



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO N.º 221-A, DE 2019

(Do Sr. Reginaldo Lopes e outros)

Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos; tendo parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela admissibilidade da PEC 221/19 e da PEC 8/25, apensada (relator: DEP. PAULO AZI).

DESPACHO:

À COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Proposta inicial

II - Proposta apensada: 8/25

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

O Art. 07º inciso XII da Constituição Federal Passa a Vigorar com a seguinte redação:

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

Art. 3º Esta lei entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O atual nível de desemprego e, sobretudo, seu caráter estrutural observado em diversos países têm levado à discussão sobre a redução da jornada de trabalho (RJT), como um dos meios para preservar e criar empregos de qualidade. No Brasil não é diferente. O desemprego atingiu níveis altos e, paradoxalmente, enquanto muitas pessoas estão desempregadas outras trabalham longas jornadas.

Em vários países, a RJT 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.

Na Itália. A média trabalhista é de 36 horas à semana, ainda que a jornada máxima legal marque 40 horas à semana. Os rendimentos dos trabalhadores na Itália é de 2.900 dólares em média, e contam com quatro semanas de férias ao ano. Na Austrália. Quem trabalha na iniciativa privada tem jornada de 36 horas semanais, no entanto, os trabalhadores públicos trabalham 38 horas. A média salarial anual é de 3.750 dólares por mês. Na Suécia. Em média trabalham 36 horas à semana, com uma percepção mensal média de 3.200 dólares ao mês. Na Bélgica. Trabalham em média 35 horas à semana, e a média salarial chega aos 3.700 dólares mensais. Na Suíça. A média de horas trabalhadas à semana é de 35, com uma média salarial mensal de 4.200 dólares. Na Alemanha. Tem uma média de 35 horas trabalhadas por pessoa à semana com um rendimento mensal de 4.200 dólares. Na Irlanda. Entre 1983 e 2012 a média de horas trabalhadas por pessoa na Irlanda passou de 44 a 34, com uma percepção mensal média de 4.300 dólares. Na Noruega. Assim como na Dinamarca, a média de horas trabalhadas à semana é de 33; os trabalhadores contam com um mínimo de 21 dias de férias e as licenças por maternidade chegam às 43 semanas, com salários que em média somam 3.800 dólares. Na Dinamarca. Em média trabalham 33 horas semanais, sua cultura trabalhista é muito flexível pois contam com seguro desemprego que pode ser estendido até por dois anos. O salário mensal atinge os 3.800 dólares. E na Holanda. Com uma média salarial mensal de 3.900 dólares por pessoa, a jornada trabalhista por semana é de 29 horas, com notáveis prerrogativas para as mães trabalhadora, que chegam a ter jornadas trabalhistas de quatro dias à semana.

A redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais aparentemente tem um potencial para aumentar em mais de 500 mil novos empregos nas somente nas regiões metropolitanas; este valor está próximo da variação do emprego ocorrida após a redução da jornada

de trabalho em 1988, que passou de 48 para 44 horas semanais. Como a variação do emprego ocorrida de 1988 para 1989 foi de aproximadamente 460 mil nos postos.

Sala das Sessões, em 11 de dezembro de 2019.

Reginaldo Lopes
Deputado Federal



CONFERÊNCIA DE ASSINATURAS (56ª Legislatura 2019-2023)

Conferência de Assinaturas
(Ordem alfabética)

Página: 1 de 5

Proposição: PEC 0221/19
Autor da Proposição: REGINALDO LOPES E OUTROS
Data de Apresentação: 11/12/2019
Ementa: Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.
Possui Assinaturas Suficientes: SIM

Totais de Assinaturas:

Confirmadas	191
Não Conferem	016
Fora do Exercício	000
Repetidas	161
Ilegíveis	002
Retiradas	000
Total	370

Confirmadas

1	ABOU ANNI	PSL	SP
2	AFONSO FLORENCE	PT	BA
3	AFONSO MOTTA	PDT	RS
4	AGUINALDO RIBEIRO	PP	PB
5	AIRTON FALEIRO	PT	PA
6	AJ ALBUQUERQUE	PP	CE
7	ALEXANDRE LEITE	DEM	SP
8	ALEXANDRE PADILHA	PT	SP
9	ALICE PORTUGAL	PCdoB	BA
10	ALIEL MACHADO	PSB	PR
11	ANDRÉ ABDON	PP	AP
12	ANDRÉ FIGUEIREDO	PDT	CE
13	ANDRÉ FUFUCA	PP	MA
14	ANDRÉ JANONES	AVANTE	MG
15	ASSIS CARVALHO	PT	PI
16	ÁTILA LINS	PP	AM
17	ÁTILA LIRA	PP	PI
18	BACELAR	PODE	BA
19	BENEDITA DA SILVA	PT	RJ
20	BETO FARO	PT	PA
21	BETO ROSADO	PP	RN
22	BIA CAVASSA	PSDB	MS
23	BOHN GASS	PT	RS
24	BRUNA FURLAN	PSDB	SP

25	CAPITÃO ALBERTO NETO	REPUBLICANOS	AM
26	CARLOS HENRIQUE GAGUIM	DEM	TO
27	CARLOS VERAS	PT	PE
28	CARLOS ZARATTINI	PT	SP
29	CÉLIO MOURA	PT	TO
30	CÉLIO SILVEIRA	PSDB	GC
31	CÉLIO STUDART	PV	CE
32	CEZINHA DE MADUREIRA	PSD	SP
33	CHIQUINHO BRAZÃO	AVANTE	RJ
34	CHRISTIANE DE SOUZA YARED	PL	PR
35	CORONEL TADEU	PSL	SP
36	CRISTIANO VALE	PL	PA
37	DAGOBERTO NOGUEIRA	PDT	MS
38	DAMIÃO FELICIANO	PDT	PB
39	DANIEL ALMEIDA	PCdoB	BA
40	DANIEL TRZECIAK	PSDB	RS
41	DANIELA DO WAGUINHO	MDB	RJ
42	DELEGADO ÉDER MAURO	PSD	PA
43	DIEGO GARCIA	PODE	PR
44	DOMINGOS NETO	PSD	CE
45	DR. LEONARDO	SOLIDARIEDADE	MT
46	DRA. VANDA MILANI	SOLIDARIEDADE	AC
47	DULCE MIRANDA	MDB	TO
48	EDMILSON RODRIGUES	PSOL	PA
49	EDUARDO BARBOSA	PSDB	MC
50	EDUARDO COSTA	PTB	PA
51	EDUARDO DA FONTE	PP	PE
52	ELI BORGES	SOLIDARIEDADE	TO
53	ELIAS VAZ	PSB	GC
54	EMANUEL PINHEIRO NETO	PTB	MT
55	ENIO VERRI	PT	PR
56	ENRICO MISASI	PV	SP
57	ERIKA KOKAY	PT	DF
58	EROS BIONDINI	PROS	MC
59	EXPEDITO NETTO	PSD	RO
60	FÁBIO HENRIQUE	PDT	SE
61	FÁBIO MITIDIERI	PSD	SE
62	FABIO REIS	MDB	SE
63	FÁBIO TRAD	PSD	MS
64	FERNANDO RODOLFO	PL	PE
65	FLÁVIA MORAIS	PDT	GC
66	FREI ANASTACIO RIBEIRO	PT	PB
67	GASTÃO VIEIRA	PROS	MA
68	GELSON AZEVEDO	PL	RJ
69	GENECIAS NORONHA	SOLIDARIEDADE	CE
70	GENINHO ZULIANI	DEM	SP
71	GILBERTO ABRAMO	REPUBLICANOS	MC
72	GILDENEMYR	PL	MA
73	GIOVANI CHERINI	PL	RS

74	GLAUBER BRAGA	PSOL	RJ
75	GLEISI HOFFMANN	PT	PR
76	GONZAGA PATRIOTA	PSB	PE
77	HEITOR SCHUCH	PSB	RS
78	HELDER SALOMÃO	PT	ES
79	HÉLIO COSTA	REPUBLICANOS	SC
80	HENRIQUE FONTANA	PT	RS
81	IDILVAN ALENCAR	PDT	CE
82	IRACEMA PORTELLA	PP	PI
83	JAQUELINE CASSOL	PP	RO
84	JÉSSICA SALES	MDB	AC
85	JOÃO CAMPOS	REPUBLICANOS	GC
86	JOÃO DANIEL	PT	SE
87	JORGE SOLLA	PT	BA
88	JOSÉ GUIMARÃES	PT	CE
89	JOSE MARIO SCHREINER	DEM	GC
90	JUAREZ COSTA	MDB	MT
91	JUNIOR LOURENÇO	PL	MA
92	LAFAYETTE DE ANDRADA	REPUBLICANOS	MC
93	LÉO MORAES	PODE	RO
94	LEONARDO MONTEIRO	PT	MC
95	LEUR LOMANTO JÚNIOR	DEM	BA
96	LUCAS VERGILIO	SOLIDARIEDADE	GC
97	LUCIANO DUCCI	PSB	PR
98	LUCIO MOSQUINI	MDB	RO
99	LUIS TIBÉ	AVANTE	MC
100	LUIZA CANZIANI	PTB	PR
101	LUIZA ERUNDINA	PSOL	SP
102	LUIZÃO GOULART	REPUBLICANOS	PR
103	LUIZIANNE LINS	PT	CE
104	MARA ROCHA	PSDB	AC
105	MARCELO NILO	PSB	BA
106	MARCELO RAMOS	PL	AM
107	MÁRCIO JERRY	PCdoB	MA
108	MARCON	PT	RS
109	MARGARIDA SALOMÃO	PT	MC
110	MARIA DO ROSÁRIO	PT	RS
111	MARIA ROSAS	REPUBLICANOS	SP
112	MARIANA CARVALHO	PSDB	RO
113	MÁRIO HERINGER	PDT	MC
114	MARLON SANTOS	PDT	RS
115	MARRECA FILHO	PATRIOTA	MA
116	MARX BELTRÃO	PSD	AL
117	MAURO BENEVIDES FILHO	PDT	CE
118	MAURO LOPES	MDB	MC
119	MIGUEL LOMBARDI	PL	SP
120	MILTON VIEIRA	REPUBLICANOS	SP
121	NATÁLIA BONAVIDES	PT	RN
122	NERI GELLER	PP	MT

123	NILSON PINTO	PSDB	PA
124	NILTO TATTO	PT	SP
125	NIVALDO ALBUQUERQUE	PTB	AL
126	ODAIR CUNHA	PT	MC
127	OLIVAL MARQUES	DEM	PA
128	ORLANDO SILVA	PCdoB	SP
129	OTACI NASCIMENTO	SOLIDARIEDADE	RR
130	OTONI DE PAULA	PSC	RJ
131	PADRE JOÃO	PT	MC
132	PASTOR SARGENTO ISIDÓRIO	AVANTE	BA
133	PATRUS ANANIAS	PT	MC
134	PAULÃO	PT	AL
135	PAULO ABI-ACKEL	PSDB	MC
136	PAULO FREIRE COSTA	PL	SP
137	PAULO GUEDES	PT	MC
138	PAULO PEREIRA DA SILVA	SOLIDARIEDADE	SP
139	PAULO PIMENTA	PT	RS
140	PAULO RAMOS	PDT	RJ
141	PAULO TEIXEIRA	PT	SP
142	PEDRO LUCAS FERNANDES	PTB	MA
143	PEDRO UCZAI	PT	SC
144	PERPÉTUA ALMEIDA	PCdoB	AC
145	POMPEO DE MATTOS	PDT	RS
146	PROFESSOR ISRAEL BATISTA	PV	DF
147	PROFESSORA DORINHA SEABRA REZE	DEM	TO
148	PROFESSORA MARCIVANIA	PCdoB	AP
149	PROFESSORA ROSA NEIDE	PT	MT
150	RAFAEL MOTTA	PSB	RN
151	RAUL HENRY	MDB	PE
152	REGINALDO LOPES	PT	MC
153	REJANE DIAS	PT	PI
154	RENILDO CALHEIROS	PCdoB	PE
155	RICARDO IZAR	PP	SP
156	ROBERTO DE LUCENA	PODE	SP
157	ROBERTO PESSOA	PSDB	CE
158	ROGÉRIO CORREIA	PT	MC
159	RONALDO CARLETTO	PP	BA
160	RONALDO MARTINS	REPUBLICANOS	CE
161	RUBENS BUENO	CIDADANIA	PR
162	RUBENS OTONI	PT	GC
163	RUI FALCÃO	PT	SP
164	RUY CARNEIRO	PSDB	PB
165	SÂMIA BOMFIM	PSOL	SP
166	SERGIO VIDIGAL	PDT	ES
167	SILAS CÂMARA	REPUBLICANOS	AM
168	SÓSTENES CAVALCANTE	DEM	RJ
169	STEFANO AGUIAR	PSD	MC
170	SUBTENENTE GONZAGA	PDT	MC
171	TITO	AVANTE	BA

172	TONINHO WANDSCHEER	PROS	PR
173	TÚLIO GADÊLHA	PDT	PE
174	ULDURICO JUNIOR	PROS	BA
175	VALMIR ASSUNÇÃO	PT	BA
176	VANDER LOUBET	PT	MS
177	VANDERLEI MACRIS	PSDB	SP
178	VAVÁ MARTINS	REPUBLICANOS	PA
179	VICENTINHO	PT	SP
180	VILSON DA FETAEMG	PSB	MG
181	VINICIUS CARVALHO	REPUBLICANOS	SP
182	WALDENOR PEREIRA	PT	BA
183	WALTER ALVES	MDB	RN
184	WELITON PRADO	PROS	MG
185	WELLINGTON ROBERTO	PL	PB
186	WILSON SANTIAGO	PTB	PB
187	WLADIMIR GAROTINHO	PSD	RJ
188	WOLNEY QUEIROZ	PDT	PE
189	ZÉ NETO	PT	BA
190	ZÉ SILVA	SOLIDARIEDADE	MG
191	ZECA DIRCEU	PT	PR

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

a) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

b) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI,

XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. ([Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013](#))

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

**PROPOSTA DE EMENDA À
 CONSTITUIÇÃO N.º 8, DE 2025**
(Da Sra. Erika Hilton e outros)

Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

DESPACHO:
 APENSE-SE À(AO) PEC-221/2019.

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº , DE 2024
(Da Sra. Erika Hilton)

Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

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 inciso XIII do art. 7º passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º.....

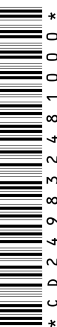
.....
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;" (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor 360 dias após a data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Esta emenda à Constituição surge a partir das demandas e reivindicações dos trabalhadores, por meio de mecanismos participativos, como a petição pública online do Movimento “Vida Além do Trabalho”, organizado pelo trabalhador Ricardo Azevedo, em que quase 800 mil brasileiros e brasileiras cobram do Congresso Nacional o fim da jornada 6x1 e adoção da jornada de trabalho de 4 dias na semana¹, evidenciando a

¹ Veja mais em: < <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067> > Acesso em 29/04/2024.



relevância e o respaldo significativo da sociedade em relação à necessidade de reformas na legislação trabalhista.

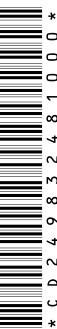
A alteração proposta à Constituição Federal reflete um movimento global em direção a modelos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas por melhor qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares.

Os empregados sempre buscaram reduzir o tempo de trabalho, sem ter seus salários diminuídos, por isso, cumpre ao Congresso Nacional avançar na redução da jornada de trabalho e propor medidas para impedir que empregadores subvertem os direitos ao tempo livre remunerado conquistado pelos trabalhadores. Na história brasileira das relações de trabalho, os conflitos e tensões em torno da jornada reduzida sempre foram alvo preferencial dos empregadores e empregados, não obstante, por meio da luta dos trabalhadores conquistaram-se o descanso semanal remunerado, férias, licenças maternidade e paternidade, abono de faltas e outros direitos.

Contudo, há resistências a esses avanços, em que se utiliza, por exemplo, o tempo livre conquistado pelos trabalhadores para benefício dos empregadores por meio da utilização de horas extras e banco de horas, visto que, muitas vezes, a flexibilização ignora o principal sintoma que precisa ser enfrentado.

As disputas pelo tempo de trabalho que precisam sempre ser atravessadas pelas dimensões do impacto econômico dessas decisões. A economista Marilane Teixeira, da UNICAMP, entende que com a adoção da redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, como consequência teríamos o impulsionamento da economia brasileira e a redução de desigualdades, à medida que o aumento do consumo demandaria maior produção de serviços, resultando em mais contratações. Além de garantir mais postos de trabalhos, o que diminuiria os níveis de desemprego no país, para Marilane “Com jornadas menores, quem trabalha vai ter mais tempo para lazer, para os estudos, para a vida pessoal, vão aproveitar melhor o tempo, inclusive consumindo mais. A atividade econômica também melhorará”².

2 Ver mais em: <<https://www.cut.org.br/noticias/reducao-da-jornada-sem-reduzir-salario-aumenta-produtividade-e-lucro-diz-economi-f191>>. Acesso em 26/04/2024.



Os avanços de qualquer redução da jornada de trabalho foram conquistados no âmbito das negociações coletivas de trabalhos, num contexto de mobilizações que conseguiram furar o bloqueio patronal e negociar. Contudo, sob análise da redução de jornada legal de trabalho, compreende-se que, no marco da Constituição de 1988, em que o tempo de trabalho foi reduzido de 48h para 44 semanais, as outras grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores, como aconteceu em 2017.

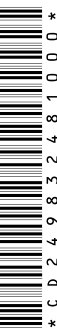
O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) demonstra em suas notas técnicas sobre a redução de jornada de trabalho que a situação atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores. Pois temos uma situação de duração longa da jornada de trabalho (com as 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extras), ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores³.

É verdade que algumas categorias já conquistaram a redução da jornada de trabalho por meio da negociação coletiva. Em muitas outras categorias, a redução da jornada de trabalho incorporou-se definitivamente às pautas de reivindicações, como demonstra a adesão dos trabalhadores ao Movimento “Vida Além do Trabalho”. No entanto, o momento é o de transformar as garantias conquistadas por determinadas categorias profissionais em direito para todos os trabalhadores brasileiros, especialmente, requerendo o fim da escala 6x1 e adoção da jornada de 4 dias no Brasil. A situação atual explicita que é o momento de mais uma mudança na legislação, mas agora em favor dos trabalhadores, empregados e desempregados, que é a redução da jornada de trabalho sem redução de salário.

Uma redução legal da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais que abranja a todos os trabalhadores, pois todos necessitam ter mais tempo para a família, para se qualificar diante da crescente demanda patronal por maior qualificação, para ter uma vida melhor, com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho - e mais dignidade. Diante disso, a mudança na legislação deve ser central para o Parlamento, pois,

3 Ver mais em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html>> Acesso em 26/04/2024.



como visto anteriormente, este tema sofre forte resistência de alguns setores e a mudança legal precisa abranger todos os trabalhadores.

Um dos efeitos da redução da jornada de trabalho seria, além da inclusão de mais jovens nas atividades laborais⁴, em decorrência da dinamização tecnológica de vários setores, a produção de cerca de 6 milhões de postos de empregos⁵. Dessa maneira, a adoção de uma jornada de trabalho de quatro dias representa uma inovação significativa na gestão de recursos humanos, visando não apenas a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, mas também a promoção de um aumento na produtividade e eficiência das empresas brasileiras.

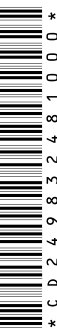
A petição do Movimento “Vida Além do Trabalho” argumenta que é de conhecimento geral que a jornada de trabalho no Brasil frequentemente ultrapassa os limites razoáveis, sendo a escala de trabalho 6x1 uma das principais causas de exaustão física e mental dos trabalhadores. A carga horária imposta por essa escala/jornada afeta negativamente a qualidade de vida dos empregados, comprometendo sua saúde, bem-estar e as relações familiares.

Em razão desses fatores, deve-se reavaliar as práticas de trabalho que afetam a saúde e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente a escala de trabalho 6x1 que impede até mesmo que os pais consigam ver seus filhos no dia-a-dia. Com a adoção da jornada de 4 dias permitirá tempo aos empregados para o acesso à saúde e ao lazer, garantindo menos estresse e fadiga dos empregados, em consequência, mais eficiência e agilidade nas atividades laborais.

Estamos em contexto em que a semana trabalho de 4 dias está sendo adotada em todo o mundo numa tentativa de melhorar a produtividade e o bem-estar no local de

⁴ Ver mais em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/118758-reducao-da-jornada-tem-15-milhao-de-assinaturas/>> Acesso em 26/04/2024.

⁵ Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, com apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e parceria com instituições regionais. A proposta de redução da jornada de trabalho das atuais 44 para 40 horas semanais, sem redução dos salários, tem potencial de gerar, no limite, mais de 2,5 milhões de novos empregos, reduzindo assim o número de desempregados. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2009/notatec85ArgumentosReduzirJornada.pdf>> Acesso em 26/04/2024. Em um segundo momento, com a diminuição para 36 horas semanais, gerariamos, então, 6 milhões de empregos no Brasil. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/02/06/paim-defende-reducao-da-jornada-de-trabalho-sem-impacto-salarial#:~:text=Em%20um%20segundo%20momento%2C%20com,dificuldades%20para%20encontrar%20emprego%20%E2%80%94%20observou.>>> Acesso em 26/04/2024.



trabalho, pois além de ser bom para as empresas, é bom para os clientes e empregados. E no fim, bom para toda a sociedade, já que hoje temos grandes desafios em saúde mental por conta da carga horária excessiva de trabalho que impede uma vida além do trabalho.

Há 26 anos, foi mudada a jornada de trabalho de 48h para 44h semanais, e estamos partindo para uma atualização. A semana de 4 dias seria uma redução na semana de trabalho de 44 horas para 36 horas, de modo que se resguarde o mesmo salário e os benefícios dos trabalhadores atualmente.

A medida proposta nesta Lei alinha-se aos princípios de justiça social e desenvolvimento sustentável, buscando um equilíbrio entre as necessidades econômicas das empresas e o direito dos trabalhadores a uma vida digna e a condições de trabalho que favoreçam sua saúde e bem-estar.

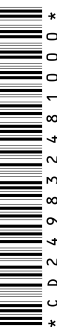
No Brasil, o programa piloto de implementação de jornada de 4 dias começou a ser realizado pela Reconnect Happiness at Work em parceria com a 4 Day Week Global e Boston College, e teve seu início em setembro de 2023. Cerca de 22 empresas com até 250 colaboradores aderiram à iniciativa, em que os resultados do projeto no país, apresentam projeções importantes para a transição das jornadas de trabalho para o modelo de 4 dias, em que é possível observar menor número de faltas dos empregados e produtividade em alta, em razão da adoção de estratégias de organizações funcionais para o modelo da empresa⁶.

Os resultados do programa piloto⁷ do Reino Unido (2023), por exemplo, são muito relevantes para comparar essas experiências brasileiras: i) 2900 colaboradores de 61 empresas participaram da proposta; ii) 92% das empresas continuarão com semana 4 dias após o término da avaliação; iii) 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados; iv) 71% reduziram sintomas de burnout; v) 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e profissional.

Um dos mais significativos impactos mensurados foi o aumento de 1.4% na receita comparando com período similar de anos anteriores. A receita das empresas

6 Ver mais em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/02/19/menos-faltas-e-mais-foco-o-que-diz-quem-passa-pelo-teste-da-semana-de-4-dias-no-brasil.ghtml>> Acesso em 26/04/2024.

7 Ver mais em: <<https://www.4dayweekbrazil.com/>> Acesso em 26/04/2024.



aumentaram em média 35%. Além disso, o turnover (que seria a taxa de rotatividade dos empregados) reduziu 57% no período do programa-piloto.

A possibilidade de redução da jornada com manutenção do salário reflete um compromisso com a preservação do poder de compra e a estabilidade econômica dos trabalhadores, essenciais para o sustento de suas famílias e para a dinamização da economia como um todo. Assim como, a mudança da jornada de trabalho deve garantir que não resulte aos trabalhadores a diminuição proporcional dos salários, salvaguardando assim os direitos e a remuneração dos trabalhadores.

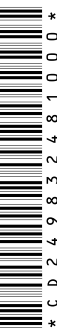
A definição de valor salarial visa proteger o trabalhador de qualquer tentativa de redução indireta de remuneração, assegurando que a base de cálculo para a remuneração na jornada reduzida seja o salário habitualmente recebido, fortalecendo assim os direitos trabalhistas.

Finalmente, a iniciativa legislativa aqui apresentada posiciona o Brasil na vanguarda das discussões sobre o futuro do trabalho, alinhando as práticas trabalhistas do país às tendências globais de flexibilização e humanização dos ambientes de trabalho. Tal abordagem não apenas beneficia os trabalhadores, promovendo saúde, bem-estar e maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também oferece às empresas a oportunidade de inovar em suas práticas de gestão, potencializando a produtividade, a criatividade, a satisfação dos empregados e o aumento de vagas de empregos.

Esta emenda à constituição, portanto, é um passo importante na construção de um mercado de trabalho mais justo, sustentável e adaptável às rápidas mudanças do século XXI, assegurando que o progresso econômico do Brasil seja alcançado de maneira inclusiva e equitativa, respeitando as necessidades e o bem-estar de sua força de trabalho.

Frente ao exposto, solicitamos, então, apoio aos nobres pares para a aprovação desta proposição.

Sala das Sessões, em 1^o de maio de 2024.





Erika Hilton

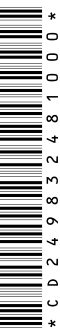
Deputada Federal (PSOL-SP)

Apresentação: 25/02/2025 15:47:45.647 - Mesa

PEC n.8/2025



Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinaturas.camara.leg.br/CD249832481000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Erika Hilton e outros





CONFERÊNCIA DE ASSINATURAS (57ª Legislatura 2023-2027)

Proposição: PEC 8/2025
Autor da Proposição: Dep. Erika Hilton
Data da Apresentação: 25/02/2025 15:47:45.647
Ementa: Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

Possui Assinaturas Suficientes: Sim

Modalidade de Assinatura definida pela Autor: Assinaturas Individuais

Totais de Assinaturas:

Confirmadas	209
Fora do Exercício	010
Repetidas	000
Inválidas	018
Total	209
Mínimo	171

	Deputado	Confirmadas Partido	UF
1	Adail Filho	REPUBLIC	AM
2	Afonso Motta	PDT	RS
3	Airton Faleiro	PT	PA
4	Alencar Santana	PT	SP
5	Alexandre Lindenmeyer	PT	RS
6	Alfredinho	PT - Fdr PT-PCdoB-PV	SP
7	Alice Portugal	PCdoB	BA
8	Aliel Machado	PV	PR
9	Amanda Gentil	PP	MA
10	Amom Mandel	CIDADANIA	AM
11	Ana Paula Lima	PT	SC
12	Ana Pimentel	PT	MG
13	Andreia Siqueira	MDB	PA
14	André Figueiredo	PDT	CE
15	André Janones	AVANTE	MG
16	Antônia Lúcia	REPUBLIC	AC

17	Antônio Doido	MDB	PA
18	Arlindo Chinaglia	PT	SP
19	Augusto Puppio	MDB	AP
20	Aureo Ribeiro	SOLIDARI	RJ
21	Bacelar	PV	BA
22	Bandeira de Mello	PSB	RJ
23	Benedita da Silva	PT	RJ
24	Benes Leocádio	UNIÃO	RN
25	Bohn Gass	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
26	Bruno Farias	AVANTE	MG
27	Camila Jara	PT	MS
28	Carlos Henrique Gaguim	UNIÃO	TO
29	Carlos Veras	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PE
30	Carlos Zarattini	PT	SP
31	Carol Dartora	PT	PR
32	Charles Fernandes	PSD	BA
33	Chico Alencar	PSOL	RJ
34	Cleber Verde	MDB	MA
35	Clodoaldo Magalhães	PV	PE
36	Coronel Ulysses	UNIÃO	AC
37	Célia Xakriabá	PSOL	MG
38	Célio Studart	PSD	CE
39	Dagoberto Nogueira	PSDB	MS
40	Daiana Santos	PCdoB	RS
41	Dal Barreto	UNIÃO	BA
42	Damião Feliciano	UNIÃO	PB
43	Dandara	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
44	Daniel Almeida	PCdoB	BA
45	Daniel Barbosa	PP	AL
46	Daniela do Waguinho	UNIÃO	RJ
47	Danilo Forte	UNIÃO	CE
48	Dayany Bittencourt	UNIÃO	CE
49	Delegada Adriana Accorsi	PT	GO
50	Delegada Katarina	PSD	SE
51	Delegado Bruno Lima	PP	SP
52	Denise Pessôa	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
53	Diego Coronel	PSD	BA
54	Dilvanda Faro	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PA
55	Dimas Gadelha	PT	RJ
56	Domingos Neto	PSD	CE
57	Dorinaldo Malafaia	PDT	AP
58	Dr. Francisco	PT	PI
59	Dr. Zacharias Calil	UNIÃO	GO
60	Dra. Alessandra Haber	MDB	PA

61	Duarte Jr.	PSB	MA
62	Duda Ramos	MDB	RR
63	Duda Salabert	PDT	MG
64	Eduardo Velloso	UNIÃO	AC
65	Eduardo da Fonte	PP	PE
66	Elcione Barbalho	MDB	PA
67	Elmar Nascimento	UNIÃO	BA
68	Emanuel Pinheiro Neto	MDB	MT
69	Eriberto Medeiros	PSB	PE
70	Erika Hilton	PSOL - Fdr PSOL-REDE	SP
71	Erika Kokay	PT	DF
72	Euclides Pettersen	REPUBLIC	MG
73	Eunício Oliveira	MDB	CE
74	Fausto Pinato	PP	SP
75	Fausto Santos Jr.	UNIÃO	AM
76	Felipe Carreras	PSB	PE
77	Fernanda Melchionna	PSOL	RS
78	Fernanda Pessoa	UNIÃO	CE
79	Fernando Mineiro	PT	RN
80	Fernando Rodolfo	PL	PE
81	Florentino Neto	PT	PI
82	Flávio Nogueira	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PI
83	Gabriel Nunes	PSD	BA
84	Geraldo Resende	PSDB	MS
85	Gervásio Maia	PSB	PB
86	Gisela Simona	UNIÃO	MT
87	Glauber Braga	PSOL	RJ
88	Gleisi Hoffmann	PT	PR
89	Guilherme Boulos	PSOL	SP
90	Guilherme Uchoa	PSB	PE
91	Gustinho Ribeiro	REPUBLIC	SE
92	Heitor Schuch	PSB	RS
93	Helder Salomão	PT	ES
94	Henderson Pinto	MDB	PA
95	Hugo Leal	PSD	RJ
96	Icaro de Valmir	PL	SE
97	Ivan Valente	PSOL	SP
98	Ivoneide Caetano	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
99	Iza Arruda	MDB	PE
100	Jack Rocha	PT	ES
101	Jandira Feghali	PCdoB	RJ
102	Jilmar Tatto	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
103	Jonas Donizette	PSB	SP
104	Jorge Solla	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA

105	Joseildo Ramos	PT	BA
106	Josenildo	PDT	AP
107	Josias Gomes	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
108	José Airton Félix Cirilo	PT	CE
109	José Guimarães	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	CE
110	José Nelto	PP	GO
111	João Daniel	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SE
112	Juliana Cardoso	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
113	Juninho do Pneu	UNIÃO	RJ
114	Júnior Ferrari	PSD	PA
115	Keniston Braga	MDB	PA
116	Kiko Celeguim	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
117	Laura Carneiro	PSD	RJ
118	Leo Prates	PDT	BA
119	Leonardo Monteiro	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
120	Leur Lomanto Júnior	UNIÃO	BA
121	Lindbergh Farias	PT	RJ
122	Lucas Ramos	PSB	PE
123	Luciano Amaral	PV	AL
124	Luciano Ducci	PSB	PR
125	Luciano Vieira	REPUBLIC	RJ
126	Luiz Carlos Motta	PL	SP
127	Luiz Couto	PT	PB
128	Luiza Erundina	PSOL	SP
129	Luizianne Lins	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	CE
130	Lula da Fonte	PP	PE
131	Lídice da Mata	PSB	BA
132	Marcelo Crivella	REPUBLIC	RJ
133	Marcon	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
134	Marcos Tavares	PDT	RJ
135	Maria Arraes	SOLIDARI	PE
136	Maria do Rosário	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
137	Marx Beltrão	PP	AL
138	Mauro Benevides Filho	PDT	CE
139	Max Lemos	PDT	RJ
140	Meire Serafim	UNIÃO	AC
141	Merlong Solano	PT	PI
142	Miguel Ângelo	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
143	Moses Rodrigues	UNIÃO	CE
144	Murillo Gouvea	UNIÃO	RJ

145	Márcio Honaiser	PDT	MA
146	Márcio Jerry	PCdoB	MA
147	Mário Negromonte Jr.	PP	BA
148	Natália Bonavides	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RN
149	Nilto Tatto	PT	SP
150	Nitinho	PSD	SE
151	Odair Cunha	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
152	Olival Marques	MDB	PA
153	Orlando Silva	PCdoB	SP
154	Padre João	PT	MG
155	Pastor Diniz	UNIÃO	RR
156	Pastor Henrique Vieira	PSOL	RJ
157	Pastor Sargento Isidório	AVANTE	BA
158	Patrus Ananias	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
159	Paulinho da Força	SOLIDARI	SP
160	Paulo Azi	UNIÃO	BA
161	Paulo Guedes	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
162	Paulão	PT	AL
163	Pedro Aihara	PRD	MG
164	Pedro Campos	PSB	PE
165	Pedro Lucas Fernandes	UNIÃO	MA
166	Pedro Uczai	PT	SC
167	Pompeo de Mattos	PDT	RS
168	Prof. Reginaldo Veras	PV	DF
169	Professora Goreth	PDT	AP
170	Professora Luciene Cavalcante	PSOL	SP
171	Rafael Brito	MDB	AL
172	Raimundo Costa	PODE	BA
173	Raimundo Santos	PSD	PA
174	Reginaldo Lopes	PT	MG
175	Reimont	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RJ
176	Renilce Nicodemos	MDB	PA
177	Renildo Calheiros	PCdoB	PE
178	Ricardo Ayres	REPUBLIC	TO
179	Ricardo Maia	MDB	BA
180	Roberta Roma	PL	BA
181	Roberto Duarte	REPUBLIC	AC
182	Robério Monteiro	PDT	CE
183	Rogério Correia	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
184	Rosângela Reis	PL	MG
185	Rubens Otoni	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	GO
186	Rubens Pereira Júnior	PT	MA

187	Rui Falcão	PT	SP
188	Ruy Carneiro	PODE	PB
189	Sidney Leite	PSD	AM
190	Socorro Neri	PP	AC
191	Stefano Aguiar	PSD	MG
192	Sâmia Bomfim	PSOL	SP
193	Tabata Amaral	PSB	SP
194	Tadeu Veneri	PT	PR
195	Talíria Petrone	PSOL	RJ
196	Tarcísio Motta	PSOL	RJ
197	Thiago de Joaldo	PP	SE
198	Túlio Gadêlha	REDE	PE
199	Valmir Assunção	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
200	Vander Loubet	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MS
201	Vicentinho	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
202	Waldenor Pereira	PT	BA
203	Weliton Prado	SOLIDARI	MG
204	Welter	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PR
205	Wilson Santiago	REPUBLIC	PB
206	Zeca Dirceu	PT	PR
207	Zezinho Barbary	PP	AC
208	Zé Haroldo Cathedral	PSD	RR
209	Átila Lins	PSD	AM

Fora do Exercício

	Deputado	Partido	UF
1	Douglas Viegas	UNIÃO	SP
2	Eduardo Bismarck	PDT	CE
3	Elisangela Araujo	PT	BA
4	Gerlen Diniz	PP	AC
5	Idilvan Alencar	PDT	CE
6	Reginete Bispo	PT	RS
7	Renan Ferreirinha	PSD	RJ
8	Saullo Vianna	UNIÃO	AM
9	Washington Quaqué	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RJ
10	Yandra Moura	UNIÃO	SE



CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

CONSTITUIÇÃO DE 1988	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro1988-322142-norma-pl.html
-----------------------------	---

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 justificção, 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-estar¹. Além da **França**, que implementou as

¹ 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.² 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>. 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.³

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>. 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),⁴ 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.

⁴ 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)⁵ 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),⁶ 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

⁶ 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 SP⁷ 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/. 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)⁸ 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 Abimaq⁹, 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 CNI¹⁰, 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)¹¹ 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 Consultoria¹² 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)¹³. 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?)¹⁴.

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.



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)¹⁵, 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)¹⁶ 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

¹⁶ 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
França (Leis Aubry)	Governo	Vultosos subsídios e isenções de encargos sociais para empresas que reduzissem a jornada e contratassem.
Alemanha (1984-95)	Empresas e Trabalhadores	Empresas pagaram o custo imediato (salário mantido); trabalhadores aceitaram moderação salarial nos anos seguintes.
Bélgica	Governo	Reduções generalizadas nas contribuições à Segurança Social e criação do sistema de "Crédito de Tempo" (subsídio ao trabalhador).
Portugal (1996)	Empresas	Absorção direta via redução de margens de lucro e investimento, devido à proibição legal de reduzir salários nominais.
Países Baixos	Governo e Trabalhadores	Trabalhadores aceitaram moderação salarial em troca de horas; Governo cortou impostos sobre rendimento para manter o poder de compra.
Japão (1997)	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 inoccorrência 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 desarrazadamente 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 indisponíveis¹⁷. 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





Câmara dos Deputados

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, opinou pela admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 e da Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, apensada, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Paulo Azi.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leur Lomanto Júnior - Presidente, Julio Arcoverde e Nikolas Ferreira - Vice-Presidentes, Afonso Motta, Alencar Santana, Alex Manente, Alfredo Gaspar, Aluisio Mendes, Arthur Oliveira Maia, Bia Kicis, Capitão Alberto Neto, Carlos Jordy, Daiana Santos, Defensor Stélio Dener, Domingos Neto, Elcione Barbalho, Fabio Garcia, Fausto Pinato, Felipe Francischini, Félix Mendonça Júnior, José Medeiros, Lídice da Mata, Lucas Redecker, Luiz Couto, Marcos Soares, Maria Arraes, Maria do Rosário, Marina Silva, Mauricio Marcon, Orlando Silva, Patrus Ananias, Paulo Azi, Paulo Magalhães, Renilce Nicodemos, Renildo Calheiros, Ribeiro Neto, Ricardo Ayres, Roberto Duarte, Rodolfo Nogueira, Rubens Pereira Júnior, Sidney Leite, Soraya Santos, Tião Medeiros, Toninho Wandscheer, Túlio Gadêlha, Waldemar Oliveira, Zé Trovão, Ana Paula Lima, Bacelar, Capitão Augusto, Cleber Verde, Delegado da Cunha, Delegado Fabio Costa, Delegado Marcelo Freitas, Delegado Paulo Bilynskyj, Diego Garcia, Dilceu Sperafico, Dorinaldo Malafaia, Dr. Jaziel, Erika Kokay, Fernando Rodolfo, Flávio Nogueira, Fred Costa, Gilson Daniel, Hildo Rocha, Julio Cesar Ribeiro, Laura Carneiro, Luiz Carlos Busato, Luiz Carlos Motta, Luiz Gastão, Maurício Carvalho, Mersinho Lucena, Nicoletti, Nilto Tatto, Pompeio de Mattos, Professora Luciene Cavalcante, Rafael Brito, Reginaldo Lopes, Silvia Cristina e Tarcísio Motta.



Sala da Comissão, em 22 de abril de 2026.

Deputado LEUR LOMANTO JÚNIOR
Presidente

Apresentação: 22/04/2026 19:47:20.033 - CCJC
PAR 1 CCJC => PEC 221/2019
DAD n 1



FIM DO DOCUMENTO