DOSSIÊ

SUBSÍDIOS PARA NEGOCIAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO FIM DA ESCALA 6X1

Outubro, 2026

SUMÁRIO

1....FIM DA ESCALA 6X1 E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2....A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O FIM DA ESCALA 6X1: A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

3....POR QUE QUEREMOS O FIM DA ESCALA 6x1?

4....REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO - EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

5....A PEC 12/2026 E A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA

APRESENTAÇÃO

Este DOSSIÊ agrega cinco documentos e tem como objetivo colaborar com as ações sindicais de negociação coletiva sobre a jornada de trabalho.

1. Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho: o texto apresenta orientações jurídicas para a atuação sindical diante da Emenda Constitucional nº 141/2026, que estabelece a redução progressiva da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais e garante dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial. Detalha os prazos de implementação, as regras de transição, os efeitos sobre contratos vigentes e as particularidades relativas aos servidores públicos e aos trabalhadores terceirizados. Também orienta a revisão de acordos e convenções coletivas, enfatizando a importância da negociação coletiva para adequar jornadas e escalas, preservar direitos mais favoráveis e prevenir a intensificação do trabalho. **O documento funciona como instrumento prático para sindicatos acompanharem a implementação da nova legislação e assegurarem que a conquista se traduza em melhores condições de trabalho.**

2. **Síntese Especial nº 24A: A redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1: a Emenda Constitucional nº 141/2026.** A publicação analisa o processo político e legislativo que levou à aprovação da redução da jornada e do fim da escala 6x1. Examina os fundamentos da mudança, relacionando a redução da jornada à saúde, à qualidade de vida, à produtividade, à formalização do emprego e à possibilidade de uma distribuição mais equilibrada do tempo entre trabalho remunerado, vida familiar e atividades pessoais. O texto também discute os principais dispositivos da Emenda Constitucional, seus períodos de transição e os desafios de implementação, incluindo as especificidades setoriais. **A publicação oferece subsídios para o debate público e para a atuação do movimento sindical na defesa da efetividade desse direito.**

3. **Cartilha Redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1:** Através de perguntas e respostas, e**ste material aborda a organização do tempo de trabalho no Brasil, recuperando sua evolução histórica e examinando as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, a distribuição das jornadas e o uso das escalas de trabalho.** Discute como as tecnologias digitais podem ampliar a disponibilidade exigida dos trabalhadores, inclusive para além do local e do horário contratual, e apresenta os efeitos das jornadas extensas sobre a saúde física e mental, o descanso e a convivência familiar. O texto também explora os possíveis ganhos econômicos e sociais da redução da jornada sem redução salarial, como o estímulo a novas contratações, a diminuição da rotatividade e dos afastamentos e a ampliação do tempo disponível para educação, lazer e cuidados.

4. **Boas Práticas em Negociações nº 18 — Redução da jornada de trabalho sem**

redução de salário: exemplos de boas práticas em negociações coletivas. A publicação reúne 15 exemplos de cláusulas negociadas em acordos e convenções coletivas registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, em diferentes regiões do país, nos anos de 2024 e 2025. Os casos demonstram como a negociação coletiva pode viabilizar a redução da jornada — inclusive de 44 para 40 horas semanais — sem perda salarial, considerando as características de diferentes setores e atividades profissionais. **Ao apresentar experiências concretas, o material oferece referências para sindicatos construírem reivindicações, formularem cláusulas e negociarem condições mais favoráveis aos trabalhadores.**

5. **A PEC 12/2026 e a institucionalização do trabalho sob demanda. O artigo analisa criticamente a proposta do contrato por hora trabalhada, defendido pela extrema direita, contrapondo esse modelo à conquista da redução da jornada e do fim da escala 6x1**. Questiona a ideia de que a flexibilidade contratual represente necessariamente maior liberdade para os trabalhadores, destacando a assimetria de poder nas relações de emprego e a transferência dos riscos econômicos para quem depende do trabalho para sobreviver. Com base em dados sobre os vínculos intermitentes no Brasil, o texto evidencia a instabilidade das convocações, a imprevisibilidade da renda e a existência de contratos sem atividade efetiva ao longo do ano. Também discute os possíveis efeitos sobre salários, direitos trabalhistas, proteção social e financiamento de políticas públicas.

Quer se aprofundar mais nos temas sobre a jornada de trabalho? Entre no link: https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356952883

Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho

27/10/2026

1. Emenda Constitucional nº 141/2026 – Orientações aos sindicatos filiados

O Senado Federal concluiu, em 14 de outubro de 2026, a votação da PEC nº 221/2019, mantendo integralmente o texto da Câmara dos Deputados.

A PEC foi promulgada em 16 de outubro de 2026, no Congresso Nacional, convertida na Emenda Constitucional nº 141, de 2026, publicada no Diário Oficial da União, em edição extra.

A Emenda Constitucional reduz a duração máxima do trabalho de **44 para 40 horas semanais** e assegura **dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial**.

44h → 40h jornada semanal máxima	**2 repousos** semanais remunerados	**0%** de redução salarial	**16/10/2026** início de todos os prazos

Marco inicial

Todos os prazos serão contados da publicação da Emenda Constitucional, 16 de outubro de 2026.

2. O que muda

a) jornada normal de **até 8 horas diárias e 40 horas semanais**, alcançada em duas etapas:

- › 42 horas semanais dois meses após a publicação, a partir de **16/12/2026**;
- › 40 horas semanais 14 meses após a publicação, a partir de **16/12/2027**.

b) **dois repousos semanais remunerados**, um deles preferencialmente aos domingos, não necessariamente consecutivos;

c) **proibição de qualquer redução salarial** decorrente das mudanças: nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive nos pisos salariais;

d) aplicação aos **contratos de trabalho em vigor**, sem necessidade de nova contratação;

e) perda de eficácia, após dois meses da publicação, das **cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis** com a Emenda;

f) categorias com jornada igual ou inferior a 40 horas não terão redução automática, mas **têm direito aos dois repousos semanais remunerados**.

3. Vigência e transição

Quando	O que acontece
Publicação da emenda **16/10/2026**	Início da contagem de todos os prazos.
2 meses após a publicação **16/12/2026**	Jornada máxima de **42 horas semanais**; **dois repousos semanais remunerados obrigatórios**; cláusulas coletivas incompatíveis **perdem eficácia**.
14 meses após a publicação **16/12/2027**	Jornada máxima de **40 horas semanais**.
Até 1 ano após a publicação **16/10/2027**	Prazo máximo para a redução da jornada nos **contratos públicos** vigentes, condicionada a aditamento. O segundo repouso segue o prazo geral de dois meses.

4. Pontos de atenção

ESCALA 6X1

A escala 6x1, como regime permanente, é incompatível com a Emenda, mesmo por negociação coletiva.

A convenção ou o acordo coletivo pode, excepcionalmente, distribuir os repousos pela média de dois por semana no mês-calendário, com ao menos um repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho. Pode mudar a distribuição dos descansos, nunca a sua quantidade.

Importante: o regime compensatório não pode ser realizado por acordo individual.

EXCEÇÃO DO ART. 8º

Empregado portador de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS (atualmente, R$ 21.188,88). Tem direito aos dois descansos semanais remunerados. Fica excluído das regras de duração e controle da jornada. Essas regras só voltam a valer por liberalidade do empregador ou por acordo ou convenção coletiva. A exceção não alcança empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

ACOMPANHAR NO CONGRESSO

Pequenos negócios. Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte (art. 5º). O texto não limita seu conteúdo nem sua duração, o que exige acompanhamento no Congresso.

Hipóteses e condições para regimes diferenciados. Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* do art. 7º da Cf.

ACOMPANHAMENTO SINDICAL

Intensificação do trabalho. A redução das horas não pode ser compensada por metas desproporcionais, supressão de intervalos, banco de horas irregular ou horas extras habituais.

5. Servidores ocupantes de cargo público

Quanto aos servidores ocupantes de cargo público, a Emenda não traz regra específica, mas **são alcançados pela redução** porque o art. 39, § 3º, da Constituição manda aplicar aos ocupantes de cargo público os incisos XIII e XV do art. 7º, justamente os alterados.

Na prática:

a) onde a jornada legal já é de 40 horas ou menos, como na União (art. 19 da Lei nº 8.112/90), não há redução automática, mas **o segundo repouso semanal é devido**;

b) onde estatutos estaduais ou municipais estabeleçam jornada superior a 40 horas, **a adequação deve ser cobrada nos prazos da Emenda, sem redução de vencimentos** (art. 37, XV, da Constituição), ainda que o ente alegue depender de lei própria;

c) **escalas de plantão** (saúde, segurança, serviços contínuos) deverão ser revistas para assegurar dois repousos semanais;

d) não se aplicam aos estatutários: perda de eficácia de cláusulas coletivas (art. 3º) e distribuição diária da jornada por norma coletiva na transição (art. 7º), por ausência de previsão legal, até o momento, de formalização de acordos coletivos e convenções coletivas para a administração pública direta.

RECOMENDAÇÃO

Recomenda-se que as entidades de servidores **mapeiem as jornadas e escalas previstas em cada estatuto** e **cobrem dos entes públicos o cronograma de adequação** pela via da negociação coletiva.

6. Atuação sindical em negociação coletiva

6.1. Revisão de acordos e convenções coletivas vigentes com cláusulas de jornada incompatíveis com a Emenda.

Prazo de adequação: **até 16/12/2026** (art. 3º da EC nº 141/2026).

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Prazo para revisão das cláusulas vigentes e incompatíveis	▸ Decorridos **2 meses da publicação (16/12/2026)**, ficam **sem efeito** as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado **incompatíveis** com a Emenda. ▸ Perdem eficácia **apenas as cláusulas incompatíveis**; as demais e as **mais favoráveis** permanecem. Não há necessidade de revisão do instrumento como um todo. ▸ Método: (1) inventariar cláusulas de jornada, escala, compensação e banco de horas; (2) classificá-las em compatíveis, incompatíveis e mais favoráveis; (3) celebrar **termo aditivo** antes do prazo. ▸ O prazo **não pode ser dilatado** por negociação, apenas antecipado.	**Art. 3º da EC** Art. 10, I e II, da EC (vigência) Art. 6º, I, da EC

6.2. Acordo ou convenção coletiva sobre regime compensatório do RSR

Prazo de adequação: **até 16/12/2026** (art. 3º da EC nº 141/2026).

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Regime compensatório do RSR: média de 2 dias no mês-calendário, com ao menos 1 dia na semana	▸ Medida **excepcional** e **exclusiva da negociação coletiva**: o regime compensatório não pode ser instituído por acordo individual. ▸ Deve assegurar, **na média, 2 dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário** e o gozo de **pelo menos 1 dia dentro do período máximo de 1 semana de trabalho**. ▸ Muda a **distribuição** dos repousos, **nunca a quantidade**. Definir em cláusula o "período máximo de uma semana de trabalho" (ex.: no máximo 6 dias consecutivos) e prever folgas preferencialmente consecutivas e ao menos um domingo no mês. ▸ A garantia alcança também o empregado do art. 8º (diploma de nível superior e remuneração ≥ 2,5 tetos do RGPS).	**Art. 7º, § 2º, da CF** (incluído pelo art. 1º da EC) Art. 7º, XV, da CF Art. 8º, *caput*, da EC

6.3. Acordo ou convenção coletiva sobre compensação das 2 horas excedentes distribuídas em 5 dias e para o período de transição de 16/12/2026 a 16/12/2027.

Prazo de adequação: **até 16/12/2026** (art. 3º da EC nº 141/2026).

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Compensação das 2 horas excedentes distribuídas em 5 dias – fase transitória de 42 horas	▸ Na transição (**16/12/2026 a 16/12/2027**), o limite semanal é de **42 horas**, mas o limite diário segue de **8 horas** e são devidos **2 repousos**. Distribuir 42h em 5 dias exige jornada diária superior a 8h (ex.: **8h24min**). ▸ Essa ampliação da jornada diária **deverá ser feita por acordo ou convenção coletiva** e respeitar os 2 dias de repouso.	**Art. 7º da EC** Art. 6º, I e II, da EC Art. 7º, XIII e XV, da CF (redação do art. 1º da EC)

6.4. Acordo ou convenção coletiva sobre regimes diferenciados

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Regimes diferenciados: 12x36, jornadas especiais, atividades insalubres ou perigosas e outros casos de adequação setorial	▸ **Jornada 12x36**: a escala resulta em média de cerca de **42 horas semanais**. Compatível, em principio, com a etapa de 42h, **exige adequação para a etapa de 40h** (16/12/2027) – ex.: redução da jornada do plantão ou folgas adicionais –, sem redução salarial (a conferir caso a caso). ▸ **Jornadas especiais fixadas em lei** (bancários, telemarketing, profissionais de saúde, jornalistas, engenheiros, dentre outras): as iguais ou inferiores a 40h **não sofrem redução proporcional**, mas passam a ter direito aos **2 repousos**; as superiores e incompatíveis **não são recepcionadas**. ▸ **Turnos ininterruptos de revezamento**: mantido o limite próprio de 6 horas, salvo negociação coletiva. ▸ **Atividades insalubres ou perigosas**: qualquer compensação ou ampliação da jornada diária deve observar as normas de saúde e segurança e as NRs aplicáveis; a negociação não pode agravar exposição ao risco. ▸ **Embarcados, obras remotas, calamidades e serviços contínuos**: adequação setorial negociada, justificada e com regra mais benéfica que compense eventual impossibilidade de aplicação, garantido **1 (um) repouso dentro de cada semana de trabalho**. ▸ Eventual lei sobre regimes diferenciados **não pode romper** os limites dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º.	**Art. 7º, § 2º, da CF** (regimes diferenciados por lei ou NR) **Art. 7º, § 3º, da CF** Art. 7º, XIII, XIV e XV, da CF Art. 4º da EC Art. 6º, II, da EC

SÍNTESE

Em todos os casos, **a negociação coletiva é o instrumento obrigatório de adequação**: compensação de horas na transição, distribuição do repouso semanal e regimes diferenciados não podem ser ajustados por acordo individual nem servir para reduzir salário ou o número de repousos.

Quando procurar as empresas

O sindicato não deve esperar a data-base. O calendário recomendado é:

Momento	Ação sindical
Imediatamente	Mapear empresas e categorias com jornada acima de 40 horas ou escala de seis dias, as cláusulas vigentes sobre jornada, escala, compensação e banco de horas, os empregados portadores de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS (atualmente, R$ 21.188,88) e os contratos públicos com mão de obra terceirizada;
Imediatamente	Oficiar as empresas e/ou o sindicato patronal, solicitando a abertura de negociação de termo aditivo. Avaliar a conveniência de mesas setoriais nacionais e negociações por ramos ou segmentos que serão mais beneficiados pelas alterações;
Antes de completar dois meses da publicação até 16/12/2026	Concluir o aditivo, quando necessário, já que nessa data as cláusulas incompatíveis perdem eficácia;
Antes do 14º mês até 16/12/2027	Nova rodada de negociação para a etapa de 40 horas, se o aditivo não tiver regulado as duas etapas.

ATENÇÃO

Não há necessidade de revisão do instrumento coletivo como um todo, apenas a parte que trata sobre jornada e esteja em conflito com a Emenda Constitucional.

Em que termos negociar

A negociação deve partir de alguns pontos – **limites inegociáveis estabelecidos na Emenda Constitucional** – e de outros a conquistar, lembrando que cada categoria possui suas especificidades:

a) **salário sem redução**: nenhuma redução de salário, piso, adicionais, gratificações, comissões ou remuneração variável, com critério expresso para quem recebe por hora ou por produção;

b) **escalas transparentes**: divulgação antecipada, limite de dias consecutivos de trabalho, definição em cláusula do "período máximo de uma semana de trabalho" (por exemplo, no máximo seis dias consecutivos) e folgas preferencialmente consecutivas;

c) **transição para 42 horas semanais**: distribuição diária respeitando intervalos, descanso entre jornadas, limite de horas extras e normas de saúde e segurança;

d) **regime compensatório** que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho;

e) **preservação das cláusulas mais favoráveis** (jornada menor, mais descansos, folgas consecutivas), que não podem ser reduzidas a pretexto de adequação;

f) **trabalhador portador de diploma de nível superior e com remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS**: restabelecimento dos limites, do controle de jornada;

g) **controle**: registro detalhado da jornada, comissão de acompanhamento e canal de denúncia;

h) **divisor**: para a jornada semanal de 42 horas, o divisor é de 210; para a jornada semanal de 40 horas, o divisor é de 200, preservando a correspondência atual do divisor 220 para a jornada de 44 horas semanais.

7. Perguntas e respostas

a) Convenções e acordos coletivos podem dilatar o prazo de adequação da escala e jornada, se fundamentado?

Não podem. Negociação coletiva não pode alterar a vigência de norma constitucional.

b) Convenções e acordos coletivos podem fazer ajuste nos prazos, por exemplo, implementar em 6 meses a redução para 40 horas e os dois dias da escala, tudo de uma única vez?

É possível apenas ajuste para **antecipar** os prazos. Para dilação deles, não é possível e os 2 (dois) RSR deverão estar assegurados a partir de 16/12/2026.

c) Como ficam todos aqueles que têm jornada fixada em lei?

Jornadas incompatíveis com a EC **não são recepcionadas**. Para as jornadas inferiores, não há alteração.

d) Situações de jornada atípica: embarcados em plataforma, navios, trabalhadores em obras de infraestrutura na selva, trabalhadores em calamidades, como regular?

Com a Emenda Constitucional, há **garantia expressa do gozo de pelo menos um dos dias do repouso semanal remunerado dentro do período máximo de uma semana de trabalho**. A adequação setorial deverá ser justificada e compatível com regra mais benéfica que possa compensar a eventual impossibilidade de sua aplicação.

Brasília, 26 de outubro de 2026.

José Eymard Loguercio

Antonio Fernando Megale Lopes

Felipe Gomes da Silva Vasconcellos

Renata Silveira Veiga Cabral

ANEXO I

Texto integral da Emenda Constitucional nº 141/2026

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141, DE 16 DE OUTUBRO DE 2026

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial.

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

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:

"Art. 7º .....

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

.....

XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

.....

§ 1º .....

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 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 1 (uma) semana de trabalho.

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

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional 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. 3º Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

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

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

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, 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.

Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, 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 do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

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

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

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

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

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

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do **caput** do art. 7º da Constituição Federal;

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

Brasília, 16 de outubro de 2026.

Mesa da Câmara dos Deputados

Deputado Hugo Motta
Presidente

Deputado Altineu Côrtes
1º Vice-Presidente

Deputado Elmar Nascimento
2º Vice-Presidente

Deputado Carlos Veras
1º Secretário

Deputado Lula da Fonte
2º Secretário

Deputada Delegada Katarina
3ª Secretária

Deputado Sergio Souza
4º Secretário

Mesa do Senado Federal

Senador Davi Alcolumbre
Presidente

Senador Eduardo Gomes
1º Vice-Presidente

Senador Humberto Costa
2º Vice-Presidente

Senadora Daniella Ribeiro
1ª Secretária

Senador Confúcio Moura
2º Secretário

Senadora Ana Paula Lobato
3ª Secretária

Senador Laércio Oliveira
4º Secretário

Este texto não substitui o publicado no DOU 16.10.2026 – Edição extra. Fonte: planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm

ANEXO II

Quadro Comentado – Emenda Constitucional nº 141/2026 artigo por artigo

Transcrição do dispositivo (trechos longos resumidos com [...]; íntegra no Anexo I) e comentário com viés protetivo do trabalho, para orientação das entidades sindicais.

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 1º – art. 7º, XIII (CF) *"XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"*	▸ Novo teto constitucional: **8 horas diárias e 40 semanais**. É um **piso de proteção**: jornadas menores, legais ou negociadas, permanecem. ▸ A compensação e a redução seguem dependendo de **acordo ou convenção coletiva.** ▸ O limite semanal é atingido em duas etapas (art. 6º): 42h em 16/12/2026 e 40h em 16/12/2027.
Art. 1º – art. 7º, XV (CF) *"XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;"*	▸ **Fim da escala 6x1 como regime habitual.** Dois dias de repouso remunerado por semana, um deles preferencialmente aos domingos. ▸ O texto não exige que os dias sejam consecutivos – **folgas consecutivas são pauta a conquistar** em negociação. ▸ Vigência própria: **16/12/2026** (art. 10, I). Vale também para quem já tem jornada igual ou inferior a 40h (art. 4º).
Art. 1º – art. 7º, § 1º (CF) *"§ 1º ..." (antigo parágrafo único, renumerado)*	▸ Apenas renumeração. O antigo parágrafo único trata dos **trabalhadores domésticos** e já lhes assegura os incisos XIII e XV – portanto, **a redução e o segundo repouso alcançam o emprego doméstico**.

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 1º – art. 7º, § 2º (CF) *"§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados [...], 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 1 (uma) semana de trabalho."*	▸ **Exceção, e só por negociação coletiva** – nunca por acordo individual. Muda a distribuição dos repousos, **jamais a quantidade**: média de 2 por semana no mês-calendário. ▸ Garantia mínima inafastável: **1 repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho**. Definir em cláusula o que é esse período (ex.: no máximo 6 dias consecutivos). ▸ Alcança também regimes diferenciados (embarcados, turnos, escalas legais), o que reforça o papel do sindicato nesses setores. ▸ Oportunidade para que na negociação coletiva se construam escalas de trabalho nas atividades ininterruptas.
Art. 1º – art. 7º, § 3º (CF) *"§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo." (NR)*	▸ A lei poderá organizar regimes diferenciados, **mas não ultrapassar os limites** dos incisos XIII (8h/40h), XIV (turnos de revezamento) e XV (2 repousos). ▸ **Acompanhar no Congresso** projetos que, a pretexto de regulamentar, busquem reintroduzir jornadas extensas ou escalas 6x1 disfarçadas.
Art. 2º *"A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado [...] aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie." Parágrafo único: aplica-se inclusive aos pisos salariais.*	▸ **Irredutibilidade total**: nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive pisos. Alcança contratos em vigor, sem necessidade de aditivo contratual individual. ▸ Para **horistas e comissionistas**, a remuneração mensal deve ser preservada, o que implica **ajuste do valor-hora** (a conferir: divisor mensal passaria de 220 para 210 na etapa de 42h e para 200 na de 40h). ▸ Atentar para corte de adicionais, gratificações, prêmios, horas extras habituais incorporadas ou alteração de metas.
Art. 3º *"Decorridos 2 (dois) meses da publicação [...], ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos [...] sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional."*	▸ Em **16/12/2026**, caem apenas as cláusulas **incompatíveis** – as mais favoráveis permanecem integralmente. ▸ Não é preciso renegociar todo o instrumento: basta **termo aditivo** sobre jornada e escala. Concluí-lo antes do prazo evita vazio normativo e disputas.

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 4º *"A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º [...]."*	▸ Quem já trabalha 40h ou menos **não tem redução automática**, mas **tem direito ao segundo repouso**. ▸ A regra **não autoriza aumentar** jornadas inferiores a 40h – condições mais favoráveis integram o contrato e a norma coletiva.
Art. 5º *"Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos [...] para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte."*	▸ Depende de **lei complementar**; até lá, as regras gerais valem integralmente para MEI, ME e EPP. ▸ As medidas devem ser **transitórias** e **condicionadas à manutenção do emprego**. ▸ O texto não fixa conteúdo nem duração: **acompanhamento parlamentar.**
Art. 6º *"A redução [...] para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva [...]: I - 2 (dois) meses após a publicação [...], não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais; II - 1 (um) ano após o decurso do prazo [...] do inciso I [...], não excederá a 40 (quarenta) horas semanais."*	▸ Cronograma: **42h a partir de 16/12/2026** e **40h a partir de 16/12/2027**. ▸ Os prazos são **máximos**: a negociação coletiva pode **antecipar**, nunca adiar (ver *Perguntas e respostas*).
Art. 7º *"No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal [...] estabelecida no inciso I [...], respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º [...]."*	▸ Regra só para a **etapa de transição (42h)** e **mediante negociação coletiva**: se permite ultrapassar 8h diárias, com segurança jurídica, para distribuir as 42h em cinco dias (ex.: 8h24min/dia), mantidos os dois repousos.

Brasília
(61) 3366-8100
brasilia@lbs.adv.br

Campinas
(19) 3399-7700
campinas@lbs.adb.br

São Paulo
(11) 3583-8030
sp@lbs.adv.br

LADO

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 8º, caput *"Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva [...], respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º [...]."*	▸ Exceção de **interpretação restritiva**; requisitos **cumulativos** (diploma + remuneração ≥ 2,5 tetos do RGPS, hoje R$ 21.188,88). ▸ Mesmo excluído do controle de jornada, o empregado **mantém os dois repousos semanais**. ▸ Pode-se **restabelecer por norma coletiva** os limites e o controle de jornada para esse grupo.
Art. 8º, §§ 1º e 2º *"§ 1º O disposto no caput [...] não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta [...]. § 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput [...]."*	▸ **Empregados públicos** (inclusive de estatais) **não podem ser excluídos** do controle de jornada. ▸ A competência da **Justiça do Trabalho** fica expressa para litígios sobre a exceção – reforça o enquadramento trabalhista dessas demandas.
Art. 9º, caput e § 1º *"Nos contratos celebrados pela administração pública [...], vigentes na data de publicação [...] 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 [...], a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano [...]." § 1º: abrange licitações, concessões, permissões, PPPs e outros instrumentos.*	▸ Trata dos **terceirizados** que prestam serviço ao poder público (não dos servidores). ▸ Só a **redução de horas** depende de aditamento; o **segundo repouso** segue o prazo geral (16/12/2026). ▸ Cobrar dos órgãos públicos e das empresas o **cronograma de aditamentos**; o prazo máximo é **16/10/2027**. ▸ Na Administração Pública Federal, a adequação já é prevista no Decreto nº 12.174/2024.
Art. 9º, §§ 2º e 3º *"§ 2º Os empregados alocados [...] passam a ser abrangidos [...] na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput [...], assegurada a irredutibilidade salarial. § 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses [...] deverão observar as disposições [...] a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional."*	▸ **Garantia de efetividade**: vencido o prazo de um ano, a redução se aplica **mesmo sem aditamento**, com irredutibilidade salarial. ▸ Contratos aditados nos primeiros dois meses seguem o calendário geral (42h em dez/2026; 40h em dez/2027).

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 10 *"Esta Emenda Constitucional entra em vigor: I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração [...] no inciso XV [...]; II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos."*	▸ **Segundo repouso: 16/12/2026.** Demais dispositivos: **16/10/2026** (data da publicação). ▸ Com isso, a irredutibilidade salarial (art. 2º) e a proteção dos empregados públicos (art. 8º, § 1º) já estão em vigor.

SÍNTESE ESPECIAL
SUBSÍDIOS PARA DEBATE

Número 24 A – 22/10/2026 (atualização da nota n° 24 de 28/05/2026)

A redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6X1: a Emenda Constitucional nº 141/2026

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. Em 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.

A proposta foi aprovada pelo Plenário da Câmara dos Deputados em maio de 2026 e, posteriormente, pelo Senado Federal em 14 de outubro de 2026, em dois turnos, por 75 votos a um. O parecer no Senado foi apresentado pelo senador Omar Aziz, que defendeu a aprovação integral do texto vindo da Câmara dos Deputados sem alterações. Em 16 de outubro de 2026, foi promulgada como Emenda Constitucional nº 141/2026.

Apresentado por Prates pela primeira vez em 25 de maio de 2026, o relatório[1] destacou 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 destacou que, no Brasil, os primeiros marcos regulatórios surgiram ainda no fim do século XIX, como o Decreto nº 1.313 de 1891, 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 ressaltou 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

[1] Relatório completo disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3136355&filename=PRL%201%20PEC22119%20=%3E%20PEC%20221/2019.

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 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.

Fundamentos que sustentaram a aprovação da redução da jornada

O texto substitutivo da PEC, apresentado pelo deputado Leo Prates e aprovado pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados, estabeleceu as bases da proposta, posteriormente incorporadas e aperfeiçoadas pela Emenda Aglutinativa Substitutiva Global nº 1, de autoria dos deputados Paulo Pimenta e Isnaldo Bulhões Jr., aprovada pelo Plenário da Câmara em 27 de maio de 2026. A Emenda Aglutinativa promoveu ajustes na organização dos dispositivos e no detalhamento das regras de

transição, dos regimes diferenciados de trabalho e da adaptação dos contratos com a administração pública. No Senado Federal, o parecer do senador Omar Aziz recomendou a aprovação integral do texto encaminhado pela Câmara, com a rejeição das emendas apresentadas.

Os argumentos que fundamentaram esse processo legislativo podem ser sintetizados em sete pontos:

1. Jornada de 40 horas, com dois dias de descanso semanais 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 dois dias de descanso semanal 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, 14 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 as regras de duração e controle 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 pejotização, pois tornaria o vínculo celetista mais atrativo. No entanto, preserva as garantias de repouso semanal remunerado de dois dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.

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 pejotização, 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 Emenda Aglutinativa Substitutiva Global nº 1 à PEC 221/2019

O texto da Emenda Aglutinativa Substitutiva Global aprovado, foi organizado em dez artigos, sintetizados a seguir.

Artigo	Conteúdo
Art. 1º - Alterações no art. 7º da Constituição Federal	• Reduz o limite da jornada normal de 44 para 40 horas semanais, mantendo o texto original da CF de 1988 que prevê o limite de 8 horas diárias e a possibilidade de compensação por acordo ou convenção coletiva de trabalho. • Garante dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos. • Permite, excepcionalmente, que acordos ou convenções coletivas estabeleçam regimes compensatórios, assegurando, na média mensal, dois dias de descanso por semana e pelo menos um dia de repouso em cada período máximo de sete dias. • Permite que lei estabeleça hipóteses e condições para regimes diferenciados de jornada e descanso, respeitados os limites constitucionais.
Art. 2º - Redução da jornada	• A diminuição da jornada e o aumento do descanso semanal valem para todos os contratos em vigor e devem ocorrer sem

sem redução salarial	qualquer redução salarial, inclusive nos pisos salariais.
Art. 3º - Revogação de cláusulas de acordos e convenções de trabalho incompatíveis	• Estabelece que, decorridos dois meses da publicação da emenda, perderão efeito as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com as novas regras de jornada e repouso semanal.
Art. 4º - Proteção a jornadas já reduzidas	• 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 MEISs e a micro e pequenas empresas	• 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	A redução será feita de forma gradual: • 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.
Art. 7º – Negociação coletiva durante a transição	• Permite que, durante o período de transição de 42 para 40 horas semanais, acordos e convenções coletivas ampliem a duração diária do trabalho para viabilizar a distribuição da jornada semanal, respeitadas as regras constitucionais de descanso.
Art. 8º - Regras para empregados hipersuficientes	• 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, a não ser por liberalidade da empresa ou por ACT/CCT. • Esses trabalhadores seguem com direito à regra De 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. 9º - Contratos com a administração pública	• 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 abrange contratos decorrentes de licitações, concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração. • A aplicação das novas regras ocorrerá com o aditamento ou ao término do prazo máximo estabelecido, assegurada a irredutibilidade salarial. • Estabelece disposições específicas para contratos aditados nos dois primeiros meses.

Art. 10º - Entrada em vigor da emenda	A emenda à CF entra em vigor em momentos diferentes: • a regra dos dois dias de descanso semanal entra em vigor dois meses 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 a aprovação da redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1

A aprovação da PEC 221/2019 pelo Congresso Nacional representa uma conquista histórica da classe trabalhadora brasileira, resultado de décadas de reivindicações do movimento sindical e, mais recentemente, da intensa mobilização social pelo fim da escala 6x1. O texto aprovado estabelece a redução progressiva da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, em aproximadamente 14 meses, e assegura dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução dos salários ou dos pisos salariais. O período de transição permite a reorganização das atividades econômicas, das empresas e dos contratos de trabalho, em prazo relativamente curto.

O PL (Projeto de Lei) nº 1.838/2026, 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).

A nova regra admite, excepcionalmente, a negociação coletiva de regimes compensatórios de descanso, desde que seja assegurada, na média mensal, a equivalência a dois dias de repouso por semana e, no mínimo, um dia de descanso a cada período máximo de sete dias. Nesse aspecto, o projeto do Executivo apresentava uma proteção mais ampla quanto à continuidade dos períodos de descanso. O texto aprovado, embora assegure o segundo dia de repouso, atribui maior responsabilidade às entidades sindicais na negociação das escalas de trabalho, especialmente nos setores com funcionamento contínuo.

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, na definição de determinadas condições de jornada e descanso. Como sabemos, 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.

Entretanto, o texto aprovado mantém uma disposição que contraria, em parte, o próprio princípio de fortalecimento da negociação coletiva. 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. Essa diferenciação retoma a lógica introduzida pela reforma trabalhista de 2017, que ampliou as possibilidades de negociação individual para empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto previdenciário. O parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece 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 imporia 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 pejotização 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, , mas no precedente jurídico e político que a medida inaugura: a relativização de direitos fundamentais com base em escolaridade e faixa salarial. Segundo dados da PNAD-IBGE, em dezembro de 2025, o número de vínculos celetistas com rendimento acima de R$ 21.188,88 atingiu 550 mil, o equivalente a cerca de 1,2% de total da categoria. Desse grupo, 71% são homens e 29% são mulheres.

Outra questão que merece atenção diz respeito aos trabalhadores terceirizados vinculados a contratos com a administração pública. O artigo 9º estabelece que, nos contratos vigentes que envolvam emprego direto de mão de obra, a aplicação da redução da jornada dependerá de aditamento contratual destinado à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até um ano. A nova jornada deverá ser aplicada a partir do aditamento ou, independentemente dele, ao término do prazo estabelecido, com preservação salarial. Dessa forma, um segmento já marcado por condições frequentemente mais precárias de trabalho poderá ter de aguardar mais tempo para usufruir integralmente da redução da jornada.

O texto também prevê a possibilidade de regulamentação de regimes diferenciados para atividades com características específicas, respeitados os limites constitucionais, e de adoção de medidas transitórias de mitigação dos impactos sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

A medida pode contribuir, ainda, para enfrentar desigualdades estruturais do mercado de trabalho brasileiro, especialmente entre homens e mulheres e entre trabalhadores negros e não negros, ao favorecer uma distribuição mais equilibrada do tempo dedicado ao trabalho remunerado e às demais dimensões da vida.

Apesar dessas ressalvas, a aprovação da redução da jornada e do fim da escala 6x1 representa um avanço expressivo na regulação do tempo de trabalho no Brasil. A garantia de 40 horas semanais, sem redução salarial, e de dois dias de repouso remunerado incorpora reivindicações históricas do movimento sindical e cria condições para enfrentar uma das dimensões mais persistentes da precarização das relações de trabalho.

A efetividade dessa conquista dependerá, contudo, da implementação das novas regras, da fiscalização de seu cumprimento e da capacidade de organização e negociação das entidades sindicais. Será fundamental impedir que a redução da jornada seja acompanhada de intensificação do trabalho, ampliação excessiva das horas extras ou adoção de mecanismos de flexibilização que comprometam os direitos assegurados.

A redução do tempo de trabalho também deve ser compreendida como parte de uma estratégia mais ampla de desenvolvimento econômico e social, que permita distribuir de forma mais equilibrada os ganhos de produtividade e a riqueza produzida no país. Entre seus efeitos esperados estão a melhoria da saúde física e mental, a ampliação do tempo disponível para convivência familiar, educação, qualificação profissional, lazer e cuidados, além de possíveis impactos positivos sobre o emprego e a produtividade.

Nesse sentido, a aprovação da redução da jornada representa não apenas uma mudança na legislação trabalhista, mas uma conquista social que recoloca no centro do debate a distribuição do tempo de trabalho, os ganhos de produtividade e o direito da classe trabalhadora a melhores condições de vida. Sua consolidação dependerá da continuidade da atuação sindical, da negociação coletiva e das políticas públicas necessárias para que os benefícios dessa transformação alcancem o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras.

DIEESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

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 Comerciários 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 Eletricitários 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
Patrícia Pelatieri
Victor Pagani (revisão)
Ricardo Tamashiro (revisão)

POR QUE QUEREMOS O FIM DA ESCALA 6X1?



POR QUE QUEREMOS O FIM DA ESCALA 6X1?

Realização

Sindicato dos Bancários CUT

Assessoria técnica

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

CSB CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS

CTB Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT BRASIL CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FORÇA SINDICAL

UGT UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

NCST NOVA CENTRAL

INTERSINDICAL Central da Classe Trabalhadora

PÚBLICA CENTRAL DO SERVIDOR

APRESENTAÇÃO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho vai além do número de horas trabalhadas. Trata-se do tempo de vida da classe trabalhadora. Em uma sociedade em que o trabalho ocupa papel central na organização da vida social, milhões de trabalhadores e trabalhadoras seguem submetidos a jornadas extensas e escalas degradantes, com pouco tempo para o descanso, o convívio familiar, o lazer, o estudo e o cuidado com a própria saúde.

Esta cartilha busca contribuir com o debate junto à sociedade, apresentando reflexões sobre jornada e escala de trabalho, os impactos do excesso de trabalho sobre a saúde e a qualidade de vida, além da importância da redução da jornada sem redução salarial. Discutir o tempo de trabalho é discutir dignidade, bem-estar e o direito de trabalhadores e trabalhadoras viverem para além do trabalho.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 1.838/2026, encaminhado pelo governo federal ao Congresso Nacional, representa uma oportunidade concreta de avançar nessa luta histórica e construir um país que valorize não apenas o trabalho, mas também a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

O QUE É JORNADA DE TRABALHO?



A jornada de trabalho é a duração do tempo em que o trabalhador permanece trabalhando ou à disposição do empregador durante determinado período, que pode ser um dia, uma semana, um mês ou um ano.

O tempo de trabalho possui três dimensões principais: extensão, distribuição e intensidade.

Extensão: refere-se à quantidade de horas trabalhadas. Esta é a dimensão mais tradicionalmente discutida nas lutas por melhores condições de trabalho, com o objetivo de reduzir o número de horas que os trabalhadores precisam se dedicar ao trabalho. No Brasil, a jornada máxima é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ainda que muitos trabalhadores cumpram jornadas mais longas devido à realização de horas extras.

Intensidade: diz respeito ao ritmo e à carga de trabalho dentro da jornada, ou seja, ao nível de esforço físico ou mental exigido durante o período de trabalho. As mudanças técnico-organizacionais e de gestão intensificam este ritmo de trabalho.

Distribuição: a maneira como as horas de trabalho é organizada ao longo do dia, da semana, do mês e do ano. Isso inclui aspectos como o trabalho em turnos, o trabalho aos domingos e feriados, o banco de horas, e outras formas de flexibilização da jornada. A escala 6x1 é um exemplo de uma forma de distribuição do tempo de trabalho.

É crucial analisar estas três dimensões de forma conjunta, pois uma alteração em uma delas pode ter impacto nas outras. Por exemplo, a flexibilização da jornada frequentemente leva a um aumento na intensidade do trabalho. A luta histórica pela redução da jornada, neste sentido, se manifesta tanto na busca pela diminuição da

extensão da jornada quanto por melhores condições de distribuição e menor intensidade. Atualmente, ela passa pela redução da jornada de trabalho sem aumento da intensidade.

Na Constituição de 1988, a jornada de trabalho foi alterada de 48 para 44 horas semanais, mantendo as 8 diárias, com repouso semanal de preferência aos domingos. Em 2026, completam-se 38 anos da última redução.

O QUE É ESCALA DE TRABALHO?



A escala de trabalho é a forma como as horas de trabalho são distribuídas ao longo dos dias da semana, definindo os períodos de trabalho e de descanso. Existem diversas escalas de trabalho e formas de distribuição da jornada no Brasil. As escalas mais comuns são:

Escala 6x1: o trabalhador cumpre seis dias de trabalho seguidos por um dia de folga, que pode ser alocado em qualquer dia da semana. É comum em setores como comércio, varejo, restaurantes e indústrias.

Escala 5x2: estabelece cinco dias consecutivos de trabalho seguidos por dois dias de descanso, geralmente no sábado e domingo. É amplamente utilizada em setores administrativos, indústrias e serviços com horários comerciais regulares.

Escala 5x1: nessa modalidade, o trabalhador cumpre cinco dias de trabalho e tem um dia de folga, geralmente em setores com alta demanda operacional, como supermercados e indústrias. A carga horária diária pode ser reduzida para equilibrar a semana de trabalho dentro do limite legal.

Escala 4x2: O trabalhador trabalha quatro dias seguidos e descansa dois. É usada em turnos ininterruptos de produção e setores como transporte e logística.

A escala 4x3: consiste em trabalhar quatro dias por semana e descansar três dias.

Escala 12x36: prevê 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso. É adotada principalmente em serviços que funcionam ininterruptamente, como hospitais, segurança privada e portarias de condomínios, mas também pode ser encontrada em turismo, hospitalidade, construção civil,

comércio varejista e atacadista, e na indústria, especialmente a de alimentação.

Escala 24x48: Menos comum, estabelece turnos de 24 horas de trabalho seguidas por 48 horas de descanso. É aplicada principalmente em atividades de plantão e serviços de emergência, como bombeiros civis e alguns segmentos da segurança patrimonial.

Escala (turnos) de Revezamento: empresas que operam 24 horas por dia, como siderúrgicas, frigoríficos e hospitais, adotam escalas de revezamento para garantir a continuidade das atividades. Esse modelo divide os trabalhadores em turnos, podendo ser rotativos ou fixos, conforme acordo coletivo. Existem diversas modalidades de escalas de revezamento, com jornadas maiores ou menores, dependendo do número de turmas e de horários de trabalho.

COMO SE DEU A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AO LONGO DO TEMPO?



A redução da jornada sempre foi uma das principais bandeiras da classe trabalhadora. No final do século XIX e início do século XX, com a expansão da industrialização e o fortalecimento do movimento operário, trabalhadores passaram a reivindicar melhores condições de trabalho. Naquele período, era comum que as jornadas ultrapassassem 12 ou até 14 horas por dia, marcando uma fase de forte exploração da força de trabalho.

Diversas mobilizações internacionais tiveram papel central nessa luta. A greve de Chicago, em 1886, tornou-se um marco histórico e deu origem ao 1º de Maio, Dia Internacional dos Trabalhadores. Já o 8 de março, Dia Internacional de Luta das Mulheres, também está ligado à mobilização das trabalhadoras por melhores condições de trabalho e pela redução da jornada.

Na Europa, em 1919, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais na indústria, norma que foi adotada por diversos países.

No Brasil, inspirados por essas lutas, os trabalhadores também passaram a reivindicar a redução das longas jornadas. A pauta esteve presente em mobilizações importantes, como o Congresso Operário de 1906 e as greves de 1907 e de 1917, quando organizações operárias defendiam a redução da jornada como prioridade.

A conquista das 8 horas de trabalho começou a aparecer gradualmente na legislação brasileira. Em 1917, a Bahia foi o primeiro estado a aprovar a jornada de 8 horas. Na década de 1930, vários decretos passaram a estabelecer esse limite para diferentes setores. A Constituição de 1934 foi a primeira a garantir a jornada máxima de 8 horas diárias.

Em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamentou a jornada de 48 horas semanais, limitou as horas extras e consolidou direitos como as férias. Em 1949, foi instituído o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas.

A partir do final dos anos 1970, a redução da jornada voltou a ganhar força nas mobilizações sindicais. Durante a redemocratização, diversas categorias conquistaram jornadas menores.

O avanço fundamental ocorreu com a Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas, mantendo o limite de 8 horas diárias e garantindo o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. De todo modo, vale lembrar que a possibilidade de as empresas cobrarem a realização de horas extras funcionou como mecanismo de flexibilização e extensão da jornada de trabalho, mesmo antes da Reforma (anti) Trabalhista de 2017.

A REFORMA (ANTI)TRABALHISTA DE 2017 ALTEROU MAIS UMA VEZ A JORNADA DE TRABALHO NO PAÍS?



Sim. A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 trouxe diversas mudanças importantes na forma de organizar a jornada de trabalho.

Antes da reforma, o banco de horas dependia, em geral, de acordo coletivo negociado com o sindicato. Após 2017, passou a ser permitido o banco de horas por acordo individual, com compensação em até seis meses, além da possibilidade de compensação dentro do mesmo mês também por acordo individual.

Esse mecanismo interessa especialmente às empresas, pois permite ajustar o tempo de trabalho às variações da produção. Quando a demanda aumenta, a jornada pode ser ampliada; quando diminui, a jornada é reduzida. Assim, as empresas podem evitar o pagamento do adicional de horas extras em períodos de maior produção. E a pessoa trabalhadora perde o controle sobre a organização do seu tempo de vida.

A reforma ainda permitiu a habitualidade de jornada de 10 horas diárias e a extensão da jornada para 12 horas em atividades insalubres, sem necessidade de autorização por parte de instituição responsável.

A reforma também ampliou a escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) para diferentes setores. Essa escala pode ser estabelecida por acordo coletivo ou acordo individual escrito. Outra mudança foi a redução do papel dos sindicatos na negociação da compensação de jornada, já que diversos acordos passaram a poder ser realizados diretamente entre trabalhador e empresa.

A reforma também criou o contrato de trabalho intermitente, no qual o trabalhador é convocado para trabalhar de forma descontínua. A reforma também criou o contrato de trabalho

intermitente, no qual o trabalhador é convocado para trabalhar de forma descontínua. Nesse modelo, há alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, e o pagamento ocorre apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Além disso, a legislação passou a permitir que o intervalo intrajornada (para refeição e descanso) seja reduzido por negociação coletiva, respeitando o mínimo de 30 minutos.

COMO ESTÁ A JORNADA DE TRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO?



De acordo com dados da PNAD, em 2025, 37% dos empregados ocupados declararam trabalhar exatamente 40 horas semanais. Outra parcela significativa, 31% dos trabalhadores, cumpria jornadas entre 41 e 44 horas semanais, enquanto 16% trabalhavam acima do limite legal de 44 horas semanais, de tal modo que a redução de jornada pode afetar positivamente quase metade dos trabalhadores no país.

Considerando apenas os empregados formais, 22,0 milhões de trabalhadores - ou 54% do total - possuem jornadas semanais acima de 40 horas. Já entre os empregados informais, aproximadamente 4,8 milhões trabalham em jornadas superiores a 40 horas.

Entre os homens, 50% trabalham mais de 40 horas semanais, enquanto entre as mulheres esse percentual e de 41%. Em relação à raça/cor, a incidência é maior entre os trabalhadores negros (15,3 milhões) do que entre os trabalhadores não negros (11,6 milhões).

Os trabalhadores com menor nível de escolaridade são os que mais trabalham nas jornadas acima de 40 horas semanais. Também é frequente entre os jovens entre 18 e 24 anos, 45% destes jovens trabalham mais de 40 horas e entre aqueles que recebem rendimentos mais baixos, especialmente os que recebem de 1 a 2 salários mínimos.

No caso das mulheres, jornadas mais longas costumam se somar à elevada dedicação ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerados. Segundo levantamento da Rede Brasileira de Economia Feminista, mulheres que trabalham mais de 40 horas semanais dedicam, em média, 21 horas por semana a essas atividades. Essa sobrecarga recai de forma mais intensa sobre as mulheres negras, que gastam, em média, 17 horas semanais em trabalhos não remunerados.

O USO DAS TECNOLOGIAS NÃO ALTERA A JORNADA?



O avanço das tecnologias digitais tem transformado profundamente o ambiente de trabalho. Ferramentas digitais, celulares, aplicativos e plataformas online permitem realizar tarefas com mais rapidez e eficiência. No entanto, essas mudanças também têm impactado a forma como o tempo de trabalho é organizado.

Em muitos casos, a tecnologia acabou expandindo a jornada para além do local e do horário de trabalho. Mensagens, e-mails e demandas profissionais chegam a qualquer hora do dia, inclusive durante períodos que deveriam ser de descanso. Com isso, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal tornam-se cada vez mais difusas.

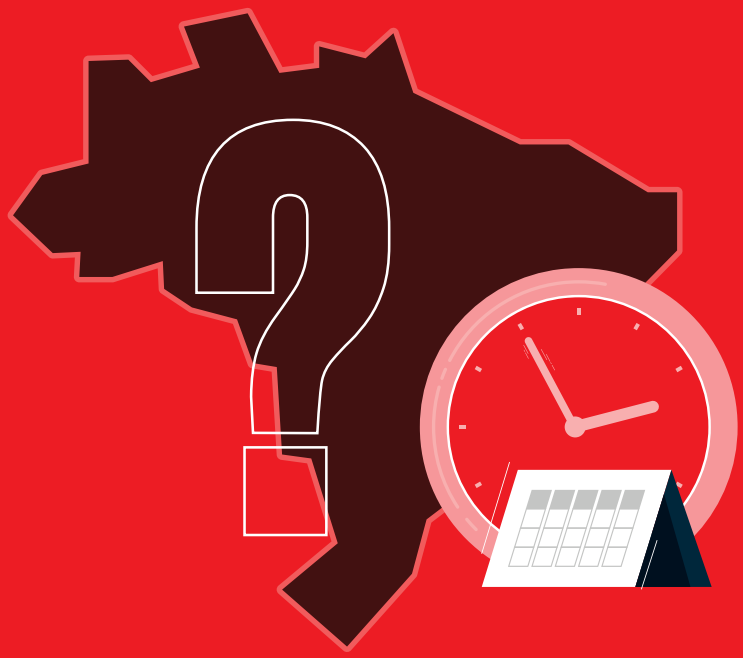
Nos casos dos trabalhadores de plataformas ou do chamado crowdworking, o aumento da produtividade é movido a partir de "estratégias de gamificação". Nesses sistemas, os trabalhadores recebem recompensas ao concluir tarefas com maior rapidez ou em maior quantidade. Essas "recompensas" podem significar novas tarefas com remuneração mais alta ou prioridade para receber novas demandas, o que significa uma jornada maior e mais intensa.

Outro efeito dessas inovações tecnológicas desregulamentadas é a perda da separação entre o ambiente pessoal e profissional. Isso ocorre com a expansão do home office, pelo trabalho em plataformas digitais e dos sistemas de monitoramento do trabalho de forma digital. Embora possam existir ganhos, como a redução do tempo de deslocamento até o trabalho ou maior flexibilidade para trabalhar em casa, também podem reduzir o espaço que antes era dedicado ao descanso, convívio familiar e à vida social.

Assim, a conexão com o trabalho tende a se tornar quase

permanente. Seja pela presença física do trabalho dentro de casa - com computadores, arquivos físicos ou aplicativos -, seja pelas notificações constantes de plataformas e sistemas digitais, o trabalhador pode ser acionado a qualquer momento. Não por acaso, cresce entre diversas categorias a defesa do direito à desconexão, tema cada vez mais frequente nos acordos e convenções coletivas.

E COMO ESTÁ A ESCALA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO?



As cláusulas que tratam das escalas nas negociações coletivas brasileiras autorizam um leque de opções para o empregador escolher como o tempo será distribuído e flexibilizado. Além disso, propõe os turnos de revezamento, quase sempre justificadas pela necessidade de funcionamento contínuo das atividades. Essa lógica é especialmente presente em setores que operam com atendimento ao público ou em regime ininterrupto.

Além de diversas escalas negociadas, a escala 6X1 permanece como a forma mais difundida de organização do tempo de trabalho. Setores como o turismo e hospitalidade (hotéis, bares, restaurante); transporte; segurança e vigilância; comunicações, publicidade e empresas jornalísticas, saúde privada; prestação de serviços a terceiros; agentes autônomos do comércio; profissionais liberais; comércio atacadista e varejista; minerais e derivados de petróleo (postos de combustível e distribuição); armazenagem e logística; e propagandistas são os que mais negociam este tipo de escala, ou seja, a negociação deste tipo de escala ocorre especialmente nos setores de serviços e comércio.

Outro elemento recorrente é a organização do descanso semanal. As cláusulas garantem folgas, mas permitem sua distribuição ao longo da semana, inclusive com trabalho aos domingos e feriados, desde que haja compensação. Na prática, o descanso tende a se ajustar à dinâmica das empresas, o que reduz a previsibilidade do tempo de descanso, dificultando a organização da vida pessoal do trabalhador.

A compensação de jornada e o banco de horas também aparecem com frequência, permitindo que horas extras sejam acumuladas e compensadas em períodos de menor demanda. Esse mecanismo reduz custos com horas extras e

amplia a flexibilidade na gestão do tempo de trabalho.

QUAIS SÃO OS PROBLEMAS GERADOS PELA JORNADA EXCESSIVA ?



Jornadas de trabalho muito longas aumentam o desgaste físico e mental dos trabalhadores. O excesso de horas pode provocar fadiga e esgotamento, estresse, adoecimento mental, maior risco de acidentes de trabalho e piora na qualidade do descanso. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) junto com a OIT as jornadas muito longas estão ligadas a centenas de milhares de mortes por problemas cardíacos e AVC.

Os dados recentes mostram a dimensão desse problema. Em 2024, foram registradas cerca de 511 mil notificações de agravos relacionados ao trabalho, um aumento de 67% em relação a 2022. No mesmo ano, os transtornos mentais associados ao trabalho chegaram a 4.917 casos, quase o dobro do registrado dois anos antes. Já os registros de Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento extremo ligado ao trabalho, triplicaram entre 2022 e 2024.

O impacto das longas jornadas não se limita ao ambiente de trabalho. Quando somadas ao tempo de deslocamento, elas reduzem ainda mais o tempo disponível para descanso e lazer. Segundo o IBGE, 1,3 milhão de pessoas levam mais de duas horas para chegar ao trabalho, e a população preta e parda está proporcionalmente mais presente entre aqueles que enfrentam deslocamentos mais longos.

Além disso, muitas mulheres ainda acumulam atividades não remuneradas, como afazeres domésticos e cuidados com familiares, o que reduz ainda mais o tempo livre e afeta a qualidade de vida.

Esses números representam vidas afetadas. De acordo com dados do Ministério da Saúde, cerca de sete pessoas por dia procuram atendimento por crises de ansiedade, estresse grave ou problemas físicos associados ao sofrimento emocional.

Trabalhadores com menor escolaridade e jovens de até 24 anos apresentam percentuais mais altos de jornadas de 44 horas semanais. Entre os jovens, cerca de 30% conciliam trabalho e estudo, e entre esses trabalhadores-estudantes 41% cumprem jornadas superiores a 40 horas por semana, percentual até maior do que o observado entre trabalhadores mais velhos.

Quando o tempo de trabalho se torna excessivo, o trabalhador passa a ter menos tempo para o convívio familiar, o descanso, o lazer, a educação, para cuidar da própria saúde e para a participação social. O resultado é uma queda na qualidade de vida, além da redução da produtividade causada pelo cansaço e uma piora geral nas condições de trabalho.

QUAIS OS GANHOS ECONÔMICOS DA REDUÇÃO DA JORNADA?



A redução da jornada também deveria ser reforçada pelo fim da escala 6x1 e pela limitação das horas extras, o que tenderia a estimular novas contratações. Esses elementos ganham relevância diante da alta rotatividade em setores como comércio e serviços e do aumento de afastamentos por questões de saúde mental. A escala 6x1, em particular, está associada a elevados níveis de insatisfação, absenteísmo e pedidos de demissão.

Além da possível geração de empregos, a medida pode contribuir para o aumento da produtividade e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, que teriam mais tempo de descanso e recuperação. A redistribuição dos ganhos de produtividade proporcionados pelos avanços tecnológicos também poderia fortalecer a participação da renda do trabalho na economia. Com mais tempo disponível, os trabalhadores tenderiam ainda a ampliar o consumo e investir em qualificação e educação.

Caso a escala 4x3 fosse adotada, mais de 76 milhões de brasileiros seriam atingidos pela medida. Além disso, até 4,5 milhões de empregos poderiam ser gerados, com um ganho de 4% nos níveis de produtividade do país.

Na mesma direção avança a nota técnica nº 123 do IPEA, publicado em fevereiro de 2026, que aponta que os custos de redução da jornada para 40 horas semanais seriam comparáveis aos reajustes históricos do salário mínimo - medidas essas que não causaram desemprego. Considerando os setores que mais empregam, como indústria e comércio, o impacto dessas medidas não chegaria a 1% do custo operacional.

E OS GANHOS PARA SOCIEDADE?



A redução da jornada de trabalho gera diversos benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras. Entre eles estão a melhoria da qualidade de vida, a ampliação do tempo disponível para lazer, estudos e convivência familiar, além da diminuição do estresse, do adoecimento e do desgaste físico e mental. Jornadas extensas, somadas ao tempo gasto com deslocamentos, reduzem de forma significativa o período destinado ao descanso e às atividades de lazer, o que afeta negativamente o bem-estar. Quando a maior parte da semana é dedicada ao trabalho, também se limita o tempo disponível para estudo, qualificação profissional, convívio social e participação em atividades culturais.

No caso das mulheres, a redução da jornada tem um impacto ainda mais relevante, pois pode diminuir a sobrecarga associada à dupla jornada — o trabalho remunerado e o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado —, favorecendo uma divisão mais equilibrada das responsabilidades de cuidado. Ademais, a redução da jornada pode viabilizar maior participação feminina no mercado de trabalho e melhoria na sua inserção ocupacional.

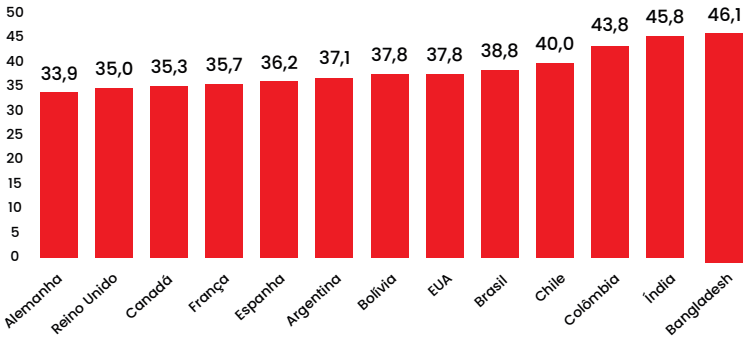
Um outro aspecto positivo da redução da jornada de trabalho é que ela pode trazer benefícios ambientais ao contribuir para mitigar os efeitos das mudanças climáticas. Estudos indicam que países com jornadas mais longas tendem a ter maior consumo de recursos naturais, maiores emissões de CO e pegadas ecológicas mais amplas, pois mais horas de trabalho estão ligadas ao aumento do uso de recursos. Ao reduzir as horas ou dias trabalhados também pode haver menor uso de transporte e de combustíveis fósseis, além de incentivar formas de lazer com menor impacto ambiental, como atividades culturais e esportivas.

COMO ESTÁ A JORNADA EM OUTROS PAÍSES?



Quando comparamos[1] a jornada média semanal praticada no Brasil com as de países de renda elevada - Alemanha, Espanha, França, Reino Unido - percebemos que a duração do trabalho no país é consideravelmente maior. Até mesmo em comparação com Estados Unidos e Canadá, o Brasil ainda apresenta jornadas médias mais longas. Os trabalhadores brasileiros só trabalham em jornadas menores quando comparados aos países que apresentam renda média inferior, como Bangladesh, Colômbia e Índia.

GRÁFICO 1
Jornada de trabalho semanal habitual em países selecionados



Fonte: OIT. Labour Statistics Database
Obs.: Os dados referem-se ai último ano disponível: 2022 para Alemanha e Bangladesch e 2023 para os demais países selecionados

Um dos argumentos utilizados contra a redução da jornada de trabalho, quando comparado com países de renda elevada, é o fato de esses países terem elevada produtividade - que gera maior riqueza - e, por isso, poderem "se dar ao luxo" de reduzirem suas jornadas. No entanto, esse argumento não leva em consideração diferenças de matriz produtiva entre os países.

[1]A partir de dados da OIT e elaborados pelo DIEESE. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2025/notaTec286Jornada.html

A Alemanha, por exemplo, possui uma economia industrial, exportando produtos de alto valor agregado, como bens industriais e manufaturados, enquanto a economia brasileira se ancora em produtos de baixa complexidade, como matérias primas, commodities, agropecuária e combustíveis minerais. Ou seja, enquanto boa parte da exportação alemã se concentra em máquinas e equipamentos de transporte totalizando 757 bilhões de dólares. O Brasil exporta, sobretudo, matérias primas (100 bilhões de dólares), segundo UN Comtrade.

TEVE MUDANÇA DA JORNADA OU ESCALA NOS PAÍSES RECENTEMENTE?



A Bélgica foi o primeiro país da Europa a aprovar a semana de trabalho de quatro dias, permitindo que as pessoas trabalhem a mesma quantidade de horas em menos dias, sem perder salário. A ideia é dar mais liberdade para organizar o tempo e melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Outros países também seguiram caminhos parecidos. No Chile, por exemplo, já existe a jornada 4x3 e a carga semanal foi reduzida de 45 para 40 horas. A proposta ganhou força no mundo com a organização 4 Day Week Global, criada na Nova Zelândia em 2019, que já inspirou testes em vários países. No Reino Unido, um grande experimento com apoio das universidades de Cambridge e Oxford mostrou resultados tão positivos que muitas empresas decidiram manter o novo modelo.

Os resultados desses testes indicam melhorias na saúde física e mental dos trabalhadores, mais tempo de sono, menos estresse e até aumento de produtividade e faturamento das empresas. Em Portugal e no Brasil, empresas também estão testando o modelo, muitas vezes seguindo a ideia "100:80:100" (100% do salário, 80% da jornada e 100% da produtividade). Porém, nem tudo são vantagens: exigir a mesma produtividade em menos tempo pode deixar o trabalho mais intenso e cansativo. Além disso, esse formato não cria novos empregos e não garante que os ganhos de produtividade sejam divididos entre todos.

E O QUE PRECISAMOS?



A jornada de trabalho no Brasil ainda é marcada por longas horas e pela predominância de escalas como a 6x1, que limitam o tempo de descanso, convivência familiar e qualidade de vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os avanços tecnológicos aumentaram a produtividade, mas esse ganho não tem sido convertido em mais tempo livre para quem trabalha.

Reduzir a jornada de trabalho sem redução de salário é uma pauta histórica e atual. Significa repartir melhor o tempo de trabalho, gerar mais empregos e garantir melhores condições de vida. Da mesma forma, é fundamental enfrentar modelos de organização do trabalho que impõem ritmos intensos como a escala 6x1.

A melhoria das condições de trabalho não acontece de forma automática. Ela é resultado de organização, mobilização, negociação coletiva e avanços na legislação. Foi assim que se conquistaram direitos no passado e é assim que novos avanços podem ser alcançados.

Por isso, fortalecer a ação coletiva, participar das lutas do sindicato e debater o tema nos locais de trabalho são passos fundamentais para construir mudanças reais.

Nesse sentido, o projeto de lei (PL 1.838/2026) encaminhado pelo governo federal ao Congresso Nacional agora em abril, que trata da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1, representa uma oportunidade concreta de avanço para a classe trabalhadora brasileira.

Cabe aos deputados e deputadas assumirem essa responsabilidade histórica. Aprovar essa proposta é dar um passo decisivo na construção de um país mais justo, que valoriza o trabalho, promove qualidade de vida e reconhece que o tempo de vida também é um direito.

Realização

Sindicato dos Bancários

Assessoria técnica

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS

CTB
Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FORÇA SINDICAL

UGT
UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

NCST
NOVA CENTRAL

INTERSINDICAL
Central da Classe Trabalhadora

PÚBLICA
CENTRAL DO SERVIDOR

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

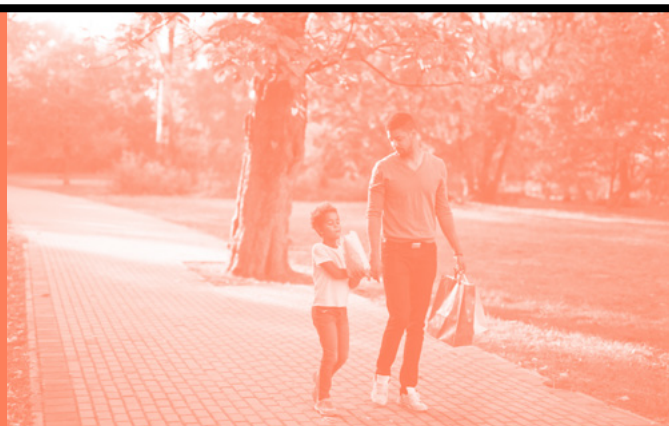
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÕES Nº 18

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O movimento sindical desempenha um papel fundamental nas relações de trabalho, atuando como um agente de transformação social. Nos últimos anos, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial e o fim da escala 6x1 têm ganhado espaço nas discussões sobre condições de trabalho. Em negociações de diversos setores econômicos, foram firmadas cláusulas que garantem a diminuição da jornada sem impacto no salário. Essa mudança contribui para uma melhor qualidade de vida, permitindo ao trabalhador ampliar seu convívio familiar, priorizar momentos de descanso e lazer e se dedicar aos estudos.

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

Neste caderno é possível conhecer 15 exemplos de boas práticas que foram negociadas em acordos e convenções registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em várias regiões do país em 2024 e 2025 que promovem a redução da jornada de trabalho sem redução de salário.

A Constituição Federal de 1988 estabelece que a duração do trabalho normal não deve exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Para o cumprimento dessa jornada, é comum que os empregados laborem oito horas de segunda a sexta-feira e quatro horas aos sábados ou, alternativamente, que se adote algum regime de compensação da jornada semanal, sendo a forma mais frequente a distribuição da carga horária do sábado ao longo dos demais dias da semana, mediante o acréscimo diário de aproximadamente 48 (quarenta e oito) minutos.

Não obstante esse parâmetro constitucional, observa-se que, por meio da negociação coletiva, entidades sindicais vêm pactuando a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais, sem redução de salário. Além disso, há negociações que já limitam a jornada a 40 horas semanais e que ao longo do tempo vêm renovando essa disposição. No entanto, é importante ressaltar que as negociações que restringem a jornada semanal a 40 horas representam cerca de 3% das negociações, o que revela a dificuldade enfrentada pelas entidades sindicais nas mesas de negociação.



CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

REDUÇÃO DE JORNADA

Conforme negociado entre o Sindicato Profissional e a Empresa, assim como deliberado, autorizado e aprovado pelos empregados em Assembleia (...) ficou decidido e aprovado a redução da Jornada de Trabalho na Empresa de 44 horas para 40 horas semanais.

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - Paraná
Registro no MTE: PR001082/2025*

REDUCÃO DE JORNADA SEM REDUÇÃO SALARIAL

A jornada normal de trabalho dos empregados da empresa será reduzida de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para 40 horas semanais e 200 horas mensais, SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO.
Parágrafo primeiro: A implementação da redução de jornada será aplicada a partir de janeiro de 2025.

Comércio - São Paulo
Registro no MTE: SP002344/2025

JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS

Fica assegurada jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se extraordinárias as horas que ultrapassarem esse limite, sendo vedada qualquer redução salarial em decorrência da diminuição da carga horária.
(...)

Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, da Orientação e Formação Profissional - Bahia
Registro no MTE: BA000089/2025*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
A EMPRESA, a partir da vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, readequará seu quadro de empregados visando a implantação da redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais sem redução de salário.
(...)

Indústria de energia elétrica - Santa Catarina
Registro no MTE: SC001475/2024

JORNADA DE TRABALHO
A jornada de trabalho para os profissionais de secretariado não poderá exceder às 40h (quarenta horas) semanais, sem redução do salário.

Secretários - Paraná
Registro no MTE: PR001854/2025

JORNADA DE TRABALHO
A jornada máxima de trabalho será totalizada em 08 horas diárias e 40 horas semanais para todos os empregados, sem redução de remuneração.

Indústria de purificação e distribuição de água e em serviços de esgoto - Mato Grosso
Registro no MTE: MT000091/2025

JORNADA DE TRABALHO
Fica estabelecida a jornada de trabalho de 40h (quarenta horas) semanais, sem qualquer redução dos salários e sem prejuízos das vantagens estabelecidas.
(...)

Cooperativas de serviços médicos - Goiás
Registro no MTE: GO000337/2024

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

DA JORNADA DE TRABALHO

Acordam as partes que a jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias, totalizando 40 (quarenta) horas semanais, sendo esta cumprida no período compreendido entre 08:00 horas e 19:00 horas de segunda à sexta-feira (...).

Processamento de dados - Rio de Janeiro
Registro no MTE: RJ002244/2024

DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregados pertencentes à categoria econômica representada pelo Sindicato terão sua jornada de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, podendo ser avençado diferentemente entre as empresas e seus empregados em razão da natureza do trabalho, preservado o número máximo de 5 (Cinco) dias e 40 (Quarenta) horas da jornada semanal.
(...)

Empresas de Seguros Privados e Capitalizados - São Paulo
Registro no MTE: SP002825/2024

DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho fica estabelecido em oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo um total de 40 (quarenta) horas semanais.
Parágrafo Primeiro. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes a 10 (dez) minutos diários.

Cooperativas de crédito - Santa Catarina
Registro no MTE: SC000897/2024

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

DURAÇÃO DO TRABALHO

A jornada de trabalho dos trabalhadores atingidos pela presente Norma Coletiva será de no máximo 40 (quarenta) horas semanais de segunda a sexta.

Difusão cultural - Pará
Registro no MTE: PA000760/2024

EFETIVAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica mantida a JORNADA DE TRABALHO de 08 (oito) horas diárias de segunda à sexta feira, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos funcionários, totalizando quarenta horas semanais.

Conselhos regionais - Pernambuco
Registro no MTE: PE000572/2024

40 HORAS E TURNOS DE TRABALHO

Estabelecem as partes a manutenção da jornada de trabalho reduzida de no máximo 40 (quarenta) horas semanais, sem redução dos salários, de segunda a sexta feira, bem como a manutenção das atuais jornadas de trabalho praticadas em todos os turnos.

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - Paraná
Registro no MTE: PR000047/2026

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

JORNADA DE TRABALHO

Fica mantida a redução de jornada de trabalho dos empregados que cumpriam 44 (quarenta e quatro horas semanais) para 40 (quarenta horas semanais).

Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social - São Paulo
Registro no MTE: SP011472/2024

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

Redução da carga horária semanal de trabalho, para 40 (quarenta) horas, sem redução de salário, ficam desobrigados a bater cartão de ponto com número inferior de 20 (vinte) funcionários. (...)

Entidades sindicais - São Paulo
Registro no MTE: SP002526/2025

Que esses exemplos de boas práticas sirvam de incentivo à negociação coletiva, entendida não apenas como um direito, mas como uma ferramenta eficaz para a construção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável. A ampliação dos direitos trabalhistas é essencial para assegurar que o crescimento econômico venha acompanhado de melhores condições de vida para toda a sociedade.

As cláusulas aqui replicadas estão no seu formato original, podendo, eventualmente, apresentar termos que não reflitam a terminologia atual.

*Nota 1: * A cláusula foi registrada em outro(s) instrumento(s) coletivo(s) de trabalho, além da categoria aqui destacada.*

Nota 2: O Ministério do Trabalho e Emprego não realiza controle de conformidade quanto ao conteúdo das cláusulas aqui previstas.

Publicado em maio de 2026 na página
www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/boletim-boas-praticas

fonte fotografia: www.magnific.com



Nota Técnica

Número 293
15 de junho de 2026

A PEC 12/2026 e a institucionalização do trabalho sob demanda

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

A PEC 12/2026 e a institucionalização do trabalho sob demanda

A aprovação da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1 pela Câmara dos Deputados, em 27 de maio, foi uma conquista dos trabalhadores, movimentos sociais e sindical, resultado de uma reivindicação de quase quatro décadas. Também foi uma vitória importante a rejeição das emendas que buscavam retirar direitos, o que reafirmou a força da mobilização e a capacidade de resistência da classe trabalhadora. No entanto, apenas um dia depois dessa conquista, na outra Casa Legislativa do Congresso Nacional, o senador Rogério Marinho (PL-RN) apresentou a Proposta de Emenda Constitucional 12/2026, que flexibiliza jornada, salários e direitos. O texto da PEC diz que ela traz "a possibilidade de opção pelos empregados quanto à jornada de trabalho, podendo escolher entre o regime comum previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou um regime flexível baseado em horas trabalhadas"[1].

A proposta de jornada apresentada por essa PEC 12 é uma modalidade que já existe no mercado de trabalho brasileiro, criada pela reforma trabalhista de 2017. Naquele momento, o mesmo Rogério Marinho, então deputado federal relator da reforma, incluiu na proposta a figura do contrato intermitente, conhecido em outros países como "contrato de zero hora". Esse tipo de contrato não estabelece previamente jornada nem salário fixo a ser pago no final do mês. A definição das horas de trabalho é condicionada à demanda das empresas. Na prática, aproxima-se das modalidades de trabalho sob demanda típicas da economia de plataforma.

Segundo Marinho, a medida dará ao trabalhador mais liberdade e autonomia para decidir sobre a própria jornada de trabalho e remuneração; preservará direitos trabalhistas, como férias e décimo terceiro salário, que serão proporcionais à carga horária trabalhada; e modernizará as relações de trabalho, permitindo que os trabalhadores adaptem as rotinas às demandas empresariais.

[1] Brasil. Senado Federal. Proposta de emenda à Constituição 12/2026, Brasília, DF, 27/05/2026. Disponível em: https://abrir.link/RveYC Acessada em: 01/06/2026.

Contudo, com a grande assimetria de poder existente, a pergunta central aqui é: de fato, haverá liberdade para os trabalhadores ou para as empresas? E, ainda, a suposta modernização representa avanço em direção a um modelo de desenvolvimento econômico e social mais justo ou reforça a lógica que historicamente tem implicado a precarização das condições de trabalho como forma de aumentar lucros?

Na Câmara dos Deputados, a outra PEC, a 221/2019, foi aprovada, como uma Emenda Aglutinativa nº 1[2,3], garantindo a redução da jornada para 40 horas semanais sem redução salarial, dois dias de descanso semanal remunerados e o fortalecimento da negociação coletiva em temas relacionados à jornada de trabalho. Trata-se de uma proposta alinhada às demandas expressas pela classe trabalhadora, pois busca uma distribuição mais equilibrada entre o tempo dedicado ao trabalho remunerado e o destinado às demais dimensões da vida social, o que garante, de fato, mais liberdade para os trabalhadores e trabalhadoras.

Em sentido oposto, a PEC 12/2026 propõe uma forma de regulação baseada na flexibilização da jornada e da remuneração, orientada não pelas necessidades da classe trabalhadora, mas pela adaptação do trabalho às exigências dos patrões. Essa lógica tende a ampliar a insegurança de renda, a instabilidade ocupacional e os processos de empobrecimento dos trabalhadores, pois transfere a eles os riscos associados às oscilações da atividade econômica. Sem contar que, como os rendimentos não são contínuos, é muito difícil para o trabalhador conseguir alcançar o valor mínimo necessário de contribuição previdenciária e, portanto, acumular o tempo mínimo de contribuição para, futuramente, se aposentar.

[2] Brasil. Câmara dos Deputados. Emenda Aglutinativa Global 1 ao Projeto de Emenda Constitucional 221/2019. Brasília, DF, 27/05/2026. Disponível em: https://abrir.link/ZNxUX Acessado em: 01/06/2026.
[3] O texto aprovado na comissão especial sobre a jornada de trabalho, também no dia 27/05/2026, aprovou um substitutivo, no entanto, no plenário da câmara foram feitos mais alguns ajustes, resultando na EMG 1, que foi o texto aprovado.

A proposta amplia a liberdade das empresas para convocar os trabalhadores esporadicamente. Para eles, isso significa que o trabalho fica mais imprevisível, uma vez que a definição de quando, quanto e por quanto tempo trabalhar passa a depender das demandas empresariais. Como resultado, é fortalecida uma relação de maior dependência e vulnerabilidade econômica, na medida em que a remuneração deixa de estar associada a uma jornada previamente contratada e passa a variar de acordo com as exigências empresariais.

Os principais prejuízos da PEC 12/2026, do contrato de zero hora, e as diferenças em relação à PEC 221/2019, da redução da jornada

No modelo proposto pela PEC 12, da “jornada de zero hora”, o contrato de emprego, que tradicionalmente estabelece salário e jornada de trabalho, deixa de definir previamente a quantidade de horas contratadas. Basta fixar o valor da hora trabalhada, tendo como referência o salário mínimo nacional ou o piso salarial da categoria. A jornada diária e semanal passa a ser estabelecida "livremente" entre empregadores e trabalhadores, sempre de acordo com a demanda das empresas. Pode variar de um dia para outro ou de uma semana para outra.

A PEC do contrato de zero hora propõe a inclusão de três novos parágrafos ao art. 7º da Constituição Federal:

> § 2º É garantida a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo individual, convenção coletiva de trabalho ou livre pactuação contratual direta entre empregado e empregador, inclusive por hora trabalhada, prevalecendo o disposto em contrato individual de trabalho sobre os instrumentos de negociação coletiva;
>
> § 3º Na hipótese de redução da jornada de trabalho prevista no inciso XIII deste art. 7º, o valor mínimo da hora trabalhada será proporcional ao salário mínimo nacional ou ao piso da categoria, calculado com base na jornada máxima de que trata

> o inciso XIII, observada a mesma proporcionalidade no cálculo dos demais direitos trabalhistas, incluindo férias, décimo terceiro salário, FGTS e outros benefícios legais, de acordo a carga horária efetivamente trabalhada.
>
> § 4º Mediante previsão em contrato individual de trabalho, a jornada de trabalho poderá ser flexível, respeitada a jornada semanal máxima de que trata o inciso XIII observado o disposto no §3º.

A proposta altera substancialmente as garantias constitucionais relacionadas ao direito a uma remuneração suficiente para assegurar as necessidades do trabalhador e da família dele, bem como o direito a uma jornada de trabalho que não seja exaustiva. Na prática, esvazia a garantia prevista no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece que o salário mínimo deve ser suficiente para suprir as despesas de um trabalhador e da família dele com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência. Ao flexibilizar a jornada e vincular a remuneração apenas às horas efetivamente trabalhadas, a medida compromete a função protetiva que a Constituição buscou assegurar aos trabalhadores. Além disso, a PEC produz efeitos sobre outras garantias constitucionais relacionadas à remuneração, entre elas:

- piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (Inciso V, art. 7º);
- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (Inciso VI, art. 7º); e
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (Inciso VII, art. 7º).

Com a proposta, o empregador poderá contratar trabalhadores por algumas horas em determinados dia, semana ou mês, remunerando apenas o tempo

efetivamente utilizado. Como consequência, o trabalhador poderá encerrar o mês recebendo valor inferior ao salário mínimo nacional ou ao piso salarial da categoria profissional a que pertence.

Embora o valor da hora trabalhada tenha como referência o salário mínimo, o piso da categoria ou o salário da função exercida, a ausência de uma jornada mínima contratada impede a garantia de uma renda mensal suficiente. Outra questão é que a remuneração poderá variar de um mês para outro, de acordo com a quantidade de horas demandadas pela empresa. Trata-se, portanto, de uma remuneração variável que não assegura o recebimento de pelo menos um salário mínimo ao final do mês.

A proposta também afeta diretamente o direito ao descanso e ao tempo disponível para atividades essenciais à reprodução da vida, como as tarefas de cuidado, desempenhadas majoritariamente pelas mulheres. Para reduzir a jornada e dispor de mais tempo livre, o trabalhador ou trabalhadora precisaria abrir mão de horas remuneradas e, consequentemente, de parte da renda, pois a proposta assegura apenas um dia de repouso semanal remunerado.

A lógica da liberdade contratual proposta pela PEC do contrato de zero hora é: quem “optar” por trabalhar menos horas terá a remuneração reduzida; quem necessitar de maior renda dependerá da realização de jornadas mais longas e potencialmente exaustivas, em dinâmica semelhante à observada entre trabalhadores de plataformas digitais.

Embora esteja prevista possibilidade de esse tipo de contratação ser definido por negociação coletiva, a PEC 12/2026 estabelece a prevalência do contrato individual sobre a norma coletiva.

Hoje, na regulação das relações de trabalho, além das regras definidas na Constituição Federal, na CLT e em outras leis, normas e portarias, existem os contratos coletivos e individuais de trabalho. O contrato coletivo resulta da

negociação coletiva, conduzida entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, e estabelece normas gerais, como pisos salariais, duração e distribuição da jornada, benefícios e condições de segurança, aplicáveis a toda uma categoria profissional. Já o contrato individual de trabalho decorre da relação entre empregado e empregador e define aspectos específicos da relação laboral do trabalhador, como função, salário e horário. O contrato individual deve sempre respeitar os limites fixados pela lei e pelo contrato coletivo vigente. Assim, enquanto a negociação coletiva fortalece a posição dos trabalhadores ao garantir direitos comuns, a negociação individual permite ajustes particulares, mas dentro do quadro normativo mais amplo conquistado coletivamente.

A PEC 12/2026 propõe que o contrato individual se sobreponha ao coletivo em todos os temas relacionados à jornada de trabalho, via negociação individual entre trabalhador e empregador, desconsiderando a situação de subordinação do contratado diante da empresa, a assimetria de poder entre trabalhador e patrão.

Ainda segundo a proposta, nenhum direito será perdido, porque sobre o valor hora será pago o correspondente às férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), recolhimento da contribuição previdenciária patronal e do trabalhador e todos os demais benefícios legais. Entretanto, o parcelamento diário, semanal ou mensal de verbas salariais, diluídas no tempo, como férias e décimo terceiro, descaracteriza o objetivo central dessas políticas. Esses valores pagos de forma fragmentada acabam por ser incorporados como complemento de renda nos orçamentos familiares mensais, inclusive, devido ao rebaixamento salarial associado a essa modalidade de contratação.

Outro ponto é que os recursos destinados ao FGTS, ao RAT/FAP (Risco Ambiental do Trabalho/Fator Acidentário Previdenciário), às contribuições ao INSS patronais e dos trabalhadores, ao salário-educação e ao Sistema S/Incra têm como principal base de incidência a folha de salários das empresas. A redução dos

salários resultará também em queda do financiamento de importantes políticas públicas relacionadas a cada um desses tributos.

Os direitos sociais vinculados ao trabalho desempenham papel essencial na proteção da dignidade humana e na promoção da justiça social. Eles asseguram que o trabalho não seja apenas fonte de renda, mas também um meio de inclusão e cidadania, e que haja acesso a benefícios como previdência, seguro-desemprego, férias, entre outros. Funcionam ainda como instrumentos de equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e empregados, pois reduzem vulnerabilidades individuais e fortalecem a posição coletiva dos trabalhadores. Esses direitos contribuem ainda para combater desigualdades, prevenir a pobreza e assegurar que o desenvolvimento econômico seja acompanhado de condições sociais justas e sustentáveis.

Em suma, a PEC 12, do contrato de zero hora, apresentada no Senado, condiciona a ampliação do tempo livre à redução da renda, reforçando a lógica de que a proteção social e o descanso devem ser subordinados às exigências dos patrões. Representa um contraste em relação à PEC 221/2019, aprovada na Câmara, que reduz a jornada para 40 horas semanais sem redução salarial e amplia o tempo de descanso. Abaixo, para mostrar as diferenças entre as duas proposituras, são apresentados dois quadros comparativos. No primeiro, as mudanças em relação ao texto da Constituição Federal e no segundo, os principais pontos de cada proposta.

QUADRO 1
Comparação entre a PEC 221/2019 (que reduz a jornada para 40 horas e dá direito a 2 dias de descanso semanal remunerados) e a PEC 12/2019, do contrato de zero hora

Texto atual da Constituição Federal de 1988	**Redução da Jornada para 40 horas e 2 dias de descanso semanais** **(PEC 221/2019 - Aprovada na Câmara dos Deputados em 27/05/2026)**	**Contrato de zero hora** **(PEC 12/2026, apresentada no Senado no dia 28/05/2026)**
Art. 7º, IV, V, VI e VII Proteção constitucional da remuneração	• Mantém a proteção salarial. • Garante a redução da jornada para 40 horas sem redução de salários e 2 dias de descanso semanal remunerado.	• Na prática, acaba com a proteção à remuneração. • A remuneração passa a ser proporcional às horas efetivamente trabalhadas, e poderá ser por dia, por semana ou por mês, esporádica, sob demanda da empresa. • Remuneração irregular e variável, podendo ser inferior ao piso nacional.
Art. 7º, XIII Máximo de 8 horas diárias e 44 semanais	• Reduz a jornada máxima para 40 horas semanais, mantendo o limite de 8 horas diárias. • Durante a transição de 42 para 40 horas, ACT/CCT poderá ampliar temporariamente a jornada diária para distribuir as 2 horas semanais que vigorará durante um ano.	• Mantém o limite máximo de 44 horas com 8 horas diárias. • Para trabalhar menos a pessoa também receberá menos.
Art. 7º, XIII Possibilidade de compensação de jornada por ACT/CCT	• Mantém a regra atual.	Permite compensação mediante acordo individual, negociação coletiva ou livre pactuação contratual.
Art. 7º, XV Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	• Garante, em média, dois dias de descanso por semana (oito dias mensais), assegurando pelo menos um descanso semanal. • Por exemplo: duas semanas 6X1 e duas semanas 4X3: 8 dias de descanso no mês.	Mantém a regra atual de um dia de repouso semanal remunerado. Caso o trabalhador queira reduzir sua jornada para ampliar o descanso, sua remuneração também será reduzida proporcionalmente.

Art. 7º, XXVI Reconhece acordos e convenções coletivas.	Mantém a centralidade da negociação coletiva, com exceções para trabalhadores considerados hipersuficientes.	Reforça a negociação Individual e o contrato individual de trabalho e reduz o papel da negociação coletiva das normas coletivos de trabalho no que diz respeito a jornada de trabalho, com repercussões nos salários e direitos.
Novo § 2º		• Autoriza compensação de horários e redução da jornada por acordo individual, negociação coletiva ou livre pactuação contratual, com prevalência do contrato individual sobre a norma coletiva. • Permite a contratação por hora trabalhada. • Altera a hierarquia protetiva do direito do trabalho ao privilegiar a negociação individual.
Novo § 3º	—	• Determina que salário, férias, 13º salário, FGTS e demais direitos sejam calculados proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas, considerando para a base de cálculo o salário mínimo ou o piso da categoria, e as 44 horas de trabalho semanal. • Fragiliza os direitos previdenciários, na medida em que uma pessoa pode receber menos que 1 salário mínimo/mês. • Descaracteriza a própria natureza de direitos como férias e 13º. • Constitucionaliza a lógica do contrato intermitente e da remuneração por demanda.
Novo § 4º	—	• Autoriza a adoção de jornada flexível mediante contrato individual de trabalho. • Possibilita contratação sem definição prévia de jornada fixa e salário mensal

Fonte: Brasil. Senado Federal. PEC 12/2026. Disponível em: https://abrir.link/RveYC; Brasil. Câmara dos Deputados. Emenda Aglutinativa Global 1 à PEC 221/2019. Disponível em: https://abrir.link/iFqTy
Elaboração: DIEESE

QUADRO 2
Síntese das propostas em debate no Senado Federal

Tema	**Texto atual da Constituição Federal de 1988**	**Redução da Jornada para 40 horas e 2 dias de descanso semanais** (PEC 221/2019 - Aprovada na Câmara dos Deputados em 27/05/2026)	**(PEC 12/2026, apresentada no Senado no dia 28/05/2026)** **Contrato de zero hora** (PEC 12/2026, apresentada no Senado em 28/05/2026)
Garantia de renda	Salário associado a uma jornada contratada previamente.	• Mantém a lógica da jornada contratada e da remuneração estável. • Mantém irredutibilidade da renda	• Não garante quantidade mínima de horas de trabalho. • Para reduzir jornada, trabalhador precisa abrir mão de horas de trabalho remunerado. • Pode gerar grande variação de renda entre os meses.
Papel da negociação coletiva	Instrumento de proteção coletiva dos trabalhadores.	Reforçado para implementação da redução da jornada.	Prevalência do contrato individual e da negociação individual.
Tempo de descanso	Mantém repouso semanal de um dia.	Amplia para dois dias de descanso por semana.	Mantém 1 dia de repouso remunerado. Para mais um dia, o trabalhador precisa abrir mão de horas de trabalho, e, portanto, de salário.
Objetivo central	Estabelecer direitos mínimos do trabalho.	Reduzir jornada e ampliar descanso sem reduzir salários.	Flexibiliza a contratação e adapta a jornada às demandas exclusivas das empresas.
Modelo de relação de trabalho	Jornada previamente definida, garantia de renda e proteção coletiva.	Jornada previamente definida, garantia de renda e proteção coletiva.	Traz para a Constituição a lógica do contrato intermitente e do trabalho sob demanda, típicos do trabalho em plataformas digitais.

Elaboração: DIEESE, 2026

O contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro

A PEC 12/2026 visa constitucionalizar e ampliar o uso do contrato de trabalho intermitente, ou contrato de zero hora, criado pela reforma trabalhista de 2017. Nesse regime, o trabalhador fica à disposição para trabalhar, aguardando, sem remuneração, ser chamado pelo empregador. E, quando chamado para executar algum serviço, a renda é proporcional às horas efetivamente trabalhadas: É um "contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica" (DIEESE, 2017).

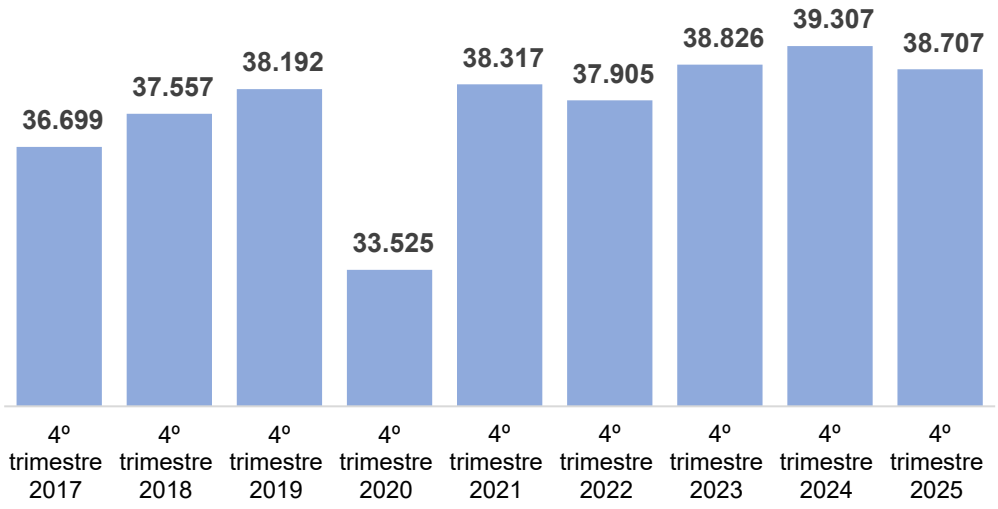
A empresa deve convocar o trabalhador com pelo menos três dias de antecedência e cabe a ele aceitar ou recusar o chamado em até um dia útil. O contrato deve ser formalizado por escrito, com valor da hora de trabalho não inferior ao salário mínimo ou ao pago a empregados da mesma função. O trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes nos períodos de inatividade, que não são considerados tempo à disposição do empregador, e, portanto, não geram remuneração, como o modelo usado pelas empresas de aplicativo para a regulamentação desse tipo de trabalho no Brasil. (DIEESE, 2017). Se aceitar a requisição da empresa para trabalhar, faltar à convocação e deixar de justificar a ausência, o trabalhador tem que pagar a ela multa equivalente a 50% da remuneração prevista (DIEESE, 2017).

Ao final de cada período de prestação de serviços, o trabalhador recebe remuneração, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e demais adicionais legais, com recolhimento de FGTS, tudo proporcionalmente às horas trabalhadas. Após 12 meses, tem direito a um mês de férias, mas sem o adicional, que já foi pago de forma parcelada.

Quando essa modalidade foi criada na reforma trabalhista, aqueles que a defendem, entre eles, o senador Rogério Marinho, alegavam que os contratos intermitentes gerariam milhões de postos de trabalho, reduziriam a informalidade e que os trabalhadores teriam liberdade para escolher a quantidade de horas que iriam trabalhar. Como muitos alertaram, essas "previsões" não se confirmaram.

A informalidade continuou aumentando após a reforma trabalhista. Durante a pandemia de covid-19, as taxas chegaram a cair, devido à política de isolamento social, que inviabilizou o trabalho de parcela relevante dos informais, mas depois voltaram a crescer com o fim das medidas de distanciamento. Somente em 2023, voltou se reduzir um pouco, graças ao maior crescimento da atividade econômica, à retomada da política de valorização do salário mínimo, aos investimentos públicos e à ampliação da fiscalização dos órgãos de inspeção do trabalho para combater vínculos sem registro em carteira. Apesar dessa melhora recente, o contingente de trabalhadores em situação de informalidade aumentou de 36,6 milhões para 38,7 milhões entre 2017 e 2025.

GRÁFICO 1
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas, em situação de informalidade
Brasil – 4º trimestre de 20217 a 4º trimestre de 2025



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

O que diferentes números indicam é que medidas de flexibilização e precarização das relações de trabalho não resultam em menor informalidade, ao contrário, ampliam o número de pessoas em ocupações com baixos rendimentos e menos proteção trabalhista. Em sentido oposto, políticas voltadas à valorização do trabalho, com melhora dos salários, fortalecimento da negociação coletiva e ampliação da proteção social, contribuem para a estruturação do mercado de trabalho e têm impacto positivo também para a redução da informalidade.

Número de vínculos intermitentes

A quantidade de vínculos de trabalho intermitentes correspondia a 0,90% do total de vínculos formais ativos nos setores privado e estatal, em 2025, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Em números absolutos, eram 539.703 vínculos intermitentes. A maioria estava no setor de serviços (358 mil vínculos desse tipo, ou 66,28%), seguido pela indústria (13,57%) e pela construção civil (12,03%).

A remuneração média dos contratos intermitentes é de R$ 686,47, o que representa 45,22% do salário mínimo vigente em 2025 (R$ 1.518, em 2025). A maior parte dos vínculos concentra-se nas faixas de renda entre 0,5 e 1,5 salário mínimo, revelando que essa modalidade de contratação se caracteriza por baixos níveis remuneratórios, devido à ausência de jornada mínima.

Entre as mulheres, a remuneração média mensal é a mais baixa: R$ 540,60, equivalente a 35,61% do salário mínimo. Entre os jovens de até 29 anos, a remuneração é de R$ 580,75, o correspondente a 38,26% do salário mínimo (Tabela 1 e 2).

Por causa dos baixos salários e da insegurança de renda, os trabalhadores procuram evitar esse tipo de vínculo. Em muitos casos, alternativas como o

trabalho por conta própria ou mesmo determinadas ocupações informais podem proporcionar rendimentos mais elevados que os obtidos com esses contratos.

TABELA 1
Quantidade de vínculos e remuneração média dos contratos intermitentes, segundo sexo, Brasil, 2025

Sexo	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%	Remuneração média mensal (R$)
Homens	340.562	63,10	775,54
Mulheres	199.141	36,90	540,60
Total	539.703	100,00	686,47

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Quantidade de vínculos e remuneração média dos contratos intermitentes, segundo faixa etária, Brasil, 2025

Faixa etária	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%	Remuneração média mensal (R$)
Até 29 anos	193.329	35,82	580,75
30 a 64 anos	337.549	62,54	760,42
65 anos ou mais	8.824	1,64	921,03
Total	539.702	100,00	686,47

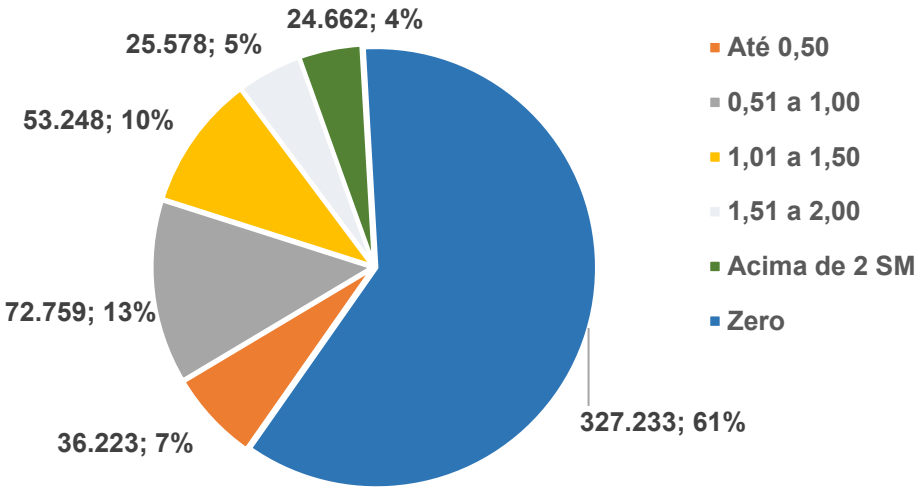
Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE
Obs.: Um dos vínculos não foi classificado em relação à faixa etária

Outro dado revelador da falácia dos argumentos dos defensores do contrato intermitente, que dizem que os trabalhadores seriam mais bem remunerados trabalhando para várias empresas, é que mais da metade desses vínculos (327.233 ou 60,63%) não registrou qualquer atividade em 2025, resultando em remuneração igual a zero (Gráfico 2). Também nesse caso, o setor com a maior quantidade de

vínculos intermitentes sem registro de atividade em 2025 foi o de serviços (63,23%), seguido pela indústria (57,92%) e pela construção (55,24%).

Apenas 39,37% (212.470) dos vínculos intermitentes existentes em 2025 registraram alguma atividade naquele ano. Isso mostra que a maioria dos trabalhadores contratados nessa modalidade passou o ano inteiro sem ser convocada para trabalhar.

GRÁFICO 2
Distribuição de vínculos de trabalho com contrato intermitente, segundo faixa salarial - Brasil, 2025



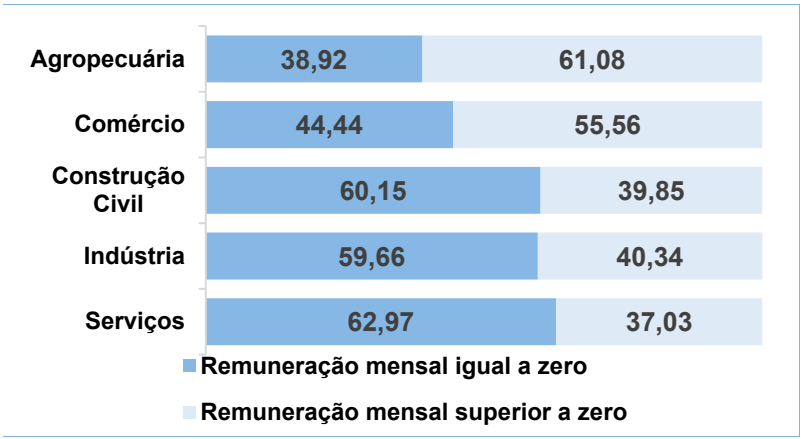
Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE
Obs.: Os dados foram consultados no Sistema Dardo em junho de 2026

TABELA 3
Distribuição dos vínculos com contrato Intermitente por setor de atividade - Brasil, 2025

Setor de atividade	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%
Serviços	357.700	66,28
Indústria	73.232	13,57
Construção Civil	64.908	12,03
Comércio	39.454	7,31
Agropecuária	4.409	0,82
Total	539.703	00,00

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 3
Distribuição dos vínculos intermitente que não registraram atividade Brasil, 2025 (%)



Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

As principais ocupações com vínculos intermitentes são as que apresentam salários mais baixos, têm mais direitos descumpridos, alta rotatividade e elevada informalidade. Estão concentradas em setores como serviços, comércio, logística, construção civil e eventos, como demonstra a Tabela 4. Essas atividades são marcadas por forte variação da demanda ao longo do ano ou ainda por picos de demanda em períodos curtos, dias específicos ou jornadas parciais.

Em geral, são funções operacionais e de execução, com menor autonomia sobre o ritmo e a organização do trabalho, de baixa ou média qualificação formal, embora existam algumas exceções. Essas atividades costumam apresentar alta rotatividade e instabilidade ocupacional. E, por se tratar majoritariamente de atividades presenciais, exigem disponibilidade imediata dos trabalhadores.

TABELA 4
Principais ocupações com vínculos de trabalho intermitente
Brasil, 2025

Principais ocupações	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%
1. Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	44.920	8,32
2. Almoxarifes e armazenistas	36.480	6,76
3. Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	34.770	6,44
4. Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	32.475	6,02
5. Vigilantes e guardas de segurança	30.821	5,71
6. Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	22.979	4,26
7. Ajudantes de obras civis	17.539	3,25
8. Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	15.700	2,91
9. Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias	15.612	2,89
10. Técnicos em turismo	13.716	2,54
11. Alimentadores de linhas de produção	11.648	2,16
12. Porteiros, guardas e vigias	11.637	2,16
13. Motoristas de veículo de pequeno e médio porte	11.133	2,06
14. Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	10.014	1,86
15. Programadores, avaliadores e orientadores de ensino	9.402	1,74
16. Trabalhadores de estruturas de alvenaria	9.334	1,73
17. Recepcionistas	9.201	1,70
18. Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	8.812	1,63
19. Técnicos de vendas especializadas	8.285	1,54
20. Bombeiros e salva-vidas	7.393	1,37
Total das 20 principais ocupações com contrato intermitente	**361.871**	**67,05**
Total	**539.703**	**100,00**

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Considerações finais

O argumento de que a redução da jornada de trabalho ampliaria a liberdade do trabalhador parte de uma concepção bastante particular de liberdade, centrada na possibilidade individual de negociar diretamente com o empregador as condições de utilização da força de trabalho. Essa visão desconsidera que as relações de trabalho são marcadas por profunda assimetria de poder entre empresas e trabalhadores. Em contextos de desemprego, subocupação e elevada informalidade, a capacidade de escolha dos trabalhadores é limitada pela necessidade de garantir a própria subsistência, fazendo com que a aceitação de jornadas extensas ou de condições precárias de trabalho seja muitas vezes resultado de constrangimentos econômicos e não de decisões livres.

Nessa perspectiva, a chamada liberdade para definir a jornada tende a significar, na prática, maior liberdade para as empresas e não para os trabalhadores. Experiências recentes de flexibilização das relações de trabalho, como os contratos intermitentes, o trabalho em plataformas digitais e outras formas de contratação sem garantia de jornada ou renda mínima, demonstram que a ampliação da flexibilidade não tem sido acompanhada por maior autonomia dos trabalhadores, mas sim por mais insegurança de renda, imprevisibilidade do tempo de trabalho, empobrecimento e fragilização da proteção social.

Sob a ótica da classe trabalhadora, a liberdade não se resume à possibilidade de vender mais horas de trabalho, mas envolve também a capacidade de dispor de tempo para o descanso, a convivência familiar, a qualificação profissional, a participação social e política e o desenvolvimento pessoal. Assim, a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário e com dois dias de descanso remunerados, representa uma ampliação das condições concretas para o exercício da autonomia e da cidadania. Ao limitar a apropriação do tempo de vida pelo trabalho, a medida contribui para equilibrar a relação entre

produção e reprodução social, ampliando as possibilidades de realização humana para além das exigências imediatas das empresas.

Em síntese, a análise da PEC 12/2026, do contrato de zero hora, demonstra que a proposta não representa apenas uma alteração na organização do tempo de trabalho, mas uma mudança profunda na forma de regulação das relações laborais no Brasil. Ao constitucionalizar mecanismos semelhantes aos do contrato intermitente, a proposta desloca para os trabalhadores os riscos decorrentes das oscilações da atividade econômica e da demanda empresarial e fragiliza garantias históricas associadas ao emprego formal. Em contraste com a PEC 221/2019, a PEC do contrato de zero hora condiciona a ampliação do tempo livre à redução da renda, o que reforça a lógica de que a proteção social e o descanso devem ser subordinados às exigências patronais.

Os resultados observados desde a criação do contrato intermitente, em 2017, reforçam as preocupações em torno da PEC 12/2026. Os dados mostram que essa modalidade não promoveu a redução da informalidade nem a geração expressiva de empregos, mas esteve associada a baixos salários, elevada instabilidade ocupacional e insegurança de renda, sobretudo para mulheres, jovens e trabalhadores inseridos em ocupações já marcadas pela precariedade. Nessa situação, os trabalhadores também não conseguem alcançar o valor mínimo necessário de contribuição previdenciária e, portanto, acumular o tempo mínimo necessário de contribuição para a aposentadoria.

A PEC do contrato de zero hora pretende consolidar um modelo de trabalho sob demanda que amplia o poder das empresas sobre a definição do tempo de trabalho e da remuneração. Nesse contexto, o debate sobre as duas propostas, PEC 221/2019, da redução da jornada, e PEC 12/2026, ultrapassa a discussão sobre jornada de trabalho e revela projetos distintos de sociedade: de um lado, a ampliação do tempo livre, da proteção social e da negociação coletiva; de outro, a

intensificação da precarização laboral e a institucionalização de formas de trabalho marcadas pela instabilidade e pela transferência dos riscos econômicos para a classe trabalhadora.

DIEESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 01209-001 – São Paulo, SP
Telefones: (11) 3874-5366
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP
Vice Presidente: Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP
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
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: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricitários 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
Patrícia Pelatieri (revisão)
Ricardo Tamashiro (revisão)
Lucas Capelo da Silva (apoio)