



SÍNTESE ESPECIAL

SUBSÍDIOS PARA DEBATE

Número 24 - 28/05/2026

A redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6X1: o substitutivo às PEC 221/2019 e PEC 8/2025

Contexto do debate sobre redução da jornada e fim da escala 6x1

Depois de intensa pressão sindical e popular e do envio, pelo poder Executivo, do PL 1.838/2026, que define o limite de 40 horas semanais e garante dois dias de repouso semanal remunerado, para tramitação em regime de urgência, a Câmara dos Deputados priorizou o debate sobre a redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1 e se concentrou nas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes, e 8/2025, da deputada Erika Hilton, ambas voltadas à reconfiguração da jornada de trabalho no país. Ontem, 27 de maio, a Comissão Especial, criada para analisar conjuntamente as duas proposituras, aprovou por 34 votos a favor e quatro contrários o parecer do relator, o deputado Leonardo Prates, que adotou uma proposta intermediária em relação às originais.



O relatório vai agora para o plenário da Câmara dos Deputados, onde precisará de 308 votos, em dois turnos, para seguir adiante. Caso aprovado, será encaminhado para votação no Senado Federal.

Apresentado por Prates pela primeira vez em 25 de maio de 2026, o relatório¹ destaca a história do debate sobre a jornada de trabalho no Brasil, que reflete longa disputa entre produtividade, proteção social e direitos trabalhistas. Desde a Revolução Industrial, a limitação das horas de trabalho é pauta central contra jornadas exaustivas, muitas vezes superiores a 14 ou 16 horas diárias, que comprometiam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

O parecer também destaca que, no Brasil, os primeiros marcos regulatórios surgiram ainda no fim do século XIX, como o Decreto nº 1.313 de 1.891, voltado à proteção de menores, mas com baixa efetividade e fiscalização limitada. Um conjunto de direitos foi estabelecido apenas na década de 1930. A Constituição de 1934 levou a limitação da jornada ao nível constitucional, fixando 8 horas diárias e 48 semanais, além de incorporar direitos como salário mínimo, férias remuneradas e repouso semanal. Esse processo foi aprofundado com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em 1943, que sistematizou a legislação trabalhista. Já a Constituição de 1988 representou um novo avanço ao reduzir a jornada semanal de 48 para 44 horas, resultado de intensos debates entre movimentos sindicais, que defendiam 40 horas, e setores empresariais, que falavam sobre riscos econômicos. O texto final aprovado em 1988 representou um compromisso político e consolidou a limitação da jornada como direito social fundamental.

Por fim, o relatório ressalta que, nas décadas seguintes, o debate sobre novas reduções da jornada permaneceu presente na luta sindical e na agenda legislativa, com propostas como a PEC 231/1995 (40 horas semanais), a PEC 271/1995 (redução gradual até 30 horas) e a PEC 39/2001 (40 horas e depois 35 horas), mas nenhuma dessas iniciativas chegou a ser aprovada. Ao mesmo tempo, a reforma trabalhista de 2017 ampliou mecanismos de flexibilização, mantendo o teto constitucional de 44 horas. Mais recentemente, o tema voltou ao centro do debate público com propostas como a PEC 221/2019 e a PEC 8/2025, que defendem jornadas de 36 horas semanais e revisão de modelos como a escala 6x1. Assim, a história da jornada de trabalho no Brasil

¹ Relatório completo disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3136355&filename=PRL%201%20PEC22119%20=%3E%20PEC%20221/2019.

demonstra que a regulação do tempo de trabalho sempre esteve ligada às transformações econômicas, às lutas sociais e à busca por equilíbrio entre produção, qualidade de vida e dignidade no trabalho.

O relator também apreciou as duas emendas apresentadas, EMC nº 1 e nº 2. Considerou as duas formalmente admissíveis na maior parte dos pontos, por atenderem aos requisitos regimentais e constitucionais, mas declarou inadmissíveis os dispositivos que previam 10 anos para estabelecimento da redução da jornada de trabalho semanal, por entender que esse longo prazo esvaziaria a efetividade do direito à redução da jornada e configuraria uma postergação desproporcional de direitos fundamentais trabalhistas.

No mérito, recomendou a rejeição das duas emendas, argumentando que a EMC-1 apresentava problemas constitucionais e fiscais, como a ampliação da prevalência de acordos individuais sobre normas trabalhistas, possibilidade de jornadas superiores ao limite constitucional, condicionamento excessivo à regulamentação futura, uso inadequado de recursos do FAT, redução de contribuições ao FGTS e à Previdência e criação de incentivos fiscais considerados desproporcionais e potencialmente lesivos ao equilíbrio atuarial e fiscal. A EMC-2, por sua vez, foi rejeitada principalmente por criar um regime diferenciado para “atividades essenciais”, mantendo jornadas maiores para determinados trabalhadores, o que, segundo o relator, poderia ferir o princípio da isonomia e gerar dualidade de direitos.

O parecer rejeitou as duas emendas, preservando apenas a discussão central da redução da jornada e afastando mecanismos considerados inconstitucionais, fiscalmente inadequados e relacionados ao longo prazo de implementação.

Argumentos do relator para o novo texto

Os principais argumentos do relator em defesa do novo texto substitutivo da PEC foram organizados em sete pontos:

1. Jornada de 40 horas, escala 5x2 e irredutibilidade salarial: a redução da jornada acompanha tendência histórica e internacional de reorganização do trabalho, vinculada à saúde, produtividade e qualidade de vida. Com base em convenções da OIT (nº 1, 14, 30, 47 e Recomendação nº 116) e tratados de direitos humanos, defende a jornada de 40 horas semanais, com escala 5x2 e sem redução salarial, como modelo mais viável ao Brasil do que a escala 4x3, justificando o fim da escala 6x1.

2. Fortalecimento da negociação coletiva e adequações setoriais: o parecer atribui papel central à negociação coletiva para ajustar jornada, escalas e formas de transição às especificidades de cada setor econômico. O argumento é que sindicatos e empregadores podem pactuar soluções dentro dos limites constitucionais, reduzindo conflitos, preservando empregos e evitando que acordos individuais fragilizem a proteção trabalhista.

3. Implementação progressiva da redução da jornada: propõe transição gradual para mitigar impactos econômicos e produtivos, mas com período mais curto do que o proposto pelos empregadores. O substitutivo preconiza reduzir a jornada de 44 para 42 horas após 60 dias da promulgação e, 12 meses depois da promulgação, para 40 horas semanais, com base na Recomendação nº 116 da OIT e em experiências de países como Chile, México e Colômbia.

4. Medidas de mitigação para empresas do Simples Nacional: o parecer reconhece que micro e pequenas empresas têm menor capacidade de adaptação e, por isso, admite mecanismos específicos de mitigação a serem regulamentados posteriormente, condicionando eventuais medidas de apoio à manutenção dos empregos.

5. Critério para empregados hipersuficientes: o relator excluiu da regulação da jornada os trabalhadores e trabalhadoras com nível superior e remuneração equivalente a 2,5 vezes o teto dos benefícios previdenciários, por considerar que eles possuem maior autonomia negocial. Justifica afirmando que essa medida se relaciona ao combate à pejetização, pois tornaria o vínculo celetista mais atrativo.

6. Segurança jurídica e harmonização normativa: o parecer destaca a necessidade de regras claras e previsíveis, para evitar judicialização e insegurança jurídica. O substitutivo busca compatibilizar a nova jornada com a CLT, preservando institutos como compensação de jornada e negociação coletiva, para garantir uma transição normativa estável e coerente.

7. Competitividade econômica, formalização e desenvolvimento social: o relator rejeita a ideia de que a redução da jornada comprometa a produtividade. Argumenta que jornadas mais equilibradas podem reduzir adoecimento, absenteísmo e rotatividade, além de estimular formalização, combater distorções, como a pejetização, e ampliar convivência familiar, lazer, educação e saúde mental. Assim, a proposta é apresentada como medida de modernização econômica, inclusão produtiva e dignidade no trabalho.

A proposta de texto substitutivo à PEC 221/2019

A partir dessa análise, o relator apresentou Proposta de Emenda à Constituição com nove artigos, com o seguinte conteúdo:

Artigo	Conteúdo
Art. 1º - Alterações no art. 7º da Constituição Federal	<ul style="list-style-type: none">• O limite passa a ser de 8 horas diárias e 40 horas semanais, mantendo o texto original da CF de 1988 que prevê a possibilidade de compensação por acordo ou convenção coletiva.• Garante dois dias de descanso semanal remunerado, sendo um preferencialmente aos domingos.• Excepcionalmente, acordos e convenções coletivas de trabalho podem definir regimes compensatórios, desde que, na média, garantam 2 dias de descanso semanal no mês e pelo menos 1 dia na semana.• A negociação coletiva também poderá definir esses regimes para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora.• Também abre a possibilidade de que lei futura regule situações especiais de alguns setores, respeitando os limites constitucionais.
Art. 2º - Redução da jornada sem redução salarial	<ul style="list-style-type: none">• A diminuição da jornada e o aumento do descanso semanal valem para todos os contratos em vigor e devem ocorrer sem qualquer redução salarial, inclusive nos pisos salariais.
Art. 3º - Revogação de cláusulas de acordos e convenções de trabalho incompatíveis	<ul style="list-style-type: none">• Após 60 dias da publicação da emenda, deixam de valer cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho que contrariem as novas regras sobre jornada e descanso semanal.
Art. 4º - Proteção a jornadas já reduzidas	<ul style="list-style-type: none">• Quem já trabalha com jornada igual ou inferior a 40 horas semanais não terá redução proporcional adicional. Ou seja, a emenda não altera essas jornadas, mas garante a aplicação da nova regra de descanso semanal.
Art. 5º - Apoio aos MEIs e a micro e pequenas empresas	<ul style="list-style-type: none">• Uma lei complementar poderá criar medidas temporárias de mitigação para reduzir impactos da mudança sobre MEIs com empregado, microempresas e empresas de pequeno porte, desde que isso esteja vinculado à manutenção de empregos.
Art. 6º - Redução progressiva da jornada para 40 horas	<p>A redução será feita de forma gradual:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1a fase: após 60 dias da publicação, o limite será de 42 horas semanais;• 2a fase: após mais 12 meses, o limite cai para 40 horas semanais.• Nesse período, acordos coletivos poderão ajustar a distribuição diária da jornada, ampliando a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal, desde que respeitados os descansos previstos.

Art. 7º - Regras para empregados hipersuficientes	<ul style="list-style-type: none">• Trabalhadores com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), equivalente no ano de 2026 a R\$ 21.188,88, não estão sujeitos às regras de duração da jornada e aos mecanismos de controle da jornada, não ser por liberalidade da empresa ou por ACT/CCT.• Esses trabalhadores seguem com direito à regra dois dias de descanso por semana.• Essa regra não vale para servidores e empregados públicos.• Eventuais disputas em relação ao tema continuarão sendo julgadas pela Justiça do Trabalho.
Art. 8º - Contratos com a administração pública	<ul style="list-style-type: none">• Nos contratos em vigor com a administração pública direta e indireta, nos três níveis de governo, que envolvam terceirização da força de trabalho, a redução da jornada será aplicada após ajuste contratual para preservar o equilíbrio econômico-financeiro.• Esse ajuste deve ocorrer em até 12 meses, garantindo a aplicação das novas regras e preservação salarial.• A regra vale para 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.
Art. 9º - Entrada em vigor da emenda	A emenda à CF entra em vigor em momentos diferentes: <ul style="list-style-type: none">• a regra dos dois dias de descanso semanal passa a valer em 60 dias após a publicação;• os demais dispositivos entram em vigor na data da publicação.

Fonte: Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC Nº 221, DE 2019, 2026
Elaboração: DIEESE

Considerações sobre o substitutivo à PEC 221/2019 e PEC 8/2025

O substitutivo propõe reduzir a jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais, de forma progressiva em cerca de 14 meses após a promulgação da Emenda Constitucional. Desse modo, garante um período para readequação das empresas, governos e para negociações coletivas em um prazo relativamente curto. A proposta também garante que a redução da jornada não implicará redução salarial nem diminuição dos pisos salariais.

O PL (Projeto de Lei) enviado pelo governo propunha “dois repousos semanais remunerados de 24 horas consecutivas cada, que deverão coincidir, preferencialmente, com o sábado e o domingo, ressalvadas quanto à escolha dos dias as peculiaridades de cada atividade ou negociação coletiva de trabalho” (art. 3º do PL 1.838/2026). No substitutivo, a proposta prevê “dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos” (art. 1º do Substitutivo à PEC 221/2019).

O texto também prevê que, excepcionalmente, poderá ocorrer negociação coletiva para estabelecer medida compensatória na definição dos dias de descanso, desde que sejam assegurados, na média do mês-calendário, dois dias de repouso por semana e, no mínimo, um dia de descanso a cada seis dias de trabalho consecutivamente.

Nesse sentido, o texto do PL do governo era mais protetivo ao assegurar a garantia de dois dias consecutivos de descanso semanal e, excepcionalmente, permitir que, para regimes diferenciados e formas de distribuição das escalas, houvesse definição via negociação coletiva. De outro lado, o novo texto amplia a responsabilidade do movimento sindical para negociar as novas escalas de trabalho.

É importante garantir o período de adaptação necessário às empresas. Ao mesmo tempo, é preciso considerar que algumas delas operam durante os sete dias da semana, muitas vezes em mais de um turno, mas com quadros reduzidos de pessoal, o que intensifica e precariza as jornadas de trabalho. Nesses casos, os impactos da redução da jornada poderão ser parcialmente contornados por meio da reorganização do trabalho e da adoção de inovações tecnológicas, embora também possa haver a necessidade de contratação de novos trabalhadores e trabalhadoras. Em muitos setores, a escala 6x1 e as longas jornadas têm sido um dos mecanismos utilizados pelas empresas para manter as atividades ao longo de toda a semana, frequentemente com equipes reduzidas e sobrecarregadas. Com a adoção das novas regras de jornada, essas empresas terão que reorganizar o trabalho e, em diversos casos, ampliar o quadro de trabalhadores e trabalhadoras para assegurar a continuidade das atividades.

O texto representa um reforço importante relacionado à negociação coletiva, em detrimento de negociação individual e representa uma reversão a um dos problemas incluídos na CLT pela reforma trabalhista de 2017.

A negociação coletiva tem papel fundamental na construção de relações de trabalho mais equilibradas e democráticas, pois permite que trabalhadores e empregadores estabeleçam soluções adequadas às especificidades de cada setor, empresa ou categoria profissional. Em processos de mudança na organização do trabalho, como a redução da jornada, a distribuição dos trabalhadores em escalas de trabalho ou a adoção de novas tecnologias, a negociação coletiva é um instrumento fundamental para garantir a adaptação das empresas, sem retirada de direitos, assegurando condições dignas de trabalho, proteção à saúde, manutenção salarial e distribuição mais equilibrada do tempo de trabalho. Além disso, a negociação coletiva fortalece a representação sindical, amplia o diálogo social e contribui para reduzir

conflitos, ao mesmo tempo em que possibilita a construção de alternativas que conciliam produtividade, geração de empregos e melhora das condições de vida da classe trabalhadora.

No entanto, em sentido oposto ao fortalecimento da negociação coletiva, o texto exclui trabalhadores com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), o equivalente, em 2026, a R\$ 21.188,88, das regras relacionadas à distribuição e ao controle da jornada de trabalho, retomando um dispositivo introduzido pela reforma trabalhista. O texto aprovado na reforma trabalhista e incluído na CLT diz que:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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 o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Esse dispositivo relativiza parte da própria argumentação do relatório, que destaca que a negociação coletiva entre sindicatos e empregadores pode pactuar soluções dentro dos limites constitucionais, reduzindo conflitos, preservando empregos e evitando acordos individuais que fragilizem a proteção trabalhista e quebrem a isonomia de direitos. Exclui trabalhadores que, mesmo em número relativamente reduzido, têm direito à cobertura da negociação coletiva. Esse elemento presente no projeto acaba por definir exceções em que a negociação individual pode ser aceita e que um segmento dos assalariados poderá não ter acesso a alguns direitos.

A exclusão dos trabalhadores com ensino superior e remuneração equivalente a 2,5 vezes o teto da Previdência Social das regras de jornada e controle do tempo de trabalho representa um equívoco, pois cria uma divisão artificial dentro da própria classe trabalhadora, estabelecendo um patamar entre aqueles plenamente protegidos pelo Direito do Trabalho e aqueles que passariam a ter proteção reduzida, mesmo em condição de assalariamento e subordinação.

Um outro problema relacionado a essa regra é que o teto da Previdência é reajustado periodicamente, o que gera uma insegurança jurídica: isso importaria uma revisão anual daqueles cobertos pela norma? Reajustes salariais ou a falta deles para

aqueles que estão bem na linha de corte poderiam impor períodos dentro da regra e períodos fora da regra? Também abre espaço para alterações futuras ainda mais amplas, como eventual redução do critério hoje fixado em 2,5 vezes o teto previdenciário para patamares menores, ampliando progressivamente a exclusão de trabalhadores da proteção trabalhista.

E, ainda, pelas regras do Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF) vigentes a partir de 2026, são considerados de alta renda os indivíduos com rendimentos mensais iguais ou superiores a R\$ 50 mil, ou R\$ 600 mil anuais. Assim, embora os trabalhadores considerados aqui como hipersuficientes tenham rendimentos acima da média nacional e mais escolaridade, isso não significa, necessariamente, que eles detenham efetivo poder econômico ou capacidade equivalente de negociação diante das empresas, especialmente em relações de trabalho marcadas por forte assimetria de poder.

Por fim, importante destacar que, em regra, a pejetização não é um fenômeno de iniciativa do trabalhador que busca maior autonomia em relação a horários de trabalho e tempo de descanso, como destacado no relatório, mas sim, das empresas, que querem reduzir custos relacionados à folha de pagamento.

O problema central, portanto, não está apenas no percentual de trabalhadores potencialmente atingidos (cerca de 430 mil pessoas, dos quais 29% são mulheres, população que vivencia grande assimetria de poder em relações contratuais de emprego), mas no precedente jurídico e político que a medida inaugura: a relativização de direitos fundamentais com base em escolaridade e faixa salarial.

Assim, a proposta não deve ser analisada somente pelo número imediato de pessoas afetadas, mas pelo contexto e pelo conjunto dos efeitos que provocará, pois traz pontos que fragilizam o princípio da universalidade dos direitos laborais, cria insegurança normativa e fere a isonomia nas condições de trabalho.

No caso da força de trabalho terceirizada no setor público, como contratos de serviços, concessão, permissões, PPPs (Parcerias Público-Privadas) e outros instrumentos de colaboração com empresas privada, as regras previstas no substitutivo passarão a valer a partir da formalização do aditamento contratual ou, automaticamente, após 12 meses, mesmo que o contrato ainda não tenha sido alterado. Nesse sentido, justamente um dos segmentos mais precarizados do mercado de trabalho poderá ter de esperar mais tempo para usufruir desse direito.

O texto estabelece ainda a possibilidade de criação de leis posteriores específicas para setores com dinâmicas muito particulares e para mitigar efeitos negativos para os pequenos negócios.

Em síntese, a propositura reúne os principais elementos de regulação da jornada de trabalho historicamente defendidos pelo movimento sindical brasileiro no enfrentamento à precarização do trabalho. O texto garante a redução da jornada para 40 horas semanais, sem redução salarial, estabelece o fim da escala 6x1, com garantia de dois dias semanais de descanso e prevê que setores e empresas que necessitem de adequações possam defini-las por meio da negociação coletiva de trabalho.

A proposta representa, portanto, um avanço importante no enfrentamento à precarização das condições de trabalho no Brasil ao contribuir para a melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora e gerar efeitos positivos para o conjunto da sociedade. Entre os principais impactos esperados estão a melhor distribuição da riqueza produzida no país, o estímulo à produtividade, a ampliação do tempo disponível para qualificação profissional e a preservação da saúde dos trabalhadores. A medida também pode favorecer a melhora das condições do mercado de trabalho, além de contribuir para reduzir desigualdades entre homens e mulheres e entre negros e não negros, ao promover uma relação mais equilibrada entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Trata-se, assim, de uma medida estratégica para o desenvolvimento social e econômico do país.



Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Vice-Presidente: Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP

Secretário Nacional: Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Edenilson Rossato

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - SP

Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva: Maria Helena de Oliveira

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Adriana Marcolino – Diretora Técnica

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Adriana Marcolino

Leandro Horie

Victor Pagani (revisão)

Patrícia Pelatieri (revisão)

Ricardo Tamashiro (revisão)