

# COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

## PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Apensada: PEC nº 8/2025

Altera o Art. 7º inciso XII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

**Autores: Deputados REGINALDO LOPES E OUTROS**

**Relator: Deputado PAULO AZI**

### I - RELATÓRIO

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, que possui como primeiro signatário o ilustre Deputado Sr. Reginaldo Lopes, almeja reduzir a jornada de trabalho semanal para trinta e seis horas, após o período de dez anos.

Na justificação, os Parlamentares arguem que:

Em vários países, a [redução da jornada de trabalho] sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto permitiria a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o círculo virtuoso.

A proposição, sujeita ao rito especial de propostas de emendas à Constituição, foi distribuída à Comissão de Constituição e Justiça e de



Cidadania (CCJC) para análise de admissibilidade (arts. 201 e s., Regimento Interno da Câmara dos Deputados - RICD).

Originalmente, foi designado Relator o Deputado Sr. Tarcísio Motta, o qual apresentou voto concluindo pela admissibilidade. Em 28 de novembro de 2023, foi aprovado requerimento de retirada de pauta, razão pela qual esta Comissão não deliberou acerca do assunto.

Em 9 de fevereiro do corrente ano, foi apensada a PEC nº 8, de 2025, cuja primeira signatária é a Deputada Sra. Erika Hilton. Também versando sobre a redução do tempo de trabalho, prevê a redução da jornada para quatro dias por semana, com limitação de oito horas diárias e trinta e seis horas semanais.

Em sua justificção, os proponentes da PEC apensada aduzem que a origem da iniciativa está ligada a demandas dos trabalhadores por meio de mecanismos participativos, inclusive a petição do movimento *Vida Além do Trabalho*, apoiada por 800 mil brasileiros. Argumentam que a medida trará benefícios como aqueles indicados pela justificção da PEC nº 221, de 2019, bem como uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, inclusive de sua saúde mental. Lembram que algumas categorias já conseguiram a redução da jornada em negociação coletiva, de modo que esse seria o momento de transformar essas mudanças em direito para todos os trabalhadores. Mencionam o exemplo de plano piloto no Reino Unido, por meio do qual cerca de 22 empresas experimentaram a redução da jornada, sendo os resultados tão positivos que 92% delas pretendem continuar com a jornada abreviada. Dentre as consequências, destacam a avaliação positiva dos trabalhadores nos mais diferentes aspectos, o aumento na receita e a diminuição da rotatividade dos empregados.

A matéria está sujeita à apreciação do Plenário.

Em 24 de fevereiro, fui designado Relator da matéria.

Em 4 de março, a CCJC aprovou o Requerimento nº 6, de 2026, de minha autoria, a fim de realizarem-se audiências públicas acerca do assunto. Foram convidados para manifestação acerca das propostas:



- 1) o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Sr. Luiz Marinho, ouvido em 10 de março de 2026;
- 2) o Ministro de Estado da Fazenda, Sr. Fernando Haddad, cuja audiência, prevista para o dia 18 de março de 2026, foi cancelada horas antes em virtude de fatores externos à Câmara dos Deputados;
- 3) centrais sindicais, tendo comparecido, em 24 de março de 2026, representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); e
- 4) confederações patronais, tomando parte, em 7 de abril de 2026, representantes da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

Na audiência pública realizada em **10 de março de 2026**, conduzida pelo Presidente da Comissão, Deputado Leur Lomanto Júnior, no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, foram ouvidos o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, juntamente com sua equipe técnica.

Em sua fala, o Ministro defendeu a posição oficial do governo de que a economia brasileira suporta a transição imediata para 40 horas semanais, estabelecendo a escala 5x2 sem redução salarial. Argumentou que a medida vai ao encontro do clamor da juventude por qualidade de vida e melhora o ambiente de trabalho, diminuindo adoecimentos mentais e o absenteísmo. Negou que a mudança tenha o potencial de “quebrar” a economia, lembrando que o país já absorveu reduções históricas de jornada no passado de forma positiva.

O Ministro deixou expressa sua posição no sentido de que seria “um equívoco” a inserção de regras rígidas sobre escalas de trabalho no



texto constitucional, matéria mais afeta à negociação coletiva, visto que é preciso que se considere a realidade de cada setor. Segundo o Ministro, a definição da escala aplicável deve ficar a cargo da negociação entre trabalhadores e empregadores, pois são eles quem sabem "melhor criar uma condição dentro da jornada de 40 horas semanais" de acordo com a sua realidade local e setorial. Essa flexibilidade é essencial para não engessar a operação de setores da economia que precisam "trabalhar os 365 dias do ano 24 horas por dia".

A Sra. Paula Montagner, diretora de estatística do Ministério do Trabalho e Emprego, apresentou um estudo técnico, o qual demonstra que cerca de 14,3 milhões de celetistas (33%) ainda operam na escala com apenas um dia de folga. Em contrapartida, de acordo com os dados do Ministério, cerca de 30 milhões de trabalhadores formais (66,8% dos celetistas) já operam no regime com dois dias de descanso semanal. Portanto, destacou que o custo direto na massa salarial para adequar a jornada de quem faz 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas seria de aproximadamente 4,7%, o que, segundo a pesquisadora, tem o potencial de ser compensado por aumentos significativos na produtividade, em razão do maior foco empreendido pelo trabalhador.

Enquanto Relator da proposta nesta Comissão, cobrei um debate responsável, a fim de que a matéria não seja "contaminada pelo populismo e pela demagogia". Questionei o Ministro sobre os impactos da proposta no aumento da informalidade, sobre possíveis compensações por parte do governo às empresas mais afetadas e sobre a necessidade de regras de transição estruturadas. O Deputado Reginaldo Lopes, primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, ressaltou que a sociedade já escolheu o modelo 5x2 e defendeu que o fim da escala 6x1 formalizará contratos de trabalho de milhões de trabalhadores. Alegou também que não reduzir a jornada já custa muito caro ao Estado devido aos gastos com afastamentos por doenças do trabalho.

Os Deputados Júlia Zanatta e Maurício Marcon posicionaram-se contra a imposição legal. A Deputada argumentou que o principal problema do trabalhador não é a jornada, mas sim os baixos salários corroídos por uma altíssima carga tributária imposta pelo Estado. Na mesma linha, o Deputado



Marcon classificou a proposta como “politicagem de ano eleitoral”, alertando que a mágica de reduzir horas sem ganho prévio de produtividade e sem redução salarial culminará inevitavelmente em demissões, aumento de preços e inflação para o consumidor.

O Deputado Luiz Gastão manifestou preocupação focada nas micro e pequenas empresas, apontando que reduções drásticas poderiam inviabilizar negócios no setor de serviços, turismo e saúde. Defendeu que, se houver redução, o governo deve propor compensações justas, já que o impacto da folha de pagamento no faturamento das empresas menores é mais severo do que nas grandes corporações.

Por fim, parlamentares favoráveis à proposta, Deputado Orlando Silva, Deputado Rubens Pereira Júnior e Deputada Erika Kokay, defenderam a constitucionalidade da matéria. Invocaram o princípio da dignidade humana, defendendo o movimento "Vida Além do Trabalho" e a urgência de garantir convívio familiar, descanso e saúde à classe trabalhadora. A Deputada Erika Kokay reforçou o recorte de gênero, lembrando que a escala 6x1 é ainda mais cruel para as mulheres, pois o seu único dia de folga acaba integralmente comprometido pelas pesadas obrigações e tarefas domésticas não remuneradas.

Na audiência pública realizada em **24 de março de 2026**, conduzida pelo Presidente da Comissão, Deputado Leur Lomanto Júnior, foram ouvidos os representantes de centrais sindicais.

O Sr. Márcio Ayer Correia de Andrade, Presidente do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro e representante da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), apresentou dados de uma pesquisa nacional demonstrando que a escala 6x1 é um regime baseado na exaustão e no adoecimento dos trabalhadores, cuja maioria recebe baixos salários e sofre com longos períodos de deslocamento. Pontuou ainda que, embora o ideal para os trabalhadores seja a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, as centrais estão unificadas na defesa da redução imediata para 40 (quarenta) horas semanais e o fim da escala 6x1, para garantir mais "tempo para viver" aos trabalhadores.



O Sr. Valeir Ertle, Secretário Nacional de Assuntos Jurídicos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), defendeu a redução da jornada de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais sem redução salarial e a implementação da escala 5x2, bem como que a questão da escala seja definida através da negociação coletiva, para que seja possível discutir as nuances de cada setor. Argumentou que, apesar de a evolução tecnológica ter aumentado a produtividade, os ganhos dela decorrentes não foram repassados à classe trabalhadora, que hoje sofre com altos índices de *burnout* e elevada rotatividade.

O Sr. Antônio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), rechaçou o discurso alarmista de que a mudança quebraria a economia, lembrando que previsões catastróficas similares falharam em avanços trabalhistas anteriores. Defendeu que o Congresso fixe na Constituição o limite de 40 (quarenta) horas semanais com dois dias de descanso, transferindo aos sindicatos o empoderamento para definir, via negociação coletiva, as escalas de exceção e as regras específicas para cada setor. Alertou para o fato de que a jornada excessiva atual gera estafa e altos custos com acidentes e adoecimento mental das equipes.

O Sr. Francisco Canindé Pegado do Nascimento, Secretário Geral da União Geral dos Trabalhadores (UGT), corroborou a unidade absoluta das centrais sindicais no tema e enfatizou que a redução traz dignidade e melhora os indicadores de bem-estar social. Citou exemplos internacionais bem-sucedidos, como o teste da semana de quatro dias no Reino Unido, que reduziu a fadiga sem perda de produtividade. Afirmou também que a redução de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas deve ser imediata e sem perdas salariais, contestando a transição de dez anos prevista no texto original da PEC. Afirmou que não considera ser necessária a colocação da questão relativa à escala de trabalho no texto constitucional.

Fiz uso da palavra, solicitando aos palestrantes que comentassem sobre a existência ou não de riscos associados a um possível engessamento das negociações coletivas derivado da alteração constitucional, dos impactos prováveis nos micro e pequenos empreendedores, na



necessidade de regras de transição e na situação dos trabalhadores que possuem remuneração variável.

Além disso, direcionei questionamentos aos palestrantes sobre a posição defendida pelo Ministro do Trabalho e Emprego de não engessar a definição das escalas no texto constitucional, priorizando a negociação coletiva. O Sr. Francisco Canindé Pegado, da UGT, afirmou que "não tem a necessidade do texto constitucional trabalhar com essa questão da escala", avaliando que o detalhamento dos dias trabalhados deve ser resolvido "no âmbito desse fortalecimento da negociação". Na mesma linha, o Sr. Antônio Fernandes, da CSB, ressaltou que "o principal é definir o limite de jornada" na Constituição, pois fixar apenas o teto de horas "transfere a responsabilidade para os sindicatos" adequarem as regras à realidade de cada categoria

O Deputado Zé Neto concordou com a priorização da jornada de 40 (quarenta) horas e a adoção da escala 5x2 aliada ao fortalecimento das representações sindicais, sugerindo também o avanço de políticas complementares como a tarifa zero no transporte público para impulsionar a economia e o varejo local.

O Deputado Reginaldo Lopes, primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, defendeu que a economia brasileira está madura para a redução de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas, sustentando que a Constituição deve consolidar o fim da escala 6x1, tornando a escala 5x2 como a máxima e permitindo exceções via banco de horas e convenções coletivas.

O Deputado Alencar Santana argumentou que a atual reclamação empresarial sobre a escassez de mão de obra reflete as más condições de trabalho e perdas de direitos, sendo o fim da escala degradante um elemento para atrair os trabalhadores de volta ao regime formal celetista.

A Deputada Erika Kokay frisou que a jornada 6x1 afeta de forma ainda mais severa as mulheres, que enfrentam na prática uma escala "7x0" devido ao trabalho doméstico não remunerado, e destacou que a redução de jornada diminuiria os altíssimos custos da Previdência Social com afastamentos por transtornos mentais e acidentes, afirmando que o bem-estar e a "felicidade provocam produtividade".



O Deputado Patrus Ananias evocou o "direito fundamental do bem viver", considerando a redução para 40 (quarenta) horas um passo civilizatório indispensável que permitiria ao trabalhador o merecido convívio familiar, comunitário, religioso, lúdico e cultural.

Por fim, a audiência também abriu espaço para a participação popular, registrando o questionamento do cidadão Jordã de Oliveira Ferreira Cabral, enviado via debate interativo, sobre a possibilidade de reduzir a jornada aos poucos até atingir a marca de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Na audiência pública realizada em **7 de abril de 2026**, conduzida no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania pelo seu Presidente, Deputado Leur Lomanto Júnior, foram ouvidos representantes do setor produtivo e confederações patronais.

A Sra. Sylvia Lorena Teixeira de Sousa, representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI), apresentou dados demonstrando que a redução da jornada sem adequação salarial pode elevar os preços ao consumidor em cerca de 6,2% e ainda resultar em uma queda de 0,7% do PIB. Pontuou ainda que os países desenvolvidos alcançaram a alta produtividade para então reduzirem a jornada, defendendo que o caminho seguro para o Brasil seria a negociação coletiva.

O Sr. Frederico Toledo Melo, gerente executivo da Confederação Nacional do Transporte (CNT), ressaltou que o setor já enfrenta um déficit de profissionais qualificados. Argumentou que a redução de escala causaria a perda de eficiência da frota e o repasse imediato de custos para toda a cadeia logística do país, pressionando fortemente a inflação. Defendeu que o caminho adequado para a redução da escala de trabalho é via negociação coletiva.

O Sr. Roberto Luís Lopes Nogueira, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), destacou que a base do setor é formada majoritariamente por micro e pequenas empresas. Alertou que uma imposição legal rígida poderia obrigar muitos comércios a fechar aos finais de semana ou acelerar a substituição de trabalhadores por caixas automáticos e plataformas de comércio virtual. Disse



entender que a redução da escala deve se dar no âmbito da concertação entre os atores sociais por meio da negociação coletiva.

O Sr. Rodrigo Hugueney do Amaral Mello, coordenador trabalhista da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), explicou que as atividades rurais são contínuas e muitas vezes remuneradas por produtividade (como o pagamento por saca colhida). Alertou que trabalhar um dia a menos resultaria na redução direta da remuneração final do trabalhador safrista, sugerindo em contrapartida a criação de gatilhos que condicionem a redução de horas a metas de produtividade. Disse entender que não há necessidade de se inserir na Constituição Federal uma escala uniforme para todas as atividades econômicas.

Questionei os palestrantes lembrando que alguns discursos catastróficos muito parecidos foram feitos na Constituinte de 1988, quando a jornada caiu de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas, sem que as consequências negativas na economia se confirmassem. Ademais, indaguei aos empresários sobre se haveria ou não economia com a possibilidade de diminuição de gastos gerados por afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais e transtornos mentais.

O Deputado Lucas Redecker alinhou-se aos temores do empresariado, utilizando a indústria calçadista como exemplo para ilustrar que uma jornada de 36 (trinta e seis) horas causaria a redução da produção de milhões de pares de sapatos no ano, culminando inevitavelmente em demissões para o ajuste de custos pagos pelo consumidor final.

O Deputado Pompeu de Matos defendeu uma posição de equilíbrio, apontando que, se a escala 6x1 beira o excesso, a imposição de um formato 4x3 também seria drástica. Argumentou, no entanto, que o avanço social é possível, lembrando que resistências empresariais semelhantes ocorreram durante a implementação de direitos históricos que deram certo, como o 13º salário e as férias.

O Deputado Patrus Ananias defendeu abertamente a fixação legal de 40 (quarenta) horas semanais. Discordou da viabilidade de deixar a questão apenas para as negociações coletivas, afirmando que o movimento



sindical está muito fragilizado após a reforma trabalhista, e criticou a falta de tempo da classe trabalhadora para exercer a convivência familiar, comunitária e religiosa. Por fim, a Deputada Erika Kokay rejeitou a tese de que a medida inviabilizaria os negócios, frisando que a atual estafa dos trabalhadores estaria gerando altos índices de acidentes de trabalho, absenteísmo e sobrecarga na Previdência Social. Ressaltou que o ganho de produtividade está ligado à felicidade e bem-estar do empregado e condenou a realidade de mães e pais que são obrigados a sair e voltar para casa com os filhos ainda dormindo.

As audiências, de grande relevância para a compreensão dos aspectos constitucionais das PECs, permitiram também, dada a indissociabilidade das questões, melhor entendimento dos impactos das medidas previstas.

É o relatório.

## II - VOTO

### II.1 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Durante a Revolução Industrial, especialmente entre o final do século XVIII e o século XIX, o regime de trabalho nas fábricas era marcado por jornadas extremamente longas, frequentemente superiores a 14 ou até a 16 horas diárias. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a condições duras, insalubres e perigosas, com pouca ou nenhuma proteção legal. O trabalho infantil era amplamente utilizado, porque crianças eram mão de obra barata, mais “maleável” e podiam operar em espaços reduzidos dentro das máquinas. Relatos da época (como os investigados por comissões parlamentares britânicas) descrevem crianças exaustas, acidentes frequentes e rotinas que começavam antes do amanhecer e terminavam à noite. A ausência de regulação refletia uma fase inicial do capitalismo industrial em que a lógica predominante era a maximização da produção com custos mínimos de trabalho.



A partir do século XIX, esse quadro começou a mudar gradualmente com o surgimento de movimentos operários, sindicatos e pressões sociais por melhores condições de trabalho. Um marco importante foi a aprovação de leis como o *Factory Act* 1833 no Reino Unido, que limitou o trabalho infantil e estabeleceu alguma regulação da jornada. Ao longo do tempo, consolidou-se a ideia de que a jornada deveria ser limitada (sintetizada na famosa reivindicação “oito horas de trabalho, oito horas de descanso, oito horas de lazer”) e associada a movimentos que culminaram em eventos como a Greve de Haymarket. No século XX, especialmente após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, normas internacionais passaram a difundir padrões mínimos, como a jornada de 8 horas diárias e 48 semanais, além da proibição progressiva do trabalho infantil.

No Brasil, a evolução das relações capital-trabalho seguiu um padrão semelhante, só que com uma defasagem temporal em relação ao mundo desenvolvido. Durante o período da Primeira República Brasileira, havia pouca proteção ao trabalhador urbano, e jornadas extensas eram comuns, inclusive com uso de mão de obra infantil em setores como o têxtil. A mudança estrutural veio a partir do governo de Getúlio Vargas, quando o Estado passou a intervir mais fortemente nas relações de trabalho. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabeleceu limite de jornada de 8 horas diárias, descanso semanal remunerado, férias e outras garantias, institucionalizando um modelo de proteção trabalhista inspirado em experiências europeias.

Nesse contexto, cabe ressaltar que o histórico da normatização da jornada de trabalho no Brasil aponta que, com poucas exceções, a previsão da limitação de jornada em norma de nível constitucional sempre se fez presente, o que denota a importância que tal direito social assumiu ao longo do tempo para as relações de trabalho. Nesse sentido, cabe indicar que o primeiro diploma constitucional a se preocupar com a jornada de trabalho foi a Constituição de 1934, que a fixou em oito horas diárias. Por sua vez, a Constituição de 1937 manteve a jornada de oito horas diárias, porém



acrescentou a possibilidade de redução ou aumento, nos casos previstos em lei.

Já as Constituições de 1946 e de 1967 optaram pela manutenção da jornada diária de oito horas e a semanal em 48 horas. A Constituição Federal de 1988 inovou no tema, ao prever a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, com a possibilidade de compensação de horários e redução de jornada por intermédio de acordo ou convenção coletivos de trabalho (art. 7º, XIII).

Desde então, a regulação da jornada de trabalho continuou evoluindo, refletindo transformações econômicas e tecnológicas. No mundo, houve redução gradual das horas médias trabalhadas ao longo do século XX, especialmente em países desenvolvidos, embora com variações recentes ligadas à economia de serviços e ao trabalho digital. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziu maior flexibilidade (como o trabalho intermitente e a negociação direta) ao mesmo tempo em que se manteve, formalmente, o limite constitucional de 44 horas semanais.

O debate a respeito da redução de jornada de trabalho não é novo no Brasil, apresentando-se como um tema frequente nas reivindicações sociais dos trabalhadores. Já na década de 1990, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231, de 1995, tinha como objeto a redução das horas de trabalho para o limite de 40 horas semanais, sem redução de salário, e a previsão de aumento do valor do adicional de hora extra para 75% (setenta e cinco por cento) da hora normal.

Em período mais recente, o debate sobre a redução da jornada de trabalho voltou a ocasionar grande mobilização social. Argumenta-se que a jornada de trabalho no modelo 6x1 (seis dias trabalhados com um dia de descanso) acarreta diversos problemas que comprometem tanto o bem-estar do trabalhador quanto a produtividade organizacional. Esse cenário demonstra que o tema das horas trabalhadas permanece central nas relações entre capital e trabalho, embora em um contexto muito diferente daquele da Revolução Industrial.



A regulação do tempo de trabalho é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho e da justiça social desde seus primórdios. No plano internacional, ganha destaque a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual tem a incumbência de promover inovações normativas, no campo jurídico do Direito do Trabalho, que objetivem garantir padrões mínimos de dignidade e bem-estar social aos trabalhadores na ordem internacional, mediante a participação tripartite dos representantes dos Estados, dos empregados e dos empregadores.

A **Convenção nº 1 da OIT, de 1919**, sobre as Horas de Trabalho na Indústria, estabeleceu o princípio de oito horas por dia e 48 horas por semana para o setor manufatureiro. Após a adoção desse primeiro instrumento, a OIT promoveu uma densificação normativa com a elaboração de diversas convenções a respeito do tempo de trabalho. A **Convenção nº 30, de 1930**, sobre as Horas de Trabalho no Comércio e nos Escritórios garantiu a semana de 48 horas de trabalho para tais trabalhadores. A **Convenção nº 47, de 1935**, sobre as Quarenta Horas Semanais, introduziu o novo parâmetro de duração semanal do trabalho para 40 horas.

Nesse ponto, é importante mencionar a **Recomendação nº 116, de 1962**, sobre a Redução da Jornada de Trabalho. Essa Recomendação constitui a principal referência normativa da OIT para implantação de uma política de redução de jornada de trabalho, na qual se estatui o princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho, com a finalidade de se alcançar a semana padrão de 40 horas (art. 4º). A redução progressiva tem como pressuposto a implementação sem qualquer redução do salário dos trabalhadores, a fim de se preservar o seu padrão de vida (art. 4º).

Atualmente, diversos países de alta renda e membros da OCDE têm convergido para uma jornada padrão de 40 horas, sendo que em muitos casos a jornada efetiva é ainda menor devido a acordos coletivos setoriais que priorizam o bem-estar<sup>1</sup>. Além da **França**, que implementou as

<sup>1</sup> Conforme dados da OCDE, constantes no “Average annual hours actually worked per worker”. Disponível em: <[https://data-explorer.oecd.org/?fs\[0\]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB\\_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37](https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37)>. Acesso em: 19 mar. 2026.



"Leis Aubry" de 35 horas semanais no final da década de 1990 para fomentar o *work-sharing*, outros países apresentam indicadores notáveis. A **Alemanha**, por exemplo, embora mantenha uma jornada legal de 40 horas, possui algumas das menores médias anuais de horas trabalhadas no mundo, fruto de negociações coletivas que frequentemente estabelecem semanas de 35 a 38 horas no setor industrial.

Já os **Países Baixos** destacam-se pela altíssima prevalência de trabalho em tempo parcial e semanas laborais curtas, enquanto a **Noruega** e a **Dinamarca** operam com jornadas efetivas de cerca de 37 horas semanais, sustentadas por altos níveis de produtividade e fortes redes de proteção social. Esses modelos demonstram que a redução da jornada legal ou efetiva é um padrão comum entre as economias mais avançadas, que já atingiram elevada produtividade, para garantir a qualidade de vida.

Na **América Latina**, existe uma tendência crescente na adoção de arranjos flexíveis, que buscam alinhar as necessidades operacionais das empresas com a necessidade dos trabalhadores de conciliar vida profissional e familiar. Uma melhor conciliação de tais pólos pode melhorar a saúde mental dos empregados e reduzir o absenteísmo, ao passo que aumenta a retenção de talentos e a produtividade das organizações.<sup>2</sup> Nesse contexto, vale mencionar a experiência de países mais próximos da realidade brasileira que promoveram a redução da jornada.

Em abril de 2023, o **Chile** promulgou a **Lei nº 21.561**, que instituiu reformas substantivas no Código do Trabalho com o objetivo de reduzir a jornada semanal de 45 para 40 horas. A aplicabilidade da medida está ocorrendo de forma escalonada em um interstício de cinco anos (2024-2028). Inicialmente, a jornada foi reduzida para 44 horas em abril de 2024, com previsões de decréscimo para 42 horas em 2026, culminando na consolidação do limite de 40 horas semanais no ano de 2028.

---

2 GONTERO, Sonia. **¿Cuántas horas se trabajan en América Latina y el Caribe?:** Indicadores del tiempo de trabajo y su organización. Nota técnica. Out. 2025. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/NOTA%20TECNICASG\\_NOV2025%20ESP.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/NOTA%20TECNICASG_NOV2025%20ESP.pdf)>. Acesso em: 19 mar. 2026.



No âmbito da legislação **colombiana**, a promulgação da **Lei nº 2.101, de 2021**, estabeleceu as bases normativas para a redução progressiva da jornada laboral máxima de 48 para 42 horas semanais, resguardando a irredutibilidade dos vencimentos salariais. A operacionalização desta medida pauta-se por um cronograma de transição que teve início em julho de 2023, com o ajuste para 47 horas. Em seguida, no decorrer de 2024, a carga horária foi fixada em 46 horas, com a meta final de convergência para o patamar de 42 horas semanais prevista para o exercício do corrente ano (2026).

No **México**, foi implementada uma reforma constitucional destinada a reestruturar a jornada laboral máxima, reduzindo-a de 48 para 40 horas semanais, com a garantia institucional de, no mínimo, dois dias de descanso para cada cinco dias de atividade laboral. A iniciativa busca mitigar a excessiva carga horária histórica do país, frequentemente citada em índices internacionais como uma das nações com as maiores médias de horas trabalhadas globalmente. A projeção para a implementação integral da medida estende-se até o ano de 2030, intervalo concebido para viabilizar a adaptação gradual dos modelos produtivos e organizacionais das entidades empresariais.

No tocante ao ordenamento jurídico **equatoriano**, a jornada laboral de 40 horas semanais encontra-se formalmente preceituada no artigo 47 do Código do Trabalho. Embora referido padrão de jornada remonte a reformas estruturais implementadas na década de 1980, o arcabouço normativo contemporâneo consolidou-se como um paradigma para a região andina e latino-americana.

## II.2 POTENCIAIS EFEITOS POSITIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA

Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho pode se apresentar como um mecanismo normativo para a preservação da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, promovendo o devido equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o dedicado à vida pessoal. Nesse ponto, vale ressaltar que longas jornadas de trabalho podem representar uma grave ameaça à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como à sua segurança ocupacional. Para além de uma variável de produtividade econômica, o tempo



excessivo dedicado ao trabalho pode ser um fator de risco determinante para uma série de adoecimentos agudos e crônicos.<sup>3</sup>

A atual organização da jornada de trabalho no Brasil atinge as mulheres de forma especialmente desproporcional, impactando seu tempo de vida, perpetuando a desigualdade salarial e punindo a maternidade. No regime de escala 6x1, o único dia designado ao repouso é, em termos práticos, absorvido por um acúmulo de demandas domésticas não atendidas durante o período semanal. Tal intervalo, que teoricamente deveria prover a recuperação fisiológica e mental da força de trabalho, transmuta-se em nova jornada de labor intensivo. Conseqüentemente, não se observa uma interrupção restauradora, mas sim uma transição exauriente entre o trabalho produtivo remunerado e o trabalho doméstico não remunerado, este último essencial à manutenção da vida, porém historicamente subestimado e desvalorizado.

Além disso, para grande parte dos jovens brasileiros, o ingresso no mercado de trabalho formal ocorre em setores que operam na escala 6x1. O desgaste físico e a escassez de tempo livre impedem que o jovem trabalhador frequente e conclua cursos técnicos ou de nível superior com o aproveitamento necessário. A jornada de 44 horas semanais, distribuída em seis dias da semana, é agravada pelo tempo de deslocamento em grandes centros urbanos. Essa dinâmica resulta em uma indisponibilidade de tempo, que compromete o desenvolvimento de atividades intelectuais e acadêmicas. Ao ser privado da possibilidade de qualificação devido à carga horária excessiva, o jovem encontra-se confinado em ocupações de baixa remuneração e pouca perspectiva de crescimento.

Em paralelo, o mundo do trabalho vem sofrendo alterações sensíveis. Por um lado, a universalização da rede de comunicações possibilitou o surgimento de novas formas de prestação de trabalho, incluindo o teletrabalho e a prestação de serviço intermediado por plataformas, por exemplo. Por outro lado, a continuidade do contrato laboral para além do

3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo**. Geneva: Organización Internacional del Trabajo, 2023, p. 99-101. Disponível em <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_883389.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_883389.pdf)>. Acesso em: 19 mar. 2026.



ambiente de trabalho traz à tona preocupações relativas ao direito à desconexão, entre outras. Mais recentemente, tem-se debatido os impactos da inteligência artificial, tecnologia inovadora que simula operações humanas de forma extremamente efetiva. Todas essas transformações do ambiente de trabalho tornam fundamental a discussão sobre a modernização do trabalho em sentido amplo, incluindo a possibilidade de que as tecnologias venham a ser implementadas como forma de mitigar a própria necessidade de atenção constante do trabalhador.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA),<sup>4</sup> elaborado com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2023, traça o perfil dos trabalhadores celetistas submetidos a jornadas superiores a 40 horas semanais. Segundo o levantamento, 74% dos vínculos celetistas com jornada declarada correspondem à jornada de 44 horas semanais, e os trabalhadores nessa condição concentram, de forma desproporcional, os piores indicadores de inserção no mercado de trabalho: menores remunerações, maior rotatividade e prevalência de ocupações de menor exigência de escolaridade formal. A análise econométrica evidencia que a probabilidade de cumprimento de jornadas estendidas é inversamente proporcional ao nível de escolaridade, com diferença de cerca de 30 pontos percentuais entre trabalhadores com ensino médio completo ou menos e aqueles com ensino superior completo. Trabalhadores negros e pardos apresentam maior probabilidade de se encontrar em jornadas acima de 40 horas, refletindo desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Quando se isola o subconjunto de trabalhadores com jornada superior a 40 horas e remuneração inferior a dois salários mínimos, a probabilidade de participação feminina supera a masculina, o que aponta para situações de acúmulo entre a jornada formal e o trabalho doméstico de cuidados, majoritariamente atribuído às mulheres. Esses resultados indicam que os potenciais beneficiários da redução da jornada constituem, em larga medida, os segmentos mais vulneráveis da força de trabalho formal brasileira.

<sup>4</sup> PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. **Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate**. Nota Técnica Disoc, n. 123. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2026.



Em síntese, os dados apresentados indicam que o modelo atual de organização da jornada de trabalho tem efeitos desproporcionais sobre mulheres, jovens e os segmentos mais pobres, os quais têm suas oportunidades de qualificação profissional e sua qualidade de vida comprometidas.

Do ponto de vista da previdência social e das finanças públicas, há quem argumente que a redução da jornada e da escala de trabalho é capaz de produzir efeitos positivos sobre as finanças do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A Portaria do Ministério da Saúde GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), reconheceu formalmente a jornada de trabalho como fator de risco psicossocial, associando-a, entre outros agravos, a transtornos ansiosos, episódios depressivos, síndrome de *burnout*, infarto agudo do miocárdio e acidente vascular cerebral. O trabalho em turnos e o trabalho noturno foram igualmente reconhecidos como fatores de risco para diabetes *mellitus*, obesidade e determinadas neoplasias malignas.

Dados do Ministério da Previdência Social (MPS)<sup>5</sup> indicam que, em 2025, foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, crescimento de 15,66%, em relação a 2024, e o maior patamar registrado na série recente. Os transtornos ansiosos e os episódios depressivos concentraram a maior parte das concessões, com 166.489 e 126.608 benefícios, respectivamente, consolidando os transtornos mentais como a segunda maior causa agregada de afastamento por incapacidade temporária no país, superada apenas pelas doenças da coluna. O recorte de gênero revela que as mulheres responderam por 63,46% do total de concessões (346.613 benefícios).

5 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais.** Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 10 abr. 2026.



No mesmo sentido, levantamento da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT),<sup>6</sup> elaborado com base em dados do INSS para o período de janeiro de 2023 a novembro de 2025, aponta crescimento de aproximadamente 79% nos afastamentos por transtornos mentais, com destaque para a síndrome de *burnout*, cujos registros triplicaram no período.

Apesar de não se poder atribuir uma relação de causa e efeito com o número de horas trabalhadas, a redução da exposição dos trabalhadores aos fatores de risco identificados no contexto das doenças relacionadas à jornada extenuante de trabalho pode produzir efeitos favoráveis sobre as despesas do RGPS com o pagamento de benefícios por incapacidade temporária, auxílio-acidente e aposentadoria por incapacidade permanente, o que contribuiria para a sustentabilidade financeira do sistema no longo prazo.

Ademais, para os empregadores, a possibilidade de menor incidência de acidentes e doenças do trabalho pode resultar na redução da alíquota do Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT), calculada com base no Fator Acidentário de Prevenção (FAP), nos termos do art. 202-A do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Há, portanto, fundamentos para sustentar que a reorganização da jornada e da escala de trabalho, caso acompanhada da manutenção do nível salarial e da efetiva redução da exposição a fatores de risco laborais, é capaz de contribuir para a redução de despesas previdenciárias e empresariais, embora a magnitude desse efeito dependa de variáveis que ainda carecem de estudo específico no contexto brasileiro.

Com base na análise empreendida nesta seção, tem-se que a redução da jornada laboral no Brasil tem o potencial de beneficiar segmentos mais vulneráveis da força de trabalho, tais como: mulheres, especialmente

---

<sup>6</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/>. Acesso em: 10 abr. 2026. Ressalte-se que os dados de 2025 são parciais, referentes aos primeiros 11 meses do ano.



aquelas sujeitas ao acúmulo entre a jornada remunerada e o trabalho doméstico não remunerado; jovens em processo de qualificação profissional; e trabalhadores com menor escolaridade e renda.

Ao mitigar a sobrecarga laboral, a medida contribui para a preservação da saúde física e mental, reduzindo a exposição a fatores de risco associados a adoecimentos e acidentes, que incidem de forma mais intensa sobre esses grupos. No caso das mulheres, favorece a diminuição da dupla jornada e das desigualdades estruturais relacionadas ao trabalho doméstico não remunerado. Para os jovens, amplia a disponibilidade de tempo para qualificação educacional e profissional, rompendo ciclos de inserção precária no mercado de trabalho. Já para os trabalhadores de baixa renda, historicamente mais sujeitos a jornadas extensas, a reorganização do tempo de trabalho pode promover melhores condições de vida, maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e, potencialmente, melhores perspectivas de mobilidade social.

### II.3 POTENCIAIS EFEITOS ECONÔMICOS NEGATIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA

O debate que se abriu com base nas Propostas de Emenda Constitucionais suscitou, de outro lado, análises de economistas que alertam para a necessidade de cuidados em relação a medidas deste tipo. Cabe destacar que os efeitos da redução da jornada seriam heterogêneos entre os setores.

Estudo da Fecomércio SP<sup>7</sup> calcula que R\$ 158 bilhões será o custo sobre a folha de pagamentos de empresas do País, em um cenário conservador, caso o projeto de reduzir a jornada legal de trabalho das atuais 44 horas para 40 horas seja aprovado. Esse montante seria ainda maior – de R\$ 610 bilhões – se a proposta de diminuir a jornada para 36 horas semanais prosperasse. Quem sofreria os maiores impactos do aumento de custos seriam os pequenos negócios. O setor de serviços, por ser o mais intensivo em mão

**7 CNC. Fecomércio-SP: Redução de jornada de trabalho para 40 horas custaria R\$ 158 bilhões às empresas.** Disponível em: [https://portaldocomercio.org.br/federacoes\\_destaque/fecomercio-sp-reducao-de-jornada-de-trabalho-para-40-horas-custaria-r-158-bilhoes-as-empresas/](https://portaldocomercio.org.br/federacoes_destaque/fecomercio-sp-reducao-de-jornada-de-trabalho-para-40-horas-custaria-r-158-bilhoes-as-empresas/). Acesso em: 13 abr. 2026.



de obra, seria mais impactado, com elevação de quase R\$ 80 bilhões na sua folha de pagamentos. A indústria (R\$ 35 bi) e varejo (R\$ 30,4 bi) também seriam substancialmente afetados pela mudança. Naturalmente, este incremento de custos geraria incremento de preços para os consumidores.

Estudo da Confederação Nacional do Comércio (CNC)<sup>8</sup> estima que a extinção da escala 6x1 e a adoção do limite de 40 horas semanais poderia gerar R\$ 122,4 bilhões em custos anuais para o comércio, elevando em 21% a folha salarial do setor. No setor de serviços, o impacto estimado é de R\$ 235 bilhões. O repasse de preços ao consumidor poderia chegar a 13%. O choque pode resultar em 631 mil empregos formais a menos no curto e médio prazos. Turismo seria o setor de serviços mais impactado, com custo potencial de adequação de 54%.

Conforme as estimativas da Abimaq<sup>9</sup>, a eventual substituição da escala 6x1 por uma jornada semanal menor pode elevar os custos da indústria em até R\$ 178,8 bilhões por ano e aumentar em 25,1% a folha de pagamento do setor, caso a carga horária seja reduzida para 36 horas sem corte salarial. Para a entidade, qualquer redução na carga horária, sem ajuste proporcional de salários, tende a pressionar margens, encarecer produtos e comprometer a competitividade.

Segundo levantamento da CNI<sup>10</sup>, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, com o fim da escala 6x1, pode elevar o custo da folha salarial das empresas de R\$ 178,2 a R\$ 267,2 bilhões por ano, um incremento de quase 50%. O aumento dos custos dependeria do setor: Indústria da transformação de 7,7% a 11,6%; Indústria da construção de 8,8% a 13,2%; Comércio entre 8,8% e 12,7%; Agropecuária 7,7% e 13,5%.

8 CNC. **CNC lança estudo sobre impactos da redução da jornada e defende que alterações sejam feitas por negociação coletiva.** Disponível em: <https://portaldocomercio.org.br/acoes-institucionais/cnc-lanca-estudo-sobre-impactos-da-reducao-da-jornada-e-defende-que-alteracoes-sejam-feitas-por-negociacao-coletiva/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

9 R7. **Fim da escala 6x1 pode elevar custo da indústria em R\$ 178,8 bilhões, alerta entidade.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/fim-da-escala-6x1-pode-elevar-custo-da-industria-em-r-1788-bilhoes-alerta-entidade-22022026/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

10 R7. **Reduzir jornada para 40h custará até R\$ 267 bi para empresas, diz CNI.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2026/02/23/reduzir-jornada-40h-custo-folha-salarial-ate-r-267-bi-empresas-diz-cni.htm>. Acesso em: 10 abr. 2026.



Pequenas e micro indústrias seriam as mais impactadas. Empresas com até nove empregados teriam uma alta de custos de R\$ 6,8 bilhões, o que representaria aumento de 13% nos gastos com pessoal. Nas empresas com 250 empregados ou mais, essa proporção seria de 9,8%, o equivalente a R\$ 41,3 bilhões.

De acordo com a simulação de Barbosa e Peruchetti (2025)<sup>11</sup> no blog do IBRE/FGV, a perda agregada do PIB brasileiro seria de 6,2% ao longo do tempo. Entretanto, os impactos setoriais seriam bastante distintos com as perdas oscilando entre 1,4% (outros serviços) e 14,2% (transporte).

Um estudo da FIEP e da Tendências Consultoria<sup>12</sup> aponta artigos da literatura especializada que sugerem que a medida poderá causar perda de PIB no curto prazo, sem garantia de geração de empregos. Mais do que isso, o estudo aponta para risco de demissão ou informalidade para cerca de 1,5 milhão de trabalhadores formais. Experiências internacionais mostram que os efeitos da redução da jornada são: 1) aumento do salário-hora, mas com salário mensal constante, indicando que as empresas reduzem a faixa de horas contratadas; 2) substituição de funcionários por pessoas menos experientes, com salário reduzido; 3) aumento na dupla ocupação.

É importante avaliar a relação da medida com o emprego, o que deve ser avaliado na análise de mérito a ser realizada na Comissão Especial. Preliminarmente, no curtíssimo prazo, a depender da sazonalidade do negócio, é possível um breve incremento de emprego resultante da necessidade de aumentar o número de homens-horas para fazer frente às encomendas existentes que antes eram viabilizadas por um número menor de trabalhadores em mais horas. Mas como essa nova contratação torna o fator trabalho mais caro, haverá ajustes de preços que diminuirão essas encomendas e, por conseguinte, a necessidade de mais pessoas trabalhando. Seria um típico “voe de galinha” na expansão do emprego.

11 Barbosa, F.H. e Peruchetti, F. H. **Impactos setoriais da redução da jornada de trabalho.** <https://blogdoibre.fgv.br/posts/impactos-setoriais-da-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2026.

12 FIEP. **Estudo inédito da Fiep mostra que redução de jornada gera riscos para 1,5 milhão de trabalhadores no país em curto prazo.** Disponível em: <https://www.fiepr.org.br/central-de-informacoes/comunicacao-fiep-e-institucional/estudo-inedito-da-fiep-mostra-que-reducao-de-jornada-gera-riscos-para-15-milhao-de-trabalhadores-no-pais-em-curto-prazo-1-37873-499153.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2026.



O efeito de médio e longo prazos será dispensar os trabalhadores que ficaram com salários reais superiores à produção por trabalhador em função de se trabalharem menos horas. Como não se pode reduzir salários imediatamente, deve haver uma maior rotatividade da mão de obra, trocando no médio prazo os empregados atuais com salários superiores aos produtos por trabalhador por outros empregados que serão contratados por salários menores que sejam compatíveis com produtos por trabalhador menores em função do menor número de horas trabalhadas. Essa relação inversa entre a medida e o emprego que pode ocorrer deve ser investigada com cuidado pela Comissão Especial a ser constituída para a avaliação do mérito.

A experiência internacional mostra que, quanto mais rico é um país (maior seu PIB *per capita*), maior é a sua produtividade do trabalho e menor a quantidade de horas por ano trabalhadas. Já nos países pobres, ou que ainda não alcançaram estágio avançado de desenvolvimento econômico, costuma-se trabalhar mais horas por ano, o que é necessário para gerar crescimento, acumulação de capital e convergência para os níveis de PIB *per capita* dos países desenvolvidos. Isto é, sob a perspectiva histórica, à medida que os países se tornam mais produtivos e enriquecem, a quantidade anual de horas trabalhadas por trabalhador costuma cair, naturalmente, sem perdas salariais. De fato, quando a produtividade aumenta, precisa-se de menos horas para produzir a mesma quantidade.

Na comparação internacional, o Brasil é um país de renda média, produtividade de trabalho baixa e quantidade de horas trabalhadas média. A relação histórica dos países entre horas trabalhadas e renda per capita tem o formato de um “U” invertido, como destaca Duque (2026)<sup>13</sup>. Nos estágios iniciais de desenvolvimento, quando o trabalhador é relativamente pobre, quanto maior a renda per capita em função da maior produtividade, mais se trabalha para melhorar sua situação. A partir de um determinado momento em que o trabalhador já se sente suficientemente confortável com sua renda

13 Duque, D.: Brasil e a redução da jornada: o que dizem os dados globais. <https://blogdoibre.fgv.br/posts/brasil-e-reducao-da-jornada-o-que-dizem-os-dados-globais>. 2026.



propiciada pela maior produtividade ele passa a reduzir o número de horas trabalhadas. Este pesquisador afirma que no Brasil optou-se por “descer a serra”, ou seja, reduzir as horas trabalhadas no trecho decrescente da curva em “U” invertido antes de o país ser rico. A mudança legislativa pretendida aprofundaria essa “descida da serra”, consolidando rendas menores em prazos médio e longo. Mais uma vez, essa é uma análise que deve ser avaliada com muito cuidado pela Comissão Especial.

Uma possibilidade para mitigar estes riscos da redução da jornada é fazer compensações fiscais, ou seja, reduzir tributos, especialmente sobre a folha, para os agentes que reduzirem sua jornada, o que foi seguido por alguns países europeus como resumimos abaixo como insumo para a Comissão Especial. O objetivo dessa redução de tributos naqueles países foi mitigar o incremento de preços e redução de emprego que poderiam ocorrer com a medida. Introduzimos a seção a seguir com uma brevíssima resenha da experiência que deve ser analisada com cuidado pela Comissão de Mérito. Quanto a esse ponto, resalto que houve discussão quanto ao potencial impacto desproporcional da redução da escala e da jornada sobre micro e pequenas empresas, as quais têm menor capacidade de absorção de mudanças estruturais na folha de pagamentos.

## **II.4 EXEMPLOS INTERNACIONAIS DE COMPENSAÇÕES FISCAIS PARA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

### **II.4.a França**

A França é o exemplo mais importante de compensações fiscais para a redução da jornada de trabalho. Foram as reformas conhecidas como Leis Aubry (1998–2000) que reduziram a jornada legal de 39 para 35 horas. Houve uma transição em que, a partir de 2000, a redução deveria ser aplicada nas empresas com mais de 20 empregados e, apenas a partir de 2002, em todas as empresas.

Para compensar o custo para as empresas, o governo criou reduções significativas de contribuições sociais patronais (sobre folha) com



incentivos maiores para empresas que reduzissem a jornada, mantivessem ou ampliassem o emprego, sendo mais significativa nos salários mais baixos.

Houve aumento do emprego no curto prazo, mas com forte custo fiscal. O sistema foi considerado complexo, havendo efeitos bem heterogêneos por setor.

Apesar da obrigação formal, o sistema foi desenhado com muita flexibilidade, podendo empresas e sindicatos modular a jornada ao longo do ano, criando “bancos de horas”. Assim, a aplicação foi descentralizada e negociada.

A manutenção do salário mensal foi o caso mais comum, o que resultou em aumento de salário por hora com um menor número de horas. Mas o que ocorreu de forma muito frequente foi a manutenção salarial imediata, mas reajustes futuros menores ou mesmo congelamento temporário dos salários no futuro imediato. Ou seja, na prática, parte do custo da redução de jornada foi absorvida pelos trabalhadores em um prazo mais longo.

Mas muito importante: NÃO houve proibição de reduzir salários em geral, tendo havido apenas proibição no caso do salário mínimo .

#### II.4.b Alemanha

Na Alemanha, a redução da jornada de trabalho entre 1984 e 1995 de 40 para cerca de 36 horas semanais, iniciando-se pelo setor metalúrgico e de engenharia foi marcada por um modelo de custo compartilhado, mas com um peso significativo sobre as empresas, conforme analisado por Jennifer Hunt em seu influente artigo de 1999 (Has Work-Sharing Worked in Germany?)<sup>14</sup>.

Hunt (1999) demonstra que a redução da jornada foi acompanhada por uma compensação salarial plena de forma a não haver redução de salários. Para as empresas, isso representou um aumento direto no custo unitário do trabalho, o que teria levado a um impacto negativo sobre o emprego, especialmente os de mais baixa qualificação.

14 HUNT, Jennifer. **Has Work-Sharing Worked in Germany?** Disponível em: [https://econpapers.repec.org/article/oupqjecon/v\\_3a114\\_3ay\\_3a1999\\_3ai\\_3a1\\_3ap\\_3a117-148..htm](https://econpapers.repec.org/article/oupqjecon/v_3a114_3ay_3a1999_3ai_3a1_3ap_3a117-148..htm).



O governo assumiu parte das contribuições sociais para evitar demissões, o que indiretamente subsidiou a redução de jornada. Segundo Hunt (1999), no longo prazo, os trabalhadores também "pagaram" parte da conta, pois os ganhos reais de salário que ocorreriam devido ao aumento da produtividade não aconteceram.

#### **II.4.c Bélgica**

Não houve, na Bélgica, uma obrigatoriedade geral de reduzir a jornada, nem de manter o salário. O modelo belga foi mais voluntário, negociado e incentivado, com forte uso de desonerações.

Houve programas de redução de jornada ao longo dos anos 1990–2000 com incentivos para redistribuição do trabalho e contratação adicional de novos empregados por meio da redução de contribuições sociais e subsídios para empresas que reduzissem a jornada. A jornada padrão belga acabou convergindo para algo próximo de 38 horas semanais, mas isso foi fruto de acordos nacionais e setoriais.

O Estado belga amorteceu o impacto financeiro da menor jornada, assumindo uma grande fatia dos custos fiscais através de reduções drásticas nas contribuições de segurança social para as empresas que adotassem a redução da jornada, evitando que o custo unitário do trabalho disparasse. Além disso, o governo financiou diretamente o sistema de "Crédito de Tempo" (Tijdskrediet), onde o Estado paga um subsídio mensal ao trabalhador que opta por reduzir sua jornada, aliviando a folha de pagamento da empresa sem sacrificar totalmente a renda do empregado.

O custo fiscal foi bem menor que na França, mas houve menor redução da jornada de trabalho. Ainda assim, diversos estudos econômicos sobre o modelo belga apontam que o custo fiscal para o orçamento público foi elevado. Ao contrário da Holanda, onde a moderação salarial ajudou a equilibrar as contas, a Bélgica dependeu fortemente de renúncia fiscal, o que gerou debates sobre a sustentabilidade dessas medidas.

#### **II.4.d Portugal**



A redução da jornada de trabalho em Portugal de 44 para 40 horas, implementada pela Lei n.º 21/96, resultou em uma divisão de custos fiscais e operacionais na qual as empresas absorveram a maior fatia do impacto imediato, enquanto o governo atuou de forma indireta.

De acordo com o estudo de Asai, Lopes e Tondini (2024)<sup>15</sup>, as firmas enfrentaram um aumento real nos custos unitários do trabalho, uma vez que a legislação proibiu a redução salarial nominal, forçando as empresas a manter os mesmos salários por menos horas trabalhadas. Embora o governo não tenha oferecido subsídios diretos ou isenções fiscais generalizadas para compensar a transição – diferentemente de modelos como o francês (Leis Aubry) –, o Estado assumiu custos fiscais indiretos devido à redução da base de tributação potencial sobre o rendimento e ao aumento da despesa pública com o seu próprio quadro de funcionários, já que a administração pública também aderiu à nova jornada. As conclusões obtidas pelos autores do estudo indicam que esta reforma gerou efeitos adversos sobre o emprego e a produção das firmas atingidas por ela. Com a redução da jornada, os custos da força de trabalho para as firmas aumentaram, e, como existia a proibição legal de reduzir salário, as firmas se ajustaram demitindo trabalhadores e reduzindo novas contratações. O estudo também indica que o capital passou a ser usado de forma mais intensiva nas firmas tratadas, substituindo o fator trabalho, gerando mais desemprego.

#### II.4.e Países Baixos

A redução da jornada nos Países Baixos (Holanda) seguiu um modelo de concertação social e descentralização, consolidado pelo Acordo de Wassenaar (1982).

As empresas holandesas aceitaram a redução da jornada em troca de um compromisso dos sindicatos de limitar o crescimento dos salários, protegendo as margens de lucro.

---

15 ASAI, Kentaro, LOPES, Marta C., TONDINI, Alessandro. **Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours**. Centre pour la recherche economique et ses applications. Document de travail (Docweb) n° 2405, 2024.



Para compensar a perda de poder de compra dos trabalhadores devido à moderação salarial, o governo holandês implementou cortes de impostos sobre o rendimento e reduções nas contribuições para a seguridade social.

Os trabalhadores aceitaram uma progressão salarial mais lenta em troca de maior flexibilidade e tempo livre, o que resultou na explosão do trabalho a tempo parcial (part-time), uma marca registrada do mercado de trabalho holandês.

#### II.4.f Japão

No Japão, a transição da jornada de 44 para 40 horas, consolidada pela revisão da Lei de Padrões de Trabalho em 1997, apresenta um cenário de custos fiscais e econômicos distinto do europeu, marcado por uma perda de dinamismo no mercado de trabalho e custos absorvidos majoritariamente pelas empresas e pelos próprios trabalhadores.

Kawauchi *et al* (2017)<sup>16</sup> apontam que a redução da jornada legal teve um efeito negativo sobre o emprego, especialmente em pequenas e médias empresas (PMEs).

Houve aumento no custo marginal do trabalho concomitante à redução do salário por hora, além de perda de competitividade e redução da escala de operação de muitas firmas.

O governo japonês não ofereceu subsídios diretos significativos para compensar a redução salarial ou os custos das empresas. O custo fiscal para o Estado foi passivo com redução da arrecadação de impostos decorrente da estagnação econômica e da queda na renda, além de maiores gastos com o seguro-desemprego.

O seguinte quadro comparativo resume a experiência internacional apresentada acima:

#### Ônus e Compensação da Redução de Jornada

<sup>16</sup> Kawaguchi, Daiji & Naito, Hisahiro & Yokoyama, Izumi, 2017. "Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier, vol. 43(C), pages 59-76.



País	Quem suportou os custos?	Mecanismo de Compensação
<b>França (Leis Aubry)</b>	Governo	Vultosos subsídios e isenções de encargos sociais para empresas que reduzissem a jornada e contratassem.
<b>Alemanha (1984-95)</b>	Empresas e Trabalhadores	Empresas pagaram o custo imediato (salário mantido); trabalhadores aceitaram moderação salarial nos anos seguintes.
<b>Bélgica</b>	Governo	Reduções generalizadas nas contribuições à Segurança Social e criação do sistema de "Crédito de Tempo" (subsídio ao trabalhador).
<b>Portugal (1996)</b>	Empresas	Absorção direta via redução de margens de lucro e investimento, devido à proibição legal de reduzir salários nominais.
<b>Países Baixos</b>	Governo e Trabalhadores	Trabalhadores aceitaram moderação salarial em troca de horas; Governo cortou impostos sobre rendimento para manter o poder de compra.
<b>Japão (1997)</b>	Trabalhadores e Empresas	Trabalhadores perderam renda mensal (menos horas extras); empresas reduziram o quadro de funcionários (efeito negativo no emprego).

Enfim, a experiência internacional joga algumas luzes sobre o que pode ser feito no Brasil para mitigar eventuais efeitos negativos trazidos pela medida. Sugerimos fortemente que a Comissão Especial a ser constituída investigue cuidadosamente as medidas de compensação fiscal realizadas na Europa, de forma a avaliar possíveis adaptações para o contexto brasileiro.

## II.5 ADMISSIBILIDADE

Nesse contexto, foram propostas as PECs aqui examinadas.

Nos termos do art. 202, *caput*, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete a esta Comissão de Constituição e Justiça e



de Cidadania (CCJC) proferir parecer acerca da admissibilidade das PECs nº 221, de 2019, e nº 8, de 2025.

Tal exame de admissibilidade consiste em um juízo preliminar e prejudicial ao exame de mérito a ser proferido pela comissão especial competente. Neste juízo preliminar, examina-se, exclusivamente, a observância das limitações impostas pela Constituição Federal de 1988 ao poder constituinte reformador, mais precisamente limites procedimentais, circunstanciais e materiais.

As limitações procedimentais ou formais dizem respeito à legitimidade da iniciativa e à inexistência de matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada na mesma sessão legislativa em que foi apresentada.

Quanto à iniciativa, a Secretaria-Geral da Mesa atesta que cada proposição foi apresentada por, no mínimo, um terço dos Deputados Federais. Foi observado, portanto, o quórum requerido pela Constituição e pelo Regimento Interno.

Não se logrou localizar nenhuma outra proposição de mesma matéria que tenha sido rejeitada ou havida por prejudicada nesta sessão legislativa. Foi observado, assim, o art. 60, § 5º, da Constituição.

As limitações circunstanciais dizem respeito à inocorrência de situações de anormalidade institucional previstas na Constituição, a saber: intervenção federal, estado de defesa e estado de sítio. Alterações à Constituição são sempre propostas relevantes, de sorte que devem ser apreciadas em ambiente de estabilidade institucional, bem como de vigência de amplas franquias democráticas.

Inexiste anormalidade que atraia a limitação circunstancial prevista no art. 60, § 1º, da Carta Política, de sorte que o processo legislativo das PECs pode manter sua marcha.

As limitações materiais, por fim, dizem respeito ao próprio objeto da reforma, que não pode violar nenhuma cláusula pétrea.



Quanto a esse quesito, verificamos que a proposta sob exame observa as cláusulas explicitadas no art. 60, § 4º, da Constituição, a saber: 1) a forma federativa de Estado; 2) o voto direto, secreto, universal e periódico; 3) a separação dos Poderes; 4) os direitos e garantias individuais. Não se vislumbra, de igual modo, tendência para abolir cláusula pétrea implícita, consistente nos princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito instaurado pela Constituição de 1988.

Além disso, ao longo dos debates, constatamos os seguintes argumentos pela inconstitucionalidade material da proposição:

- o impacto econômico da medida sobre Estados e Municípios poderia constituir violação à autonomia financeira desses entes;
- a medida constituiria violação ao princípio da livre iniciativa; e
- a medida constituiria restrição excessiva à liberdade de negociação coletiva.

Em relação ao primeiro ponto, notamos que, sob o aspecto formal, não há necessidade de previsão de estimativa do impacto orçamentário ou financeiro, pois a determinação constante do art. 113 do ADCT não atinge as Propostas de Emenda à Constituição. Por outro lado, caso a alteração fosse promovida por projeto de lei, independentemente de sua iniciativa, a proposição deveria vir acompanhada por essa estimativa, inclusive relativamente à União. Em todo caso, salientamos a possibilidade de serem discutidas e avaliadas medidas de contenção do impacto sobre Estados e Municípios quando da discussão do mérito, oportunidade em que poderão ser articuladas formas de compensação econômica.

No tocante à possível violação ao princípio da livre iniciativa, foram suscitadas, durante as audiências públicas, preocupações no sentido de que qualquer alteração na jornada e na escala de trabalho deve considerar os impactos sobre as diversas atividades econômicas e sobre a organização produtiva nacional. Essas manifestações indicam que é preciso calibrar a proteção ao trabalhador com a viabilidade econômica da proposta.



Os convidados à audiência pública ressaltaram que é possível que a previsão da escala de trabalho no próprio texto constitucional engesse desarrazoadamente a matéria e traga risco de redução da margem de negociação via instrumentos coletivos, o que deverá ser melhor considerado quando da análise do mérito.

Por fim, cabe apontar a existência de possível inconsistência material na redação da PEC nº 8, de 2025. A PEC estabelece a jornada diária de 8 horas e a semanal de 36 horas, cumpridas em 4 dias. Entretanto, se o empregado trabalhar as 8 horas diárias em 4 dias da semana, irá cumprir uma jornada semanal de 32 horas e não 36. Considerando que, na justificação da Proposta, inexistente qualquer esclarecimento quanto a esse ponto, verifica-se, *a priori*, a presença de uma incompatibilidade aritmética entre os três parâmetros fixados (8h diárias, 36h semanais e 4 dias por semana). Tal constatação, no entanto, não caracteriza impedimento constitucional ou regimental para a admissibilidade da Proposta e deverá ser avaliada pela Comissão Especial que apreciar o mérito.

Com efeito, não existe óbice constitucional ou regimental para a continuidade da tramitação das PECs.

## II.6 ASPECTOS RELEVANTES PARA O DEBATE DE MÉRITO

Como resultado dos ricos debates realizados no âmbito da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, os quais contaram com a participação dos representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e dos setores empresariais, acreditamos ser possível contribuir para a futura análise do tema, a ser realizada pela Comissão Especial, indicando aspectos que consideramos relevantes para a análise de mérito.

A partir da manifestação do Ministro do Trabalho e Emprego e dos representantes das centrais sindicais, nota-se que há uma convergência a respeito da redução da jornada e escala de trabalho: a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas e a redução da escala de trabalho do padrão 6x1 para o modelo 5x2. Entretanto, a escolha do melhor arranjo normativo para que as alterações sejam implementadas ainda requer maior análise e amadurecimento das propostas apresentadas.



Nesse sentido, cabe afirmar que a Constituição não prevê, atualmente, uma escala de trabalho específica: o que se prevê é, na verdade, o direito a um dia de repouso semanal remunerado. Ressaltamos Que a incorporação da previsão de uma escala de trabalho específica à Constituição traz riscos de engessamento excessivo à capacidade legislativa do Congresso, seja em virtude do quórum especial de aprovação, seja em virtude da possibilidade até mesmo de que se venha a considerar essa disposição como cláusula pétrea. Ademais, como ressaltado nas audiências públicas, o tema é mais afeto às negociações coletivas, que podem ter em conta as particularidades de cada segmento e as escalas especiais de trabalho, como a 12x36 e a 24x72. A redução da jornada ou da escala terá efeitos indiretos também sobre as jornadas especiais, já que serão alterados os parâmetros de cálculo.

As audiências públicas evidenciaram, de forma reiterada, que os atores sociais defendem a adoção da escala 5x2, mas sem prejuízo da garantia da manutenção da negociação coletiva como instrumento eficaz para a sua implementação, como forma de se considerar na normatização a particularidade de cada setor.

A reestruturação da jornada de trabalho possui potenciais impactos que extrapolam a esfera trabalhista, alcançando o financiamento da Seguridade Social e suscitando debates sobre eventuais medidas de compensação econômica, como a redução de contribuições previdenciárias patronais. Nesse contexto, a adoção de instrumentos mitigatórios demanda análise cautelosa, com base em estudos de impacto financeiro e atuarial, especialmente quanto à sua focalização setorial, a fim de evitar distorções e efeitos adversos sobre as contas públicas. Adicionalmente, considera-se a possibilidade de efeitos indiretos sobre o mercado de trabalho, como alterações nos custos de contratação e eventuais reflexos nos níveis de formalização, fatores que podem influenciar a base de financiamento do Regime Geral de Previdência Social e sua sustentabilidade no médio e longo prazo.

Conforme demonstrado em seção anterior, a experiência internacional não aponta para um modelo único. Em determinados casos, o



Estado assumiu o papel de principal financiador da transição, por meio de isenções de contribuições sociais patronais; em outros, as empresas suportaram diretamente o acréscimo do custo unitário do trabalho, com reflexos sobre margens de lucro, emprego e investimento.

Ademais, acerca da necessidade de se discutir regras de progressividade ou transição, o comparativo internacional evidencia que diversas reformas (como no Chile, na Colômbia e no México) foram implementadas de forma gradual, com exemplos de redução de jornada implementada em duas etapas, com prazo diferenciado conforme o porte da empresa, bem como de adoção de cronogramas escalonados com reduções anuais sucessivas. Portanto, deverá ser avaliada com rigor, nos debates subsequentes, a necessidade de incorporar ao texto aprovado um regime de transição que compatibilize a efetividade da reforma com a capacidade de absorção dos distintos setores econômicos.

A negociação coletiva entre as categorias profissionais e econômicas pode ser considerada um mecanismo mais adequado para a concertação social no âmbito da relação capital x trabalho. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) implementou a prevalência do negociado sobre o legislado, ampliando o campo de temas passíveis de serem regulados por intermédio da negociação coletiva (art. 611-A da CLT). Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal chancelou a legitimidade das negociações coletivas limitarem ou afastarem direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos indisponíveis<sup>17</sup>. Apesar disso, não se observa na realidade das relações de trabalho no país a adoção de acordos e convenções coletivas que tenham como objeto a redução da escala de trabalho. Isso ocorre porque, na realidade sindical brasileira, verifica-se uma assimetria de poder na relação entre capital e trabalho, o que se agrava com a fragilidade financeira de muitos sindicatos.

Esse estado de coisas evidencia que a simples autonomia negocial coletiva dos agentes do mercado de trabalho é insuficiente para promover avanços na temática da redução da jornada e da escala de trabalho.

---

17 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633**, Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 28 abr. 2023. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=767270315>>. Acesso em: 09 abr. 2026.



O Legislador assume, diante desse contexto, a imprescindível função de estabelecer as diretrizes e os contornos de tal temática, de modo a criar as condições e os estímulos necessários para que cada categoria profissional e econômica empreenda os ajustes à sua realidade.

### III - CONCLUSÃO

O assunto tratado pelas PECs é da maior importância, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, dadas as repercussões que podem advir da implementação das propostas. Aproveitamos a oportunidade deste Voto para apresentar contribuições que consideramos relevantes ao debate de mérito que deverá ser aprofundado em momento oportuno. No que cabe à análise da constitucionalidade das PECs aqui examinadas, verifica-se sua compatibilidade com a ordem constitucional.

**Por todo o exposto, votamos pela admissibilidade das Propostas de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e nº 8, de 2025.**

Sala da Comissão, em 15 de abril de 2026.

**Deputado PAULO AZI**

