

**Nota Técnica – Substitutivo às PECs nº 221/2019 e nº 8/2025, sobre a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1**

O Substitutivo apresentado em 25 de maio de 2026 pelo relator, Deputado Federal Leo Prates (Republicanos-BA), na Comissão Especial sobre o Fim da Escala 6x1 na Câmara dos Deputados, propõe alterar o art. 7º da Constituição Federal para fixar a duração normal do trabalho em até oito horas diárias e 40 horas semanais; assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos; admitir regimes compensatórios por negociação coletiva, respeitada a média de dois dias de repouso semanal remunerado; estabelecer irredutibilidade salarial; criar transição progressiva de 42 horas para 40 horas semanais; prever que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego; disciplinar contratos administrativos com mão de obra direta; e excluir determinados empregados de nível superior e alta remuneração das regras de duração do trabalho e controle de jornada, ressalvadas as hipóteses previstas no próprio texto.

Na Câmara dos Deputados, houve pedido de vista coletiva após a apresentação do parecer do relator, que conclui pela inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2; pela admissibilidade dos demais dispositivos das emendas, mas, no mérito, pela rejeição das disposições restantes; e pela aprovação da PEC nº 221/2019 e de seu apensado, a PEC nº 8/2025, nos termos do Substitutivo apresentado.

**Principais impactos para as pessoas que trabalham**

- Avanço constitucional relevante: reduz o teto semanal de 44 para 40 horas e constitucionaliza dois repouso semanais remunerados, sem redução nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie nos salários, inclusive quanto aos pisos salariais.
- A escala 6x1 deixa de ser compatível com o regime constitucional de jornada de trabalho, pois a Constituição passaria a exigir dois repouso semanais remunerados. Contudo, o texto não garante, de forma expressa, dois dias consecutivos de descanso nem estabelece a escala 5x2 como padrão.
- A transição é mais curta do que modelos anteriormente discutidos: 42 horas após 60 dias da publicação da Emenda e 40 horas 12 meses depois desse primeiro marco. Na prática, a jornada de 40 horas chegaria aproximadamente 14 meses após a publicação.
- Pode haver prejuízos a quem trabalha com a cláusula de compensação coletiva: a média mensal de dois repouso semanais pode permitir semanas com apenas um repouso, desde que compensadas dentro do mês-calendário, o que reduz a força da reivindicação de descanso regular, previsível e preferencialmente concentrado em dois dias por semana. Esse item exigirá sindicatos com maior capacidade de organização e condições estratégicas de negociação coletiva.
- O ponto mais preocupante é o art. 7º do Substitutivo, que exclui empregados privados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS das regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada. A regra cria exceção ampla e fragiliza o direito fundamental à limitação da jornada.
- O art. 8º do Substitutivo também é preocupante, pois estabelece critério diferenciado para a Administração Pública, o que pode criar obstáculos operacionais de implementação e regimes discriminatórios para os terceirizados.

## Análise jurídica do Substitutivo

### 1. Redução constitucional da jornada para 40 horas semanais

O novo inciso XIII do art. 7º da Constituição federal estabelece duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 40 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O avanço é objetivo. A limitação constitucional da jornada semanal em 40 horas garante alteração positiva para a classe trabalhadora. A redação preserva a possibilidade de compensação de horários por negociação coletiva, o que é compatível com o sistema constitucional trabalhista, desde que a compensação não seja utilizada para neutralizar o direito material à redução da jornada, aumentar a intensidade do trabalho, concentrar horas de modo exaustivo ou suprimir o gozo efetivo dos repousos semanais.

**Há ponto importante para acompanhamento sindical:** o Substitutivo mantém o limite diário de oito horas, mas o art. 6º, parágrafo único, admite, durante a transição, ampliação da duração diária normal por acordo ou convenção coletiva para viabilizar a distribuição da duração semanal de 42 horas. Essa autorização deve ser lida de modo restritivo, temporário e vinculado à preservação dos dois repousos semanais.

### 2. Dois dias de repouso semanal remunerado

O novo inciso XV do art. 7º assegura dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos.

Trata-se do núcleo mais diretamente relacionado ao fim da escala 6x1, porque a escala ordinária de seis dias de trabalho para um dia de descanso é incompatível com a garantia de dois repousos semanais.

A redação, porém, não afirma que os dois repousos devem ser consecutivos. Também não afirma que, como regra, deverão coincidir com sábado e domingo. O texto mantém apenas a preferência por um dos repousos aos domingos. Assim, embora a proposta supere juridicamente o 6x1 como padrão semanal comum, ela não consagra de forma plena a reivindicação social por escala 5x2 com descanso em bloco, nem assegura escala 4x3.

**Ponto para acompanhamento sindical:** a ausência da obrigatoriedade de repousos consecutivos é juridicamente relevante. Dois repousos distribuídos de forma espaçada podem não produzir o mesmo efeito de recuperação física, mental, convivência familiar, participação comunitária e organização da vida pessoal.

A garantia constitucional geral deveria ser de dois descansos semanais consecutivos, embora se admita adequações setoriais negociadas. Esse ponto deve ser tratado como matéria prioritária para aperfeiçoamento do texto constitucional ou infraconstitucional.

### 3. Regimes compensatórios por negociação coletiva

O § 2º proposto ao art. 7º autoriza, excepcionalmente, que convenção ou acordo coletivo estabeleçam regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados previstos em lei ou

norma regulamentadora. Exige-se, ainda, o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

De um lado, a previsão reconhece a centralidade da negociação coletiva e permite soluções setoriais para atividades contínuas, turnos, escalas especiais e regimes diferenciados. De outro, abre espaço para que o direito aos dois repousos seja convertido em média mensal, o que pode eventualmente esvaziar seu conteúdo.

**Ponto para acompanhamento sindical:** a regra pode permitir que o trabalhador tenha apenas um dia de repouso em determinadas semanas, com compensação posterior no mesmo mês. Isso não restabelece integralmente a escala 6x1 permanente, mas admite arranjos intermitentes de seis dias consecutivos de trabalho.

3

#### 4. Regimes diferenciados por lei

O § 3º proposto ao art. 7º admite que lei disponha sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado possam observar regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV do *caput*.

A redação evita autorização legislativa ilimitada, pois exige respeito aos limites de 40 horas semanais e dois repousos semanais.

**Ponto para acompanhamento sindical:** o dispositivo somente é aceitável se interpretado como autorização para organizar regimes diferenciados sem redução do patamar constitucional de proteção. Lei futura não poderá recriar, por via indireta, escala ordinária incompatível com dois repousos semanais, nem afastar a duração máxima semanal.

#### 5. Irredutibilidade salarial e proteção dos pisos

O art. 2º é positivo e deve ser preservado. Ele determina que a diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado se aplicam aos contratos em vigor sem qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. O parágrafo único estende a proteção aos pisos salariais.

A expressão “de qualquer outra espécie” é importante porque permite combater reduções indiretas. A proteção deve alcançar salário-base, pisos normativos, adicionais, gratificações habituais, comissões, prêmios, gorjetas, remuneração variável, metas de produção e critérios de cálculo que possam ser manipulados para neutralizar a redução da jornada.

**Ponto para acompanhamento sindical:** A redação pode ser aperfeiçoada. O Substitutivo não explicita mecanismos contra redução camuflada por aumento de metas, intensificação do ritmo, supressão de parcelas variáveis, rebaixamento de funções, alteração prejudicial de escalas ou substituição de empregados por formas precárias de contratação. Esses riscos deverão ser enfrentados por cláusulas coletivas e proteção contra intensificação do trabalho.

#### 6. Perda de eficácia de cláusulas coletivas incompatíveis

O art. 3º prevê que, decorridos 60 dias da publicação da Emenda Constitucional, ficarão sem efeito cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda.

A regra protege o novo piso constitucional e impede que instrumentos coletivos anteriores sejam invocados para manter jornada ou repouso inferiores ao novo patamar. Esse efeito é coerente com a hierarquia constitucional e com o princípio da norma mais favorável.

**Ponto para acompanhamento sindical:** muitos instrumentos coletivos contêm sistemas completos de escala, banco de horas, compensação, folgas, domingos, feriados e remuneração variável. A perda automática de eficácia de cláusulas incompatíveis pode gerar disputas interpretativas sobre quais partes permanecem válidas e quais deixam de produzir efeitos. É recomendável atuação sindical imediata para revisar ACTs e CCTs no prazo de 60 dias, evitando que as empresas preencham unilateralmente lacunas de escala.

## 7. Jornadas atualmente iguais ou inferiores a 40 horas

O art. 4º impede que a entrada em vigor da Emenda gere redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais, sem prejuízo da aplicação dos dois repousos semanais remunerados.

A finalidade parece ser evitar que jornadas inferiores sofram redução automática adicional por proporcionalidade. Para categorias que já conquistaram 40 horas ou menos, a prioridade passa a ser assegurar que os dois repousos semanais sejam aplicados sem perda salarial e sem tentativa de redistribuição prejudicial da jornada.

**Ponto para acompanhamento sindical:** O dispositivo não deve ser interpretado para impedir avanços por negociação coletiva. A existência de jornadas inferiores deve continuar sendo piso mais favorável da categoria, não teto de proteção.

## 8. Medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte

O art. 5º autoriza lei complementar a estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos da Emenda para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de níveis de emprego.

Comparado a modelos de desoneração ampla, o dispositivo é mais cauteloso, porque não cria benefício imediato, não define renúncia fiscal automática e condiciona eventual medida à manutenção de emprego. Essa condicionante é relevante e deve ser preservada.

**Ponto para acompanhamento sindical:** amplitude da futura lei complementar. Medidas de mitigação não podem transformar-se em autorização para postergar direitos, reduzir salários, precarizar contratos, ampliar banco de horas, enfraquecer a fiscalização ou financiar o empregador sem contrapartida social verificável. Qualquer medida futura deve ter prazo certo, transparência, controle sindical, manutenção de postos de trabalho, vedação de dispensa substitutiva e monitoramento público.

## 9. Regra de transição: 42 horas e depois 40 horas

O art. 6º estabelece transição em duas etapas: 42 horas semanais após 60 dias da publicação da Emenda e 40 horas semanais 12 meses após o decurso desse primeiro prazo.

O desenho é mais positivo do que as emendas anteriormente apresentadas, por não condicionar a redução a lei posterior, nem impor *vacatio legis* de 10 anos e apresenta uma transição mais curta se comparada às experiências do Chile e do México.

**Ponto de acompanhamento sindical:** O parágrafo único permite que, durante o período de 42 horas, convenção ou acordo coletivo ampliem a duração diária normal para viabilizar a distribuição semanal. Essa autorização pode servir para concentrar jornadas e preservar escalas desgastantes sob a justificativa de adaptação. Há dúvidas igualmente se essa redistribuição será sem o pagamento de adicional de horas extras, o que pode implicar violação a esse direito.

## 10. Exclusão de empregados de nível superior e alta remuneração - trabalhadores “hipersuficientes”

### O art. 7º é o dispositivo de maior risco.

Ele prevê que ao empregado portador de diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em acordo ou convenção coletiva, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição.

A norma cria uma categoria de empregados excluída da proteção constitucional sobre duração do trabalho. A existência de diploma e remuneração elevada não elimina subordinação, dependência econômica, assimetria contratual, metas abusivas, controle por meios digitais, disponibilidade permanente ou adoecimento ocupacional.

A matéria não deve ser regulada na Constituição e menos ainda baseada em critérios exclusivamente salariais. A regulação infraconstitucional já existente estabelece critérios de exclusão baseados na função ou atividade exercida pelo empregado.

A lógica jurídica até então prevalecente (no art. 62 da CLT) quanto à jornada estava ligada não ao padrão remuneratório, isoladamente, mas ao tipo de atribuição/função/cargo/atividade. A proposta constitucionaliza uma exclusão por padrão remuneratório e nível acadêmico, descolado da atividade ou do tipo de atividade da pessoa.

Além disso, não há elementos empíricos sobre a justificativa apresentada pelo parecer de que esse regime de exclusão diminuiria a contratação fraudulenta por meio de pessoa jurídica (pejotização). Ao contrário, há evidência de que a inclusão pela reforma trabalhista em 2017 da figura do trabalhador hipersuficiente não alterou nem diminuiu a utilização da pejotização.

A exclusão dos empregados públicos da administração direta e indireta é positiva, mas insuficiente. A proteção contra jornadas ilimitadas deve alcançar todos os empregados, inclusive os mais qualificados, pois o direito à saúde, ao descanso e à limitação do tempo de trabalho não é direito apenas dos trabalhadores de baixa renda.

No Parecer ao Substitutivo, quando afasta emenda no mérito sobre diferenciação para jornada de trabalho em atividades essenciais, o Deputado afirma:

“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.”

O Relator, assim, afasta a criação de duplo regime constante em emenda com base em violação ao princípio da isonomia, mas, ao excluir o trabalhador “hipersuficiente” das regras de duração e controle de jornada, acaba violando ele próprio, no Substitutivo, o princípio da isonomia.

**Ponto para acompanhamento sindical:** O dispositivo deve ser combatido, por estabelecer critério de exclusão do regime de jornada ou duração do trabalho baseado exclusivamente em remuneração e não na atividade ou função exercida pelo empregado, como o faz o art. 62 da CLT, o que revela seu caráter discriminatório, com violação ao princípio da isonomia.

## 11. Contratos administrativos com emprego direto de mão de obra

O modelo adotado no texto é similar ao proposto pelo Poder Executivo Federal na regulamentação da jornada de trabalho nos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra – Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024 –, em que a redução da jornada ocorrerá somente após o termo aditivo do contrato firmado entre a empresa empregadora e a Administração Pública.

O que diferencia a alteração prevista no Decreto daquela que decorreria de eventual comando normativo proposto pela PEC é que, no primeiro caso, a alteração se daria de modo unilateral, por vontade da Administração Pública, ao passo que, no segundo, decorreria de ato alheio às partes.

A doutrina e a Lei de Licitações reconhecem essa modificação como fato do príncipe e determinam o reequilíbrio contratual por meio de repactuação (art. 124 da Lei nº 14.133/2021). A alínea "d" do inciso II do referido artigo dispõe que, para "restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe ou em decorrência de fatos imprevisíveis ou previsíveis de consequências incalculáveis, que inviabilizem a execução do contrato tal como pactuado", deve ser "respeitada, em qualquer caso, a repartição objetiva de risco estabelecida no contrato".

As partes envolvidas no contrato são a contratante, ou seja, a Administração Pública, e a contratada, que deverão dividir os encargos sociais de forma igualitária. As pessoas que trabalham na consecução do contrato não devem ser consideradas para a repartição desses encargos, tampouco tratadas com redução de direitos, sob pena de violação ao princípio da isonomia. Se as empresas da iniciativa privada deverão se adequar imediatamente, por que não a Administração Pública e as empresas tomadoras de mão obra?

**Ponto para acompanhamento sindical:** O dispositivo deve ser combatido, por estabelecer critério de transição diferenciada, com riscos de discriminação entre trabalhadores que exercem a mesma função.

## 12. Entrada em vigor e coordenação dos prazos

O art. 9º estabelece entrada em vigor imediata para os dispositivos em geral e, especificamente quanto à alteração do inciso XV do art. 7º, entrada em vigor em 60 dias. Assim, a garantia constitucional de dois repousos semanais remunerados começaria após 60 dias da publicação.

A redução para 42 horas também ocorre após 60 dias, conforme o art. 6º, inciso I. A redução para 40 horas ocorre 12 meses depois desse prazo. O Substitutivo, portanto, combina vigência imediata formal, aplicação em 60 dias dos dois repousos e da etapa de 42 horas, e aplicação posterior da jornada de 40 horas.

**Ponto para acompanhamento sindical:** a transição proposta é melhor do que uma transição dependente de lei complementar, mas não é a ideal, na medida em que a redução da jornada de trabalho é demanda imediata dos trabalhadores. O prazo de 60 dias, porém, será decisivo para revisar

instrumentos coletivos, discutir escalas, impedir interpretações patronais restritivas e preparar a fiscalização do novo regime.

### Conclusão

O Substitutivo representa avanço importante para quem trabalha ao constitucionalizar a jornada de 40 horas semanais, assegurar dois repouso semanais remunerados e proibir redução salarial direta ou indireta em razão da redução da jornada. Também melhora regras de transição ao estabelecer prazos constitucionais objetivos, sem depender de lei complementar para que a redução comece a produzir efeitos.

Sob a ótica sindical, o texto é superior a propostas que apenas reduzem a jornada sem enfrentar o repouso semanal ou que condicionam a eficácia do direito a regulamentação posterior. A previsão de dois repouso semanais remunerados retira sustentação constitucional da escala 6x1 como regime comum.

O Substitutivo, todavia, não encerra integralmente o problema. A ausência de garantia expressa de dois dias consecutivos de descanso, a autorização de compensação por média mensal, a transição diferenciada para contratos administrativos e, sobretudo, a exclusão de empregados de nível superior e alta remuneração das regras de duração do trabalho e controle de jornada são pontos de atenção relevantes e que devem ser enfrentados.

Brasília, 26 de maio de 2026.

José Eymard Loguercio

Antonio Megale

Camilla Louise Galdino Cândido

Felipe Gomes da Silva Vasconcellos