela Pateo, pesquisador do IPEA; de Fábio Pina, economista da Fecomércio/SP; e de José Dari Krein, professor do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp). Enquanto os pesquisadores e o governo argumentaram pela viabilidade econômica da absorção dos custos, apontando tendências de modernização e pleno emprego, o setor patronal reiterou o temor de repasse inflacionário nos preços e o risco aos pequenos empregadores. Como Relator, indaguei o Ministro da Fazenda sobre a possibilidade de estruturarmos, paralelamente, linhas de financiamento de qualificação e tecnologia para as empresas, de modo a impulsionar a produtividade real.

Na quinta reunião da Comissão Especial, ocorrida em **13 de maio de 2026, no período da manhã**, o foco do debate foram os “impactos sobre a vida das mulheres e dos pequenos negócios”. Recebemos Caroline Dias dos Reis, do Ministério dos Direitos Humanos; Sandra Kennedy Viana, do Ministério das Mulheres; André Espínola, do Sebrae Nacional; Sônia Maria Zerino da Silva, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM); Cleid Silva Pereira Pinto, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e Vitória Mayara, do Movimento VAT/DF. A audiência evidenciou como a dupla e tripla jornada de cuidados afeta e adoce as trabalhadoras



femininas, além de apresentar uma pesquisa do Sebrae que indicou que a maioria dos pequenos negócios consultados (51%) não prevê impacto negativo com a redução da jornada.

Na reunião ocorrida em **13 de maio de 2026, no período da tarde**, foram abordados os aspectos sociais e o diálogo social para a redução da jornada de trabalho. Compuseram a mesa o Ministro da Secretaria-Geral da Presidência, Guilherme Boulos; Rick Azevedo, fundador do Movimento Vida Além do Trabalho; Adriana Marcolino, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); e Bob Éverson Carvalho Machado, do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT). Os primeiros signatários, Deputado Reginaldo Lopes e Deputada Érika Hilton, pontuaram a urgência social da proposta e confrontaram teses sobre uma suposta inviabilidade produtiva. Em minha oportunidade de arguição, questionei o Ministro Boulos sobre o modelo e o prazo técnico ideal para uma eventual regra de transição, buscando angariar soluções reais que nos permitam atender ao anseio histórico da classe trabalhadora sem descuidar da segurança jurídica na implementação da medida.

Em **14 de maio de 2026**, integrando o programa Câmara pelo Brasil, o debate público ocorreu em São Paulo/SP, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos. A mesa principal contou com a presença do Presidente da Comissão, Deputado Alencar Santana, do primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, Deputado Reginaldo Lopes, do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, da Ministra do Meio Ambiente, Marina Silva, além de parlamentares como os Deputados Zaratini, Paulinho da Força e Da Vitória. Tivemos a valiosa contribuição de lideranças sindicais, como Miguel Torres, da Força Sindical, e representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), e do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), além de juristas como Oscar Vilhena, da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV), e Roberto Rangel Marcondes, do Ministério Público do Trabalho (MPT). Destaquei que o anseio por redução de jornada é um movimento mundial da juventude por qualidade de vida, compartilhando minha vivência familiar para defender que não existe família sem a presença física dos pais.



Dando seguimento ao programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **15 de maio de 2026**, realizado em Porto Alegre/RS, ocorreu no auditório da Superintendência Regional de Administração da capital gaúcha, sendo inclusive precedido por uma caminhada das centrais sindicais. A mesa contou com o Presidente da Comissão, Deputado Alencar Santana, e com os parlamentares Paulo Pimenta, Daiana Santos, Fernanda Melchionna, Denise Pessôa e Bohn Gass, além de Claudir Nespolo, superintendente do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado, e Ivan Camargo Santos, procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho. O movimento sindical teve voz por meio de lideranças como Silvana Piroli, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Rodrigo de Oliveira Callais, da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Neiva Lazarotto, da Intersindical, e Ricardo Franzoi, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que destacaram a exaustão física dos trabalhadores, a defasagem da jornada atual e a severa sobrecarga das mulheres no cuidado com a casa. Pelo setor patronal, Leonardo Vogel, Presidente estadual da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), ponderou sobre as dificuldades de adequação de escala e os custos para os pequenos negócios. Em minha manifestação como Relator, reforcei o impacto dessa mudança na criação dos filhos, defendendo que não existe defesa da família sem a presença dos pais em casa, e ressaltei que a mobilização social será o fator decisivo para alcançarmos os 308 votos necessários à aprovação no Plenário.

Em continuidade à escuta regional do programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **16 de maio de 2026** foi realizado na Câmara Municipal de São Luís/MA, a partir de requerimento dos Deputados Rubens Pereira Júnior e Duarte Júnior. O evento teve forte participação política e social, registrando a presença dos Deputados Federais Márcio Jerry e Hildo Rocha, do Vice-Governador Felipe Camarão, dos vereadores do Coletivo Nós, além de representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas), da União Nacional dos Estudantes (UNE) e da União Brasileira de Mulheres (UBM). Como Relator, conclamei o apoio popular e reforcei nossas três premissas inegociáveis: limite de 40 horas semanais, dois dias de folga na semana e a proibição de redução



salarial, buscando alterar o mínimo necessário do texto constitucional para que os sindicatos tenham total liberdade para negociar as especificidades de suas categorias profissionais.

A sétima reunião da Comissão Especial, ocorrida em **18 de maio de 2026**, teve como tema os “Limites e possibilidades para a redução da jornada de trabalho sob a perspectiva dos empregadores”. A sessão foi dedicada a ouvir as preocupações do setor produtivo, contando com a participação de representantes de diversas entidades, como Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Luciana Dinis Rodrigues, da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), Vander Francisco Costa, da Confederação Nacional do Transporte (CNT), Rodrigo Huguene do Amaral Mello, da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), e Genildo Lins de Albuquerque Neto, da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde), entre outras confederações e federações. De forma geral, os empregadores manifestaram que não são contrários ao bem-estar dos trabalhadores, mas alertaram para os riscos de aumento de custos operacionais, pressão inflacionária e impactos severos nas pequenas e microempresas, reivindicando que qualquer adequação ocorra de forma customizada via negociações coletivas em vez de uma imposição constitucional uniforme, respeitando setores ininterruptos como a saúde e o agronegócio.

O tema da oitava reunião da Comissão Especial, ocorrida em **19 de maio de 2026, no período da manhã**, abrangeu os impactos sobre a saúde da classe trabalhadora e os exemplos práticos de negociações espontâneas no setor produtivo. O debate contou com as ricas exposições de Gláucio Araújo de Oliveira, do Ministério Público do Trabalho, Denise Rodrigues Pinheiro, da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, Vitor Figueiras, da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, Tessa Laí Pires Guimarães, do Conselho Federal de Psicologia, Eduardo Bonfim da Silva, do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho, Carolina Lima Gonçalves, da Oxfam Brasil, e Isabela Raposeiras, CEO da empresa Coffee Lab. A sessão



evidenciou os danos físicos e mentais gerados pela atual escala ininterrupta, destacando o aumento de acidentes, doenças cardiovasculares, depressão e síndrome de *burnout*, problemas agravados pelas horas invisíveis de deslocamento urbano e que penalizam com maior rigor as mulheres e os trabalhadores rurais. Além disso, o relato prático trazido pelo setor empresarial desconstruiu o argumento de colapso financeiro, comprovando com números que empresas operando nas escalas 5x2 ou 4x3 conseguem, na verdade, neutralizar custos ao reduzir drasticamente os atestados médicos, as faltas e a alta rotatividade de funcionários, resultando em ganhos reais de produtividade e lucratividade.

A nona reunião da Comissão Especial, ocorrida em **19 de maio de 2026, no período da tarde**, tratou da perspectiva da classe trabalhadora e reuniu as principais lideranças sindicais do país. Recebemos contribuições de Sérgio Nobre, da Central Única dos Trabalhadores (CUT); Sérgio Leite, da Força Sindical; Antônio Neto, da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); Sônia Zerino, da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); Márcio Correia Andrade, da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Norton Jubelli, da União Geral dos Trabalhadores (UGT); Alexandre Caso, da Intersindical - Central da Classe Trabalhadora; Wilson Pereira, do Fórum Sindical das Confederações de Trabalhadores (FST) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACOP); e Neuriberg Dias, do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP). Ouvimos ainda depoimentos de representantes do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Salarizados Rurais (CONTAR), da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) e do Sindicato dos Trabalhadores da Limpeza Urbana (SINDURB). Foi demonstrado, por meio de pesquisas e experiências práticas, que a jornada de 40 horas e a escala 5x2 aumentam a produtividade, reduzem o absenteísmo e melhoram a saúde física e mental, sendo uma reparação histórica necessária. Em minha participação como Relator, reafirmei a intenção de trazer expressamente no texto constitucional os pilares da redução de jornada para 40 horas, com dois dias de folga e sem redução salarial, buscando o máximo de consenso para atingirmos



os 308 votos necessários, sob o compromisso de valorizar a vida além do trabalho.

Em continuidade à escuta regional do programa Câmara pelo Brasil, o debate público da **manhã de 21 de maio de 2026** foi realizado na Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), em Belo Horizonte. O evento teve forte peso institucional, registrando a presença dos Ministros de Estado Guilherme Boulos (Secretaria-Geral da Presidência da República), Wellington Dias (Desenvolvimento e Assistência Social) e Luiz Marinho (Trabalho e Emprego), de diversos Deputados Federais e Estaduais, além de representantes da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), da Central Única dos Trabalhadores (CUT/MG), da Intersindical, da Pública Central do Servidor, da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas) e da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), bem como do setor patronal representado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Como Relator, refutei o termo “compensação aos empresários”, preferindo tratar de uma mitigação dos efeitos econômicos. Além disso, alertei que o Brasil não pode perder mais uma oportunidade histórica de aprovar a redução, como ocorreu há quinze anos.

Ainda no programa Câmara pelo Brasil, o debate público da **noite de 21 de maio de 2026** ocorreu na Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC), em Florianópolis, a partir de requerimentos do Deputado Estadual Marcos José de Abreu (Marquito) e do Deputado Federal Pedro Uczai. O evento proporcionou um contraponto de ideias, registrando a presença de parlamentares federais e estaduais, da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, de lideranças da Central Única dos Trabalhadores (CUT/SC), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB/SC), da União Geral dos Trabalhadores (UGT/SC), da Intersindical, do Instituto Germinar e do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), além da perspectiva empresarial representada pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC). Em minha participação, rebati os argumentos econômicos do setor produtivo para enfatizar que a Constituição deve definir inegociavelmente o teto



e o piso de direitos, dada a relação historicamente assimétrica entre capital e trabalho.

Encerrando a rodada de viagens da semana do programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **22 de maio de 2026** foi realizado na Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas (ALEAM), em Manaus, a partir de requerimento do Deputado Federal Saullo Vianna. O encontro registrou grande representatividade, contando com parlamentares, a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, lideranças do setor produtivo como a Associação Comercial do Amazonas (ACA), a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL Manaus) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon-AM), além de forte mobilização da classe trabalhadora por meio da Central Única dos Trabalhadores (CUT/AM), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB/AM), da União Geral dos Trabalhadores (UGT/AM), da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas), do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e representantes de sindicatos da educação e movimentos de juventude e moradia.

A tabela a seguir apresenta o resumo das atividades realizadas pela Comissão Especial:

Evento - Tema	Local e Data	Convidados externos à Comissão
Reunião inaugural da Comissão Especial - Instalação do colegiado	Brasília, 29 de abril de 2026	Sem convidados externos
Segunda reunião da Comissão Especial - Plano de trabalho	Brasília, 5 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Dan Guinsburg - Fecomércio/SP • João Faustino - CACB • Annie Oviedo - VAT
Terceira reunião da Comissão Especial - Diagnóstico do uso do tempo para o trabalho	Brasília, 6 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Luiz Marinho - MTE • Vinícius Carvalho Pinheiro - OIT no Brasil • Teresa Cristina D'Almeida Basteiro - Vice-Procuradora-Geral do MPT • Hugo Cavalcanti Melo



		Filho - Juiz do Trabalho
Debate Público na Paraíba	João Pessoa, 7 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Hugo Motta - Câmara dos Deputados ● Luiz Marinho - MTE ● Deputados Estaduais da Assembleia, designados na figura de Adriano Galdino - Presidente da ALEPB ● Marcos Henrique - Vereador de João Pessoa ● Tião - CUT-PB ● Raquel Melo - CTB-PB
Quarta reunião da Comissão Especial - Aspectos econômicos sobre a redução da jornada de trabalho	Brasília, 12 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Dario Durigan - MF ● Felipe Vela Pateo - IPEA ● Fábio Pina - Fecomércio/SP ● José Dari Krein - CESIT/Unicamp
Quinta reunião da Comissão Especial - Impactos sobre a vida das mulheres e dos pequenos negócios	Brasília, 13 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Caroline Dias dos Reis - MDH ● Sandra Kennedy Viana - MMulheres ● André Espínola - Sebrae ● Sônia Maria Zerino da Silva - CNTI/CNDM ● Cleid Silva Pereira Pinto - FENATRAD ● Vitória Mayara - Movimento VAT/DF
Sexta reunião da Comissão Especial - Aspectos sociais e diálogo social para a redução da jornada de trabalho	Brasília, 13 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Guilherme Boulos - SGPR ● Rick Azevedo - VAT ● Adriana Marculino - DIEESE ● Bob Éverson Carvalho Machado - SINAIT
Debate Público em São Paulo	São Paulo, 14 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Luiz Marinho - MTE ● Marina Silva - MMA ● Miguel Torres - Força Sindical



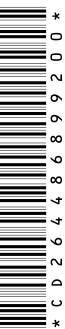
		<ul style="list-style-type: none"> • Oscar Vilena - FGV • Roberto Rangel Marcondes - MPT • Representantes - CUT / CTB / MST
Debate Público no Rio Grande do Sul	Porto Alegre, 15 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Cláudio Nespolo - MTE/RS • Ivan Camargo Santos - MPT/RS • Ricardo Franzoi - DIEESE • Leonardo Vogel - Abrasel/RS • Rodrigo de Oliveira Callais - CTB/RS • Silvana Piroli - CUT/RS • Neiva Lazarotto - Intersindical
Debate Público no Maranhão	São Luís, 16 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Felipe Camarão - Vice-Governador/MA • Vereadores • Coletivo Nós • Representantes - CUT / CSP-Conlutas / UNE / UBM
Sétima reunião da Comissão Especial - Limites e possibilidades para a redução da jornada de trabalho sob a perspectiva dos empregadores	Brasília, 18 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan - CNI • Luciana Dinis Rodrigues - CNC • Vander Francisco Costa - CNT • Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello - CNA • Genildo Lins de Albuquerque Neto - CNSaúde
Oitava reunião da Comissão Especial - Impactos sobre a saúde e exemplos de negociações espontâneas	Brasília, 19 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Gláucio Araújo de Oliveira - MPT • Denise Rodrigues Pinheiro - ABRATE • Vitor Figueiras - Fundacentro • Tessa Laí Pires Guimarães - CFP



		<ul style="list-style-type: none"> • Eduardo Bonfim da Silva - DIESAT • Carolina Lima Gonçalves - Oxfam Brasil • Isabela Raposeiras - Coffee Lab
Nona reunião da Comissão Especial - Redução da jornada de trabalho - perspectiva da classe trabalhadora	Brasília, 19 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Sérgio Nobre, Presidente da CUT • Sérgio Leite, Diretor da Força Sindical • Norton Jubelli, Diretor da UGT • Antonio Neto, Presidente da CSB • Márcio Ayer Correia Andrade, Diretor da CTB • Sônia Zerino, Presidenta da NCST • Wilson Pereira, Diretor da Contratuh e do FST • Alexandre Caso, Diretor da Intersindical Central da Classe Trabalhadora • Neuriberg Dias do Rêgo, Representante do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - DIAP
Debate Público em Minas Gerais	Belo Horizonte, 21 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Guilherme Boulos - SGPR • Wellington Dias - MDS • Luiz Marinho - MTE • Deputados Federais: Célia Xakriabá, Rogério Correia, André Janones, Ana Pimentel • Deputados Estaduais: Betão, Bela Gonçalves, Cristiano Silveira, Leninha, Celinho do Sinttrocel, Leonardo Monteiro • Loricardo de Oliveira -



		<p>CNM/CUT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lucas Sidraque - Movimento VAT ● Jairo Filho - CUT/MG ● Silvana Rosa - Intersindical ● Bruno Figueiredo - Central do Servidor ● Vanessa Portugal - CSP ● Charles Drumon - CSB ● João Gabriel Pio - FIEMG ● Pedro Dornas - Vereador de Nova Lima ● Cláudio Marconi - Sindicato dos Comerciantes de Ipatinga
<p>Debate Público em Santa Catarina</p>	<p>Florianópolis, 21 de maio de 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Deputados Federais: Ana Paula Lima, Pedro Uczai ● Deputados Estaduais: Marcos José de Abreu, Luciane Carminati, Neodi Sareta ● Piero Rosa Menegazi - MPT/SC ● Valmor de Paula - Superintendência do MTE/SC ● Carlos Kurtz - FIESC ● Pablo Bittencourt - FIESC ● Guilherme Mulinari - Instituto Germinar ● Ana Júlia - CUT/SC ● Vanessa Brasil - Movimento VAT ● Rick Azevedo - Movimento VAT ● Letícia Barçoti - CTB/SC ● Carlos Magno - UGT/SC ● Silvio Pellegrini - Intersindical



		<ul style="list-style-type: none"> • Marcos Canguru - Sintrase • Carla Aires - Vereadora de Florianópolis • Vitor Milesi - MTST • Odara Cris - Trabalhadora/Mãe • Laí Shaud - Unidade Popular
Debate Público no Amazonas	Manaus, 22 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Sinésio Campos - ALAM • Zé Ricardo - Vereador de Manaus • Maria Francinete Lima - Superintendência do MTE/AM • Bruno Loureiro - Associação Comercial do Amazonas (ACA) • Ralf Baraúna Asaiag - CDL Manaus • Frank do Carmo - Sinduscon-AM • Valdemir Santana - CUT/AM • Ana Cristina - CTB/AM • Lindenberg Barbosa - UGT/AM • Fernanda Mourão - Movimento VAT • Gilberto Vasconcelos da Silva - CSP-Conlutas • Alessandra Souza - ASPROM • Tali Duarte - UEE-AM • Neila Gomes - Movimento Nacional de Luta pela Moradia (MNLN) • Jonathan - Frente Brasil Popular • Júlio - Participante • Marcelo - Psicólogo • Raimundinho - CMP • Aluísio - MTD



As audiências públicas realizadas permitiram a escuta franca e muito produtiva de todos os atores envolvidos. A alteração das regras referentes à duração do trabalho é assunto muito complexo, com diversas repercussões, de modo que requereu esse estudo aprofundado. Dispomos, assim, das melhores condições possíveis para elaborar nosso voto.

1.3 Emendas apresentadas

O prazo para apresentação de emendas à PEC foi aberto por 10 (dez) sessões, a contar de 30 de abril de 2026. Nesse prazo regimental, foram apresentadas 02 emendas nesta Comissão.

A Emenda (EMC) nº 1 tem por primeiro signatário o Deputado Sérgio Turra e dispõe sobre amplas alterações no âmbito do Direito do Trabalho e compensações tributárias às empresas que adotarem a jornada de trabalho estabelecida no inciso XIII do art. 7º da referida emenda. Tal emenda estabelece ainda a jornada de 40 horas semanais, excepcionando-se, contudo, atividades essenciais regulamentadas por lei complementar (que seriam mantidas em 44 horas), bem como a possibilidade de compensação de horários e alteração de jornada mediante convenção ou acordo coletivo.

Além disso, a referida emenda acrescenta novos parágrafos ao art. 7º da Constituição, prevendo que acordos individuais, bem como convenções e acordos coletivos, prevalecerão sobre normas legais e infralegais em matéria passível de negociação, independentemente de vantagens compensatórias, em vasto rol de assuntos, podendo-se inclusive exceder em 30% o limite da jornada de trabalho constitucionalmente prevista. Estabelece, ademais, que para a duração do trabalho normal não serão computadas como jornada as pausas estabelecidas por lei ou atos normativos, preservadas a fruição integral desses períodos e a sua remuneração quando prevista em lei, acordo ou convenção coletiva.

A EMC nº 1 altera, ainda, o art. 239, acrescentando, dentre as atividades financiadas pelo PIS e pelo PASEP, o Fundo de Amparo ao Trabalhador, definindo-o como “fundo de política de emprego”, tendo “por finalidade financiar programas de qualificação e requalificação profissional, intermediação de mão de obra e ações de apoio à adaptação de empregadores



e trabalhadores a novos regimes de organização do trabalho e de jornada, inclusive em atividades sazonais, podendo contemplar medidas específicas direcionadas a trabalhadores safristas e a pequenos produtores rurais, na forma da lei”.

A mencionada emenda incorpora novos artigos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Primeiramente, por meio de um novo art. 139, prevê que as atividades essenciais, a serem definidas por lei complementar, estarão sujeitas à duração máxima de 44 horas semanais. Já a redução da jornada para 40 horas semanais para as demais atividades não poderá ser iniciada sem que essa lei complementar esteja em pleno vigor.

Ademais, a EMC nº 1 prevê a criação de um art. 140, o qual determina que a efetiva redução para 40 horas semanais depende de lei complementar que estabeleça, no mínimo:

- “cronograma e etapas de transição para a redução da jornada semanal”;
- “regras específicas para atividades ininterruptas, turnos, serviços essenciais e atividades com sazonalidade”;
- “tratamento diferenciado e transitório para microempresas e empresas de pequeno porte, quando justificado por avaliação de impacto”;
- “mecanismos de monitoramento, avaliação de impacto, aferição de produtividade e revisão periódica da implementação”;
- “adequações de fiscalização e sanções aplicáveis”;
- “parâmetros de sustentabilidade orçamentária e financeira para as hipóteses de implementação da redução da jornada com repercussão sobre vínculos laborais custeados pela administração pública, observado o art. 169 da Constituição Federal”;
- “critérios objetivos para acompanhamento dos ganhos de eficiência e adaptação setorial durante a transição”;

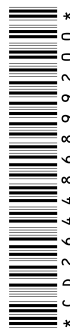


- “condicionamento da eficácia da redução da jornada ao atingimento de metas e índices nacionais de produtividade do trabalho, aferidos por órgão oficial de estatística”;
- “diretrizes para políticas de qualificação e requalificação profissional da mão de obra, com destinação de orçamento da União para financiamento dos serviços sociais autônomos”; e
- “nas hipóteses de implementação com repercussão orçamentária sobre a administração pública, a responsabilidade fiscal, a disponibilidade orçamentária e as exigências do art. 169 da Constituição Federal”.

Por último, ainda no âmbito das alterações no ADCT, a aludida emenda institui, por meio de um art. 141, medidas de compensação aos empregadores a serem estabelecidas na forma da lei: a redução em 50% da alíquota do FGTS; imunidade temporária e escalonada quanto à contribuição prevista no art. 195, I, “a”, notadamente a contribuição patronal sobre a folha de salários, em relação a novos vínculos empregatícios em razão da redução da jornada, “observado tratamento mais favorável às microempresas, às empresas de pequeno porte e aos produtores rurais pessoas físicas”; “redução proporcional da alíquota da contribuição para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho”; dedução, em duplicidade, da base de cálculo do Imposto de Renda e da CSLL, “das despesas com remuneração dos novos postos de trabalho criados em razão da implementação do regime de jornada, assegurado crédito tributário de valor equivalente às pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional e pelo regime do Lucro Presumido”.

Por fim, a EMC nº 1 estabeleceu o prazo de 10 anos após a publicação para a entrada em vigor.

O autor da emenda, em sua justificativa, afirma que a duração do trabalho é “matéria sensível e com efeitos sistêmicos”, de modo que, a fim de conciliar os valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa, prevê



uma série de medidas de transição e de mitigação. Procura preservar o regime vigente condicionando a entrada em vigor das alterações a lei complementar, assim impedindo “aplicação automática descoordenada, garantindo tempo institucional para calibragem setorial e regional, evitando insegurança jurídica”. Reforça a autonomia negocial, a fim de “permitir soluções aderentes à realidade de cada atividade, com segurança jurídica e redução de incentivos à informalidade, preservados os limites constitucionais e os parâmetros mínimos definidos em lei em temas sensíveis”. Transforma o FAT em alavanca de transição, por meio das alterações que prevê. Estabelece mecanismos compensatórios para “distribuir, de forma equilibrada, o ônus de uma transição estrutural, preservando a capacidade de geração de empregos formais”.

A EMC nº 2, por sua vez, tem por primeiro signatário o Deputado Tião Medeiros. Por meio de seu art. 1º, tal emenda altera o art. 7º, inciso XIII, da Constituição, estabelecendo duração semanal de trabalho de 40 horas, com exceção das atividades essenciais, previstas em lei complementar, que continua facultando a compensação de horários e a alteração da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

Já em seu art. 2º acrescenta o artigo 139 no ADCT, definindo como essenciais as atividades “cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou da continuidade de infraestruturas críticas”, que serão definidas por lei complementar e que terão jornada máxima de 44 horas semanais.

O parágrafo único do novo art. 139 dispõe que a nova jornada reduzida para as demais atividades não poderá ser iniciada sem que a lei complementar definidora das atividades essenciais esteja em pleno vigor. Por sua vez, em seu art. 3º fica estabelecido que a entrada em vigor da Emenda Constitucional se dará em 10 anos após a sua publicação.

Em sua Justificativa, o autor da Emenda argui que “propõe solução equilibrada, que preserva o objetivo social da redução da jornada”, ao mesmo tempo que “impede que sua aplicação automática comprometa atividades indispensáveis à sociedade brasileira” e que se concilia à proteção



constitucional ao trabalhador sem desconsiderar as especificidades de setores essenciais, ao mesmo tempo que valoriza a negociação coletiva, ao remeter a regulamentação do assunto à lei complementar, para que haja maior densidade normativa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Nos termos do art. 202, § 2º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete à Comissão Especial proferir parecer sobre o mérito da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, assim como sobre o mérito e a admissibilidade das emendas apresentadas.

II.1 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: O PERCURSO HISTÓRICO DO PERÍODO PRÉ-CLT AOS DEBATES ATUAIS.

A organização do tempo de trabalho constitui um dos pilares fundamentais da relação de emprego e uma das principais preocupações da política social moderna. Desde a Revolução Industrial, a luta pela limitação das horas trabalhadas deixou de ser apenas uma reivindicação por dignidade humana para se tornar um debate central sobre produtividade, saúde pública e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa evolução foi impulsionada pela percepção de que jornadas excessivas geram custos sociais, como o aumento de acidentes de trabalho e o esgotamento físico e mental dos trabalhadores. Portanto, a trajetória da redução da jornada no decorrer da história revela uma transição profunda, de um regime de exploração extrema e desregulamentada para um modelo normativo que busca o “tempo de trabalho decente”, harmonizando o progresso econômico com a integridade e o bem-estar do trabalhador.

Durante o século XIX, o advento do capitalismo industrial operou uma mudança radical na percepção social do tempo, impondo jornadas exaustivas que frequentemente superavam 14 ou 16 horas diárias, inclusive sem distinção clara entre os períodos de descanso e labor. Esse regime de exploração, que atingia indiscriminadamente homens, mulheres e crianças, em



ambientes frequentemente insalubres, baseava-se na premissa econômica de que a maximização das horas era o único caminho para a rentabilidade e a competitividade das fábricas.

Nessa ambiência histórica, a regulação do tempo de trabalho tornou-se o tema central e urgente da primeira norma internacional do trabalho, a Convenção sobre as Horas de Trabalho na Indústria de 1919. Surgida no turbulento contexto de reconstrução pós-Primeira Guerra Mundial, como uma resposta direta às crescentes tensões sociais e movimentos operários da época, tal Convenção cristalizou o padrão histórico de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Esse marco não foi apenas uma conquista legislativa isolada, mas o fundamento de um esforço coordenado para reconhecer que o trabalho não é mera mercadoria, exigindo a proteção estrita da integridade física e mental dos trabalhadores contra os excessos do produtivismo desenfreado¹.

No Brasil, o desenvolvimento das relações entre o capital e o trabalho assemelhou-se ao modelo internacional, embora com um atraso cronológico em comparação aos países desenvolvidos. Logo após a Proclamação da República, o país deu seus primeiros passos na limitação da jornada de trabalho. O Decreto nº 1.313 de 1891 surgiu como uma medida de proteção específica para menores de idade nas fábricas da capital federal. Esta legislação estabelecia limites rígidos baseados em idade e gênero, de modo que aprendizes entre 8 e 12 anos trabalhavam de 3 a 4 horas, enquanto jovens de 12 a 15 anos tinham um teto de 7 horas diárias.

Entretanto, o caráter inaugural desse marco normativo contrastava com sua inefetividade. Limitada geograficamente e carente de mecanismos de fiscalização, a norma era frequentemente ignorada. O trabalho nesse período ainda era regido por princípios do Direito Civil, que tratavam o esforço humano como uma mercadoria qualquer, sujeita à “livre negociação” entre partes profundamente desiguais.

1 BOULIN, Jean-Yves; LALLEMENT, Michel; MESSENGER, Jon C. e MICHON, François (eds.). **Decent working time: new trends, new issues**. Geneva, International Labour Office, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_071859.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026.



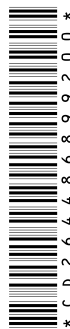
A expansão da industrialização e da urbanização conduziu ao acirramento de tensões sociais. Nesse período, a greve geral de 1917 foi histórica e representou um marco da luta trabalhista. Em resposta, o Governo Federal ao longo dos anos foi adotando medidas como a criação, em 1923, do Conselho Nacional do Trabalho. A Reforma Constitucional de 1926, a única por que passou a Constituição de 1891, fixou expressamente a competência privativa do Congresso Nacional para legislar sobre as relações de trabalho.

A grande virada histórica ocorreu na década de 1930 com a ascensão de Getúlio Vargas. A Revolução de 30 trouxe consigo a necessidade de modernizar o mercado interno e, simultaneamente, controlar o movimento operário nascente. O Estado passou a atuar como árbitro dos conflitos sociais, utilizando a legislação trabalhista como instrumento de legitimação política.

Nesse contexto, a Constituição de 1934 foi promulgada. Pela primeira vez na história nacional, o limite da jornada de trabalho foi elevado ao patamar constitucional, fixando o teto de 8 horas diárias e 48 horas semanais para o conjunto da classe trabalhadora urbana. Além disso, a Constituição de 1934 introduziu um conjunto de direitos fundamentais que moldaria a identidade do trabalhador brasileiro: salário-mínimo, férias remuneradas e repouso semanal.

A partir desse momento, tornou-se traço característico do constitucionalismo brasileiro a previsão da limitação de jornada de trabalho, o que denota a importância que tal direito social assumiu ao longo do tempo para as relações de trabalho no país. Após a previsão inaugural na Constituição de 1934, a **Constituição de 1937** manteve a jornada de 08 (oito) horas diárias, porém acrescentou a possibilidade de redução ou aumento, nos casos previstos em lei. Já as **Constituições de 1946** e de **1967** optaram pela manutenção da jornada diária de 08 (oito) horas e a semanal em 48 (quarenta e oito) horas.

No âmbito infraconstitucional, assumindo destaque no Período Vargas, havia o **Decreto-Lei nº 2.308, de 1940**, que, dispondo sobre a duração normal do trabalho para as categorias profissionais em geral, previu as 8 horas



diárias. Esse montante, assim, era o padrão para as atividades profissionais nacionais.

Todo o arcabouço normativo criado entre 1891 e o início dos anos 40 (composto, em regra, por decretos esparsos e normas para categorias específicas) serviu de laboratório normativo para a criação da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** em 1943. A CLT, ao unificar o Direito do Trabalho e conferir-lhe maior sistematicidade, estatuiu a jornada de 8 horas diárias, consolidando esse padrão normativo nas relações de trabalho no país.

Em 1988, a promulgação da Constituição Federal constituiu um marco no processo de redemocratização do Estado brasileiro e na institucionalização de direitos sociais fundamentais. Nas deliberações da Assembleia Nacional Constituinte, a definição da jornada de trabalho, consubstanciada no artigo 7º, inciso XIII, figurou como um dos tópicos de maior controvérsia, revelando o antagonismo estrutural entre a demanda pela mitigação da carga laboral em prol da dignidade humana e as preocupações referentes à estabilidade macroeconômica e à manutenção da competitividade nacional.

Historicamente, o Brasil operava sob o regime de 48 horas semanais, herança da era varguista. Durante a Assembleia Constituinte, o debate dividiu-se, em termos gerais, em duas grandes frentes. De um lado, parlamentares e movimentos sindicais defendiam a redução para 40 horas semanais. Os argumentos para essa proposta eram tanto de natureza social quanto de caráter econômico: a redução permitiria a criação de novos postos de trabalho para absorver o excedente de mão de obra, ampliaria a massa salarial e, conseqüentemente, fortaleceria o mercado interno por meio do aumento do consumo. Sob essa ótica, a jornada menor era vista como um mecanismo de redistribuição de renda e humanização do trabalho.

A proposta teve grande força ao longo dos trabalhos da Constituinte: as quarenta horas compuseram o texto desde sua fase inicial, a



do trabalho das Subcomissões Temáticas, até a primeira atuação da Comissão de Sistematização, antes das deliberações do Plenário².

Por outro lado, setores empresariais e alas conservadoras da Constituinte manifestaram resistência à mudança proposta. O parecer contrário à redução para 40 horas fundamentava-se na fragilidade econômica do país no final da década de 80, marcada por inflação galopante e crises sucessivas. Para os defensores da manutenção de uma jornada mais extensa, o Brasil precisava “produzir mais para superar as dificuldades”. Argumentava-se que uma redução excessiva elevaria o custo de produção, desestimularia investimentos e poderia agravar a crise, tornando inoportuna qualquer mudança que não priorizasse o aumento da produtividade.

O resultado desse embate foi um compromisso histórico: a jornada de 44 horas semanais, a qual passou a compor o texto em elaboração a partir das deliberações do Plenário da Constituinte³. Esse número não foi um valor arbitrário, mas o ponto de equilíbrio possível entre as aspirações de 40 horas e a resistência em manter as 48 horas. Além da fixação desse teto, a Constituinte inovou ao permitir a flexibilização mediante acordo ou convenção coletiva, reconhecendo a importância do diálogo entre os atores sociais do mercado de trabalho, para adaptar a norma à realidade de cada setor.

Aqui, é preciso ressaltar que, apesar dos argumentos contrários à redução da jornada, os quais apontavam para o iminente colapso do sistema econômico, a adoção do novo regime de 44 horas semanais não materializou os cenários negativos apontados por seus críticos. Pelo contrário, a mudança institucional trazida pela Carta Magna de 88 demonstrou ser sustentável para o mercado produtivo nacional, assim como consolidou a concepção do limite temporal do labor como um direito social e fundamental indissociável da dignidade humana⁴. A experiência histórica contrariou as

2 CÂMARA DOS DEPUTADOS, Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico dos dispositivos constitucionais**: art. 7º, inciso XIII, p. 7-9. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35468>>. Acesso em: 18 mai. 2026.

3 CÂMARA DOS DEPUTADOS, Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico dos dispositivos constitucionais**: art. 7º, inciso XIII, p. 9-10. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35468>>. Acesso em: 18 mai. 2026.

4 SILVA, Lucas Reis da. Jornada de trabalho no Brasil e na França: uma análise comparativa. In: **DOSSIÊ: Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho**. Campinas: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2026. Artigo 19, p. 4-15. Disponível



previsões de inviabilidade financeira empresarial, servindo como um antecedente fundamental para avaliar as atuais propostas de redistribuição e limitação do tempo de trabalho no país.

Passada a Constituinte, já na década de 1990, o debate sobre a jornada de trabalho voltou a ganhar corpo com a **Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231 de 1995**⁵. A proposição, de autoria dos Srs. Inácio Arruda, Paulo Paim e outros, visava alterar os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal, para estabelecer a redução das horas de labor para o limite de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário, bem como para dispor sobre o aumento do valor do adicional de hora extra para 75% (setenta e cinco por cento) da hora normal.

Essa proposta evidenciou um profundo impasse ideológico e econômico. O setor empresarial argumentava que a medida elevaria drasticamente os custos de produção, gerando inflação e desemprego. Já as centrais sindicais defendiam que a redução permitiria a criação de novos postos de trabalho e ganhos de produtividade decorrentes do menor desgaste do trabalhador.

Diante do cenário de estagnação das negociações, o então Presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, sugeriu um meio-termo em 2009, apresentando uma solução alternativa que previa a redução gradual 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.

No entanto, a proposta foi rejeitada pelas entidades sindicais, que mantiveram sua posição em torno das 40 horas, temendo que a aceitação de um limite intermediário esvaziasse a luta histórica. Como resultado, a PEC nº 231, de 1995, permaneceu paralisada por décadas e não prosperou no

em: < <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2025/12/Artigo-19.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2026.

5 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 17 mai. 2026.



Congresso Nacional. Nesse ponto, é importante ressaltar 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.

Da década de 90, cabe mencionar também a **PEC nº 271, de 1995**⁶, de autoria do Sr. Eduardo Jorge, que tinha por objeto alterar a redação do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho de quarenta e quatro para trinta horas semanais à razão de uma hora por ano, facultada a ampliação da jornada até o limite de oito horas diárias e quarenta semanais, mediante acordo, a critério dos empregados e empregadores.

Já em 2001, a **PEC nº 393**⁷, de autoria do Sr. Inácio Arruda, objetivava reduzir o limite máximo da jornada de trabalho semanal a quarenta horas a partir de 2002 e a trinta e cinco horas a partir de 2004.

Desde então, a regulação da jornada de trabalho continuou evoluindo, refletindo transformações econômicas e tecnológicas. No mundo, houve redução gradual das horas médias trabalhadas ao longo do século XX, especialmente em países desenvolvidos, embora com variações recentes ligadas à economia de serviços e ao trabalho digital. No Brasil, a **Reforma Trabalhista de 2017** (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziu maior flexibilidade (como o trabalho intermitente e a negociação direta entre empregado e empregador) ao mesmo tempo em que se manteve, formalmente, o limite constitucional de 44 horas semanais.

Em 2019, foi apresentada pelo Deputado Reginaldo Lopes a **PEC nº 221**, objeto de análise por esta Comissão Especial, que estabelece duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposta previu o prazo de 10 anos para entrar em vigor.

6 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14638>>. Acesso em: 17 mai. 2026.

7 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31752>>. Acesso em: 17 mai. 2026.



Mais recentemente, a pauta da redução da jornada de trabalho sem redução do salário ganhou grande mobilização social⁸. A percepção dos trabalhadores é a de que a jornada de trabalho no modelo 6x1 (seis dias trabalhados com um dia de descanso) acarreta diversos problemas que comprometem tanto o seu bem-estar quanto a produtividade organizacional.

Desse contexto adveio a **PEC nº 8, de 2025**, da Sra. Erika Hilton, também objeto de apreciação por esta Comissão Especial, que altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição para fixar duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a trinta e seis horas semanais, com escala de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposição estabeleceu o prazo de 360 dias para sua entrada em vigor.

É imperativo destacar e louvar que o Parlamento brasileiro tem se empenhado em um esforço institucional notável para tratar do tema da jornada de trabalho. Inúmeros parlamentares, de diversos espectros políticos, já se debruçaram sobre a questão e apresentaram importantes iniciativas. Nesse sentido, cabe mencionar, entre tantas outras iniciativas, no nível infraconstitucional, o **Projeto de Lei nº 67, de 2025**⁹, de autoria da Deputada Daiana Santos e outros, e o **Projeto de Lei nº 824, de 2025**¹⁰, de autoria de Pauderney Avelino, os quais propõem a redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais.

Em 2025, durante a minha presidência na Comissão do Trabalho (CTrab), foi formalmente instituída, em 19 de agosto, a **Subcomissão Especial da Escala de Trabalho 6x1**, com a finalidade de promover o escrutínio qualificado da PEC nº 8, de 2025. Referida Subcomissão Especial teve em sua composição a Deputada Érika Hilton como Presidente e o

8 A petição pública do Movimento "Vida Além do Trabalho" (VAT), idealizado por Rick Azevedo, ganhou uma grande visibilidade e um apoio massivo, o que demonstra a amplitude e a relevância social da discussão sobre a jornada de trabalho no Brasil.

9 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 67, de 2025**, de autoria de Daiana Santos e outros. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2482274>>. Acesso em: 17 mai. 2026.

10 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 824, de 2025**, de autoria de Pauderney Avelino. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2486194>>. Acesso em: 07 mai. 2026.



Deputado Luiz Gastão como Relator. Reconhecendo a expressiva magnitude socioeconômica e jurídico-constitucional da matéria, o colegiado desempenhou um papel institucional de elevada importância ao promover o aprofundamento técnico e a democratização do debate legislativo.

Para a consecução de seu objetivo, as atividades da Subcomissão concentraram-se na realização de um ciclo de quatro audiências públicas, sediadas de forma abrangente em diferentes fóruns: no SESC em São Paulo (30 de setembro), na Assembleia Legislativa da Bahia (30 de outubro), na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul (3 de novembro) e na Câmara dos Deputados (10 de novembro). Tais audiências evidenciaram o esforço do Parlamento brasileiro em captar as especificidades regionais e as distintas realidades que permeiam o mercado de trabalho nacional.

A Subcomissão ouviu um diversificado grupo de atores sociais, englobando representantes da sociedade civil organizada, das centrais sindicais, das confederações e federações patronais, além de especialistas do meio acadêmico e membros do governo federal. Esse modo de agir garantiu que as deliberações transcendessem o mero embate político ou ideológico, promovendo-se um diálogo democrático e técnico sobre o assunto.

Ao escutar atentamente os anseios da classe trabalhadora (que clama por mais tempo para o convívio familiar, para a qualificação profissional contínua e para a preservação da saúde física e mental ante os altos índices de adoecimento ocupacional), em devido contraste com as legítimas preocupações do setor produtivo quanto à preservação da competitividade, à viabilidade das micro e pequenas empresas e aos potenciais impactos inflacionários gerados pela elevação dos custos laborais, a Subcomissão democratizou a instrução da matéria legislativa.

A participação de entidades de matizes antagônicos, a exemplo do diálogo entre dirigentes sindicais (como UGT, CUT e CTB) e representantes da agropecuária, indústria, comércio, serviços e transportes (como Fecomércio-SP, CEBRASSE e CNT) revelou-se um mecanismo para eliminar análises superficiais e reducionistas do tema. A partir dessa escuta institucional, foi possível compreender as complexas particularidades setoriais, como a



natureza dos serviços de limpeza urbana, de saúde e das cadeias logísticas intermodais, cujas atividades ininterruptas sofreriam impactos operacionais imediatos com mudanças abruptas nos regimes de trabalho.

O relatório final produzido pelo Deputado Luiz Gastão marcou a conclusão das atividades da Subcomissão Especial. Neste documento, o Relator reconheceu a legitimidade da reivindicação social por maior tempo livre e qualidade de vida aos trabalhadores, como também ponderou a respeito da manutenção da sustentabilidade econômica e da competitividade do setor produtivo nacional.

Dessa forma, é possível afirmar que a atuação da Subcomissão Especial consolidou o esforço institucional do Parlamento brasileiro para consultar os diversos segmentos da sociedade a respeito da redução da jornada de trabalho. O debate realizado permitiu a análise técnica dos impactos sociais e econômicos da proposição. Temos ciência de que a alteração de direitos trabalhistas requer a oitiva contínua dos atores sociais, com o intuito de estabelecer um marco normativo que concilie a melhoria das condições de trabalho com a preservação da estabilidade produtiva e econômica do país.

Logo após a apresentação do parecer da Subcomissão Especial, chegou à Comissão do Trabalho, o Projeto de Lei nº 67, de 2025, de autoria da Deputada Daiana Santos (e outros), proposição que 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.

Em seguida, assumi a relatoria do mencionado PL. Nessa oportunidade, iniciei uma análise ainda mais aprofundada no debate técnico, jurídico, econômico e social acerca da reorganização da jornada laboral no Brasil, realizando o estudo comparado de experiências internacionais, da realidade do mercado de trabalho nacional, bem como dos impactos da redução da jornada sobre a produtividade, a saúde mental dos trabalhadores e a sustentabilidade econômica das empresas.



Após esse amplo estudo da matéria, apresentei o parecer definitivo em 15 de abril do corrente ano, no qual se concluiu pela plena viabilidade jurídica e constitucional da redução da jornada semanal para quarenta horas, sem redução salarial, com garantia mínima de dois dias de repouso remunerado por semana. O parecer destacou que a Constituição Federal estabelece apenas um patamar mínimo de proteção social ao trabalhador, permitindo a ampliação de direitos sociais por meio de legislação infraconstitucional, especialmente em observância ao art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

O parecer que apresentei no PL nº 67/2025 também demonstrou que a redução da jornada de trabalho possui fundamentos sociais e econômicos, ao evidenciar que trabalhadores submetidos a jornadas mais equilibradas tendem a apresentar melhores índices de produtividade por hora trabalhada, menores taxas de absenteísmo, menor incidência de adoecimento mental e maior estabilidade nas relações laborais. Ademais, o parecer reconheceu a necessidade de implementação gradual da medida, razão pela qual foi proposto escalonamento progressivo da redução da jornada semanal, permitindo a adaptação dos setores produtivos e mitigando impactos econômicos imediatos.

Na ocasião, o Substitutivo por mim apresentado também buscou compatibilizar a valorização do trabalho humano com a preservação da atividade econômica, prevendo mecanismos de transição, possibilidade de negociação coletiva e tratamento jurídico equilibrado para setores específicos, sem afastar o objetivo central de superação da lógica da escala 6x1 e de fortalecimento da escala 5x2 como modelo socialmente mais adequado à promoção da dignidade da pessoa humana e da qualidade de vida do trabalhador.

Todavia, apesar da base técnica do parecer apresentado e do amadurecimento do debate no âmbito da Comissão de Trabalho, até o presente momento a matéria ainda não foi apreciada pelo colegiado, em razão das sucessivas obstruções regimentais ocorridas, circunstância que vem retardando significativamente o avanço da discussão legislativa e,



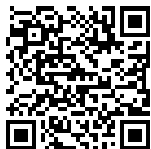
consequentemente, a implementação de uma nova política nacional de jornada de trabalho mais compatível com a realidade contemporânea das relações laborais no Brasil.

Nesse conjunto de proposições legislativas infraconstitucionais, vale registrar do Projeto de Lei nº 1.838¹¹, apresentando em 14 de abril deste ano, de autoria do Poder Executivo e remetido ao Congresso Nacional sob o regime de urgência constitucional, prevista no art. 64, § 1º, da Carta Magna. O PL propõe, em essência, uma alteração estrutural na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em legislações correlatas, com o objetivo central de reduzir a duração normal do trabalho para um limite máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais. Para efetivar essa mudança, a proposição assegura aos trabalhadores o direito a dois repousos semanais remunerados de 24 horas consecutivas cada, estipulando que esses dias de descanso devem coincidir, preferencialmente, com os sábados e domingos. O Projeto prevê, ainda, que a diminuição da jornada e a ampliação do repouso semanal não implicarão qualquer redução nominal ou proporcional nos salários, preservando também os pisos salariais em vigor.

A viabilidade política e a velocidade da tramitação das PECs ora analisadas devem-se ao decisivo esforço institucional assumido pelo **Deputado Federal Hugo Motta, Presidente da Câmara dos Deputados**. Ao pautar a votação para maio deste ano e colocar o tema no centro do debate político nacional, o líder desta Casa não apenas responde a um clamor social, como também consolida sua posição como um articulador pragmático capaz de mediar tensões entre o capital e a força de trabalho, superando as divergências ideológicas que rodeiam o tema.

Uma vez estabelecido o ritmo de tramitação das PECs pelo Presidente Hugo Motta, ambas foram objeto de análise pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC). Tal Comissão desempenhou um papel fundamental na tramitação das proposições. Referido colegiado assumiu a incumbência técnica de proferir o juízo preliminar de admissibilidade, verificando de forma estrita a observância das limitações impostas pelo poder

¹¹Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2616127>>. Acesso em: 19 mai. 2026.



constituente originário para a alteração da Carta Magna. Para a condução desta etapa, designou-se como relator o **Deputado Paulo Azi**, cujo parecer consubstanciou uma análise que transcendeu o mero aspecto formal, abarcando, também, o complexo contexto socioeconômico que permeia a matéria.

A CCJC demonstrou zelo democrático e rigor metodológico ao aprovar a realização de um ciclo de audiências públicas, com o intuito de subsidiar a instrução da matéria. A Comissão promoveu sessões que reuniram autoridades governamentais, como o Ministro do Trabalho e Emprego, representantes de grandes centrais sindicais (CUT, UGT, CTB, CSB) e lideranças de destacadas confederações patronais (CNI, CNC, CNT, CNA). Tal expediente garantiu que os debates relativos à viabilidade constitucional da matéria fossem enriquecidos por múltiplas perspectivas sociais, sopesando as exigências por saúde e qualidade de vida dos trabalhadores face aos riscos de majoração de custos operacionais e potenciais repasses inflacionários alertados pelo setor produtivo.

O parecer elaborado pelo Deputado Paulo Azi atestou a plena regularidade das propostas sob análise, verificando o atendimento das normas constitucionais relativas às alterações da própria Carta Magna. Além disso, rechaçou teses de inconstitucionalidade embasadas em supostas violações à livre iniciativa ou ao orçamento dos entes federados.

Em síntese, a atuação técnica e plural da CCJC, materializada no elogiado parecer do Deputado Paulo Azi, culminou no voto pela admissibilidade das PECs nº 221/2019 e nº 8/2025, aprovado por unanimidade pelo Colegiado. O trabalho desenvolvido pela Comissão conferiu higidez jurídico-constitucional ao trâmite legislativo, bem como estruturou um diagnóstico fático e normativo imprescindível para que o Parlamento conduza um debate maduro e responsável sobre a almejada modernização das relações de trabalho no Brasil.

Cumprê destacar, também, o papel do **Presidente Luís Inácio Lula da Silva, Presidente da República**, o qual não só tem apoiado a tramitação das PECs, como também remeteu ao Congresso Nacional, em



regime de urgência, o Projeto de Lei nº 1.838, de 2026¹², em 14 de abril do corrente, na mesma época em que a CCJC encaminhava-se para concluir sua análise. A proposição prevê que a duração normal do trabalho será limitada a oito horas diárias e quarenta semanais, bem como, adentrando em campo de difícil execução para uma Emenda Constitucional, adapta as jornadas de uma série de carreiras profissionais, a fim de compatibilizá-las ao novo regime. Uma vez aprovada, será lei importante para a atualização da legislação diante dos novos parâmetros constitucionais que almejamos aqui implementar.

Cabe ressaltar que a redução da jornada de trabalho e o fim da escala de trabalho 6x1 consolidaram-se como um dos temas mais exaustivamente debatidos no Parlamento e como um dos processos legislativos mais democratizados da história recente do país. Longe de configurar uma proposta açodada, fruto de impulsos circunstanciais, ou uma bandeira de cunho meramente eleitoreiro, a matéria é o resultado de um amadurecimento técnico e político que reflete o acúmulo de anos de debates no Parlamento Brasileiro.

Nesse sentido, fiz questão de ouvir as percepções e propostas dos membros da oposição, como os parlamentares Rogério Marinho e Sóstenes Cavalcante. Como fruto dessa grande troca de ideias e aprendizados, suas colocações contribuíram para a melhor compreensão dos receios e dos posicionamentos de setores que têm maior resistência às medidas aqui discutidas. Por isso, posso afirmar que a análise da tramitação das proposições na Câmara dos Deputados e a atuação de suas Comissões apontam um debate plural, descentralizado e com forte participação popular e institucional, o que afasta qualquer alegação de improviso ou de conveniência política de curto prazo.

A atuação das Comissões garantiu que as discussões não ficassem restritas a Brasília, conferindo abrangência nacional a essa importante temática. A Subcomissão Especial da Escala de Trabalho 6x1 promoveu um amplo e rigoroso roteiro de escuta da sociedade entre setembro e novembro de 2025, realizando audiências públicas no SESC de São Paulo,

12 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2616127>>. Acesso em: 24 mai. 2026.



na Assembleia Legislativa da Bahia, na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul e na própria Câmara dos Deputados. Esses debates mobilizaram juristas, economistas, representantes patronais e de trabalhadores, permitindo que as particularidades regionais e setoriais fossem devidamente ponderadas.

Por sua vez, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) aprofundou o processo deliberativo em novas rodadas de audiências públicas, realizadas em março e abril do corrente ano. Essa etapa foi fundamental para consolidar a segurança jurídica do texto, demonstrando o compromisso da Câmara dos Deputados em conciliar o avanço social com a estabilidade institucional e constitucional, dissipando eventuais temores de precipitação legislativa.

Já esta Comissão Especial sobre a Redução da Jornada de Trabalho estabeleceu o ambiente definitivo para o equilíbrio técnico na análise das PECs. O colegiado integrou, de forma pragmática, as preocupações do setor produtivo e as demandas das centrais sindicais. As discussões conduzidas foram determinantes para assegurar que o avanço social caminhe em consonância com a responsabilidade fiscal e com o fortalecimento do emprego.

Portanto, pode-se afirmar, sem qualquer dúvida, que o processo legislativo em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil é o resultado de uma vasta concertação social. Trata-se de uma construção coletiva que transformou a polarização inicial em um marco civilizatório e estruturado, respeitando plenamente os princípios da democracia participativa e assegurando a representação de todas as classes envolvidas. O produto desse esforço é uma alteração constitucional legítima, tecnicamente fundamentada e amplamente amadurecida no Poder Legislativo brasileiro.

Nesse ponto, destaco, mais uma vez, em razão do relevante papel institucional exercido, que nada disso teria sido possível sem o apoio decisivo do **Presidente da Câmara dos Deputados Hugo Motta**, que concedeu todo o suporte aos debates e à tramitação das PECs, para **viabilizar essas medidas tão esperadas pelo povo brasileiro: o fim da 6x1 e a**



redução de jornada para 40 horas semanais. Sem ele, esse debate, o mais participativo e democrático da história do País, não teria sido viável.

O caminho até aqui percorrido demonstra que reformas estruturais, quando conduzidas com rigor técnico, transparência e abertura ao diálogo, são capazes de superar resistências e produzir consensos. A trajetória desta matéria deve servir de referência para o aperfeiçoamento contínuo do processo legislativo brasileiro, reafirmando o papel central do Parlamento como espaço privilegiado de mediação entre os interesses da sociedade e as exigências do Estado Democrático de Direito. Que este precedente inspire futuras deliberações com igual comprometimento com a justiça social, a segurança jurídica e o bem comum.

II.2 OS DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E SOBRE O PERFIL DOS TRABALHADORES QUE LABORAM NA ESCALA 6X1

Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro tem se caracterizado por elevada intensidade de uso do tempo de trabalho, com jornadas efetivas que frequentemente operam no limiar ou acima dos limites estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988, que fixou o teto de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Considerando que, no âmbito da coleta de dados sobre os trabalhadores e os contratos de trabalho em vigor no país, os sistemas do Governo Federal ainda não contam com campo padronizado com informação sobre escalas e jornadas, por exemplo, a compreensão do contexto vivenciado pelos trabalhadores exige o cotejo de diferentes bases de dados complementares, inclusive com o uso de dados não estruturados.

Nesse sentido, estudo realizado pela Unicamp¹³ aponta que cerca de 20,9 milhões de trabalhadores brasileiros, formais e informais,

13 TEIXEIRA, Marilane; SALIBA, Clara; OLIVEIRA, Caroline Lima de; ALSISI, Lilia Bombo. **O Brasil está pronto para trabalhar menos: A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1.** Campinas: Transforma/Unicamp; Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/IE/UNICAMP), abr. 2025. (Nota de Economia nº 13). Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Unicamp%20redu%C3%A7%C3%A3o%20de%20jornada%20e%20escala.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2026.



cumprem habitualmente jornadas superiores ao limite legal de 44 horas semanais. Desse total, aproximadamente 10 milhões encontram-se no mercado informal, sem a devida proteção da legislação trabalhista e previdenciária.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em audiência pública realizada nesta Comissão Especial, apresentou estudo sobre os dados do eSocial que analisou 47,7 milhões de vínculos celetistas, excluídos os regimes de turno 12x36 e de revezamento. Os resultados indicam que a escala 6x1 abrange 14,8 milhões de vínculos (33,2% do total com escala identificada), enquanto a escala 5x2 corresponde a 29,7 milhões (66,8%), não tendo sido possível classificar cerca de 3 milhões de vínculos por insuficiência de informações.

Essa discrepância entre os contratos formais e a prática das empresas evidencia o que o MTE classifica como o “Paradoxo Brasileiro”. O levantamento aponta que 74% dos vínculos celetistas do país (cerca de 37,2 milhões de trabalhadores) são formalmente contratados para cumprir o teto de 44 horas semanais. Entretanto, na realidade aferida, o modelo de cinco dias trabalhados para dois de descanso (5x2) já se consolidou como a regra dominante no mercado, absorvido por 66,8% das relações de trabalho. Portanto, a manutenção da legislação atual encontra-se em descompasso com o próprio mercado de trabalho.

O estudo do MTE também trouxe informações a respeito do perfil demográfico afetado pela sobrecarga de dias trabalhados. A escala 6x1 **penaliza desproporcionalmente a juventude**, atingindo 38% dos jovens entre 18 a 24 anos, proporção superior à dos adultos de 30 a 39 anos (33%). Observa-se ainda que trabalhadores solteiros são maioria nesse regime (9 milhões de vínculos) em comparação aos casados (3 milhões). Do ponto de vista da escolaridade, a exigência de mais dias de trabalho recai fundamentalmente sobre **o trabalhador com média instrução**, englobando 37% dos celetistas com ensino médio incompleto e 35% daqueles com o ensino médio completo.



Por fim, quanto aos impactos de uma eventual transição para a extinção da escala 6x1 e redução da jornada para 40 horas semanais, o MTE apresentou dados que reforçam a viabilidade econômica da medida. O impacto direto na massa geral de rendimentos do país foi estimado em 4,7%, um percentual classificado como absorvível pela economia. Ademais, o receio de um aumento de custos com horas extras é mitigado pelos dados do eSocial: mais de 50% dos empregados celetistas no Brasil não recebem nenhum valor a título de hora extra, e entre os que recebem, a média é muito baixa, fixada em cerca de 3 horas semanais.

Em Nota Técnica desenvolvida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)¹⁴, também foram apresentados dados sobre os regimes de jornada e escala de trabalho no Brasil. O estudo baseou-se primariamente nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2023, que reúnem registros administrativos do mercado de trabalho formal no Brasil. A análise filtrou os dados para focar exclusivamente nos trabalhadores ativos em 31 de dezembro de 2023 com vínculos regidos pela CLT, visando traçar um perfil mais realista daqueles afetados pela regulação.

Os autores ressaltam que, tradicionalmente, os dados de bases oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do MTE não divulgam estatísticas estruturadas sobre a distribuição dos dias trabalhados (escala), captando apenas a carga horária contratual semanal (por exemplo: 44 horas). Devido a essa limitação dos registros, o estudo utilizou os trabalhadores com jornadas contratuais superiores a 40 horas (em sua maioria 44 horas) como parâmetro para analisar os efeitos práticos da escala 6x1.

Ao analisar a base da RAIS, o Ipea corroborou os achados de que a jornada contratual de 44 horas semanais é predominante entre os trabalhadores celetistas formais, correspondendo a cerca de 74% dos vínculos com jornada declarada.

14 PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CIRIACO, Juliane da Silva. **Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate**. Brasília: Ipea, 2026. (Nota Técnica Disoc, n. 123). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content>. Acesso em: 19 mai. 2026.



A referida Nota Técnica também indica que **jornadas longas tendem a se associar a condições de trabalho mais desfavoráveis**. Os vínculos de 44 (quarenta e quatro) horas semanais registram remuneração média de aproximadamente R\$ 2.628, contra R\$ 6.211 nos vínculos de 40 (quarenta) horas, além de maior rotatividade.

Ainda de acordo com os dados do Ipea, o perfil de quem cumpre essas jornadas estendidas apresenta recortes marcantes. No que diz respeito à escolaridade, a prevalência de jornadas superiores a 40 horas semanais está fortemente associada ao nível de instrução do trabalhador. Mais de 83% dos vínculos de trabalhadores com ensino médio completo ou menos possuem jornadas contratuais acima de 40 (quarenta) horas semanais, enquanto essa proporção recua para 53% entre aqueles com ensino superior completo. A escolaridade é, segundo o estudo, a variável sociodemográfica com maior poder diferenciador entre os determinantes de jornadas longas.

Ao se analisar a raça/cor desses trabalhadores, sendo os trabalhadores brancos o grupo com maior representação numérica nos vínculos celetistas em todas as faixas de jornada, o que reflete taxas historicamente mais elevadas de formalização para esse grupo, **os dados indicam que trabalhadores pretos e pardos apresentam maior probabilidade, em termos relativos, de se enquadrarem simultaneamente na combinação de jornada acima de 41 horas e remuneração inferior a dois salários mínimos**, o que aponta para desigualdades estruturais no acesso a condições mais favoráveis de emprego formal.

O estudo do Ipea aponta, ainda, a heterogeneidade regional no País. Estados do Norte e Nordeste (como Acre, Amazonas, Ceará e Rio Grande do Norte) apresentam maior probabilidade de concentração de trabalhadores em jornadas longas associadas a rendimentos reduzidos. Em contrapartida, trabalhadores nas regiões Sul e Sudeste (como Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro e Espírito Santo) apresentam probabilidades menores de se enquadrarem nesse contexto de precariedade.

A análise de gênero sobre a jornada de trabalho revela duas facetas complementares da desigualdade no Brasil. Em termos absolutos, o



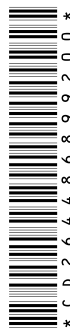
levantamento do MTE aponta que a escala 6x1 engloba um contingente maior de homens (8,14 milhões) do que de mulheres (5,96 milhões). Esse resultado reflete a própria estrutura do mercado, na qual as mulheres são sub-representadas nos vínculos formais (41%) e, frequentemente, inserem-se em ocupações de menor carga horária para tentar conciliar o emprego com as responsabilidades históricas de cuidado.

Contudo, o Ipea evidencia que **a precarização atinge as trabalhadoras de forma mais severa**. A pesquisa demonstra que, ao se isolar o extrato de trabalhadores submetidos simultaneamente à sobrejornada (mais de 40 horas semanais) e à baixa remuneração (menos de dois salários mínimos), o efeito estatístico se inverte: as mulheres passam a apresentar uma probabilidade maior, se comparado a dos homens, de enquadramento nesse cenário de dupla precarização. Assim, a manutenção de jornadas extensas, acima de 40 horas semanais, atua como uma barreira estrutural que penaliza duplamente as mulheres, impondo-lhes os piores salários e agravando a exaustão decorrente do acúmulo com o trabalho doméstico não remunerado.

Quanto ao perfil de renda, a Nota Técnica do Ipea esclarece que não é possível analisar os impactos baseando-se estritamente na escala de dias trabalhados (como 6x1 ou 5x2), pois bases oficiais do IBGE e do MTE não divulgam esses dados ou informações de forma estruturada. Como solução, o Ipea avalia o perfil de renda utilizando a jornada contratual superior a 40 horas semanais (focando nos vínculos de 44 horas) como a aproximação mais fiel para representar esses trabalhadores.

Assim, em vez de analisar a faixa de 1 salário mínimo, o Ipea adota o limite de até 2 salários mínimos para comprovar a precarização. **O dado mais contundente do estudo indica que 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais apresentam salários contratuais de até 2 salários-mínimos, e 90% chegam a no máximo 3 salários-mínimos.**

Os dados apresentados pelas diferentes fontes convergem para um diagnóstico inequívoco: a escala 6x1 e as jornadas superiores a 40 horas semanais não constituem uma exceção marginal no mercado de trabalho



brasileiro, mas sim uma realidade estrutural que afeta dezenas de milhões de trabalhadores, com impactos desproporcionais sobre os grupos historicamente mais vulneráveis. O perfil traçado pelos estudos é consistente: trata-se, predominantemente, de jovens, trabalhadores com menor escolaridade, pretos e pardos e mulheres em situação de dupla precarização, que são exatamente aqueles com menor capacidade de negociação e menor acesso a condições dignas de emprego formal.

Tal cenário agrava-se pelo fato de que 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais concentram-se na faixa de até dois salários mínimos de renda, indicando que a extensão do tempo de trabalho não se traduz em contrapartida remuneratória proporcional. Diante desse conjunto de evidências, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho e a extinção da escala 6x1 transcende o debate ideológico e se firma como uma questão de justiça social, saúde pública e modernização das relações laborais no Brasil.

II.3 O MODELO PROPOSTO PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

II.3.1 A jornada semanal de 40 horas, com 02 dias de repouso semanal (escala 5x2), sem redução do salário

A redução da jornada de trabalho integra um movimento global voltado para a adoção de modelos laborais mais flexíveis, que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Essa tendência reconhece a necessidade de adaptação às transformações do mercado de trabalho e responde às crescentes demandas por uma melhor qualidade de vida, tanto para os profissionais quanto para suas famílias.

Esse movimento, contudo, não foi um processo automático decorrente apenas do progresso técnico; mas foi ativamente moldado por intensas pressões sindicais e pela implementação de legislações nacionais robustas que reconheceram o limite da resistência humana. Tais intervenções foram fundamentais para romper a crença industrial de que a competitividade depende exclusivamente da extensão temporal do labor. Ao estabelecer que o descanso e a recuperação são essenciais para a manutenção da capacidade



produtiva a longo prazo, as sociedades modernas puderam transformar ganhos tecnológicos em tempo livre, alimentando indústrias de lazer e serviços que, em contrapartida, impulsionaram novos ciclos de crescimento e inovação.

Foi nesse contexto histórico que se firmou a evolução dos entendimentos tratados na esfera internacional, sobretudo nas convenções da OIT. Em 1921, logo após a Convenção nº 1 sobre jornada de trabalho, sobreveio a **Convenção nº 14** tratando do tempo para o descanso mínimo semanal de um dia. Anos mais tarde, essa temática também foi direcionada aos setores do comércio e de escritórios, na **Convenção nº 106 de 1957**.

O progresso de definição do limite semanal da jornada foi também reiterado em outras convenções como a de **nº 30, em 1930**, que replicava a jornada semanal de 48 horas também para o comércio e escritórios, como já havia sido adotada para a indústria. A **Convenção nº 47, de 1957**, sobre as Quarenta Horas Semanais, introduziu o novo parâmetro internacional de duração semanal do trabalho para 40 (quarenta) horas.

Tendo-se por base a atuação normativa da OIT, é importante ressaltar que, atualmente, a jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho é o parâmetro amplamente adotado nas economias desenvolvidas, bem como a implementação de uma semana de trabalho de 05 (cinco) dias, com 02 (dois) dias para o descanso¹⁵. Esse consenso internacional a respeito da redução das horas de trabalho para o parâmetro de 40 horas semanais representa uma tendência de gradual redução das horas de trabalho em muitos países, ao longo do século XX¹⁶.

15 Identificou-se “ampla convergência no sentido de limitar em 40 horas a jornada de trabalho semanal. Os estudos analisados, referentes ao período de 1967 a 1995, revelaram uma evolução gradual em direção às 40 horas, enquanto, durante a última década, a vasta maioria dos governos conservou os limites de suas jornadas estatutárias e as poucas mudanças foram no sentido do estabelecimento de limites de jornadas mais curtos. Como resultado, os dados de 2005 confirmam que o limite de 40 horas é o padrão dominante atualmente” (LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009, p. 20).

16 MESSENGER, Jon. **Working time and the future of work**. International Labour Organization, 2018, p. 1-2. Disponível em: <https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/51091/field_adjuntos/wcms649907.pdf>. Acesso em 10 maio 2026.



Nesse contexto, concordamos que a escala 4x3, constante da PEC nº 8, de 2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton, representa, em tese, **um modelo ideal de jornada de trabalho**, por proporcionar maior qualidade de vida ao trabalhador, com mais tempo para descanso, convívio familiar e desenvolvimento pessoal. No entanto, também 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 investimentos em tecnologia e reestruturação dos processos de trabalho, pode comprometer a competitividade das empresas e a sustentabilidade do mercado de trabalho. Assim, para que a transição para as 36 horas semanais não asfixie o mercado, principalmente as micro e pequenas empresas, o avanço normativo deve ser amparado por políticas públicas de subsídios estatais, fortalecimento da negociação coletiva e uma gradualidade que permita converter o descanso do trabalhador em ganho real de produtividade.

A partir dessas premissas, nosso objetivo é apresentar uma alternativa que evite que os impactos econômicos recaiam exclusivamente sobre os empregadores, especialmente os de menor porte, de forma a garantir uma redução de jornada aos trabalhadores do setor produtivo, que seja realista, sustentável e adequada ao Estado brasileiro.

O modelo que propomos visa alterar o art. 7º, incisos XIII e XV, da Carta Magna, reduzindo o limite máximo da jornada de trabalho semanal para **40 horas** e garantindo um mínimo de **dois dias de descanso semanal remunerado**, o que viabiliza a transição para a escala 5x2, põe fim à desgastante escala 6x1, e assegura a **irredutibilidade salarial**. Essa medida configura um imperativo de dignidade humana, saúde pública e eficiência econômica no século XXI.

Dentro dessa reconfiguração proposta, é importante esclarecer a diferença entre os institutos da jornada e da escala de trabalho. Embora frequentemente tratadas como sinônimas no discurso público, tais medidas operam em planos normativos distintos: a redução da jornada incide sobre a



dimensão **quantitativa** do tempo de trabalho, isto é, o número total de horas laboradas, enquanto a modificação da escala atua sobre a dimensão **distributiva** desse tempo ao longo da semana. Trata-se, portanto, de variáveis independentes dentro da equação regulatória do trabalho, passíveis de combinação, dissociação ou implementação gradual.

A adoção da escala de trabalho 5 por 2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso) 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. No âmbito do sistema internacional de proteção aos direitos humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁷, em seu artigo 7º, reconhece o direito a condições de trabalho “justas e favoráveis”, cuja “limitação razoável das horas de trabalho” é um de seus elementos integrantes (letra d).

A seu turno, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁸ (Protocolo de San Salvador) estatui que o direito ao trabalho exige que “toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias” (art. 7), o que inclui a “limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais” (art. 7, alínea g). Dessa maneira, pode-se sustentar que a escala 5x2 se mostra plenamente compatível com os parâmetros normativos constitucional e internacional, pois garante períodos regulares de descanso, convivência familiar e possibilidade de recuperação psicofísica, elementos diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho.

17 Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991, e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992.

18 Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/1995, e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/1999.



Em suma, a transição para a jornada semanal de **40 horas**, aliada à garantia de **dois dias de repouso semanal remunerado** e à **manutenção dos salários**, é uma medida viável, urgente e necessária. Ela resgata a promessa constitucional de valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), protegendo a integridade física e mental da classe trabalhadora enquanto estimula um modelo econômico moderno, produtivo e socialmente justo.

Quanto aos argumentos que se opõem às medidas de redução da jornada e da escala de trabalho, cabe enfatizar que a história brasileira apresenta evidências que fragilizam o discurso do colapso econômico inevitável. O mesmo movimento que hoje anuncia a ruína econômica acompanhou cada avanço significativo dos direitos trabalhistas no país, como a instituição do 13º salário, a criação do FGTS, a PEC das Domésticas e a redução da jornada para 44 horas pela Constituição de 1988. Em nenhum desses momentos a catástrofe prevista se materializou. Ao contrário, a economia nacional soube se adaptar, e a ampliação do poder de compra dos trabalhadores fortaleceu o mercado interno. O padrão histórico sugere que a economia nacional demonstrou, em todas essas ocasiões, resiliência e capacidade de adaptação superiores às projeções alarmistas, indicando que a previsão de colapso econômico associada à reforma ora em debate carece de fundamento.

Além disso, deve-se ressaltar que o modelo de jornada e escala de trabalho aqui proposto materializa no âmbito do Brasil o ideal normativo sustentado pela OIT. Desde o início de sua atuação normativa, o interesse institucional no estabelecimento de normas internacionais sobre jornada de trabalho se fez presente. O Preâmbulo da **Constituição da OIT** destacou a urgência para que fossem melhoradas as condições de trabalho, o que incluiu a “regulamentação das horas de trabalho” e a “fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho”. A **Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT** (Declaração de Filadélfia), de 1944, elencou como um dos princípios fundamentais da Organização que o “trabalho não é



uma mercadoria”, o que traz implicações diretas para a compreensão jurídica que se desenvolve a respeito da redução da jornada laboral.

No âmbito da OIT, a evolução do conceito de jornada não se limitou apenas à redução numérica das horas, mas expandiu-se para uma análise qualitativa sobre como esse tempo impacta a vida do indivíduo. Nesse aspecto, o ideal normativo do **trabalho decente**, aplicado à limitação da jornada de trabalho, apresenta-se como a “duração decente do trabalho”, que se concretiza a partir da adoção das seguintes 05 (cinco) dimensões:

- a) **tempo de trabalho saudável**: preservar a saúde e segurança no trabalho como objetivos centrais de medidas que implicam a redução da jornada de trabalho;
- b) **tempo de trabalho "amigo da família"**: duração do trabalho em benefício da família, que deve ser elemento fundamental das políticas de redução de jornada e a conciliação do tempo de trabalho com o tempo para o cuidado com os filhos, os idosos e com as obrigações domésticas e familiares;
- c) **igualdade de gênero por meio da duração do trabalho**: implementar medidas para enfraquecer as dificuldades que as mulheres enfrentam para equilibrar o trabalho com o cuidado de suas famílias;
- d) **duração produtiva do trabalho**: promover o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho é uma estratégia eficaz para melhorar o desempenho individual e organizacional; e
- e) **facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho**¹⁹.

Diante disso, o modelo proposto — redução da jornada semanal para 40 horas, com garantia de dois dias de repouso remunerado na

19 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Guide to developing balanced working time arrangements**. International Labour Office, Geneva, ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_706159.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026 .



escala 5x2 e irreduzibilidade salarial — apresenta-se como uma resposta internacionalmente legitimada aos desafios do mundo do trabalho no Brasil contemporâneo. Ao alinhar-se aos parâmetros consolidados pela OIT, a medida transcende o debate meramente quantitativo sobre horas laboradas e insere-se em uma perspectiva humanizadora das relações de trabalho. Trata-se, portanto, de uma reforma que suprime a extenuante escala 6x1, além de reposicionar o Brasil no cenário das nações que reconhecem o descanso como condição estrutural de produtividade, e não como concessão ao trabalhador.

II.3.2 O fortalecimento do diálogo social por meio da negociação coletiva: a necessária abertura para as adequações setoriais da jornada e da escala de trabalho

Embora a legislação desempenhe um papel fundamental ao estabelecer os limites máximos da jornada e da escala de trabalho, é o diálogo social materializado por meio da negociação coletiva que possui a capacidade prática de adaptar essas reduções à realidade de cada setor. A negociação coletiva atua como um mecanismo jurídico-social vital, fornecendo uma estrutura coletiva que permite moldar a organização do trabalho de forma a atender, a um só tempo, os interesses dos empregadores e as preferências dos trabalhadores.

A jornada de trabalho, quando adequadamente estruturada por meio do diálogo social, cria uma situação vantajosa para ambas as partes. Para as empresas, os arranjos coletivos garantem a flexibilidade necessária para lidar com flutuações de demanda, diminuem o absenteísmo, melhoram o recrutamento e a retenção de talentos e impulsionam a produtividade geral. Já para os trabalhadores, garante-se uma melhoria nas condições de trabalho, maior satisfação e motivação, preservação da saúde e segurança ocupacional e um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e pessoal²⁰. Com a finalidade de atingir esses objetivos, no Substitutivo apresentado, inserimos a

20 MESSENGER, Jon. **Working time and the future of work**. International Labour Organization, 2018 Disponível em: <https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/51091/field_adjuntos/wcms649907.pdf>. Acesso em 10 mai. 2026



previsão normativa de que a negociação coletiva poderá implementar as flexibilizações necessárias e adequadas para as peculiaridades de cada setor econômico.

Além disso, com a finalidade de estimular os atores sociais a realizarem as devidas negociações setoriais, incluímos a previsão de que, decorridos 60 dias da promulgação da Emenda Constituição, as normas coletivas incompatíveis com o novo regime de jornada de trabalho perdem seus efeitos.

II.3.3 A implementação progressiva da redução da jornada de trabalho

O Substitutivo propõe a implementação gradual da redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Em um primeiro momento, 60 dias após a promulgação da Emenda Constitucional, a jornada será reduzida para 42 horas semanais. Doze meses após esse período, a jornada semanal diminuirá em mais 2 horas, atingindo-se o novo limite de 40 horas semanais .

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. Do ponto de vista dos empregadores, manter o mesmo salário para uma quantidade menor de horas de trabalho implica um aumento direto e imediato no custo do trabalho por hora efetivamente trabalhada. Por tal razão, a previsão de uma redução gradual da jornada é o mecanismo para mitigar eventuais riscos, solução que adotamos no Substitutivo anexo a este Parecer.

Somo cientes de que as medidas para a redução da jornada de trabalho devem levar em consideração para a sua implementação o grau de desenvolvimento econômico, os impactos na produção e na produtividade econômicas, o risco à expansão econômica do país, o desenvolvimento de novas indústrias, a capacidade competitiva no comércio internacional, as pressões inflacionárias e a degradação das garantias dos trabalhadores.



Com a implementação progressiva, 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. Dessa forma, concedemos tempo para que os esperados ganhos de produtividade, derivados do aumento do bem-estar dos trabalhadores, concretizem-se. 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. O escalonamento atua, dessa maneira, como uma salvaguarda de transição.

Essa estratégia fundamenta-se em parâmetros normativos incentivados pela própria OIT. Nesse ponto, cabe ressaltar que a **Recomendação nº 116, de 1962, sobre a Redução da Jornada de Trabalho**, constitui-se na principal referência normativa para a implantação de uma política de redução de jornada de trabalho, ao estabelecer parâmetros e diretrizes a serem adotados pelos Estados na consecução desse objetivo. De forma expressa, a Recomendação estatui o **princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho**, com a finalidade de se alcançar a semana padrão de 40 (quarenta) horas de jornada laboral (art. 4º). Essa redução progressiva tem como pressuposto a implementação **sem qualquer redução do salário dos trabalhadores**, a fim de se preservar o seu padrão de vida (art. 4º).

As experiências internacionais de países da **América Latina** também apontam para a correção dessa estratégia escalonada de redução da jornada de trabalho. Como exemplo, mencione-se o Chile²¹, país em que a redução da jornada está ocorrendo de forma gradual em um interstício de cinco anos (2024-2028). Inicialmente, a jornada foi reduzida para 44 horas em abril

21 Disponível em: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>>. Acesso em: 19 mai. 2026.



de 2024, com previsões de decréscimo para 42 horas em 2026, culminando na consolidação do limite de 40 horas semanais no ano de 2028.

De modo semelhante, o México²² aprovou, em 10 de fevereiro deste ano, uma reforma constitucional que promoveu a redução das horas de trabalho semanais de 48 para 40 horas. A implementação também será realizada de modo gradual, de modo que a redução de 48 para 40 horas ocorrerá progressivamente ao longo de cinco anos: 48 horas em 2026, 46 horas em 2027, 44 horas em 2028, 42 horas em 2029 e 40 horas em 2030. Essa foi a única previsão mitigadora dos impactos econômicos naquele país.

Cabe mencionar, também, a Lei 2.101/2021 da Colômbia²³, que reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 horas para 42 horas, sem redução de salários ou benefícios. O princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho também foi observado, com redução de 1 hora no primeiro ano após a publicação da Lei, redução de mais 1 hora no terceiro ano, e, a partir do quarto ano, redução de 1 hora por ano, até atingir 42 horas.

Desse modo, 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 tais motivos, 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 desta PEC. Exatamente por isso, recomenda-se a

22 Disponível em: <https://www.dof.gob.mx/2026/PRESREP/RCRJL_03032026_VES.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026.

23 Disponível em: <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>>. Acesso em: 19 mai. 2026



apresentação de proposição legislativa própria para tratar do tema, a ser formulada pelos Parlamentares desta Casa, a fim de estabelecer, de forma criteriosa e fundamentada, os eventuais instrumentos de incentivos fiscais adequados às demandas do setor patronal.

II.3.4 Medidas de mitigação às empresas abrangidas pelo Simples Nacional

Em relação às empresas optantes pelo regime do Simples Nacional, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que abrange as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, notamos que a aplicação da redução da escala e da jornada de trabalho pode implicar impactos desproporcionais, considerando-se a menor capacidade que esses empreendimentos têm de adaptar a gestão da sua força de trabalho.

Reconhecemos a necessidade de eventual formulação de mecanismos de mitigação para essa categoria do setor econômico. Entretanto, cabe à lei complementar a função de desenhar, em detalhes e após amplo debate no Parlamento, a melhor configuração desse mecanismo. Em razão disso, inseriu-se no Substitutivo artigo que autoriza a atuação do legislador ordinário quanto a esse aspecto, condicionando as medidas de mitigação à contrapartida de manutenção dos níveis de emprego.

Convém registrar, além disso, que os empreendimentos abarcados pelo Simples Nacional usufruem de tratamento tributário distinto, contando com contribuições reduzidas, inclusive em relação àquelas diretamente voltadas ao sistema de proteção social. O tratamento diferenciado e favorecido do Simples Nacional (art. 146, III, “d”, da Constituição) consiste na unificação de tributos federais, estaduais, distritais e municipais em uma única guia de arrecadação mensal. Regulamentado pela Lei Complementar nº 123, de 2006, esse regime simplifica as obrigações acessórias das microempresas e empresas de pequeno porte e oferece alíquotas progressivas reduzidas, calculadas com base no faturamento bruto anual e no setor de atividade, com o objetivo de diminuir a carga tributária e a burocracia, estimulando o empreendedorismo.



A vinculação das medidas de mitigação à manutenção dos níveis de emprego reflete a premissa de que o tratamento diferenciado conferido a esse segmento deve servir à preservação dos postos de trabalho existentes. Dessa forma, asseguramos que o apoio aos empreendimentos de menor porte opere como instrumento de transição ordenada, preservando a coerência entre o regime de mitigação e os objetivos de proteção ao trabalho que fundamentam a presente proposta.

II.3.5 O critério para os empregados hipersuficientes

Inicialmente, é necessário destacar que a evolução das relações de trabalho exige que o ordenamento jurídico seja capaz de reconhecer a diversidade de realidades existentes no mercado de trabalho contemporâneo. Ao mesmo tempo em que há trabalhadores que demandam ampla tutela estatal para equilibrar uma relação contratual naturalmente assimétrica, característica inerente à maioria das relações de trabalho entre empregados e empregadores, há profissionais altamente qualificados, portadores de formação superior e detentores de remuneração elevada, que possuem significativa capacidade de negociação e autonomia na definição das condições em que desempenham suas atividades.

Nesse contexto, tratar situações tão distintas de maneira idêntica nem sempre produz os melhores resultados para os trabalhadores, para as empresas ou para a própria economia. Dessa forma, entendemos ser mais adequado conferir maior liberdade para que esses profissionais e seus empregadores possam ajustar a organização do trabalho de acordo com as características específicas das atividades exercidas. Em muitas atividades de elevada complexidade técnica ou estratégica, o cumprimento de metas, a entrega de resultados e a gestão de projetos assumem importância muito superior à observância de uma jornada de trabalho específica. Dessa maneira, a legislação deve ser capaz de acomodar essa realidade, permitindo formas mais modernas e eficientes de organização laboral, sem afastar a proteção jurídica inerente ao vínculo empregatício.

Nesse sentido, entendemos ser oportuno enfrentar um dos principais desafios do mercado de trabalho brasileiro contemporâneo: a



crescente utilização de pessoas jurídicas para a contratação de profissionais altamente especializados, a chamada “pejotização”. Em muitos casos, o motivo pelo qual esses trabalhadores optam pela formalização como pessoa jurídica não é somente para escapar ao controle de jornada, mas sim porque o regime atualmente existente não oferece a flexibilidade compatível com a natureza de suas atividades. Como consequência, acabam privados de direitos relevantes assegurados aos empregados, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e demais mecanismos de proteção social.

Desse modo, o Substitutivo incorpora disposição que prevê que ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o art. 7º, XV e § 2º, da Constituição Federal, dispositivos que tratam de dois dias de repouso semanal remunerado e de convenções ou acordos coletivos.

Essa medida é importante para modernizar as relações laborais de profissionais hipersuficientes, combatendo diretamente o fenômeno da "pejotização", que prejudica substancialmente o financiamento da Previdência Social. Ademais, ao se criar um modelo mais compatível com a realidade desses profissionais, incentiva-se sua contratação pelo regime celetista, ampliando o alcance da proteção trabalhista, sem impor, contudo, a ambas as partes obrigações que não se coadunam com a dinâmica dessas relações.

Assim, com o intuito de fortalecer a formalização das relações de trabalho, nesses casos, permite-se que trabalhadores, hoje excluídos das garantias próprias do emprego formal, passem a usufruir plenamente dos direitos assegurados pela legislação brasileira. Destaco que tal alteração legislativa não representa redução de direitos, mas sim a construção de uma solução equilibrada para um segmento específico do mercado de trabalho.



Buscou-se, portanto, reconhecer que profissionais de elevada qualificação e remuneração possuem condições efetivas de negociar os termos de sua relação laboral, ao mesmo tempo que se concilia proteção social e liberdade contratual, de modo a promover sua inclusão no sistema de garantias e benefícios próprios do emprego formal. Dessa forma, avança-se na modernização das relações de trabalho, ampliando oportunidades, segurança jurídica e proteção para trabalhadores e empregadores.

II.3.6 A transição das obrigações constitucionais nos contratos públicos com emprego de mão de obra

A implementação de novas regras constitucionais relativas à redução da jornada de trabalho e à ampliação do repouso semanal remunerado demanda especial atenção quanto aos seus reflexos sobre os contratos administrativos de prestação de serviços firmados pela Administração Pública. Em razão das peculiaridades do regime jurídico-administrativo e da estrutura desses contratos, mostra-se necessária a previsão de mecanismo de transição que permita a adaptação gradual das relações contratuais vigentes às alterações normativas promovidas.

Nos termos da Lei nº 14.133, de 2021, os contratos administrativos, especialmente aqueles de serviços contínuos com dedicação exclusiva ou predominância de mão de obra, possuem composição de custos previamente estabelecida e submetem-se a procedimentos específicos para sua repactuação e recomposição econômico-financeira. A absorção imediata dos efeitos decorrentes da redução da jornada implicaria aumento relevante dos custos de mão de obra, exigindo a revisão simultânea de grande quantidade de contratos mantidos pelos diversos entes federativos, circunstância que representa significativo desafio administrativo e operacional.

Além disso, os dispêndios relacionados a esses contratos encontram-se incorporados aos instrumentos de planejamento governamental e às respectivas leis orçamentárias. A elevação abrupta dos custos de contratos intensivos em mão de obra pode não encontrar disponibilidade orçamentária imediata, especialmente nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios, cujas restrições fiscais frequentemente limitam a capacidade de



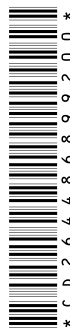
absorção de novas despesas em curto prazo. Nesse contexto, a ausência de um período de adaptação pode, portanto, comprometer a adequada execução contratual e a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro dos ajustes celebrados pela Administração.

Nesse cenário, revela-se conveniente que a incidência das novas regras sobre os contratos administrativos vigentes seja compatibilizada com os instrumentos ordinariamente utilizados para a recomposição dos custos de mão de obra. Tal solução normativa permite que as adaptações necessárias sejam promovidas no curso dos procedimentos de revisão contratual já previstos em lei, assegurando previsibilidade, segurança jurídica e adequada programação orçamentária para os entes públicos contratantes.

A adoção de regra de transição específica também contribui para evitar riscos de descontinuidade na prestação de serviços públicos essenciais executados mediante terceirização, como coleta de resíduos sólidos, limpeza urbana, vigilância patrimonial, conservação de instalações públicas e apoio administrativo. A interrupção ou redução desses serviços em decorrência de dificuldades de adequação contratual produziria impactos diretos sobre a população e sobre o funcionamento regular da Administração Pública.

É certo que uma disciplina transitória dessa natureza implica o diferimento temporário da plena fruição dos benefícios decorrentes da alteração constitucional para os trabalhadores vinculados aos contratos administrativos em execução. Todavia, tal medida se justifica pela necessidade de conciliar a efetivação do novo regime jurídico de jornada e escala de trabalho com a preservação da continuidade dos serviços públicos e com a observância das exigências de planejamento, responsabilidade fiscal e equilíbrio contratual que regem a atuação estatal.

Dessa forma, a previsão de mecanismo específico de adaptação para os contratos administrativos de terceirização mostra-se adequada e necessária para mitigar impactos financeiros, orçamentários e operacionais decorrentes da mudança constitucional, permitindo uma transição ordenada que preserve simultaneamente os direitos dos trabalhadores, a



estabilidade das relações contratuais e a continuidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

A mesma lógica estende-se às demais modalidades de contratação pública que envolvam emprego direto de mão de obra, notadamente as concessões e permissões de serviços e obras públicas e as parcerias público-privadas. Nesses vínculos contratuais, o equilíbrio econômico-financeiro é igualmente assegurado por mecanismos formais de revisão e reajuste, de modo que o aumento dos custos com mão de obra decorrente da alteração constitucional não pode ser absorvido unilateralmente pelo concessionário ou parceiro privado sem o correspondente procedimento de recomposição.

II.3.7 Da estimativa de impacto orçamentário e financeiro

É entendimento corrente que as propostas de emenda à Constituição não se submetem ao exame de adequação orçamentária e financeira ordinário, por se tratarem de manifestação do poder constituinte derivado, cuja hierarquia normativa superior afasta a incidência de controles estabelecidos em legislação infraconstitucional.

Esse entendimento, contudo, não dispensa a observância do art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), introduzido pela Emenda Constitucional nº 95, de 2016, que impõe a apresentação de estimativa do impacto orçamentário e financeiro como requisito de tramitação para toda proposição legislativa que implique aumento de despesa ou renúncia de receita, inclusive PEC. Dentro desse escopo se insere a análise da PEC nº 221, de 2019 e de seu apensado (PEC nº 8, de 2025), bem como do substitutivo em anexo, todos versando sobre a redução da jornada semanal de trabalho.

No caso da redução da jornada semanal, a aferição desses possíveis efeitos fiscais depende, em grande medida, da compreensão dos impactos econômicos mais amplos da alteração normativa, especialmente sobre a produtividade, a atividade econômica, os custos do trabalho e o emprego.



Nesse contexto, diversas instituições produziram estimativas destinadas a dimensionar esses efeitos, com resultados heterogêneos. No campo das projeções mais pessimistas, a Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg) e o Observatório da Produtividade Regis Bonelli, da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE), elaboraram estudos focados na hipótese de redução de 44 para 36 horas semanais, que apontaram potencial queda de até 16% no PIB, perda de até 18 milhões de empregos e redução de R\$ 2,9 trilhões no faturamento das empresas, além de elevação do custo do trabalho por hora de até 18% nas empresas que adotam a jornada máxima de 44 horas²⁴.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) produziram estimativas semelhantes. A FecomercioSP projetou elevação do custo da hora trabalhada entre 20% e 22%, dependendo do setor, para o cenário de 36 horas, e custo adicional de R\$ 158 bilhões à folha de pagamento das empresas para o cenário de 40 horas semanais. A CNI, por sua vez, estimou aumento médio de 20,7% nos gastos com pessoal no cenário de 36 horas semanais²⁵.

Em perspectiva distinta, a nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a qual já abordamos anteriormente neste Parecer e que foi publicada em fevereiro de 2026 com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, concluiu que os custos da redução da jornada para 40 horas seriam comparáveis aos impactos de reajustes históricos do salário mínimo, com efeito sobre o custo operacional

24 BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **Impactos setoriais da redução da jornada de trabalho**. Observatório da Produtividade Regis Bonelli, FGV/IBRE, abril de 2025. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/novas-estimativas-reacendem-debate-sobre-impacto-da-reducao-da> e <https://blogdoibre.fgv.br/posts/impactos-setoriais-da-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 19 mai. 2026.

25 FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO (FecomercioSP). **Redução da jornada de trabalho para 40 horas custaria R\$ 158 bilhões às empresas**. Março de 2026. Disponível em: https://portaldocomercio.org.br/federacoes_destaque/fecomercio-sp-reducao-de-jornada-de-trabalho-para-40-horas-custaria-r-158-bilhoes-as-empresas/. Acesso em: 19 mai. 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Novidades Legislativas nº 72**, de 10 de dezembro de 2025. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/1e/b0/1eb0e5df-a626-4ca4-8ed1-c668c9a5fc18/novidades_legislativas_no_72_de_10_de_dezembro_de_2025.pdf. Acesso em: 19 mai. 2026.



inferior a 1% nos grandes setores da economia, como indústria e comércio, indicando maior capacidade de absorção da medida pelo mercado de trabalho²⁶.

A divergência entre essas projeções resulta, em grande medida, de abordagens metodológicas distintas. Os modelos que estimam impactos mais severos, a exemplo daqueles apresentados por entidades do setor produtivo, geralmente se baseiam em abordagens estáticas, que ignoram ou subestimam a capacidade de adaptação das empresas e da economia. Com isso, deixam de incorporar adequadamente variáveis relevantes, como a reorganização de turnos e escalas, a negociação coletiva, a flexibilização contratual, a automação e a digitalização de tarefas, os ganhos de produtividade por hora trabalhada, bem como a redução potencial do absenteísmo e da rotatividade.

O estudo do Ipea, por sua vez, contesta a relação mecânica entre redução de jornada e queda do PIB, argumentando que os empresários dispõem de múltiplas estratégias de resposta ao aumento do custo do trabalho, que não se limitam à redução do emprego ou da produção.

Some-se a isso o fato de que a maioria das projeções mais pessimistas foi construída para o cenário de redução de 44 para 36 horas semanais, equivalente a uma queda de 18,2% na jornada. O substitutivo, contudo, propõe a redução de 44 para 40 horas semanais, correspondente a aproximadamente 9,1%. Trata-se, portanto, de um cenário economicamente distinto, de menor magnitude e potencialmente mais absorvível pelo setor produtivo.

Esse quadro evidencia que não há, no presente caso, base metodologicamente incontroversa capaz de sustentar uma estimativa dos impactos econômicos da medida, e, conseqüentemente, de seus efeitos orçamentários e financeiros, com margem de erro razoavelmente delimitável. As incertezas envolvidas são de tal ordem que a apresentação de um valor

²⁶ Ver: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/02/reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo-aponta-ipea>. Acesso em: 19 mai. 2026.



único, ou de uma projeção conclusiva, poderia transmitir grau de precisão que os dados e modelos disponíveis não permitem assegurar.

Por essa razão, a exigência prevista no art. 113 do ADCT deve ser interpretada à luz da disponibilidade efetiva de dados e informações aptos a subsidiar sua mensuração. O dispositivo busca evitar que o Parlamento delibere sobre proposições com repercussão orçamentária e financeira sem dispor de elementos mínimos para avaliar seus efeitos fiscais, especialmente quando tais efeitos sejam identificáveis e quantificáveis com razoável grau de precisão. Essa exigência, contudo, não pode ser aplicada de forma dissociada das limitações empíricas e metodológicas existentes. Quando os impactos são difusos, indiretos e objeto de significativa controvérsia técnica, a pretensão de uma estimativa pontual torna-se, na prática, inexecutável.

Essa inexecutabilidade é corroborada tanto pela experiência brasileira de 1988 quanto por experiências internacionais de redução de jornada. A redução da jornada máxima semanal de 48 para 44 horas, promovida pela Constituição de 1988, não produziu, no curto prazo, efeitos estatisticamente significativos sobre a probabilidade de desemprego dos trabalhadores afetados²⁷. O próprio estudo que documenta esse resultado, no entanto, adverte que a ausência de impacto negativo sobre o emprego naquele período decorreu, em larga medida, de condições macroeconômicas muito específicas. A alta inflação então vigente agia como mecanismo de absorção do aumento de custos, ao consagrar as variações bruscas de salários reais como primeira margem de resposta das empresas. Também, o baixo grau de abertura comercial permitia que os setores oligopolizados repassassem os custos adicionais aos preços, sem necessidade de reduzir o nível de emprego.

Dessa forma, a experiência de 1988 não autoriza concluir que a capacidade de adaptação das empresas seria, por si só, suficiente para neutralizar os impactos da redução da jornada semanal. De outro lado, vale dizer que os efeitos de longo prazo da medida, quando o capital e a tecnologia

27 GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr./jun. 2003. Disponível em: <https://scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2026. Versão preliminar (Texto para Discussão nº 458, PUC-Rio, 2002) disponível em: <https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td458.pdf>



dispõem de maior tempo para se ajustar, não foram captados naquele horizonte de análise, limitado a doze meses após a mudança constitucional. Desse modo, essa experiência reforça os limites dos modelos de estimativa, especialmente sua dificuldade em captar, de forma adequada, o contexto macroeconômico.

A literatura que examinou experiências internacionais de redução de jornada também evidencia as dificuldades de projetar, com precisão, seus efeitos sobre o mercado de trabalho e a atividade econômica. Na experiência portuguesa, por exemplo, evidencia-se a complexidade dos ajustes no mercado de trabalho decorrentes de alterações legais na jornada laboral. A reforma implementada em dezembro de 1996 reduziu a jornada máxima semanal de 44 para 40 horas, atingindo diretamente cerca de metade dos trabalhadores do país. Estudos baseados em dados longitudinais de trabalhadores e empresas indicaram aumento dos salários por hora, com manutenção aproximada dos rendimentos mensais, fenômeno esse associado à influência sindical na preservação da renda. Quanto aos efeitos sobre o emprego, os resultados mostraram-se heterogêneos e distintos das previsões convencionais.

Os trabalhadores diretamente afetados pela redução, especialmente aqueles situados na faixa de 40 a 42 horas semanais, passaram a apresentar menor probabilidade de desligamento do emprego, sugerindo maior estabilidade ocupacional. Por outro lado, verificaram-se efeitos indiretos negativos sobre trabalhadores que já cumpriam jornadas inferiores a 40 horas, os quais passaram a apresentar maior probabilidade de perda do emprego após a reforma²⁸.

Mais recentemente, a experiência portuguesa foi analisada sob enfoque distinto, voltado a investigar como as empresas responderam, de forma conjunta, em termos de emprego, novas contratações, total de horas trabalhadas, vendas e produtividade. Concluiu-se que a redução da jornada elevou o custo por hora do trabalho e produziu efeitos negativos sobre

28 RAPOSO, Pedro; VAN OURS, Jan C. How working time reduction affects jobs and wages. **Economics Letters**, v. 106, n. 1, p. 61-63, 2010. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176509003280>. Acesso em: 20 mai. 2026.



emprego, horas totais e vendas, embora esses impactos tenham sido substancialmente mitigados por ganhos de produtividade por hora trabalhada. Em particular, estimou-se que a elevação de 9,2% no custo por hora esteve associada à queda de 1,7% no emprego, à redução de 10,9% no total de horas e à diminuição de 3,2% nas vendas, enquanto a produtividade medida por vendas por hora teria aumentado 7,9%²⁹.

No Chile, por sua vez, os estudos técnicos elaborados pela Comissão Nacional de Produtividade acerca da redução da jornada de 45 para 40 horas reconheceram expressamente elevado grau de incerteza nas estimativas macroeconômicas, justamente em razão das dificuldades inerentes à mensuração dos efeitos de reorganização produtiva, substituição entre fatores de produção e adaptação empresarial. Concluiu-se, assim, que os impactos poderiam variar conforme o perfil dos trabalhadores, o ritmo de implementação e as condições econômicas, ressaltando ainda que experiências internacionais semelhantes foram acompanhadas de mecanismos graduais de transição e flexibilização organizacional voltados à mitigação de custos³⁰.

Em razão do exposto, a existência de incerteza empírica quanto aos efeitos econômicos da redução da jornada semanal de trabalho não pode constituir, por si só, óbice à deliberação legislativa, por refletir característica inerente à complexidade dos fenômenos econômicos e das relações de trabalho. Exigir, em tais circunstâncias, estimativa pontual equivaleria a atribuir ao art. 113 do ADCT um grau de determinabilidade incompatível com a própria natureza das variáveis envolvidas no presente contexto, convertendo tal instrumento, concebido para assegurar transparência e responsabilidade fiscal, em exigência de cumprimento tecnicamente impraticável.

29 ASAI, Kentaro; LOPES, Marta C.; TONDINI, Alessandro. **Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours**. Working paper, 24 de outubro de 2025. Disponível em: <https://sites.google.com/view/kentaroasai/research>. Acesso em: 20 mai. 2026.

30 COMISSÃO NACIONAL DE PRODUTIVIDADE DO CHILE (CNP). **Informe Final: Reducción de Jornada Laboral**, abril de 2020. Disponível em: <https://cnep.cl/informe-final-reduccion-de-jornada-laboral-ratifica-conclusiones-iniciales-rebaja-de-jornada-afectaria-salarios-y-productividad/>. Acesso em: 20 mai. 2026.



Assim, considerando que os impactos orçamentários e financeiros decorrentes da redução da jornada semanal não são diretamente mensuráveis com suficiente grau de precisão, e tendo em vista as limitações dos modelos atualmente disponíveis, afigura-se razoável concluir que a apresentação das estimativas de impacto econômico elaboradas por entidades nacionais, incluindo representantes do setor produtivo, a FGV e o Ipea, aliada à discussão de suas limitações metodológicas e à análise de experiências internacionais, constitui o subsídio possível e adequado, neste momento, para a apreciação parlamentar da matéria, dadas as restrições de informação existentes.

II.4 EXAME DAS EMENDAS APRESENTADAS

II.4.1 Da admissibilidade das Emendas

Nos termos do § 2º do art. 34 e do § 8º do art. 202 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), cabe a esta Comissão Especial manifestar-se quanto à admissibilidade das Emendas oferecidas pelos ilustres Pares.

Quanto à admissibilidade das emendas nº 1 e nº 2, entendo serem elas admissíveis **com ressalvas**, a teor do art. 202, § 3º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, uma vez que foram subscritas por, no mínimo, um terço dos Deputados Federais e não violam os limites circunstanciais (a saber: vigência de intervenção federal, estado de defesa ou estado de sítio) e materiais (tendência a abolir as cláusulas pétreas do art. 60, § 4º, da Constituição Federal) impostos ao poder constituinte reformador.

A exceção fica por conta do alongado prazo para entrada em vigor de ambas. Similares nesse aspecto, preveem formalmente o prazo de 10 (dez) anos. Em primeiro lugar, é preciso mencionar que tal prazo pode ser, na prática, muito maior do que o período de uma década, uma vez que ambas as emendas determinam que a redução de jornada não ocorrerá sem a prévia aprovação de lei complementar a respeito.

Além disso, cabe ressaltar que, apesar de a PEC nº 221 de 2019 estipular o prazo de 10 (dez) anos para sua entrada em vigor, tal previsão normativa ocorreu em contexto jurídico-social distinto, já tendo decorrido o



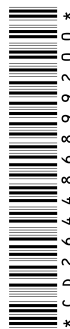
prazo de 07 (sete) anos desde a sua apresentação. Não há fundamento razoável que justifique o decurso de mais 10 (dez) anos, contados a partir do presente momento, para a entrada em vigor da redução da jornada de trabalho. Além disso, não podemos esquecer que as PEC nº 221 de 2019 e nº 8 de 2025 estabeleciam uma redução de jornada para 36 (trinta e seis) horas semanais, patamar significativamente inferior ao que aqui estamos propondo.

A criação de norma constitucional com prazo específico para entrada em vigor não é, por si só, inconstitucional. Entretanto, devemos ter em mente que o longo prazo de dez anos para entrada em vigor das emendas implica, no atual contexto, o **risco concreto de comprometer a fruição dos direitos fundamentais sociais que estabelecem** - no caso, a redução da jornada de trabalho e a nova escala de trabalho -, o que, por consequência, é tendente a abolir os direitos e garantias individuais que instituem, de modo a configurar **inegável inconstitucionalidade material**.

A previsão de tal prazo materializa uma norma constitucional de natureza simbólica. Isso porque o estabelecimento desse longo período dá-se com o claro desiderato de postergar, para um futuro remoto, a efetiva solução da situação que é objeto da regulamentação constitucional. Assim, por intermédio do texto constitucional, o qual se sabe de antemão ser desprovido de pouco efeito prático, protela-se, por tempo indeterminado, a solução do problema social que ora se impõe³¹.

Como efeito direto desse tipo de expediente normativo, transforma-se a proteção constitucional do trabalho em miragem, descredibilizando-se a ordem constitucional como um todo aos olhos do povo, em geral, e dos trabalhadores destinatários da norma, em específico. Se a Constituição prevê um direito, ele não pode ser adiado dessa forma. Até o transcurso desse prazo extremamente dilatado, o mercado de trabalho estará numa situação imprevisível, dado o rápido progresso tecnológico. O trabalhador, mais do que nunca, precisa hoje de maior tempo livre, quer para repousar e se recompor, quer para preparar-se para essas alterações que se encaminham a toda marcha.

31 NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013, p.41-42.



Além disso, o prazo de dez anos também é **desproporcional**, de modo que também dessa forma é tendente a abolir direitos e garantias individuais. Figura como Emenda Constitucional com *vacatio* dessa magnitude, na história recente, apenas a Reforma Tributária, a Emenda Constitucional nº 132, de 2023, que substancialmente encerrará sua implementação - afora questões pontuais - em 2033. Uma vez que ela foi promulgada em 20 de dezembro de 2023, na prática prevê um de pouco mais de oito anos.

Entendemos e reconhecemos a importância e a delicadeza das mudanças aqui discutidas para o mercado de trabalho e a economia nacionais, mas não há como comparar a substancial revisão do sistema tributário nacional, com extinção de tributos e instituição de novos, bem como com alterações substanciais na dinâmica federativa, com alterações de algumas horas na duração de trabalho e a previsão de mais um dia de descanso. Fica evidente a **profunda desproporção do prazo previsto, de modo a atingir direitos e garantias individuais, de sorte o prazo de 10 (dez) anos para a entrada em vigor das emendas se apresenta como inconstitucional.**

Concluo, portanto, pela **inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, por contrariarem o art. 60, § 4º, IV da Constituição**, uma vez que se caracterizam enquanto medidas **tendentes a abolir os direitos e garantias individuais**. Concluo, por outro lado, **pela admissibilidade das Emendas quanto a seus dispositivos restantes.**

II.4.2 Do mérito das Emendas

Quanto aos possíveis problemas de constitucionalidade da Emenda (EMC) nº 1, em primeiro lugar, o § 2º proposto para o art. 7º prevê que acordos individuais e instrumentos coletivos prevalecerão sobre normas legais e infralegais em matérias como jornada, escala, banco de horas, intervalos, descanso semanal, feriados, teletrabalho, sobreaviso, prontidão, trabalho intermitente e remuneração por produtividade. A dificuldade constitucional está especialmente na equiparação do acordo individual ao instrumento coletivo. A Constituição reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho e exige



participação sindical nas negociações coletivas, mas não confere a mesma densidade constitucional à negociação individual em temas sensíveis de proteção trabalhista.

Esse ponto também tensiona a jurisprudência do STF no Tema 1.046. O Supremo validou a negociação coletiva que limita ou afasta direitos trabalhistas, desde que respeitados direitos absolutamente indisponíveis. Entretanto, a tese não autoriza, por si só, uma prevalência ampla de acordos individuais sobre a legislação e nem dispensa todo filtro de indisponibilidade material.

Em segundo lugar, o § 3º proposto permite que a jornada fixada por acordo individual ou instrumento coletivo exceda em até 30% o limite estabelecido na Constituição. Se aplicado ao limite semanal de 40 horas, isso permitiria jornada de até 52 horas semanais. Igualmente, se aplicado também ao limite diário de 8 horas, permitiria jornada ordinária de até 10h24 por dia. Essa previsão esvazia a própria regra constitucional de limitação da jornada e pode representar regressão em relação ao parâmetro constitucional vigente de 44 horas semanais. Além disso, a redação do dispositivo não deixa claro se esse acréscimo seria tratado como jornada normal ou extraordinária, o que pode afetar o direito constitucional ao adicional de horas extras.

Em terceiro lugar, os arts. 139 e 140 do ADCT propostos condicionam a redução da jornada à edição de lei complementar e, ainda, ao atingimento de metas e índices nacionais de produtividade do trabalho. Além disso, o art. 4º da própria emenda prevê entrada em vigor apenas dez anos após a publicação. O resultado é uma dupla ou tripla postergação: *vacatio legis* de dez anos, necessidade de lei complementar e condicionamento a metas futuras. Assim, embora a transição seja admissível e até desejável, a redação pode tornar o direito constitucional praticamente inexigível, submetendo sua eficácia à inércia legislativa ou a parâmetros nacionais de produtividade não definidos no próprio texto constitucional.

O art. 2º da EMC-1 altera o art. 239, *caput*, da Constituição e o seu § 5º para incluir como público destinatário das políticas públicas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) os empregadores, submetidos a novos



regimes de organização do trabalho e de jornada, inclusive em atividades sazonais, bem como os pequenos produtores rurais. O FAT tem como propósitos constitucionais a proteção e promoção do emprego, abrangendo ações como o pagamento do seguro-desemprego, o abono salarial, a intermediação laboral, a qualificação profissional e o financiamento de projetos de desenvolvimento econômico (art. 239, *caput*, da CF; art. 10 da Lei nº 7.998, de 1990). A destinação dos recursos do FAT para a concessão de benefícios a empregadores e pequenos produtores rurais apresenta o risco de comprometer a finalidade institucional do fundo, uma vez que esses empreendedores não se enquadram como seu público-alvo típico, o que implica o risco de desestruturação da Política Pública de Emprego e Renda no país.

O art. 141, I, do ADCT proposto também apresenta problemas, uma vez que assegura aos empregadores redução de 50% da alíquota da contribuição para o FGTS. Esse é um dos pontos mais vulneráveis da emenda, posto que o FGTS é direito constitucional do trabalhador, previsto no art. 7º, III. Assim, a compensação econômica ao empregador pela redução da jornada não deveria ocorrer mediante diminuição direta de um direito patrimonial do empregado e pode ser questionada como esvaziamento de direito fundamental trabalhista e que transfere ao trabalhador parte do custo da adaptação empresarial.

Além disso, a principal fonte de financiamento do FGTS são as contribuições dos empregadores. A redução dessa fonte pode afetar significativamente o equilíbrio atuarial do fundo. Essa conclusão encontra-se de acordo com o resultado de pesquisas já realizadas a respeito da redução da alíquota ou mesmo da extinção das contribuições mensais ao FGTS. Os estudos indicam que uma diminuição acentuada das contribuições para o fundo pode desencadear um “expressivo desequilíbrio, com a possibilidade de se inviabilizar em alguns anos o atendimento dos resgates com base nos recursos próprios”³². Nesse cenário, outras fontes de financiamento seriam necessárias para atender os compromissos do fundo com os pagamentos dos saques

32 CARVALHO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. **FGTS**: avaliação das propostas de reforma e extinção. Texto para discussão nº 671. IPEA, Rio de Janeiro, set. 1999. Disponível em: < https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2779/1/td_0671.pdf>. Acesso em 20 mai. 2026.



solicitados pelos trabalhadores. Isso traria como consequência um elevado custo fiscal, visto que um significativo aporte de recursos públicos do Tesouro Nacional teria que ser mobilizado para fazer frente à manutenção do fundo.

No que tange especificamente aos impactos sobre a Previdência Social, pode-se sustentar que, em relação aos incisos II, III e IV do art. 141 da ADCT proposto no art. 3º de tal EMC-1, as medidas compensatórias previstas nesses dispositivos se revelam desproporcionais, fiscalmente gravosas e incompatíveis com o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social, especialmente diante da reduzida magnitude da alteração da jornada de trabalho a qual pretendemos colocar em prática.

Todavia, embora seja correto afirmar que mudanças na jornada repercutem sobre a dinâmica empresarial, a proposta superdimensiona os impactos, uma vez que a redução da jornada semanal em quatro horas, sobretudo quando implementada de forma gradual e escalonada ao longo do tempo, não representa, por si só, impacto econômico de dimensão suficiente a justificar a concessão de amplos benefícios tributários e previdenciários aos empregadores. Entendemos que a proposta parte da premissa de que a diminuição da carga horária demandaria, necessariamente, expressiva ampliação do quadro de empregados e aumento relevante do custo da atividade produtiva, hipótese que não se sustenta de maneira uniforme nos diversos setores produtivos.

O pressuposto de que a redução da jornada exigiria ampla compensação tributária e previdenciária ignora o fato de que diversos setores econômicos já operam com jornadas inferiores às 44 horas constitucionais sem necessidade de subsídios equivalentes, de modo que entendemos que inúmeros segmentos econômicos serão capazes de absorver parcela significativa da redução da jornada, sem repercussão substancial sobre seus custos empresariais. Assim, a concessão de incentivos fiscais amplos e indiscriminados tende a produzir benefício econômico descolado do efetivo impacto da redução da jornada semanal de trabalho, resultando em renúncia arrecadatária excessiva, sem a adequada demonstração de sua necessidade e da estimativa do seu impacto.



No que concerne especificamente ao inciso II do art. 141 da EMC-1, a previsão de imunidade temporária e escalonada da contribuição previdenciária patronal incidente sobre novos vínculos empregatícios mostra-se especialmente problemática diante da atual situação fiscal da Previdência Social. Dados constantes do Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS demonstram cenário persistente de desequilíbrio financeiro do sistema previdenciário brasileiro, mesmo após a última Reforma da Previdência Social aprovada em 2019.

Nesse contexto, a redução das fontes de custeio da seguridade social contraria a lógica constitucional de preservação do equilíbrio financeiro e atuarial do regime previdenciário, expressamente exigido pelo art. 201 da Constituição Federal. Ainda que se argumente que as desonerações incidiriam apenas sobre “novos vínculos” decorrentes da redução da jornada, tais trabalhadores ingressariam regularmente no sistema previdenciário na condição de segurados obrigatórios, passando a fazer jus, futuramente, a benefícios programados e não programados custeados pelo próprio regime.

Assim, a ampliação da base de segurados desacompanhada da correspondente arrecadação integral compromete o equilíbrio financeiro e atuarial exigido pelo art. 201 da Constituição Federal. Em outras palavras, há ampliação potencial da base de beneficiários sem contrapartida contributiva proporcional, circunstância incompatível com o princípio do equilíbrio atuarial.

O mesmo raciocínio se aplica ao inciso III do art. 141 da EMC-1, que prevê redução da alíquota destinada ao financiamento dos benefícios decorrentes dos riscos ambientais do trabalho. Trata-se de contribuição vinculada ao custeio de prestações acidentárias e benefícios relacionados à incapacidade laborativa. A proposta, a nosso ver, presume que a redução da jornada produziria diminuição proporcional da incapacidade laborativa e dos acidentes de trabalho. Porém, a diminuição de sua arrecadação compromete fonte específica de financiamento de benefícios previdenciários cuja demanda certamente permanecerá existente, independentemente da redução da jornada semanal em quatro horas.



Além disso, não há demonstração técnica suficiente de que a mera redução da jornada implicaria diminuição proporcional dos riscos ocupacionais apta a justificar a redução das contribuições destinadas ao financiamento desses benefícios acidentários. A correlação presumida entre menor jornada e menor sinistralidade laboral não pode ser tomada como automática e, portanto, a redução das alíquotas do financiamento acidentário carece de base atuarial concreta, podendo comprometer fonte específica de custeio de benefícios previdenciários relacionados à incapacidade laboral.

Quanto ao inciso IV do art. 141, a autorização para dedução em duplicidade das despesas com remuneração de novos postos de trabalho da base de cálculo do Imposto sobre a Renda e da CSLL, além da concessão de crédito tributário equivalente para optantes do Simples Nacional e do regime de Lucro Presumido, amplia significativamente o impacto fiscal da proposta, também sem demonstração concreta de sua necessidade.

A medida representa dupla vantagem econômica ao empregador: de um lado, reduz-se a tributação previdenciária; de outro, concede-se benefício fiscal sobre a própria despesa decorrente da contratação. O resultado é a criação de regime altamente favorecido aos empregadores, que na prática os beneficiaria simultaneamente com a redução da contribuição previdenciária patronal; a redução da contribuição para financiamento acidentário; e incentivo fiscal sobre a própria despesa de contratação. Tal ônus ao erário pode superar, de forma significativa, os potenciais impactos econômicos adversos que a redução da jornada de trabalho eventualmente acarretará aos empregadores.

Por fim, embora o art. 4º da EMC-1 preveja *vacatio legis* de dez anos, ainda que se considere constitucional prazo tão amplo, tal circunstância não afasta a necessidade de observância, desde já, dos parâmetros constitucionais de sustentabilidade financeira da Previdência Social e de prudência fiscal. A mera postergação da entrada em vigor, tanto da redução da jornada como das contrapartidas ao empregador ora em análise, não elimina o



potencial comprometimento futuro das receitas previdenciárias nem afasta a necessidade de demonstração concreta da adequação econômica e atuarial das medidas propostas.

A seu turno, a EMC-2 confere nova redação ao art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal para fixar a jornada normal máxima em quarenta horas semanais, ressalvadas as atividades essenciais, a serem disciplinadas por meio de lei complementar. A emenda inclui, também, o art. 139 no ADCT, definindo como essenciais as atividades cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou de infraestruturas críticas. Para tais atividades, estabelece jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais. Condiciona o início de qualquer redução da jornada à plena vigência da lei complementar regulamentadora das atividades essenciais. Por fim, prescreve o prazo de 10 anos como *vacatio legis*.

O conceito de atividade essencial, introduzido pela EMC-2, tem campo de aplicação muito reduzido no âmbito das relações de trabalho no país e seu uso se justifica apenas em situações caracterizadas por eventos extraordinários que subvertem a normalidade das relações de trabalho. Foi o que ocorreu durante a pandemia da COVID19. Nesse período, a Lei nº 14.020, de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante o período emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (pandemia da COVID-19), previu que o funcionamento das atividades essenciais deveria ser preservado em caso de adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

No entanto, é necessário ter em mente que os efeitos decorrentes da redução da jornada de trabalho nem de longe se equiparam ao cenário excepcional da pandemia da COVID-19, a ponto de justificar a diferenciação entre atividades essenciais e não essenciais para a aplicação da redução da jornada de trabalho. Tal diferenciação corre o risco de violar o



princípio da isonomia, ao se criar um duplo regime jurídico de jornada de trabalho. Além disso, sob o prisma laboral, essa medida cria uma dualidade de direitos na classe trabalhadora, em que profissionais frequentemente expostos a maiores níveis de estresse e periculosidade (como enfermeiros, vigilantes e motoristas) são justamente os que permanecerão com a carga horária mais elevada.

Quanto aos impactos orçamentários e financeiros das emendas apresentadas, cabe destacar que ambas condicionam a produção de seus efeitos à promulgação de lei complementar. Nessa circunstância, os impactos fiscais decorrentes das propostas somente se tornarão juridicamente delimitáveis e metodologicamente estimáveis quando da elaboração e tramitação do projeto de lei complementar.

No caso da EMC-1, o projeto de lei complementar deverá disciplinar os mecanismos compensatórios e desonerativos previstos no art. 141 do ADCT proposto, especialmente aqueles relacionados à contribuição previdenciária patronal, ao SAT/RAT e às deduções no IRPJ e na CSLL. Nessa etapa, incidirão as normas que regem o exame de adequação orçamentária e financeira, especialmente o art. 113 do ADCT, os arts. 14, 14-A, 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/2000 e as disposições pertinentes da lei de diretrizes orçamentárias vigente. Também poderá incidir o art. 6º-A, I, da Lei Complementar nº 200/2023, que veda a promulgação de lei concessiva ou ampliativa de benefício tributário no exercício subsequente ao da apuração de déficit primário do Governo Central.

As alterações promovidas pela EMC-1 em relação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) não configuram, nesta etapa, criação imediata de despesa obrigatória ou benefício financeiro individualizado, permanecendo eventuais repercussões financeiras dependentes de regulamentação futura.

Já a EMC-2 não prevê mecanismos compensatórios, benefícios tributários, renúncias fiscais expressas ou criação direta de despesa obrigatória. Seus possíveis efeitos financeiros possuem natureza predominantemente macroeconômica e difusa, associada à futura



implementação da redução da jornada e à regulamentação das atividades essenciais.

Diante de todo o exposto, entendemos que **os demais dispositivos das Emendas (EMC) nº 1 e nº 2 devem ser rejeitados.**

III - CONCLUSÃO DO VOTO

Ante o exposto, **votamos pela inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, ambas oferecidas à Proposta de Emenda à Constituição em exame, pela rejeição das disposições restantes das Emendas nº 1 e nº 2, e, no mérito, pela aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e de seu apensado, Proposta de Emenda à Constituição nº 8º, de 2025, nos termos do Substitutivo oferecido em anexo.**

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator



**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À
PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019**

**SUBSTITUTIVO ÀS PROPOSTAS DE EMENDA À
CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019, E Nº 8, DE 2025**

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução nominal ou proporcional nos salários.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, renumerando-se o parágrafo único como parágrafo primeiro:

“Art. 7º

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

.....

XV - dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos;

.....

§ 1º

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal



remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo.” (NR)

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento à presente Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* deste artigo se aplica inclusive aos pisos salariais.

Art. 3º Decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a quarenta horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:



I - 60 (sessenta) dias após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 12 (doze) meses após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. No prazo previsto no inciso II do *caput* deste artigo, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho, estabelecida no inciso I do *caput*, respeitado o disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 7º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o inciso XV e § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no *caput* deste artigo.

Art. 8º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Emenda Constitucional.



§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no *caput* deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 60 (sessenta) dias da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Art. 9º Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - em 60 (sessenta) dias de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data da sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator

2026-6864

