

PROJETO DE LEI N.º _____, DE 2026

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943), a Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, e a Lei n.º 12.790, de 14 de março de 2013, para reduzir a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas, assegurar dois dias de repouso semanal, instituir o regime de remuneração por carga horária contratada com manutenção integral dos direitos trabalhistas, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei regulamenta os incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Emenda Constitucional nº ____, disciplinando os aspectos operacionais de sua aplicação e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado, e a Lei n.º 12.790, de 14 de março de 2013, que regulamenta o exercício da profissão de comerciário, para:

I – reduzir a jornada de trabalho semanal máxima de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas;

II – proibir a escala de trabalho 6×1 (seis dias de trabalho por um dia de descanso), ressalvadas as hipóteses específicas previstas em lei;

III – assegurar ao menos 2 (dois) dias de repouso semanal;

IV – instituir o regime de remuneração por carga horária contratada, com manutenção integral dos direitos trabalhistas assegurados pela legislação vigente e pela Constituição Federal;

CONGRESSO NACIONAL

V – vedar qualquer redução salarial decorrente da aplicação desta Lei.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – carga horária contratada: o total de horas semanais pactuadas entre empregador e empregado, observado o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais;

II – valor-hora de referência: o quociente entre a remuneração mensal do empregado e o número de horas mensais contratadas, nunca inferior ao valor-hora do salário mínimo nacional vigente;

III – salário mínimo por hora: o valor correspondente à divisão do salário mínimo mensal pelo divisor de 173,8 (cento e setenta e três e oito décimos) horas, atualizado anualmente na forma da legislação vigente.

Parágrafo único. O salário mínimo por hora de referência para o exercício de 2026 é de R\$ 9,33 (nove reais e trinta e três centavos), calculado sobre o salário mínimo nacional de R\$ 1.621,00 (mil seiscentos e vinte e um reais), conforme Decreto n.º 12.797, de 24 de dezembro de 2025.

Parágrafo Segundo. A adoção do multiplicador ($40 \times 4,345 = 173,8$) em vez da previsão do artigo 64 da CLT, se dá pela necessidade de calcular o valor real da hora trabalhada, e não o valor teórico incluindo o repouso semanal remunerado (200 horas).

CAPÍTULO II

DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 3º. O art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“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, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será

CONGRESSO NACIONAL

computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º A jornada semanal de trabalho poderá ser distribuída em até 5 (cinco) dias, observado o limite diário de 8 (oito) horas, ressalvadas as hipóteses de compensação de jornada previstas nesta Consolidação.” (NR)

Art. 4º. O art. 58-A da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, sendo-lhes garantido o valor-hora nunca inferior ao salário mínimo por hora vigente.” (NR)

CAPÍTULO III

DA PROIBIÇÃO DA ESCALA 6×1 E DO REPOUSO SEMANAL

Art. 5º. O art. 67 da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 67. É assegurado a todo empregado um descanso semanal de, no mínimo, 2 (dois) dias.

§ 1º Fica proibida a adoção de escalas de trabalho que prevejam 6 (seis) ou mais dias consecutivos de trabalho seguidos de apenas 1 (um) dia de descanso, ressalvadas as hipóteses específicas previstas em lei.

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados, com exceção quanto aos elencos teatrais, será garantida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

§ 3º Convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá estabelecer escalas diferenciadas, desde que garantidos os 2 (dois) dias de repouso semanal e respeitado o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais.” (NR)

Art. 6º. O art. 1º da Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Todo empregado tem direito a repouso semanal de, no mínimo, 2 (dois) dias, sendo um deles preferencialmente aos domingos, e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.” (NR)

Art. 7º. O art. 3º da Lei n.º 12.790, de 14 de março de 2013, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º A jornada de trabalho dos empregados no comércio não excederá 40 (quarenta) horas semanais.” (NR)

CAPÍTULO IV

DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR CARGA HORÁRIA CONTRATADA

Art. 8º. Fica instituído o regime de remuneração por carga horária contratada, aplicável a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT, nos termos deste Capítulo.

§ 1º O contrato de trabalho deverá especificar de forma clara e expressa:

I – o número de horas semanais contratadas, observado o limite máximo de 40 (quarenta) horas;

II – o valor da hora de trabalho, nunca inferior ao salário mínimo por hora vigente;

III – a distribuição da carga horária ao longo da semana, respeitados os limites diários de 8 (oito) horas e a garantia de 2 (dois) dias de descanso;

IV – a remuneração mensal total garantida, que não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional vigente para contratos de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º O regime de remuneração por carga horária contratada não se confunde com o contrato de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e no art. 452-A da CLT, distinguindo-se deste pela obrigatoriedade de:

I – carga horária semanal mínima fixa e predeterminada;

II – garantia de remuneração mensal não inferior ao salário mínimo para jornada integral;

III – continuidade da prestação de serviços, sem alternância de períodos de inatividade;

IV – manutenção integral de todos os direitos trabalhistas previstos na CLT, na Constituição Federal e em legislação complementar.

§ 3º O valor-hora de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$VH = RM \div (CHS \times 4,345)$$

Onde: VH = valor-hora; RM = remuneração mensal; CHS = carga horária semanal contratada; 4,345 = fator de conversão de semanas por mês.

§ 4º Para os contratos vigentes na data de publicação desta Lei, o valor-hora será calculado com base na remuneração mensal percebida pelo empregado, sendo vedada qualquer redução do salário.

Art. 9. O empregado contratado sob o regime de carga horária contratada fará jus a todos os direitos previstos na legislação trabalhista, incluindo, mas não se limitando a:

I – 13º salário proporcional à remuneração mensal;

II – férias anuais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional;

III – repouso semanal de 2 (dois) dias;

IV – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

V – contribuições previdenciárias na forma da legislação vigente;

VI – adicional noturno, insalubridade, periculosidade e demais adicionais legais, quando aplicável;

VII – horas extras, quando ultrapassado o limite diário de 8 (oito) horas ou o semanal de 40 (quarenta) horas;

VIII – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;

IX – seguro-desemprego, nos termos da legislação aplicável;

X – estabilidade e garantias provisórias de emprego previstas em lei.

Parágrafo único. A remuneração mensal do empregado sob o regime de carga horária contratada nunca será inferior ao salário mínimo nacional vigente, salvo nos casos de contratos de tempo parcial, nos quais se assegura a proporcionalidade com base no salário mínimo por hora.

Art. 10. O empregador poderá ajustar a carga horária semanal do empregado dentro dos limites desta Lei, desde que:

- I** – haja concordância expressa do empregado, formalizada por aditivo contratual;
- II** – não haja redução do valor-hora pactuado;
- III** – a alteração não resulte em prejuízo direto ou indireto ao empregado;

IV – seja respeitado o limite mínimo que assegure remuneração mensal equivalente ao salário mínimo vigente, exceto nos contratos de tempo parcial.

Parágrafo único. A ampliação da carga horária semanal até o limite de 40 (quarenta) horas será remunerada proporcionalmente ao valor-hora contratado, com os reflexos devidos em todas as verbas trabalhistas.

Art. 11. O registro de ponto eletrônico ou mecânico é obrigatório para empregados contratados sob o regime de carga horária contratada, respeitando as exceções estabelecidas pelo art. 62 da CLT, devendo conter, no mínimo:

- I** – o horário de entrada e saída;
- II** – os intervalos para repouso e alimentação;
- III** – o total de horas efetivamente trabalhadas por dia e por semana.

§ 1º O empregador disponibilizará ao empregado, mensalmente, extrato detalhado das horas trabalhadas, horas extras realizadas e respectivos valores pagos.

§ 2º O descumprimento do disposto neste artigo sujeitará o empregador às penalidades previstas no art. 75 da CLT, sem prejuízo de outras sanções administrativas aplicáveis.

CAPÍTULO V

DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E DA ADAPTAÇÃO DOS CONTRATOS VIGENTES

Art. 12. A redução da jornada de trabalho semanal prevista nesta Lei não autoriza, em nenhuma hipótese, a redução da remuneração mensal dos empregados.

§ 1º Os empregados que, na data de entrada em vigor desta Lei, percebam remuneração calculada com base em jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais terão seus salários mantidos integralmente, procedendo-se ao recálculo do valor-hora para refletir a nova jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

CONGRESSO NACIONAL

§ 2º O novo valor-hora resultante do recálculo referido no § 1º será considerado o piso do valor-hora do empregado para todos os efeitos legais, não podendo ser reduzido.

§ 3º Exemplo de cálculo para o salário mínimo vigente em 2026:

Parâmetro	Valor
Salário mínimo mensal (2026)	R\$ 1.621,00
Jornada anterior (44h/semana)	R\$ 8,48/hora (191,18 h trabalhadas/mês)
Nova jornada (40h/semana)	R\$ 9,33/hora (173,8 h trabalhadas/mês)
Salário mensal mantido	R\$ 1.621,00 (sem redução)
Diária de trabalho (8h)	R\$ 74,64
Hora extra (50%)	R\$ 13,99

Art. 13. As convenções e acordos coletivos de trabalho vigentes na data de publicação desta Lei deverão ser adaptados às suas disposições por ocasião da primeira revisão ou renovação, observado o prazo máximo previsto no art. 26.

Parágrafo único. Cláusulas de convenções e acordos coletivos que contrariem as disposições desta Lei serão consideradas nulas de pleno direito, aplicando-se o disposto no art. 9º da CLT.

CAPÍTULO VI

DOS INCENTIVOS ÀS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Art. 14. O Poder Executivo poderá instituir programa de incentivo à adaptação das microempresas e empresas de pequeno porte, conforme definidas na Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, às disposições desta Lei, mediante:

- I** – linhas de crédito especiais com taxas de juros diferenciadas;
- II** – redução temporária de encargos trabalhistas patronais, na forma de regulamento, condicionada a legislação específica;
- III** – assistência técnica para reorganização de escalas e processos produtivos;
- IV** – programas de qualificação e capacitação profissional.

§ 1º As microempresas e empresas de pequeno porte que comprovarem dificuldade financeira para a adaptação imediata poderão requerer ao Ministério do Trabalho e Emprego prazo adicional de até 12 (doze) meses para adequação, desde que apresentem cronograma de implementação gradual.

CONGRESSO NACIONAL

§ 2º Durante o período de adaptação referido no § 1º, o empregador deverá assegurar ao menos a redução da jornada para 42 (quarenta e duas) horas semanais e a concessão de, no mínimo, 2 (dois) dias de descanso semanal.

CAPÍTULO VII **DA FISCALIZAÇÃO E DAS PENALIDADES**

Art. 15. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Inspeção do Trabalho, fiscalizar o cumprimento das disposições desta Lei.

Art. 16. A infração às disposições desta Lei sujeitará o empregador às seguintes penalidades, sem prejuízo de outras previstas na legislação trabalhista:

I – multa administrativa de 1 (um) salário mínimo nacional por empregado prejudicado, elevada ao dobro em caso de reincidência, atualizada anualmente pelo mesmo índice de reajuste do salário mínimo;

II – obrigação de pagar ao empregado a diferença salarial correspondente, acrescida de juros e correção monetária;

III – nas hipóteses de fraude à legislação trabalhista, aplicação do disposto no art. 9º da CLT, com o reconhecimento da relação de emprego nos termos mais favoráveis ao trabalhador.

§ 1º A imposição de escala 6×1 ou de jornada superior a 40 (quarenta) horas semanais sem o pagamento das horas extras devidas configurará infração gravíssima para efeitos de classificação de penalidades administrativas.

§ 2º O empregado que sofrer redução salarial em decorrência da aplicação desta Lei terá direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT, com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas.

CAPÍTULO VIII **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 17. Os empregadores terão o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da publicação desta Lei, para adequar os contratos de trabalho vigentes às suas disposições.

§ 1º Durante o prazo de adequação, os empregadores deverão:

I – recalcular o valor-hora de todos os empregados com base na nova jornada de 40 (quarenta) horas semanais, mantido o salário mensal;

II – formalizar aditivos contratuais especificando a carga horária semanal, o valor-hora e a distribuição da jornada;

III – reorganizar as escalas de trabalho de modo a eliminar a escala 6×1 e assegurar 2 (dois) dias de descanso.

§ 2º Os contratos celebrados após a entrada em vigor desta Lei deverão observar desde logo todas as suas disposições.

Art. 18. As categorias profissionais que já possuam jornada semanal inferior a 40 (quarenta) horas, estabelecida por lei específica, convenção coletiva ou acordo coletivo, terão preservadas suas condições mais favoráveis.

Art. 19. O disposto nesta Lei aplica-se a todas as relações de emprego regidas pela CLT, inclusive:

I – empregados domésticos, observada a legislação complementar específica;

II – trabalhadores rurais;

III – empregados de microempresas e empresas de pequeno porte;

IV – aprendizes e estagiários, no que couber, respeitada a legislação específica.

Parágrafo único. As disposições desta Lei não se aplicam aos servidores públicos estatutários, regidos por legislação própria, nem aos militares das Forças Armadas.

Art. 20. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, na interpretação dada por esta Lei, assegura que a duração do trabalho normal não seja superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de acordo individual, ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 21. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias, contados de sua publicação.

Art. 22. O salário mínimo por hora de que trata esta Lei será reajustado anualmente, na mesma data e pelo mesmo índice de reajuste do salário mínimo nacional, nos termos da legislação vigente.

Art. 23. Aplicam-se subsidiariamente às relações de trabalho disciplinadas por esta Lei as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal e demais normas de proteção ao trabalho.

Art. 24. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial aquelas que autorizem jornada semanal superior a 40 (quarenta) horas para as categorias abrangidas por esta Lei.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

Sala das Sessões, _____ de _____ de 2026.

Deputado(a) / Senador(a)
Autor(a) da proposição

JUSTIFICAÇÃO

(Projeto de Lei – Regulamentação da Jornada de 40 horas e Valor-Hora)

1. Finalidade da proposição

O presente Projeto de Lei tem por finalidade regulamentar, em nível infraconstitucional, a nova disciplina da jornada de trabalho estabelecida pela Emenda Constitucional que reduziu a jornada máxima semanal de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas.

A proposição consolida, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os parâmetros operacionais necessários à implementação da nova jornada, assegurando:

- a redução efetiva da jornada semanal para 40 horas;
- a garantia de, no mínimo, 2 (dois) dias de repouso semanal;
- a obrigatoriedade de especificação do valor-hora nos contratos de trabalho;
- a vedação expressa de redução salarial decorrente da nova jornada;
- a implementação de transição gradual e responsável, com atenção especial às micro e pequenas empresas.

O projeto não promove ruptura, mas organização. Trata-se de instrumento de adequação normativa para conferir previsibilidade, segurança jurídica e equilíbrio às relações de trabalho.

2. Redução da jornada para 40 horas semanais

A redução da jornada máxima semanal para 40 horas representa atualização necessária do regime jurídico trabalhista brasileiro.

O parâmetro anterior, de 44 horas semanais, permaneceu inalterado por décadas, mesmo diante de transformações profundas na organização produtiva, na tecnologia e na dinâmica econômica.

A jornada de 40 horas:

- racionaliza a distribuição do tempo de trabalho;
- estimula ganhos de eficiência e produtividade;
- aproxima o Brasil de padrões internacionais consolidados;
- promove melhor organização do tempo social e familiar.

A medida é objetiva, moderada e estruturada. Não se trata de alteração abrupta, mas de atualização responsável de parâmetro que há muito demandava revisão.

3. Garantia de dois dias de repouso semanal

O projeto assegura, como regra geral, a fruição de ao menos 2 (dois) dias de repouso semanal.

A previsão busca aprimorar a distribuição do tempo de trabalho e descanso, reduzindo o desgaste decorrente de jornadas consecutivas prolongadas.

A garantia de dois dias de repouso:

- contribui para maior previsibilidade na organização do trabalho;
- melhora a qualidade da recuperação física e mental;
- reduz riscos associados à fadiga;
- favorece planejamento pessoal e familiar.

O texto preserva a possibilidade de disciplina específica para atividades que, por sua natureza, exijam regime diferenciado, desde que respeitados os limites constitucionais e legais.

4. Transparência remuneratória e valor-hora

Um dos pilares centrais do projeto é a obrigatoriedade de especificação do valor-hora no contrato de trabalho.

Ao tornar explícita a unidade básica de remuneração, a proposta:

- confere maior clareza à composição salarial;
- facilita o cálculo de horas extras e adicionais;
- reduz controvérsias interpretativas;
- fortalece a segurança jurídica das relações trabalhistas.

O valor-hora será calculado de forma a preservar integralmente o salário mensal pactuado, assegurando que nenhum trabalhador receba valor inferior ao parâmetro mínimo legal.

Trata-se de medida de transparência contratual, não de flexibilização precarizante.

5. Vedação de redução salarial

A redução da jornada semanal não poderá resultar em diminuição da remuneração mensal do trabalhador.

O projeto estabelece de forma inequívoca que o novo regime:

- não autoriza redução salarial;
- preserva a irredutibilidade prevista na Constituição Federal;
- determina o recálculo do valor-hora para manter o mesmo patamar remuneratório.

Essa previsão garante estabilidade de renda aos trabalhadores e previsibilidade financeira às famílias, ao mesmo tempo em que confere clareza às obrigações do empregador.

A reorganização do tempo de trabalho não é instrumento de compressão salarial, mas de racionalização da jornada.

6. Transição gradual e responsável

Reconhecendo os impactos operacionais da mudança, o projeto adota modelo de implementação escalonado e responsável.

A transição progressiva permite:

- reorganização de escalas;
- ajustes contratuais;
- planejamento financeiro;
- adaptação de fluxos produtivos.

Além disso, o texto contempla atenção específica às microempresas e empresas de pequeno porte, reconhecendo suas particularidades estruturais.

O objetivo é modernizar sem desorganizar, equilibrando proteção ao trabalhador e sustentabilidade econômica.

A previsibilidade do cronograma reduz incertezas e facilita o planejamento empresarial.

7. Segurança jurídica e equilíbrio

O projeto consolida parâmetros claros quanto à jornada, repouso, valor-hora e preservação salarial, reduzindo ambiguidades normativas e fortalecendo a estabilidade das relações de trabalho.

A clareza normativa beneficia tanto trabalhadores quanto empregadores, ao estabelecer regras objetivas, transparentes e aplicáveis.

Modernizar não significa ampliar conflitos, mas estabelecer bases mais sólidas e previsíveis para a atividade produtiva.

8. Conclusão

O presente Projeto de Lei regulamenta de forma equilibrada a jornada semanal de 40 horas, assegurando:

- redução responsável da carga horária;
- dois dias de repouso semanal;
- transparência remuneratória;
- vedação de redução salarial;
- transição gradual e estruturada.

CONGRESSO NACIONAL

Trata-se de medida que combina modernização normativa, segurança jurídica e responsabilidade econômica.

Diante do exposto, conclama-se o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, _____ de _____ de 2026.