

PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE TRABALHO E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 1.838, DE 2026

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, a Lei nº 6.615, de 16 de dezembro de 1978, a Lei nº 7.644, de 18 de dezembro de 1987, a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, a Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017, a Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023, e a Lei nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, para dispor sobre a redução da duração normal do trabalho e sobre o descanso semanal remunerado dos trabalhadores que especifica.

Autores: Poder Executivo

Relator: Deputado LEO PRATES

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.838, de 2026, de autoria do Poder Executivo, pretende alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislações especiais correlatas, para dispor sobre a redução da duração normal do trabalho e sobre o descanso semanal remunerado dos trabalhadores que especifica.

A proposição estabelece, em seu artigo 2º, que a duração normal do trabalho não poderá exceder a oito horas diárias e quarenta horas semanais, aplicando-se inclusive às escalas especiais. O artigo 3º assegura o direito a dois repousos semanais remunerados de vinte e quatro horas



consecutivas cada, preferencialmente aos sábados e domingos. O artigo 4º submete as categorias com negociações coletivas superiores a esse limite à nova jornada máxima. O artigo 5º garante que a diminuição da jornada e a ampliação do repouso não implicarão redução nominal ou proporcional de salários, estendendo a vedação aos regimes especiais, avulsos e de tempo parcial. Por fim, os artigos 6º e seguintes detalham as alterações textuais na CLT e em legislações especiais correlatas para harmonizar o ordenamento jurídico, abrangendo setores como o de transporte de longa distância, subsolo, comércio, aeronautas e o regime de trabalho doméstico.

O projeto não possui apensos e, ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

Em sua justificativa, consubstanciada na Exposição de Motivos nº 792/2026 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, sustenta-se que a iniciativa enfrenta distorções históricas na organização da jornada, em especial o modelo de 6 dias de trabalho por 1 de descanso (6x1). Argumenta-se, com base em evidências empíricas, que jornadas prolongadas e descanso insuficiente elevam acidentes e adoecimentos ocupacionais, comprometendo a produtividade. Afirma-se que a medida concilia proteção social, modernização legislativa e estabilidade econômica, visto que a redução não impactará os salários nominais ou pisos vigentes.

A proposição foi distribuída pela Mesa Diretora às Comissões de Trabalho (CTRAB) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A matéria tramita sob o Regime de Urgência Constitucional, com fulcro no artigo 64, § 1º, da Carta Magna, figurando na pauta de deliberações do Plenário desta Casa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

II.1. Pressupostos de constitucionalidade



Inicialmente, quanto à constitucionalidade formal das proposições, há três aspectos centrais: (I) a competência legislativa; (II) a legitimidade da iniciativa; e (III) a adequação da espécie normativa.

Sob esses parâmetros, observa-se que a matéria é de competência privativa da União, nos termos do artigo 22, inciso I, da Constituição Federal, por versar expressamente sobre Direito do Trabalho. A iniciativa do Presidente da República é legítima e atende aos ditames do artigo 61 da Carta Magna. Revela-se adequada a veiculação por lei ordinária, visto não haver exigência constitucional de lei complementar para a modificação geral da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sob o prisma da constitucionalidade material, o Projeto de Lei nº 1.838, de 2026, e o Substitutivo da Comissão de Trabalho ora apresentado não contrariam princípios ou regras constitucionais. A redução infraconstitucional da jornada atende perfeitamente ao princípio da progressividade dos direitos sociais previsto no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, expandindo o patamar mínimo civilizatório.

As proposições apresentam juridicidade, pois inovam no ordenamento e a ele se harmonizam, com generalidade normativa. Quanto à técnica legislativa, não há reparos, pois observam os preceitos da Lei Complementar nº 95/1998.

II.2. Mérito

Quanto ao mérito, a iniciativa é oportuna e necessária. A superação da desgastante escala de 6 dias laborados por 1 de descanso (6x1) constitui imperativo de saúde pública e dignidade humana no século XXI. Os dados demonstram que o limite de 44 horas semanais penaliza de forma desproporcional a juventude, os trabalhadores de menor escolaridade e as mulheres.

A reorganização do tempo de trabalho para o padrão de 40 horas semanais e 2 dias de repouso (escala 5x2) alinha o Brasil às práticas das principais economias desenvolvidas e às diretrizes históricas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A história econômica nacional demonstra que



avanços como o 13º salário e a redução de jornada em 1988 não geraram o colapso profetizado por setores alarmistas, sendo absorvidos mediante ganhos de produtividade, automação e redução do absenteísmo.

Forçoso ressaltar que o Projeto de Lei nº 1.838, de 2026, não caminha de forma isolada, mas sim como vetor de densificação e consolidação, no âmbito infraconstitucional, das históricas e profundas transformações promovidas pela Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019 (e sua apensada, a PEC nº 8, de 2025), a qual tivemos a honra de relatar nesta Casa, e cuja matéria já foi amplamente debatida e chancelada pela soberania do Plenário da Câmara dos Deputados.

A atuação eficiente do Poder Legislativo exige que a reforma do texto constitucional seja imediatamente acompanhada pela reestruturação dos diplomas legais que regem as relações de trabalho, sobretudo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como a norma geral do país. Ao fazê-lo, este Parlamento assegura a máxima eficácia e a segurança jurídica necessárias para a transição da jornada de trabalho. Evita-se, com isso, a existência de lacunas interpretativas ou de antinomias entre o texto constitucional reformado e as regras celetistas vigentes. Portanto, a aprovação da presente matéria confere o refinamento técnico-jurídico às diretrizes fixadas pelas PECs nº 221 e nº 8, garantindo previsibilidade para o setor produtivo e a imediata e uniforme aplicação dos novos direitos aos trabalhadores brasileiros.

Em consonância com as convicções de nossa relatoria à PEC nº 221, de 2019 (e sua apensada, a PEC nº 8, de 2025), oferecemos **Substitutivo** para acolher os pilares do projeto original do Executivo e aperfeiçoá-lo em pontos críticos, mas focando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Optamos, nesse momento, por não alterar leis específicas de categorias profissionais regulamentadas, como aeronautas, atletas profissionais e comerciários. Esse recorte garante que as inovações trazidas pelas PECs nº 221 e nº 8 sejam transportadas para cada setor econômico de modo calmo e refletido em um momento seguinte, evitando regras que possam engessar ou desorganizar as particularidades de profissões regulamentadas. A partir dessa escolha, o Substitutivo introduz um conjunto de aperfeiçoamentos essenciais, que detalhamos a seguir.



Sob a ótica da proteção salarial, fez-se necessário o ajuste na Lei do Descanso Remunerado (Lei nº 605/1949). Nos termos da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Tema Repetitivo nº 2), o divisor do salário-hora corresponde ao total de horas remuneradas pelo salário mensal — trabalhadas ou não. A ampliação dos dias de repouso semanal para 2 (dois) dias eleva, matematicamente, o divisor de 220 para 240 horas (*divisor = jornada semanal ÷ número de dias úteis da semana x 30 dias do mês*). Essa alteração, contudo, não ofende o princípio da irredutibilidade salarial, por quatro fundamentos cumulativos.

O art. 7º, VI, da CF/88 protege o salário nominal contratado, e não o coeficiente abstrato do salário-hora. O salário mensal permanece integralmente preservado; o que se altera é o critério aritmético de apuração de parcela acessória e eventual (hora extra). Em termos reais, há inclusive valorização: o mesmo salário passa a remunerar 40 horas semanais em vez de 44. Tampouco há direito adquirido à manutenção do critério de cálculo sobre sobrejornada futura, pois a hora extraordinária é salário-condição — remunera trabalho eventual não incorporado ao patrimônio jurídico do empregado enquanto não prestado —, como demonstra a lógica da Súmula nº 291 do TST, que admite até a supressão total de horas extras habituais mediante simples indenização. Por fim, pela jurisprudência consolidada do STF, não há direito adquirido a regime jurídico, de modo que a alteração de parâmetros de cálculo por lei regulamentadora opera efeitos estritamente prospectivos.

Pelo critério do conglobamento — que prevalece sobre a aferição isolada de rubricas —, o trabalhador não experimenta qualquer redução remuneratória. As alterações promovidas pelo Substitutivo à Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, garantem que a aparente diminuição do salário-hora seja integralmente neutralizada pelo incremento dos reflexos sobre os novos dias de repouso semanal, mantendo rigorosamente inalterado o valor global percebido mensalmente. Não há, portanto, nenhuma redução de salário, respeitando o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF).

Nessa mesma perspectiva de coerência sistêmica, o Substitutivo promove a necessária adequação do critério previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT, que disciplina a figura do "trabalhador



hipersuficiente”. A elevação do parâmetro para duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social torna o conceito de suficiência econômica simétrico e harmônico entre as PECs nº 221 e nº 8 e o texto celetista, uniformizando a régua da autonomia no Direito do Trabalho brasileiro.

Também alteramos o parágrafo único do artigo 67 da CLT para modernizar as escalas de revezamento. Para as atividades autorizadas a funcionar no domingo, a lei exige uma escala de revezamento mensal para que o trabalhador comum usufrua de pelo menos um domingo de folga no mês (ou a cada duas semanas, a depender da categoria). A regra antiga abria exceção à folga obrigatória aos domingos apenas para os elencos de teatro. No mercado atual, setores como bares, restaurantes, vigilância e lazer dependem do trabalho nos fins de semana e costumam contratar empregados em regime de tempo parcial ou folguistas para cobrir esses dias. O problema é que a fiscalização exige que o empregador aplique a escala de revezamento de domingos também para esse folguista, o que encarece a contratação e estimula a informalidade. A nova redação do Substitutivo, ao equiparar o folguista de fim de semana à lógica já aceita para os elencos teatrais, permite que essas atividades usem esses profissionais focados no fim de semana, garantindo dinamismo e incentivando a formalidade.

Outro ponto crucial incorporado no Substitutivo é a repercussão da nova jornada na terceirização, sobretudo nos contratos públicos. Incorporou-se regramento específico para adequação dos contratos públicos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra (Lei nº 14.133/2021 e Lei nº 6.019/1974), fixando o prazo máximo de 1 (um) ano para o aditamento e reequilíbrio econômico-financeiro, mitigando riscos fiscais imediatos e preservando a continuidade dos serviços.

O Substitutivo promove, ainda, uma inovação humanitária e de extrema relevância social ao acrescentar o § 2º ao artigo 385 da CLT, garantindo prioridade na escolha dos dias de descanso para as trabalhadoras com filhos com deficiência. Esta medida encontra sólido fundamento na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que possui status de Emenda Constitucional em nosso ordenamento (Decreto nº



6.949/2009). A responsabilidade pelos cuidados de um filho com deficiência não pode inviabilizar o sustento e a permanência da mulher no mercado de trabalho. Portanto, esta Casa consolida na CLT essa proteção e permite a escolha dos dias do repouso de forma a conciliar as necessidades das empresas com o direito sagrado dessas mães de estarem presentes nos momentos de terapia, convívio e assistência aos seus filhos.

Quanto ao cronograma de transição, somos cientes de que uma alteração abrupta nos limites do tempo de labor poderia acarretar pressões inflacionárias ou dificuldades operacionais severas na gestão da força de trabalho. Desse modo, estabelece-se cronograma escalonado idêntico ao formatado no âmbito das PECs nº 221 e nº 8, fixando a redução para 42 horas semanais 2 (dois) meses após a publicação, e alcançando o teto definitivo de 40 horas semanais 1 (um) ano após o primeiro marco.

Esse modelo de transição oferece um horizonte de previsibilidade ao empresariado e harmoniza o avanço social com as exigências de eficiência e competitividade da livre iniciativa, permitindo que o descanso do trabalhador se converta, de forma madura e sustentável, em ganho real de produtividade para todo o mercado.

Por fim, registre-se, com especial destaque, a atuação da Deputada Daiana Santos, autora do Projeto de Lei nº 67, de 2025, cuja iniciativa pioneira colocou em pauta tema de inegável relevância social, reunindo ao seu redor um conjunto expressivo de proposições convergentes de parlamentares dos mais diversos espectros políticos, entre as quais se destacam a PEC nº 8/2025, da Deputada Erika Hilton; o PL nº 824/2025, do Deputado Pauderney Avelino; e o PL nº 3.197/2025, da bancada do PT, sob a liderança do Deputado Lindbergh Farias, o que evidencia a força e a legitimidade do debate sobre a reformulação da jornada de trabalho no Brasil.

Nada disso, contudo, teria se concretizado sem o papel decisivo do Deputado Hugo Motta, Presidente da Câmara dos Deputados, cuja liderança institucional foi determinante para viabilizar a tramitação das propostas e colocar o tema no centro do debate político nacional. Ao articular com habilidade os diferentes interesses em jogo e pautar a votação, o



Presidente desta Casa tornou possível o debate mais participativo e democrático da história do País, respondendo a um legítimo clamor social pelo fim da escala 6x1 e pela redução da jornada para 40 horas semanais.

II.3. Conclusão do voto

Isso posto:

Pela **Comissão de Trabalho**, somos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.838, de 2026, na forma do substitutivo em anexo.

Pela **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania**, somos pela **constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa** do Projeto de Lei nº 1.838, de 2026, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator

2026-9754



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.838, DE 2026

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 605, de 1949, para estabelecer que a duração normal do trabalho não poderá exceder 40 (quarenta) horas semanais e que o repouso semanal remunerado será de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, sem qualquer redução salarial, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, para estabelecer que a duração normal do trabalho não poderá exceder 40 (quarenta) horas semanais e que o repouso semanal remunerado será de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, sem qualquer redução salarial.

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

“Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

.....” (NR)

“Art. 59-A.

§ 1º.....

§ 2º Para os trabalhadores submetidos ao regime de jornada de que trata o caput deste artigo, as horas extraordinárias mensais poderão ser remuneradas ou acrescidas a banco de horas regularmente estabelecido.” (NR)

“Art. 62.. ..



IV - o 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.

§ 1º

§ 2º O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados nos incisos do caput deste artigo quando houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, ainda, por liberalidade do empregador.

§ 3º O disposto no inciso IV do 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”(NR)

“Art. 67. Serão assegurados a todo empregado 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos, ressalvadas as especificidades inerentes a cada atividade ou o que for pactuado mediante negociação coletiva de trabalho.

§1º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, ressalvados os elencos teatrais e os trabalhadores folguistas que atuam em atividades com autorização legal para o labor aos domingos, organizar-se-á escala de revezamento mensal, devidamente registrada em quadro sujeito à fiscalização.

§ 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, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.” (NR)

“Art. 385. Serão assegurados 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos, ressalvadas as especificidades inerentes a cada atividade ou o que for pactuado mediante negociação coletiva de trabalho.

§1º

§2º Será assegurada prioridade na escolha dos dias de repouso semanal remunerado às empregadas que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente pessoa com deficiência.” (NR)

“Art. 413.....



I - até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante negociação coletiva de trabalho, nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de quarenta horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

.....” (NR)

“Art. 444

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (NR).

“Art. 611-A.

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

.....” (NR)

“Art. 611-B

..... IX -
repouso semanal remunerado, salvo quanto à hipótese prevista no art. 67, § 2º, desta Consolidação;

.....” (NR)

Art. 3º A Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Todo empregado tem direito a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos.” (NR)

“Art. 3º O regime desta lei será extensivo aos trabalhadores avulsos.

Parágrafo único. A remuneração dos repousos obrigatórios, nesse caso, consistirá no acréscimo de 2/5 (dois quintos) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.” (NR)

“Art. 7º.....



a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias prestadas;

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias prestadas;

.....
d) para o empregado em domicílio, o equivalente a 2/5 (dois quintos) da importância total da sua produção na semana;

.....”(NR)

Art. 4º A diminuição da jornada normal de trabalho semanal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento à presente Lei aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial, nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

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

Art. 5º Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Lei, 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 Lei.

Art. 6º A entrada em vigor desta Lei não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo do repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.

Art. 7º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Lei, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 1 (um) ano 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. Durante o período de transição 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 repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.

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 Lei 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 1 (um) ano, contado da publicação desta Lei.

§ 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 Lei 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 2 (dois) meses da data de publicação desta Lei 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 Lei.

Art. 9º. Esta Lei entra em vigor:

I – em 2 (dois) meses de sua publicação, quanto ao incremento do repouso semanal remunerado; e,

II – na data de sua publicação oficial, quanto à diminuição da jornada normal de trabalho.

Sala das Sessões, em de de 2026.



Deputado LEO PRATES
Relator

2026-9754

Apresentação: 16/06/2026 16:25:21.753 - PLEN
PRLP 1 => PL 1838/2026

PRLP n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD269356009900>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Leo Prates

