

ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Fabiano Rigor de Souza



ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Fabiano Rigor de Souza¹

¹ Consultor Legislativo do Senado Federal, da área de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.
E-mail: fabiano.souza@senado.leg.br.

SENADO FEDERAL

DIRETORIA GERAL

Ilana Trombka – Diretora-Geral

SECRETARIA GERAL DA MESA

Danilo Augusto Barboza de Aguiar – Secretário Geral

CONSULTORIA LEGISLATIVA

Paulo Henrique de Holanda Dantas – Consultor-Geral

NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISAS

Karin Kässmayer – Coordenação

Rafael Silveira e Silva – Capa e Revisão

Brunella Poltronieri Miguez – Revisão

João Cândido de Oliveira – Editoração

CONSELHO EDITORIAL

Eduardo Modena Lacerda

Pedro Duarte Blanco

Denis Murahovschi

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial do Senado Federal.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

SOUZA, Fabiano Rigor de. **Análise Crítica sobre a Redução da Jornada de Trabalho no Brasil**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/Conleg/Senado, Junho 2026 (Texto para Discussão nº 365). Disponível em: <www.senado.leg.br/estudos>. Acesso em: 23 jun. 2026.

Núcleo de Estudos e Pesquisas
da Consultoria Legislativa



Conforme o Ato da Comissão Diretora nº 14, de 2013, compete ao Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa elaborar análises e estudos técnicos, promover a publicação de textos para discussão contendo o resultado dos trabalhos, sem prejuízo de outras formas de divulgação, bem como executar e coordenar debates, seminários e eventos técnico-acadêmicos, de forma que todas essas competências, no âmbito do assessoramento legislativo, contribuam para a formulação, implementação e avaliação da legislação e das políticas públicas discutidas no Congresso Nacional.

Contato:

conlegestudos@senado.leg.br

URL: www.senado.leg.br/estudos

ISSN 1983-0645

ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

RESUMO

Este Texto para Discussão analisa, de forma crítica e multidimensional, a redução da jornada de trabalho no Brasil, tema que voltou ao centro do debate público a partir da discussão sobre a escala 6x1. A partir de uma abordagem que não pretende esgotar a matéria nem antecipar juízos de conveniência, o estudo organiza os principais eixos de debate e os efeitos potenciais de propostas de redução da duração semanal sem diminuição salarial. No plano jurídico, examina a compatibilidade da medida com a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, os direitos sociais e os princípios do Direito do Trabalho, concluindo não haver incompatibilidade frontal com a ordem constitucional, mas identificando pontos de tensão quanto à negociação coletiva e à segurança jurídica. No plano econômico, mapeia impactos heterogêneos sobre custo do trabalho, setores mais sensíveis e contratos públicos de prestação continuada, recorrendo a estudos do Ipea, CNC, CNI, FecomercioSP e Unicamp, cujos resultados são divergentes e condicionados. O trabalho ainda compara os efeitos para trabalhadores e empregadores e revisa evidências empíricas nacionais e experiências internacionais. Conclui-se que a redução da jornada não se mostra juridicamente inviável, mas apresenta riscos normativos, econômicos e operacionais relevantes, concentrados sobretudo na forma de implementação — o que reforça a importância de regras de transição e de uma disciplina normativa cuidadosa.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos sociais; Negociação coletiva; Redução da jornada de trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	DIMENSÕES JURÍDICAS	8
	2.1. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO	9
	2.2. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DOS DIREITOS SOCIAIS	11
	2.3. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DA LIVRE INICIATIVA, DA AUTONOMIA COLETIVA E DA SEGURANÇA JURÍDICA	15
	2.4. COMPATIBILIDADE DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM AS NORMAS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR....	18
	2.5. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	19
3	ASPECTOS ECONÔMICOS, EMPRESARIAIS, SETORIAIS E ORÇAMENTÁRIOS	21
	3.1. CUSTO DO TRABALHO, FOLHA DE PAGAMENTO E ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA	22
	3.2. SETORES POTENCIALMENTE MAIS AFETADOS E REFLEXOS SOBRE EMPREGO.....	24
	3.3. REPERCUSSÕES ORÇAMENTÁRIAS SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA	28
4	ANÁLISE COMPARADA DOS EFEITOS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES.....	30
	4.1. POTENCIAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E INDIVIDUAIS ASSOCIADOS À REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	30
	4.2. POSSÍVEIS EFEITOS ORGANIZACIONAIS E OPERACIONAIS PARA OS EMPREGADORES.....	33
	4.3. AVALIAÇÃO COMPARADA DO EQUILÍBRIO ENTRE OS EFEITOS.....	35
5	EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E EXPERIÊNCIA COMPARADA	37
	5.1. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NACIONAIS SOBRE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	37
	5.2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS RELEVANTES	40
	5.3. LIMITES DAS EVIDÊNCIAS E CAUTELAS METODOLÓGICAS.....	43
6	CONCLUSÃO	45
7	BIBLIOGRAFIA.....	45

1 INTRODUÇÃO

A discussão acerca da redução da jornada de trabalho acompanha a própria história das relações laborais, especialmente a partir do processo de industrialização. A fixação de limites máximos à jornada surge, historicamente, como resposta às extensas e extenuantes jornadas praticadas no contexto da Revolução Industrial, quando não eram incomuns jornadas diárias superiores a doze horas. Nesse cenário, movimentos organizados de trabalhadores, como as *Trade Unions*, passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, impulsionando as primeiras intervenções estatais na regulação do tempo de trabalho, notadamente na França e no Reino Unido ao longo do século XIX.

Com o avanço dessas demandas, a limitação da jornada foi gradualmente incorporada aos ordenamentos jurídicos nacionais, destacando-se experiências como a limitação da jornada diária em oito horas para empregados e operários federais nos Estados Unidos, em 1868, e sua consagração na Constituição do México de 1917. Ao longo do século XX, a jornada de oito horas diárias consolidou-se como uma das principais referências históricas da regulação trabalhista, sendo progressivamente incorporada às legislações internas e às normas internacionais do trabalho, em especial no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹.

Nesse contexto, merece destaque a Convenção nº 1, de 1919, relativa às horas de trabalho na indústria, que fixou o parâmetro de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Posteriormente, a Convenção nº 30, de 1930, ampliou a disciplina internacional sobre duração do trabalho aos setores de comércio e de escritórios. Já a Convenção nº 47, de 1935, passou a tratar especificamente da semana de quarenta horas, e a Recomendação nº 116, de 1962,

¹ LIMA, Fábio Nunes de. *A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador*. 2013. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6169>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, Amanda Gabriela da; CASAGRANDE, Diego José. A PEC 231/95 e a redução da jornada de trabalho: análise dos impactos nas empresas brasileiras. *Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga*, SP, v. 21, n. 1, p. 872–883, 2024. DOI: 10.31510/inf.v21i1.1945. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/1945>. Acesso em: 22 abr. 2026.

consolidou a redução progressiva da duração do trabalho como objetivo de política social, a ser perseguido conforme as condições econômicas e sociais de cada país².

Esse movimento histórico expressa a compreensão de que a limitação do tempo de trabalho não se destina apenas à proteção do trabalhador individualmente considerado, mas também à promoção de uma organização mais equilibrada e sustentável do mercado de trabalho e da atividade econômica. Nesse sentido, observa Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 761³):

Nem sempre, na história da humanidade, os homens puderam contar com um tempo livre. Na antiguidade, somente uma elite socioeconômica o desfrutava. Na Idade Média, poucas foram as modificações, apesar do maior respeito pelo homem. Novas convicções desenvolviam-se no pensamento humano.

Na Idade Moderna, o movimento trabalhista modificou substancialmente a atitude dos homens diante do problema, com a ação vigorosa pela limitação das horas diárias de trabalho e com um início, posterior incipiente, de participação dos operários em pequenas atividades culturais e esportivas, nos países de maior desenvolvimento, e com as invenções do rádio, cinema, televisão etc. Aos poucos, a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal, de tal modo que hoje ninguém mais duvida da imperatividade desse equilíbrio, meio de eficaz e salutar evolução dos povos.

No Brasil, a limitação da jornada de trabalho foi sendo incorporada de forma paulatina à legislação trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho, ao sistematizar normas então existentes, estabeleceu, como regra geral, a jornada normal de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. A Constituição Federal de 1988 promoveu avanço relevante ao reduzir o limite semanal da duração do trabalho para quarenta e quatro horas, preservando o limite diário de

² LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/duracao-do-trabalho-em-todo-o-mundo-tendencias-de-jornadas-de-trabalho>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 116 sobre a redução da duração do trabalho*. Genebra: OIT, 1962. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO>. Acesso em: 22 abr. 2026.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 761.

oito horas e elevando tal limitação à condição de direito fundamental dos trabalhadores, nos termos do art. 7º, XIII⁴.

Desde a promulgação da Constituição de 1988, o patamar de quarenta e quatro horas semanais tem se mantido como referência normativa geral, coexistindo, entretanto, com múltiplas experiências de redução da jornada, seja por meio de leis especiais aplicáveis a determinadas categorias, seja por meio da negociação coletiva. Todavia, é importante destacar que a discussão acerca da redução da jornada de trabalho permaneceu presente na agenda legislativa ao longo do período, como exemplifica a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231, de 1995, na qual se discutiu a redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais⁵.

Com efeito, verifica-se que, atualmente, a questão da jornada de trabalho passou a assumir maior relevância, especialmente em razão de sua relação com a saúde no ambiente laboral. A limitação do tempo de trabalho, nesse contexto, não se restringe à sua dimensão econômica, sendo também considerada sob a perspectiva de seus efeitos sobre as condições de vida do trabalhador, o que amplia o debate para além dos aspectos meramente quantitativos da jornada.

Assim, este Texto para Discussão objetiva realizar uma análise dos efeitos da redução do tempo de trabalho sobre trabalhadores e empregadores, bem como aferir sua compatibilidade com a ordem constitucional e trabalhista, examinando impactos sociais, econômicos e orçamentários associados à proposição legislativa.

A discussão atual sobre a redução da jornada de trabalho insere-se em contexto mais amplo de transformações no mundo do trabalho, marcado por avanços tecnológicos, mudanças nos padrões produtivos, novas formas de

⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Ficha de tramitação da proposição nº 14582*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, Amanda Gabriela da; CASAGRANDE, Diego José. *A PEC 231/95 e a redução da jornada de trabalho: análise dos impactos nas empresas brasileiras*. Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga, SP, v. 21, n. 1, 2024. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interface-tecnologica/article/view/1945>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

organização das atividades econômicas e crescente atenção aos efeitos do tempo de trabalho sobre a vida social, familiar e profissional dos trabalhadores.

Se, historicamente, a limitação da jornada esteve associada à contenção de jornadas excessivas e à proteção mínima da saúde laboral, o debate contemporâneo passou a incorporar outros elementos de análise. A duração do trabalho não se limita a uma variável contratual, econômica ou produtiva, passando a ser relacionada também à qualidade do emprego, à saúde física e mental, ao lazer, à convivência familiar, à educação, à qualificação profissional e à própria organização social do tempo⁶.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁷, dentre os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho, encontram-se aspectos de natureza:

a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*);

b) física, uma vez que o labor em jornada de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;

c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;

d) econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;

e) humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

⁶ SOUSA, Francis France Gomes de *et al.* Jornada de trabalho e relações contemporâneas: o tempo como direito fundamental. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, v. 13, n. 1, jan./jun. 2025. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/265/153>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025, p. 728-729.

Essa ampliação do enfoque, portanto, dialoga com a Constituição Federal de 1988, que adota a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República (art. 1º, III e IV), inclui a saúde, a educação, o trabalho e o lazer entre os direitos sociais (art. 6º) e assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Sob esse ângulo, a limitação da duração do trabalho não se restringe à organização da atividade produtiva, podendo também ser relacionada à proteção dos trabalhadores e à criação de condições materiais para a fruição de outros direitos sociais⁸. Essa leitura contemporânea, contudo, não implica afastamento da livre iniciativa nem da autonomia da negociação coletiva, devendo a reorganização do tempo de trabalho ser analisada de forma compatível com a dinâmica produtiva, a diversidade setorial e os mecanismos de autorregulação previstos no ordenamento jurídico.

O tempo livre, sob essa perspectiva, passa a constituir condição prática para descanso, recuperação física e mental, convivência familiar e comunitária, cuidado com a saúde, acesso à educação, capacitação profissional e realização de atividades culturais, esportivas e de lazer. Parte da literatura recente tem tratado o tempo do trabalhador como dimensão relevante das relações contemporâneas de trabalho, justamente porque a organização da jornada interfere na possibilidade concreta de participação do indivíduo em esferas da vida não diretamente vinculadas ao emprego⁹.

⁸ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 abr. 2026.

LIMA, Fábio Nunes de. *A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6169>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁹ SOUSA, Francis France Gomes de *et al.* Jornada de trabalho e relações contemporâneas: o tempo como direito fundamental. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, v. 13, n. 1, jan./jun. 2025. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/265/153>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SANTOS, João Francisco Severo; SANTOS, Dimíttria Dahmer. Lazer como direito, escala 6x1 como violação: a incompatibilidade entre a jornada de trabalho e os princípios constitucionais – uma ampla revisão. *Revista Tópicos*, 18 mar. 2026. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/lazer-como-direito-escala-6x1-como-violacao-a-incompatibilidade-entre-a-jornada-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais-uma-ampla-revisao>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

Nesse aspecto, a redução da jornada de trabalho tem sido examinada, em diferentes estudos, como possível instrumento de promoção da saúde do trabalhador, de melhoria da qualidade de vida e de ampliação do tempo disponível para atividades não laborais, associando jornadas extensas ou períodos reduzidos de descanso a efeitos como fadiga, estresse, adoecimento físico e mental, redução do sono, dificuldade de convivência familiar e menor disponibilidade para atividades educacionais e de qualificação profissional, demonstrando que a discussão contemporânea sobre jornada ultrapassa o simples cálculo de horas trabalhadas¹⁰.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho tem situado o tema em perspectiva igualmente ampla. Relatório sobre tempo de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal indica que a quantidade de horas trabalhadas, sua forma de organização e a existência de períodos de descanso podem afetar não apenas a qualidade do trabalho, mas também a vida fora do ambiente laboral, a saúde física e mental, a segurança, os rendimentos, a produtividade das empresas, a competitividade e a organização dos serviços públicos. O documento também registra que diferentes arranjos de tempo de trabalho podem repercutir sobre produtividade, equilíbrio familiar, rotatividade, desempenho empresarial e qualidade da ocupação, sem afastar a existência de riscos quando tais modalidades são mal reguladas¹¹.

No Brasil, a retomada do tema ganhou visibilidade com o debate sobre a chamada escala 6x1¹² e com a atuação do Movimento “Vida Além do Trabalho” (VAT)¹³. Embora os temas estejam conectados no debate público, vale destacar que

¹⁰ LIMA, Fábio Nunes de. *A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6169>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SANTOS, Isabelly Medeiros dos; JOVANOVIĆ, Milee; SAKAMOTO, Liliam Sayuri. Os impactos da jornada 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador. *Revista Tópicos*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 26, p. 1-17, 2025. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/os-impactos-da-jornada-6x1-no-bem-estar-e-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

¹¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: International Labour Office, 2022. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

¹² A chamada escala 6x1, em termos gerais, designa a organização do trabalho em seis dias de atividade para um dia de descanso, usualmente relacionada à distribuição semanal do tempo de trabalho dentro do limite constitucional vigente.

¹³ Para os fins desta Nota Técnica, a referência ao movimento possui caráter descritivo: trata-se de mobilização social que contribuiu para recolocar a redução da jornada e a ampliação do tempo de descanso na agenda pública e parlamentar.

a discussão sobre a escala 6x1 deve ser tecnicamente distinguida da discussão sobre redução da duração semanal do trabalho: enquanto a escala diz respeito à distribuição dos dias de trabalho e descanso, a duração semanal se refere ao total de horas trabalhadas no módulo semanal.

Importante destacar, ainda, que em uma pesquisa nacional realizada pelo Instituto DataSenado (2024)¹⁴, apenas 16% dos brasileiros avaliam a qualidade de vida do trabalhador como boa ou ótima, enquanto 48% a classificam como regular e 35% como ruim ou péssima, evidenciando um cenário relevante de insatisfação.

O levantamento demonstra, também, que a estrutura atual do mercado de trabalho permanece intensiva, já que “a maior parte dos trabalhadores brasileiros exerce sua atividade laboral cinco ou mais dias por semana (87%, ou seja, 81,7 milhões de brasileiros) e oito horas ou mais por dia (77%, o que equivale a 71,1 milhões de brasileiros)”. Embora a duração da jornada tenha sido apontada por apenas 5% dos entrevistados como principal obstáculo à qualidade de vida, 54% entendiam que uma carga horária menor melhoraria a qualidade de vida dos trabalhadores, sobretudo por seus possíveis efeitos positivos sobre a saúde mental.

Nesse contexto, ressalta-se, ainda, levantamento do Instituto Datafolha, noticiado pela imprensa, indicando que 71% dos brasileiros são favoráveis ao fim da chamada escala 6x1, percentual superior ao verificado em levantamento anterior¹⁵, o que sugere ampliação do apoio social à reconfiguração do tempo de trabalho, sem prejuízo da necessidade de análise específica dos efeitos jurídicos, econômicos e setoriais da medida.

Diante desse quadro, a discussão atual sobre a redução da jornada de trabalho apresenta caráter multifacetado, pois envolve dimensões jurídicas, sociais, econômicas, organizacionais e institucionais.

¹⁴ BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-ado-tar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

¹⁵ FOLHA DE S.PAULO. *Datafolha: apoio ao fim da escala 6x1 cresce e chega a 71% dos brasileiros*. São Paulo, mar. 2026. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2026/03/datafolha-apoio-ao-fim-da-escala-6x1-cresce-e-chega-a-71-dos-brasileiros.shtml>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

2 DIMENSÕES JURÍDICAS

Importante esclarecer que eventuais alterações na disciplina do tempo de trabalho tendem a repercutir em diferentes esferas, em especial naquelas que dependam de regimes especiais de trabalho, que tenham instrumentos coletivos vigentes ou cujas atividades dependam de escalas contínuas, funcionamento aos fins de semana ou elevada intensidade de mão de obra.

Nessas condições, a presente análise abrangerá não apenas a finalidade de proteção social da proposição, relacionada à saúde, ao descanso, ao lazer e à qualidade de vida dos trabalhadores, mas também seus efeitos à luz de outros princípios constitucionais, bem como eventuais repercussões sobre contratos em curso, regimes diferenciados e setores econômicos possivelmente atingidos pela medida.

Reitera-se, por fim, que o presente Texto para Discussão não pretende esgotar todas as dimensões jurídicas, econômicas e sociais relacionadas à matéria, tampouco antecipar conclusões definitivas acerca da conveniência ou oportunidade de proposições relacionadas ao tema. A presente análise, como ressaltado, busca identificar e organizar os principais eixos de debate e os efeitos potencialmente relevantes de proposições que tratem do tema, de modo a subsidiar a deliberação parlamentar e o aprofundamento do exame da matéria no curso do processo legislativo.

Antes de avançar, porém, importante tecer algumas considerações preliminares, tendo em vista que a redução da duração semanal do trabalho, tema da presente análise, pode ser compreendida, em um primeiro momento, como medida associada à proteção social do trabalhador, abrangendo a valorização do trabalho humano, a dignidade da pessoa humana, a proteção à saúde, o direito ao descanso e ao lazer, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Contudo, considerados os efeitos que a medida pode produzir sobre a organização produtiva, os contratos de trabalho em curso, os instrumentos coletivos vigentes e os setores econômicos submetidos a regimes específicos de funcionamento, a análise exige a consideração conjunta de outros princípios constitucionais, tais como a livre iniciativa, a segurança jurídica, a proporcionalidade, a razoabilidade e o reconhecimento constitucional da negociação coletiva.

Não se trata, portanto, de examinar a matéria a partir da prevalência abstrata de um único princípio constitucional, mas à luz de um conjunto de princípios que, no âmbito da ordem constitucional, não atuam de forma isolada, exigindo harmonização no exercício da função legislativa.

Nesse sentido, é oportuno recordar o ensinamento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, segundo o qual não há hierarquia entre direitos fundamentais, o que impede a aplicação integral e absoluta de um deles de modo a resultar na anulação de outro, exigindo-se, em vez disso, a ponderação e a concordância prática entre princípios constitucionais¹⁶.

Diante disso, a presente análise não pode ser conduzida a partir de uma leitura unilateral dos princípios constitucionais envolvidos. A solução normativa, portanto, deve buscar compatibilizar esses princípios, evitando tanto a proteção insuficiente dos direitos sociais quanto a restrição excessiva de outros valores constitucionalmente assegurados. A partir dessa premissa, passa-se, inicialmente, ao exame da proposição à luz da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, por constituírem fundamentos da República diretamente relacionados à centralidade da pessoa que trabalha e ao papel social atribuído ao trabalho pela ordem constitucional.

2.1. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

Inicialmente, cumpre esclarecer que a Constituição Federal estabelece, em seu art. 1º, os fundamentos que estruturam a República Federativa do Brasil. Nas palavras de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, “o constituinte denominou esses valores mais gerais de ‘fundamentos da República Federativa do Brasil’, exatamente para transmitir a noção de alicerces, de vigas mestras de nossa ordenação político-jurídica”¹⁷.

Nesse contexto, a ordem constitucional brasileira está fundada na soberania (art. 1º, I), na cidadania (art. 1º, II), na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV) e no pluralismo político (art. 1º, V).

¹⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2025, p. 95.

¹⁷ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2025, p. 80.

Para os fins pretendidos neste tópico, contudo, a análise do projeto de lei será delimitada à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), sem prejuízo do exame posterior da livre iniciativa.

No que se refere à dignidade da pessoa humana, fundamento que ocupa posição central no sistema constitucional, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino observam¹⁸:

A dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil consagra, desde logo, nosso Estado como uma organização centrada no ser humano, e não em qualquer outro referencial. A razão de ser do Estado brasileiro não se funda na propriedade, em classes, em corporações, em organizações religiosas, tampouco no próprio Estado (como ocorre nos regimes totalitários), mas sim na pessoa humana.

Sob essa perspectiva, a redução da duração semanal do trabalho pode ser compreendida como medida que dialoga com a proteção da dignidade do trabalhador, dado que busca reorganizar o tempo de trabalho e ampliar as condições materiais para que o trabalhador não tenha sua vida integralmente absorvida pelo tempo de prestação laboral.

Em relação aos valores sociais do trabalho, a Constituição Federal atribui ao trabalho papel central na ordem constitucional, não apenas sob sua dimensão produtiva, mas também como atividade dotada de relevância social e humana. Essa leitura é compatível com a visão de José Afonso da Silva, segundo o qual “os valores sociais do trabalho estão precisamente na sua função de criar riquezas, de prover a sociedade de bens e serviços e, enquanto atividade social, fornecer à pessoa bases de sua autonomia e condições de vida digna”¹⁹.

Em sentido semelhante, Muzy²⁰ destaca que o Brasil reconhece “a importância do trabalho individual e coletivo para o desenvolvimento econômico e social da nação”, o qual deve ser exercido “mediante condições mínimas de segurança, conforto e dignidade”. Desse modo, a valorização social do trabalho não se limita à sua função produtiva, alcançando também as condições em que o trabalho é prestado e os efeitos que ele produz sobre a vida do trabalhador.

¹⁸ *Ibid.*, p. 81.

¹⁹ SILVA, José Afonso da apud MARTINS, Flávio. *Curso de Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025, p. 396.

²⁰ MUZY, Gustavo. *Direito constitucional decifrado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023, p. 199.

Assim, a Constituição de 1988 não trata o trabalho apenas como fator econômico, mas também como dimensão ligada à autonomia, à inserção social e à dignidade da pessoa. Nessa linha, a disciplina do tempo de trabalho pode ser compreendida como um dos instrumentos jurídicos de organização das condições laborais, visto que estabelece limites à disponibilidade do trabalhador e busca compatibilizar a atividade produtiva com a preservação de condições dignas de trabalho.

Nas propostas de redução da duração semanal do trabalho há uma tentativa de redefinir o módulo semanal da prestação laboral, deslocando parte da disciplina normativa para a proteção do tempo de vida do trabalhador fora da atividade produtiva. Nesse sentido, à luz da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, a medida apresenta fundamentos constitucionais relevantes, ao propor uma reorganização do tempo de trabalho e a afirmação de condições laborais compatíveis com a centralidade conferida ao trabalhador pela ordem constitucional.

Por fim, quanto à eventual existência de conflito entre essas propostas e os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, não se identifica, em tese, incompatibilidade direta ou frontal. Ao contrário, a ideia parte de premissas que dialogam com tais fundamentos, na medida em que busca reorganizar a duração do trabalho e ampliar os períodos de descanso, em atenção à compreensão constitucional do trabalho como dimensão vinculada à autonomia, à inserção social e à vida digna do trabalhador.

2.2. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DOS DIREITOS SOCIAIS

Além de estabelecer os fundamentos da República no art. 1º, a Constituição Federal também consagrou direitos sociais voltados à melhoria das condições de vida e à redução de desigualdades materiais.

De acordo com Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino²¹, “os direitos sociais constituem as liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por objetivo a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social”.

²¹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2025, p. 243.

Além disso, de acordo com Muzy (2023, p. 315²²):

[...] os direitos sociais visam basicamente garantir uma existência digna aos cidadãos, sendo decorrência do princípio da igualdade, pelo qual exige-se que todos devam ter oportunidade de acesso aos direitos essenciais. Além disso, constituem-se em instrumentos importantes para a consagração da dignidade da pessoa humana, alçada pela nossa Constituição e um dos fundamentos da República brasileira. Representam eles um indiscutível progresso histórico dos direitos fundamentais, avançando além da mera proteção às liberdades individuais que caracterizava os direitos de primeira geração.

O art. 6º da Constituição Federal dispõe que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Além disso, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º também integram o capítulo constitucional dos direitos sociais, entre os quais se destacam, para os fins desta análise, o repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Não obstante a pluralidade de direitos elencados nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal, o presente tópico se aterá aos direitos sociais mais diretamente relacionados à organização do tempo de trabalho, especialmente saúde, trabalho, lazer, educação, proteção à maternidade e à infância, repouso semanal remunerado e redução dos riscos inerentes ao trabalho. Esses direitos não serão examinados de forma isolada ou exaustiva, mas a partir de sua conexão com a organização do tempo de trabalho, objeto da proposição em análise.

Nesse aspecto, a Constituição Federal consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), adotando concepção ampla, que abrange não apenas a ausência de enfermidades, mas também a promoção do bem-estar físico e mental. No âmbito das relações de trabalho, essa proteção manifesta-se de forma explícita no art. 7º, XXII, ao assegurar aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança.

A disciplina da duração do trabalho insere-se nesse contexto, na medida em que jornadas prolongadas ou excessivas podem estar associadas ao aumento da

²² MUZY, Gustavo. *Direito constitucional decifrado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023, p. 315.

fadiga, ao agravamento de doenças ocupacionais e à ampliação da exposição a riscos laborais. Nesse sentido, a limitação da duração semanal do trabalho e a ampliação do tempo destinado ao repouso podem ser compreendidas como instrumentos jurídicos voltados à prevenção de agravos à saúde do trabalhador, contribuindo para a recuperação física e mental após a prestação contínua de trabalho.

Essa compreensão encontra respaldo em estudos que associam jornadas extensas à sobrecarga, ao adoecimento físico e mental e à ampliação de agravos à saúde, bem como em dados de percepção social que indicam a destinação do tempo livre adicional a cuidados com a saúde, prática de atividade física, capacitação e atividades de lazer²³.

A organização do tempo laboral, portanto, não se revela aspecto meramente acessório da relação de emprego, mas elemento relevante para a efetividade do direito social à saúde, especialmente quando considerada a natureza repetitiva e extenuante de determinadas atividades e a necessidade de períodos adequados de recomposição física e mental.

Em relação ao descanso e ao lazer, expressamente incluídos no rol dos direitos sociais pelo art. 6º da Constituição Federal, cumpre destacar que ambos mantêm relação direta com a duração do trabalho. O descanso não se limita a intervalos pontuais ou à suspensão episódica da prestação laboral, mas pressupõe tempo suficiente e qualitativamente adequado para a recomposição das energias físicas e psíquicas do trabalhador. O lazer, por sua vez, conecta-se à fruição da vida cultural, familiar e social, desempenhando papel relevante no desenvolvimento pessoal, na inserção social e na qualidade de vida dos indivíduos.

A própria Constituição reforça essa compreensão ao assegurar, no art. 7º, XV, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, reconhecendo que a limitação do tempo de trabalho e a garantia de períodos contínuos de descanso configuram direitos fundamentais dos trabalhadores.

²³ SÁ, Emerson V. H. Costa de; LIMA, Francisco P. R. Marques de. Por uma jornada mais humana: impactos da redução da carga horária na saúde laboral. In: *Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho*, art. 23, 2025. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/dossie-fim-da-escala-6x1/por-uma-jornada-mais-humana-impactos-da-reducao-da-carga-horaria-na-saude-laboral/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

A dimensão educacional também se conecta ao debate, ainda que de forma indireta. O acesso à educação e à qualificação profissional depende não apenas da existência formal de cursos e oportunidades, mas também de tempo disponível para frequência, estudo, deslocamento e dedicação pessoal. Nesse ponto, pesquisa do DataSenado indicou que 16% dos trabalhadores brasileiros afirmaram que, caso tivessem um dia livre adicional por semana sem redução salarial, usariam esse tempo para procurar capacitações²⁴. O dado sugere que a reorganização do tempo de trabalho pode ter relação prática com a fruição do direito social à educação, sobretudo na perspectiva da qualificação profissional e da melhoria das condições de inserção laboral.

De modo semelhante, a proteção à maternidade e à infância pode ser considerada no exame da proposição, já que a organização do tempo de trabalho interfere na convivência familiar e na disponibilidade dos trabalhadores para atividades de cuidado. A pesquisa indicada acima apontou que 40% dos trabalhadores utilizariam eventual dia livre adicional para dedicar tempo à família. Embora esse dado não se refira exclusivamente a mães ou crianças, ele evidencia a relevância do tempo de descanso para a convivência familiar. Em complemento, matéria jornalística registra relatos de mães submetidas à escala 6x1, com dificuldades de convivência regular com os filhos e impactos sobre saúde mental e vínculos afetivos²⁵.

Essas conexões podem ser relacionadas à proposta de redução do módulo semanal da duração do trabalho, tendo em vista seu potencial impacto sobre o tempo livre do trabalhador e sobre sua capacidade de fruição dos direitos sociais analisados. Eventual alteração normativa nesse sentido pode ser compreendida como tentativa de conferir maior proteção ao tempo disponível fora da prestação laboral, revelando preocupação com a qualidade de vida e com a redução da fadiga decorrente da atividade profissional.

Por fim, quanto à eventual existência de conflito entre a redução da duração do trabalho e os direitos sociais analisados, não se identifica, em tese,

²⁴ BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

²⁵ Mães na escala 6x1 enfrentam exaustão e distância dos filhos para garantir sustento familiar. *Brasil de Fato*, 11 maio 2025. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2025/05/11/maes-na-escala-6x1-enfrentam-exaustao-e-distancia-dos-filhos-para-garantir-sustento-familiar/>>. Acesso em: 3 maio 2026.

incompatibilidade direta ou frontal, uma vez que o tema se apresenta em consonância com a proteção constitucional da saúde, do descanso, do lazer, da educação e da proteção à maternidade e à infância, bem como com dimensões relacionadas à convivência familiar. Eventuais controvérsias, nesse ponto, parecem decorrer menos de oposição entre a redução da duração do trabalho e esses direitos sociais e mais do modo de implementação da medida, especialmente quando confrontada com outros princípios e regimes jurídicos.

2.3. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, À LUZ DA LIVRE INICIATIVA, DA AUTONOMIA COLETIVA E DA SEGURANÇA JURÍDICA

Não obstante a questão dos valores sociais do trabalho tenha sido tratada no tópico anterior, convém retomar o assunto no presente tópico, uma vez que a Constituição Federal, ao tratar dos valores sociais do trabalho, o fez em conjunto com a livre iniciativa, consagrando-os como fundamentos da República (art. 1º, IV, da Constituição Federal).

Além disso, ao estabelecer, em seu art. 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, a Carta Magna reafirma essa diretriz. Com efeito, “o constituinte, além de privilegiar o modelo capitalista, estabelece, como finalidade da ordem econômica, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, afastando-se, assim, de um Estado absenteísta nos moldes do liberalismo”²⁶.

Dessa maneira, a Constituição de 1988 não conferiu caráter absoluto à livre iniciativa; ao contrário, articulou-a à valorização do trabalho humano, à existência digna e à justiça social, de modo que ela não deve ser compreendida como liberdade econômica irrestrita, mas como liberdade exercida dentro de parâmetros constitucionais que admitem regulação estatal.

José Afonso da Silva, em sua obra *Curso de Direito Constitucional Positivo*, observa que: “a liberdade nas atividades econômicas só é exercida com a finalidade da justiça social e confere prioridade do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”²⁷.

²⁶ LENZA, Pedro. *Direito Constitucional*. 29 ed. 2 reimp. São Paulo: Saraiva Jur, 2025 (Coleção Esquematizado), p. 1523.

²⁷ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 39.

Nesse contexto, a livre iniciativa não pode ser compreendida como liberdade irrestrita de organização empresarial, pois deve conviver com os demais princípios constitucionais de natureza social. Ou seja, a Constituição Federal admitiu a atividade econômica privada, mas submeteu-a a limites decorrentes da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano, da função social da atividade econômica e da promoção do bem-estar coletivo.

Sob essa perspectiva, eventual redefinição do módulo semanal da duração do trabalho revela opção normativa voltada à proteção do trabalhador e à reorganização do tempo de trabalho. Trata-se de escolha que pode ser situada no modelo constitucional da ordem econômica, no qual a livre iniciativa não opera como fim em si mesmo, mas deve ser compatibilizada com a valorização do trabalho humano e com a realização de uma existência digna. Assim, a redução da duração semanal do trabalho, por si só, não configura incompatibilidade direta com o princípio da livre iniciativa.

No que se refere à autonomia da negociação coletiva, a Constituição Federal confere reconhecimento expresso às convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), atribuindo-lhes eficácia normativa e papel central na conformação das relações laborais. A negociação coletiva, nesse contexto, não se apresenta como instituto meramente complementar, mas como instrumento constitucionalmente legitimado de autorregulação social, cuja força normativa foi reiteradamente afirmada pela jurisprudência do STF.

Nesse aspecto, eventual projeto que trate do tema pode reduzir o espaço de conformação coletiva reconhecido pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e pode gerar risco relevante de questionamento constitucional, especialmente diante da ausência de regra de transição ou de preservação temporária dos instrumentos coletivos em curso.

Tal preocupação se intensifica à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especialmente do Tema 1046 de repercussão geral, que reconhece a validade constitucional de acordos e convenções coletivos que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Embora o precedente não trate especificamente da redução legal da duração semanal do trabalho, reforça a centralidade da negociação coletiva como mecanismo de adequação setorial.

Desse modo, uma norma geral que se sobreponha automaticamente a instrumentos coletivos vigentes, sem disciplina transitória ou espaço mínimo de adaptação, pode ser compreendida como tensionamento relevante com a autonomia coletiva constitucionalmente reconhecida.

No que se refere ao princípio da segurança jurídica, decorrente do Estado Democrático de Direito, cumpre destacar que sua incidência não se restringe à proteção de situações patrimoniais consolidadas, mas abrange, também, a estabilidade normativa e a confiança legítima dos destinatários das normas. Essa dimensão assume especial relevância quando empregadores e entidades sindicais organizaram relações jurídicas com base em instrumentos coletivos regularmente celebrados e em parâmetros normativos até então vigentes.

Sob essa perspectiva, eventual projeto que redefina de forma geral o módulo semanal da duração do trabalho e a questão do regime de repouso semanais remunerados, pode repercutir sobre relações jurídicas em curso, instrumentos coletivos vigentes e arranjos organizacionais estruturados sob o regime anterior. Esse risco é agravado ainda mais caso inexista disciplina transitória ou regra clara sobre a preservação temporária de instrumentos coletivos vigentes, comprometendo a previsibilidade e ampliando o risco de controvérsias interpretativas.

Assim, em plano abstrato, não se vislumbra ofensa direta ao princípio da livre iniciativa, em caso de projetos que reduzam a duração do trabalho, uma vez que a redefinição da duração semanal do trabalho pode ser compreendida dentro do modelo constitucional da ordem econômica, que articula atividade econômica, valorização do trabalho humano e justiça social. Contudo, em relação à autonomia da negociação coletiva e à segurança jurídica, identificam-se pontos de tensão constitucional relevantes, ante a possibilidade de que eventual proposta não preserve os instrumentos coletivos vigentes nem discipline adequadamente os efeitos da nova regra sobre contratos em curso, regimes especiais e setores com diferentes capacidades de adaptação.

Por fim, esclarece-se que esses elementos não impõem, necessariamente, conclusão automática pela inconstitucionalidade de eventual proposição nesse sentido, mas indicam risco de judicialização e recomendam aperfeiçoamento legislativo, especialmente por meio de regras de transição, disciplina expressa sobre instrumentos coletivos em vigor e mecanismos de compatibilização setorial.

2.4. COMPATIBILIDADE DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM AS NORMAS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

À luz das análises desenvolvidas nos tópicos anteriores, verifica-se que o tema da redução da duração do trabalho dialoga com diversas normas constitucionais de proteção ao trabalhador, especialmente aquelas relacionadas à melhoria da condição social, à duração do trabalho, ao repouso semanal remunerado e à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Essa leitura também se insere na lógica mais ampla da ordem constitucional, que reconhece a centralidade do trabalho nos fundamentos da República, nos direitos sociais, na ordem econômica e na ordem social, fundada no primado do trabalho e voltada ao bem-estar e à justiça social.

No tocante à duração do trabalho, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal fixa limites máximos à duração normal do trabalho, correspondentes a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e admite a compensação de horários e a redução da jornada por meio de negociação coletiva, podendo ser interpretado como fixador de tetos normativos, e não como imposição de manutenção do limite semanal em quarenta e quatro horas.

Sob essa ótica, a redefinição legislativa da duração semanal do trabalho não se mostra incompatível com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, na medida em que pode ser compreendida como disciplina mais favorável ao trabalhador, em consonância com o art. 7º, *caput*, que admite direitos voltados à melhoria de sua condição social.

Em caso de reorganização do regime de repouso semanal, também há relação com o art. 7º, XV e com o art. 7º, XXII, dado que a organização do tempo de trabalho pode ser associada à redução de riscos decorrentes de jornadas prolongadas ou regimes extenuantes.

De outro lado, a compatibilidade da proposição com o sistema constitucional trabalhista também exige atenção ao art. 7º, XXVI, que reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Como já apontado, a fixação de regra legal geral e uniforme, sem disciplina expressa sobre a preservação temporária dos instrumentos coletivos vigentes ou sobre a transição para o novo regime, pode tensionar o espaço constitucionalmente assegurado à negociação coletiva.

Desse modo, no plano abstrato, não se identifica incompatibilidade direta entre proposições que tratem do tema e normas constitucionais de proteção ao trabalhador relacionadas à duração do trabalho, ao repouso semanal remunerado e à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

As tensões mais relevantes, conforme mencionado anteriormente, concentram-se menos na orientação protetiva declarada e mais na forma de implementação da medida, especialmente quanto à compatibilização com a negociação coletiva, à segurança jurídica, aos contratos em curso, aos instrumentos coletivos vigentes e aos regimes especiais de trabalho.

2.5. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Além da análise sob o prisma estritamente constitucional, o exame da redução da duração do trabalho pode ser complementado a partir dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, os quais orientam a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas e informam a própria conformação legislativa da matéria. Esses princípios, embora sistematizados no âmbito do Direito do Trabalho, mantêm estreita vinculação com os fundamentos e direitos assegurados pela Constituição Federal e integram o arcabouço normativo de proteção ao trabalhador.

Entre esses princípios, destaca-se, inicialmente, o princípio da proteção, que se manifesta como eixo central do Direito do Trabalho e se desdobra em diferentes critérios interpretativos e normativos, voltados a compensar a desigualdade estrutural existente na relação entre empregador e empregado.

Nas palavras de Garcia (2025, p. 49):

o princípio da proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a história, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir *status* social, noção máxima de cidadania.

Com efeito, a disciplina da duração do trabalho, historicamente, constitui um dos campos privilegiados de incidência desse princípio, em razão de sua relação direta com a saúde, a integridade física e mental e a qualidade de vida do trabalhador.

Sob essa perspectiva, eventuais propostas de redução da duração semanal do trabalho podem ser compreendidas como medidas que dialogam com o princípio da proteção, na medida em que buscam limitar a disponibilidade temporal do trabalhador e reorganizar o tempo de trabalho em moldes potencialmente mais favoráveis à preservação da saúde e do bem-estar.

As propostas também podem ser examinadas à luz do princípio da norma mais favorável, que, na visão de Maurício Godinho Delgado, assume três dimensões distintas: no instante de elaboração de regra, no confronto entre regras concorrentes ou no contexto de interpretação das regras jurídicas²⁸. Ainda de acordo com o autor:

Na fase pré-jurídica (isto é, fase essencialmente política) [o princípio da norma mais favorável] age como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção desse ramo jurídico especializado [...]. Essa influência é muito clara, especialmente em contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho.

Nesse cenário, a redefinição legal da duração semanal do trabalho, ao estabelecer padrão mais reduzido em relação ao parâmetro máximo atualmente previsto no texto constitucional, pode ser compreendida como norma potencialmente mais favorável aos trabalhadores, sem prejuízo das discussões já apontadas acerca da convivência com normas coletivas vigentes.

Em relação ao princípio da condição mais benéfica, cumpre observar que sua incidência se vincula à preservação de vantagens concretamente incorporadas ao patrimônio jurídico do trabalhador ao longo da relação de emprego. Nas palavras do professor Henrique Correia²⁹, “esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT”.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 202-203.

²⁹ CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 161.

Apesar disso, a aplicação desse princípio no contexto da redução da duração do trabalho suscita reflexão quanto aos efeitos da nova disciplina sobre contratos em curso e sobre situações reguladas por instrumentos coletivos. Embora o princípio não impeça, por si só, a alteração legislativa, ele reforça a necessidade de atenção às consequências práticas da mudança normativa e à eventual supressão de condições mais favoráveis previamente asseguradas – tema já correlato às discussões sobre negociação coletiva e segurança jurídica.

No que se refere ao princípio da intangibilidade salarial, tradicionalmente associado à proteção da remuneração do trabalhador contra reduções indevidas, sua análise envolve verificar se a redução da duração do trabalho acarreta, direta ou indiretamente, diminuição salarial, exigindo-se cautela quanto à forma de implementação da medida, de modo a evitar que a reorganização do tempo de trabalho resulte em prejuízo remuneratório incompatível com esse princípio.

Assim, à luz dos princípios do Direito do Trabalho, a redução da duração do trabalho se insere em um campo normativo tradicionalmente marcado pela proteção do trabalhador e pela regulação do tempo de trabalho como dimensão relevante das relações laborais. Não se identificam, em plano abstrato, incompatibilidades imediatas com esses princípios, embora sua aplicação concreta e a interação com contratos em curso, normas coletivas e regimes especiais demandem atenção, a fim de evitar que a implementação da medida produza efeitos incompatíveis com as garantias trabalhistas que o próprio sistema busca preservar.

3 ASPECTOS ECONÔMICOS, EMPRESARIAIS, SETORIAIS E ORÇAMENTÁRIOS

A análise dos aspectos econômicos, empresariais, setoriais e orçamentários complementa o exame jurídico desenvolvido nos capítulos anteriores, permitindo avaliar os impactos potenciais da redução da duração do trabalho sobre a organização produtiva, os custos empresariais, o mercado de trabalho, a dinâmica econômica geral e, de forma indireta, contratos e despesas públicas eventualmente afetados pela disciplina normativa.

Tal exame não tem por finalidade aferir a conveniência política da eventual medida, mas identificar efeitos previsíveis, desafios de implementação e riscos econômicos associados à forma de adoção da disciplina, especialmente em razão da heterogeneidade dos setores econômicos e das estruturas produtivas existentes.

Ressalta-se, ainda, que os impactos econômicos da proposição não são uniformes nem automáticos, variando conforme o porte das empresas, o grau de intensidade de mão de obra, a estrutura de turnos, o nível de formalização, a margem de reorganização produtiva e a capacidade de absorção de custos de cada setor.

Ademais, registre-se que a análise desenvolvida nesta seção se apoia em estudos, levantamentos e informações publicamente disponíveis sobre o tema, os quais apresentam metodologias, recortes e conclusões nem sempre coincidentes. Por essa razão, os dados e estimativas mencionados devem ser compreendidos como elementos de contextualização e orientação do debate, e não como projeções conclusivas ou como retrato exaustivo da realidade brasileira. A referência a tais estudos tampouco implica adesão integral às suas premissas ou conclusões, servindo apenas para identificar possíveis efeitos econômicos, pontos de atenção e desafios de implementação relacionados à proposição.

3.1. CUSTO DO TRABALHO, FOLHA DE PAGAMENTO E ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA

Eventuais medidas que pretendam reduzir a duração semanal normal do trabalho, sem redução nominal ou proporcional dos salários, tendem a produzir efeitos econômicos relevantes, porque alteram a relação entre tempo de trabalho contratado, remuneração mensal e custo da hora trabalhada. Com a preservação da remuneração mensal e a redução do módulo semanal, tende a haver elevação do valor da hora de trabalho, com reflexos sobre folha de pagamento, horas extraordinárias, adicionais, escalas e organização produtiva.

Todavia, o impacto da medida depende da conjugação de fatores como a participação da mão de obra na estrutura de custos de cada setor, o porte das empresas, a margem de reorganização de turnos, a possibilidade de ganhos de produtividade, a capacidade de absorção de custos e a eventual necessidade de novas contratações.

Estudo divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), por exemplo, estimou que a redução da jornada para quarenta horas semanais elevaria o custo médio do trabalho celetista em 7,84%, quando considerada diretamente a elevação do custo da hora trabalhada. Entretanto, ao ponderar esse aumento pelo peso da mão de obra no custo total de cada setor, o estudo apontou

efeitos mais reduzidos sobre o custo operacional, indicando impacto inferior a 1% em grandes setores, como indústria e comércio. A mesma fonte ressalta que o aumento do custo da hora trabalhada não se converte, necessariamente, em redução da produção ou aumento do desemprego, uma vez que as empresas podem reagir de diferentes formas, inclusive por meio de ganhos de produtividade, reorganização interna ou contratação de trabalhadores para recompor as horas anteriormente disponíveis³⁰.

Ainda de acordo com o Ipea, eventuais custos decorrentes da redução da duração semanal de quarenta e quatro para quarenta horas seriam similares a choques de custo já absorvidos pelo mercado de trabalho brasileiro. Como exemplo, o estudo menciona aumentos reais do salário mínimo, como os verificados em 2001, 2012 e 2024, bem como a redução da jornada promovida pela Constituição de 1988, de quarenta e oito para quarenta e quatro horas semanais, eventos que não teriam produzido efeitos negativos sobre o nível de emprego³¹. Essa comparação não elimina a necessidade de cautela quanto aos efeitos setoriais da proposição, mas reforça que o aumento do custo-hora não deve ser automaticamente equiparado à queda de produção ou ao aumento do desemprego.

Nesse cenário, caso a redução da duração semanal seja acompanhada de melhor organização do trabalho, menor fadiga, menor absenteísmo, maior engajamento e melhor uso do tempo produtivo, parte do aumento do custo-hora pode ser compensada por maior produtividade por hora trabalhada, o que evidencia a relevância da produtividade nessa análise.

Essa possibilidade encontra respaldo em material da OIT, segundo o qual a redução das horas de trabalho e a organização mais flexível do tempo de trabalho podem beneficiar economias, empresas e trabalhadores, inclusive por meio de maior produtividade e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal³².

³⁰ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

³¹ *Ibid.*

³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Horários de trabalho flexíveis podem beneficiar o equilíbrio trabalho-vida pessoal, as empresas e a produtividade*. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/horarios-de-trabalho-flexiveis-podem-beneficiar-o-equilibrio-trabalho-vida>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

A própria OIT, contudo, ressalva que os efeitos positivos dependem do desenho dos arranjos adotados, pois modalidades de tempo de trabalho mal estruturadas podem produzir custos, desequilíbrios ou riscos à saúde. Essa cautela é especialmente relevante em atividades nas quais a produção depende da presença contínua do trabalhador, da cobertura de postos fixos, de atendimento ao público ou de funcionamento ininterrupto, nas quais a elevação da produtividade individual pode não ser suficiente para compensar a redução do total de horas disponíveis, exigindo recomposição de equipes ou reorganização operacional.

Desse modo, os impactos sobre custo do trabalho, folha de pagamento e organização produtiva devem ser compreendidos como heterogêneos e condicionados, tendo em vista que a redução da duração semanal sem redução salarial tende a elevar o custo-hora do trabalho. Ressalta-se, porém, que seus efeitos concretos dependerão da estrutura de custos de cada setor, da capacidade de reorganização produtiva, da existência de ganhos de produtividade, do prazo de adaptação e da forma de implementação da nova disciplina.

3.2. SETORES POTENCIALMENTE MAIS AFETADOS E REFLEXOS SOBRE EMPREGO

Essa heterogeneidade se torna mais visível quando a análise passa do custo-hora para os setores econômicos concretamente afetados. A redução da duração semanal do trabalho tende a produzir efeitos heterogêneos entre os setores econômicos, não apenas em função de sua intensidade de mão de obra, mas sobretudo da combinação entre estrutura de custos, grau de organização do processo produtivo e possibilidade de recomposição das escalas de trabalho.

Setores com grande número de trabalhadores, mas menor peso relativo da folha no custo operacional total, podem apresentar maior capacidade de absorção da medida. Por outro lado, atividades intensivas em mão de obra, com operação presencial, funcionamento contínuo, exigência de cobertura aos fins de semana ou baixa margem de substituição tecnológica, tendem a enfrentar maiores desafios de adaptação.

Nesse ponto, recorre-se novamente ao estudo divulgado pelo Ipea³³, segundo o qual, em trinta e um dos oitenta e sete setores econômicos analisados, mais de 90% dos trabalhadores possuíam jornadas superiores a quarenta horas semanais. O mesmo estudo aponta que segmentos de serviços combinam uso intensivo de mão de obra e impacto relativamente maior nos custos, o que recomenda atenção específica na avaliação dos efeitos setoriais da proposta de redução da jornada. Por outro lado, grandes empregadores, como setores ligados à fabricação de produtos alimentícios, ao comércio atacadista e ao comércio de veículos, registrariam impacto inferior a 1% nos custos operacionais, segundo a metodologia utilizada pelo Instituto.

Ainda de acordo com o estudo, empresas menores apresentam proporção mais elevada de trabalhadores com jornadas superiores a quarenta horas semanais. Enquanto a média nacional indicava 79,7% de trabalhadores nessa condição, o percentual alcançava 87,7% nas empresas com até quatro empregados e 88,6% naquelas com cinco a nove trabalhadores, sugerindo que micro e pequenas empresas podem enfrentar dificuldades específicas de adaptação, especialmente quando possuem equipes reduzidas, baixa margem de reorganização de escalas e menor capacidade de absorção de custos ou contratação adicional.

Essa constatação é relevante porque empresas de menor porte costumam ter menor margem para diluir custos fixos, substituir ausências, reorganizar turnos ou adotar soluções tecnológicas e de gestão capazes de compensar a redução do módulo semanal. Nessas situações, a mudança pode pressionar a recomposição de equipes, a redistribuição de horários e a própria capacidade de manutenção do atendimento, sobretudo em atividades dependentes da presença física do trabalhador.

A título exemplificativo, cita-se estudo da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), segundo o qual a redução da jornada e o fim da escala 6x1 poderiam afetar 31,5 milhões de empregos formais, gerar R\$ 122,4 bilhões em custos anuais para o comércio, elevar em 21% a folha salarial do setor, produzir impacto estimado de R\$ 235 bilhões no setor de serviços, permitir repasse de preços ao consumidor de até 13% e resultar em redução de

³³ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 10 fev. 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

empregos formais no curto e no médio prazo³⁴. A mesma fonte aponta o turismo como setor particularmente vulnerável, em razão da intensidade de mão de obra, da necessidade de atendimento presencial e do funcionamento contínuo.

Em perspectiva semelhante, estudos de entidades representativas da indústria, do comércio e dos serviços apontam riscos de elevação de custos e impactos desiguais entre regiões, setores e portes empresariais. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) estima, por exemplo, que a redução para quarenta horas poderia elevar em até R\$ 267,2 bilhões por ano os custos com empregados formais, com acréscimo de até 7% na folha de pagamento, destacando que os efeitos variariam conforme a estrutura produtiva de cada estado, o peso do emprego formal e a proporção de trabalhadores próximos a quarenta e quatro horas semanais³⁵.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), por sua vez, projeta elevação de R\$ 158 bilhões nos custos da folha e aponta maior sensibilidade de atividades intensivas em mão de obra, como comércio, transportes e construção, além de micro, pequenas e médias empresas, que teriam menor capacidade de absorção de custos³⁶.

Por se tratar de estudos vinculados a entidades representativas do setor produtivo, tais estimativas devem ser utilizadas com cautela. Ainda assim, elas contribuem para identificar preocupações setoriais relevantes quanto à adaptação da medida, especialmente em atividades dependentes de atendimento presencial, funcionamento aos fins de semana, turnos prolongados, escalas contínuas e elevada intensidade de mão de obra.

³⁴ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. *CNC lança estudo sobre impactos da redução da jornada e defende que alterações sejam feitas por negociação coletiva*. Portal do Comércio, 23 fev. 2026. Brasília, DF, 23 fev. 2026. 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: 22 abr. 2026.

³⁵ MENESES, Sara; OEIRAS, Beatriz. *Estudo da CNI mostra os estados mais afetados com eventual redução da jornada de trabalho*. Portal da Indústria, Brasília, DF, 27 fev. 2026. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/estudo-da-cni-mostra-os-estados-mais-afetados-com-eventual-reducao-da-jornada-de-trabalho/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

³⁶ FIM da escala 6x1 vai elevar custos e impactar empregos, alerta FecomercioSP. *Panrotas*, 20 abr. 2026. Disponível em: <https://www.panrotas.com.br/mercado/economia-e-politica/2026/04/fim-da-escala-6x1-vai-elevar-custos-e-impactar-empregos-aponta-fecomerciosp_227832.html>. Acesso em: 22 abr. 2026.

Em sentido diverso, destaca-se estudo vinculado à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), que indica impactos mais reduzidos, concentrados em determinados setores, além de possibilidade de criação de empregos e eventual aumento do Produto Interno Bruto (PIB). De acordo com o referido estudo, há, por exemplo, projeção de que a redução da jornada de trabalho poderia gerar mais de 3 milhões de novos empregos, a depender do cenário considerado, e elevar a produtividade em cerca de 4%³⁷.

Essa divergência reforça que os resultados econômicos não podem ser projetados de forma determinística, uma vez que dependem de um conjunto de variáveis institucionais, organizacionais e comportamentais que não são plenamente controláveis ou antecipáveis nos modelos analíticos. Fatores como a capacidade de absorção de custos pelas empresas, a ocorrência (ou não) de ganhos de produtividade, as estratégias de adaptação adotadas pelos empregadores e a possível necessidade de recomposição do quadro de pessoal introduzem graus relevantes de incerteza nos efeitos esperados.

Dessa forma, não se mostra adequado concluir, de forma automática, que a redução da duração semanal produzirá necessariamente desemprego, inflação ou retração econômica generalizada, assim como não se deve presumir que a medida, por si só, gerará novas contratações em todos os setores. Os efeitos sobre o emprego dependerão de fatores como intensidade de mão de obra, possibilidade de redistribuição de horas, existência de demanda suficiente, capacidade financeira das empresas, grau de formalização das relações de trabalho, produtividade e eventual prazo de adaptação.

Por essa razão, os impactos econômicos devem ser interpretados como cenários condicionados, e não como resultados fixos ou universalmente replicáveis, variando conforme a estrutura produtiva, o porte das empresas, a dependência de trabalho presencial e a capacidade concreta de reorganização de escalas e equipes.

³⁷ UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Instituto de Economia. *Artigo 11*. Campinas: UNICAMP, 2025. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Artigo-11.pdf>>. Acesso em: 8 maio 2026.

3.3. REPERCUSSÕES ORÇAMENTÁRIAS SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

A análise dos impactos econômicos da redução da duração semanal do trabalho deve considerar, de modo específico, as repercussões orçamentárias sobre os contratos firmados pela Administração Pública, especialmente aqueles que envolvem prestação continuada de serviços com dedicação exclusiva ou predominante de mão de obra. Nesses contratos, a organização da jornada constitui elemento relevante da equação econômico-financeira originalmente pactuada, com reflexos potenciais sobre os custos contratuais e sobre a execução orçamentária dos entes públicos contratantes.

Em contratos públicos de prestação continuada, tais como vigilância, limpeza, conservação, recepção, apoio administrativo, transporte, serviços hospitalares, alimentação coletiva e outros serviços terceirizados, a redução da jornada semanal sem redução salarial tende a elevar o custo da hora trabalhada e pode exigir, em determinados casos, recomposição da força de trabalho para manutenção do mesmo nível de serviço. Essa recomposição pode ocorrer, inclusive, por meio de contratação adicional de trabalhadores, ampliação de equipes ou reorganização de escalas, com possível impacto sobre o valor mensal do contrato.

Sob o ponto de vista orçamentário, tal cenário pode ensejar pedidos de recomposição econômico-financeira dos contratos em vigor, nos termos da legislação aplicável às contratações públicas. Em contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva ou predominante de mão de obra, a repactuação constitui mecanismo próprio de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, mediante demonstração analítica da variação dos custos contratuais. Assim, eventual alteração superveniente do regime jurídico da duração do trabalho poderá ser invocada em pedidos de recomposição contratual, desde que demonstrado, no caso concreto, impacto efetivo sobre a equação econômico-financeira originalmente pactuada³⁸. Esse movimento, inclusive, poderia gerar pressões adicionais sobre os orçamentos públicos, especialmente em contratos de grande volume, longa duração ou alta dependência de mão de obra.

³⁸ BRASIL. *Lei nº 14.133, de 1ª de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm>. Acesso em: 8 maio 2026. Ver especialmente arts. 6º, LIX, 92, § 4º, I, e 135.

Todavia, assim como observado no tópico anterior, a magnitude desse impacto orçamentário dependerá do grau de intensidade de mão de obra do serviço contratado, da estrutura de turnos e escalas adotada, da possibilidade de reorganização produtiva sem contratação adicional, da existência de margens de absorção de custos no valor contratual e do peso do contrato no orçamento do órgão ou entidade contratante.

Em contratos nos quais a mão de obra representa parcela predominante do custo total, situação comum em serviços de vigilância e limpeza, a redução da jornada pode gerar impacto proporcionalmente mais elevado, com potencial efeito cumulativo sobre despesas correntes de custeio. Em contrapartida, contratos com maior incorporação de tecnologia, menor dependência de postos fixos ou maior flexibilidade organizacional podem apresentar menor necessidade de recomposição financeira imediata.

Para além dos contratos em vigor, a nova disciplina poderá repercutir sobre futuras licitações, uma vez que os custos associados à jornada reduzida poderão ser incorporados às propostas apresentadas pelos licitantes. Esse efeito pode elevar os valores estimados dos certames e alterar o custo médio dos serviços terceirizados no âmbito da Administração Pública, especialmente quando a execução contratual depender de mão de obra presencial e contínua.

Sob a ótica da responsabilidade fiscal, eventual elevação das despesas com contratos públicos de prestação continuada exige atenção quanto à compatibilização da medida com as regras de planejamento orçamentário, especialmente no que se refere à Lei de Responsabilidade Fiscal e às normas de programação financeira³⁹. A adoção de mecanismos de transição, escalonamento temporal ou regulamentação infralegal específica pode contribuir para diluir impactos ao longo do tempo e preservar o equilíbrio das contas públicas.

Nesse contexto, a análise das repercussões orçamentárias não conduz, por si só, à conclusão de inviabilidade de propostas que tratam do tema, mas evidencia a necessidade de tratamento normativo cuidadoso, que leve em conta a realidade dos contratos públicos em curso e a capacidade fiscal dos entes contratantes. A ausência de disciplina específica sobre esses efeitos tende a ampliar pedidos de

³⁹ BRASIL. *Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000*. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 8 maio 2026. Ver especialmente art. 1º, § 1º, e arts. 15 e 16.

reequilíbrio contratual, disputas administrativas e judiciais e incertezas na programação orçamentária, reforçando a conveniência de aperfeiçoamento legislativo ou regulamentar.

4 ANÁLISE COMPARADA DOS EFEITOS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

Após o exame dos parâmetros constitucionais, dos riscos jurídicos e dos impactos econômicos associados, revela-se pertinente a realização de uma análise comparada dos efeitos potenciais da proposição sobre trabalhadores e empregadores, enquanto sujeitos diretamente afetados por eventual proposta de redução da duração do trabalho. Esse exame tem por objetivo identificar como os efeitos da medida tendem a se distribuir entre esses sujeitos, considerando os diagnósticos jurídicos e econômicos previamente desenvolvidos.

Cumprе esclarecer, desde logo, que a análise empreendida nesta seção não se confunde com defesa ou crítica à redução da duração do trabalho, nem se destina a formular juízo conclusivo acerca de sua conveniência política. O enfoque adotado consiste em mapear benefícios potenciais, ônus e desafios reconhecidos no debate técnico e institucional sobre a redução da duração do trabalho, situando-os de forma comparativa e contextualizada, sem antecipar conclusões normativas.

4.1. POTENCIAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E INDIVIDUAIS ASSOCIADOS À REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Na perspectiva dos trabalhadores, a redução da duração semanal do trabalho, sem redução salarial, pode produzir efeitos que não se esgotam na diminuição do número de horas formalmente prestadas, alcançando também a forma como o tempo cotidiano é distribuído entre trabalho, descanso, cuidado, convivência familiar, lazer, qualificação profissional e participação social.

Em atividades marcadas por jornadas prolongadas, ritmos intensos, funcionamento contínuo ou baixa previsibilidade de descanso, a compressão do tempo de recuperação física e mental pode ampliar o cansaço acumulado, afetar o sono, reduzir a capacidade de atenção e aumentar a exposição a riscos ligados ao adoecimento, aos afastamentos e aos acidentes de trabalho. A redução da duração semanal, nesses contextos, pode ampliar a margem de repouso e contribuir para a

recomposição fisiológica e psicológica do trabalhador, especialmente quando associada a períodos efetivos de descanso⁴⁰.

Essa relação entre tempo de trabalho, saúde e qualidade de vida também aparece na percepção social registrada pelo DataSenado, segundo a qual 54% dos brasileiros entendem que uma carga horária menor melhoraria a qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente por efeitos positivos sobre a saúde mental. O dado não comprova a efetividade automática da medida, mas demonstra que parcela expressiva da população associa menor tempo de trabalho à melhoria do bem-estar e à redução de pressões psíquicas relacionadas à rotina laboral⁴¹.

Ao diminuir o tempo de prestação laboral, a proposição pode ampliar a margem de organização da vida fora do trabalho, favorecendo a convivência familiar, o cuidado com filhos, idosos ou dependentes, o descanso efetivo, as atividades culturais e esportivas, a participação comunitária, a educação continuada e a qualificação profissional. Essa dimensão desloca o debate para além do intervalo entre jornadas e permite compreender o tempo livre como condição concreta para recomposição física, organização da vida pessoal, desenvolvimento individual e exercício de outros direitos.

Nessa perspectiva, o lazer não aparece apenas como recreação eventual ou sobra do tempo não trabalhado, mas como dimensão vinculada à dignidade, à saúde, à convivência social e ao desenvolvimento pessoal, razão pela qual a redução da duração do trabalho pode ser analisada também pelo prisma da fruição efetiva do tempo livre, sobretudo em relação a trabalhadores submetidos a escalas que dificultam o descanso regular, a participação familiar e as atividades sociais⁴².

⁴⁰ LIMA, Fábio Nunes de. *A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6169>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁴¹ BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁴² SANTOS, João Francisco Severo; SANTOS, Dimíttria Dahmer. Lazer como direito, escala 6x1 como violação: a incompatibilidade entre a jornada de trabalho e os princípios constitucionais – uma ampla revisão. *Revista Tópicos*, 18 mar. 2026. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/lazer-como-direito-escala-6x1-como-violacao-a-incompatibilidade-entre-a-jornada-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais-uma-ampla-revisao>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

A disponibilidade de tempo fora do trabalho também possui dimensão distributiva, pois trabalhadores com longos deslocamentos, menor renda, baixa autonomia sobre a própria escala e maior dependência de jornadas rígidas tendem a sentir com mais intensidade os efeitos da escassez de tempo livre. Para as mulheres, essa questão pode ser ainda mais sensível, pois a jornada remunerada frequentemente se acumula com tarefas domésticas e atividades de cuidado, sem que a redução da duração semanal, isoladamente, assegure redistribuição mais igualitária dessas responsabilidades.

Relatos colhidos em estudo qualitativo sobre a escala 6x1 registram desgaste físico e mental, redução do sono, dificuldades de alimentação e prejuízos à convivência familiar e social, inclusive em situações de acúmulo entre trabalho remunerado e responsabilidades domésticas. Considerado seu recorte exploratório, o estudo não autoriza generalizações automáticas, mas contribui para ilustrar como a organização do tempo laboral pode repercutir para além do local de trabalho⁴³.

Em determinadas atividades, a redução da fadiga e a maior previsibilidade do descanso podem diminuir absenteísmo, rotatividade, erros associados ao cansaço e desmotivação, favorecendo maior produtividade por hora trabalhada⁴⁴. Esse efeito, contudo, não deve ser tratado como consequência necessária da redução da duração semanal, pois depende da natureza da atividade, da organização concreta do trabalho, da gestão das equipes e da possibilidade de reorganização produtiva sem intensificação do ritmo laboral.

Os benefícios mencionados não esgotam o conjunto de efeitos positivos eventualmente associados à redução da duração do trabalho, nem se apresentam com a mesma intensidade em todas as categorias profissionais. Trata-se de um conjunto exemplificativo de repercussões possíveis, selecionadas por sua recorrência no debate técnico e por sua relação direta com saúde, tempo livre, convivência familiar, lazer, qualificação e bem-estar.

⁴³ SANTOS, Isabelly Medeiros dos; JOVANOVIĆ, Milee; SAKAMOTO, Liliam Sayuri. Os impactos da jornada 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador. *Revista Tópicos*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 26, p. 1-17, 2025. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/os-impactos-da-jornada-6x1-no-bem-estar-e-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁴⁴ JORNAL DA USP. *Pesquisa inglesa mostra que redução da jornada de trabalho não afeta produtividade*. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/pesquisa-inglesa-mostra-que-reducao-da-jornada-de-trabalho-nao-afeta-produtividade/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

Em síntese, os potenciais benefícios sociais e individuais da redução da duração semanal concentram-se na possibilidade de ampliar o tempo disponível ao trabalhador e de melhorar condições de saúde, descanso, convivência familiar, lazer, qualificação e participação social, devendo tais efeitos ser compreendidos como potenciais e condicionados, variando conforme a atividade desempenhada, o regime de escalas, a organização concreta do trabalho e as condições de implementação da nova disciplina.

4.2. POSSÍVEIS EFEITOS ORGANIZACIONAIS E OPERACIONAIS PARA OS EMPREGADORES

Sob a perspectiva dos empregadores, a redução da duração semanal do trabalho não repercute apenas sobre o custo da hora trabalhada, mas também na reorganização de equipes, revisão de turnos, redistribuição de escalas, alteração de rotinas de atendimento, readequação da cobertura de postos, revisão de prazos, negociação de instrumentos coletivos e reavaliação dos mecanismos internos de gestão da produtividade, especialmente em atividades que dependem de presença física, funcionamento contínuo ou prestação de serviços aos fins de semana.

Eventual preservação da remuneração mensal com redução do módulo semanal tende a elevar o valor da hora de trabalho, com possíveis reflexos sobre folha de pagamento, horas extraordinárias, adicionais, banco de horas e necessidade de recomposição de equipes. Esse impacto, contudo, não pode ser presumido de forma uniforme, pois estudo divulgado pelo Ipea estimou aumento médio de 7,84% no custo do trabalho celetista quando considerada diretamente a elevação do custo da hora trabalhada, mas apontou impacto inferior a 1% sobre o custo operacional em grandes setores, como indústria e comércio, quando ponderado o peso da mão de obra no custo total⁴⁵.

A diferenciação entre custo-hora e custo operacional é relevante, porque empresas com maior capacidade de reorganização produtiva, maior incorporação tecnológica, menor dependência de postos fixos ou menor peso relativo da folha no custo total podem absorver a mudança com menor dificuldade. Por outro lado, atividades intensivas em mão de obra, funcionamento contínuo, atendimento

⁴⁵ BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

presencial, cobertura aos fins de semana ou baixa margem de substituição tecnológica tendem a enfrentar desafios mais expressivos para manter o mesmo nível de operação com menor duração semanal por trabalhador.

A sensibilidade empresarial também varia conforme o porte da empresa, já que, segundo o Ipea, empresas menores apresentam proporção mais elevada de trabalhadores com jornadas superiores a quarenta horas semanais, alcançando 87,7% nas empresas com até quatro empregados e 88,6% naquelas com cinco a nove trabalhadores, o que sugere menor margem para substituições internas, redistribuição de turnos, diluição de custos fixos ou absorção de ausências sem contratação adicional⁴⁶.

Em setores submetidos a regimes operacionais próprios, a adaptação pode envolver dificuldades adicionais, especialmente quando a atividade depende de regras específicas de segurança, escala, descanso, continuidade operacional e disponibilidade⁴⁷. Esse ponto, inclusive, já foi observado no exame dos impactos setoriais, sendo suficiente, nesta etapa comparativa, registrar que os efeitos organizacionais podem ser mais sensíveis em atividades cuja prestação não se ajusta facilmente a módulos uniformes de duração semanal.

Os efeitos organizacionais dependerão, ainda, da forma como cada empresa conseguirá lidar com produtividade, redistribuição de tarefas e gestão do tempo. Em algumas atividades, a redução da duração semanal pode estimular revisão de processos, diminuição de horas improdutivas e melhor organização interna. Já em setores baseados em presença contínua, cobertura fixa de postos ou atendimento ininterrupto, a margem de compensação por produtividade tende a ser menor, o que pode exigir recomposição de equipes, ampliação de turnos ou alteração do modelo de funcionamento.

A adaptação empresarial, portanto, envolve mais do que absorver eventual aumento de custo, pois exige redesenho de rotinas, reavaliação de escalas, negociação coletiva, revisão de contratos com clientes, ajuste de mecanismos de controle de jornada, recalibração de banco de horas e reorganização da supervisão, de modo que os efeitos podem ser mais sensíveis em setores com margens estreitas,

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ VILLARROEL, Rafael. Fim da 6x1 pode acabar com voos internacionais, alerta CEO da Latam. CNN Brasil, São Paulo, 06 maio 2026. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/infra/fim-da-6x1-pode-acabar-com-voos-internacionais-alerta-ceo-da-latam/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

alta concorrência por preço, baixa capacidade de automação ou forte dependência de mão de obra presencial.

Os efeitos organizacionais e operacionais acima indicados também não esgotam as repercussões possíveis para os empregadores. Eles funcionam como exemplos de situações que podem surgir em razão da redução da duração semanal, variando conforme o setor econômico, o porte da empresa, a forma de organização do trabalho, a existência de turnos, a dependência de mão de obra presencial e a capacidade de adaptação de cada atividade.

Em síntese, os efeitos da redução da duração semanal para os empregadores devem ser compreendidos como econômicos, organizacionais e operacionais, pois a medida tende a elevar o custo-hora, mas seus impactos concretos variam conforme a estrutura produtiva, o porte da empresa, a intensidade de mão de obra, o regime de escalas, a possibilidade de reorganização interna, a capacidade de absorção de custos e o prazo de adaptação à nova disciplina.

4.3. AVALIAÇÃO COMPARADA DO EQUILÍBRIO ENTRE OS EFEITOS

A análise comparada dos efeitos da proposição indica que o equilíbrio entre benefícios sociais potenciais, custos econômicos e desafios organizacionais não decorre automaticamente da redução da duração do trabalho, mas depende do desenho normativo da medida e da forma como a nova disciplina será incorporada às diferentes realidades produtivas. A redução formal do módulo semanal, isoladamente considerada, não assegura a concretização dos potenciais benefícios para os trabalhadores nem elimina os custos de adaptação suportados pelos empregadores.

Sob a perspectiva dos trabalhadores, os ganhos potenciais examinados no tópico anterior relacionam-se à ampliação do tempo disponível, à melhoria das condições de descanso, saúde, convivência familiar, lazer, qualificação e participação social. Esses efeitos, contudo, permanecem condicionados à efetiva redução do tempo de trabalho, à preservação da remuneração já prevista na proposição e à ausência de intensificação excessiva das tarefas. Caso a diminuição formal da duração semanal venha acompanhada de maior pressão produtiva, acúmulo de atividades ou ampliação informal de exigências, parte dos benefícios sociais esperados pode ser reduzida.

Do ponto de vista dos empregadores, os efeitos também não se apresentam de forma uniforme. Como visto, a redução da duração semanal pode exigir reorganização de escalas, recomposição de equipes, revisão de turnos, ajustes em banco de horas, negociação coletiva, reestruturação de rotinas e absorção de custos diretos ou indiretos, com maior impacto em setores intensivos em mão de obra, atividades de funcionamento contínuo e empresas com menor margem de reorganização. Ao mesmo tempo, esses desafios podem ser distintos em empresas com maior capacidade de gestão do tempo, incorporação tecnológica, flexibilidade operacional ou possibilidade de ganhos de produtividade.

O ponto de equilíbrio, portanto, parece depender menos da oposição abstrata entre proteção ao trabalhador e custo empresarial, e mais da capacidade de uma futura lei estabelecer mecanismos de compatibilização entre esses dois planos. Regras de transição, preservação de espaço para negociação coletiva setorial, critérios claros para escalas, repousos e regimes especiais, além de disciplina adequada para contratos e instrumentos coletivos em curso, podem reduzir incertezas e evitar a transferência abrupta de custos ou riscos para apenas um dos polos da relação de trabalho.

A ausência desses mecanismos pode produzir efeitos assimétricos: de um lado, benefícios sociais menos efetivos para os trabalhadores, caso a redução seja compensada por intensificação do ritmo laboral; de outro, maior pressão sobre determinados setores empresariais, especialmente aqueles com funcionamento contínuo, baixa margem de reorganização ou forte dependência de mão de obra presencial. Essa assimetria pode ampliar conflitos interpretativos, dificuldades operacionais e desafios de implementação da nova disciplina.

Assim, a análise comparada reforça que a efetividade de eventual redução da duração do trabalho dependerá da capacidade de compatibilizar proteção social, viabilidade organizacional, segurança jurídica e previsibilidade econômica. O equilíbrio entre esses elementos, mais do que a redução formal da duração semanal, constitui aspecto central para avaliar a consistência da medida e seus efeitos sobre as relações de trabalho.

5 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E EXPERIÊNCIA COMPARADA

A redução da duração do trabalho é tema em torno do qual coexistem estudos, pesquisas de opinião, experiências empresariais, análises setoriais e políticas adotadas em outros países, frequentemente com resultados e interpretações distintas. Por essa razão, as evidências disponíveis devem ser examinadas com cautela, não como demonstração definitiva de viabilidade ou inviabilidade da proposição, mas como subsídios complementares ao exame jurídico, econômico e comparativo desenvolvido nos capítulos anteriores.

Nesse sentido, o presente capítulo organiza três dimensões complementares: primeiro, as evidências empíricas nacionais sobre redução da duração do trabalho; em seguida, experiências internacionais relevantes, inclusive na América Latina; por fim, os limites metodológicos que impedem a transposição automática desses dados para o caso brasileiro e, em especial, para o desenho específico do projeto de lei em análise.

5.1. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NACIONAIS SOBRE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

No plano nacional, as evidências disponíveis sobre redução da duração semanal do trabalho não apontam para uma conclusão única e definitiva, pois os diversos materiais consultados partem de objetos, bases e métodos distintos: pesquisas de opinião, que medem percepções sociais; estudos apoiados em bases administrativas, que estimam custos, setores atingidos e perfil dos vínculos formais; levantamentos acadêmicos, que projetam efeitos sobre emprego, produtividade e desigualdades; e análises econômicas, que examinam custos, produtividade, horas efetivamente trabalhadas e capacidade de adaptação setorial.

Essa diversidade amplia a compreensão do tema, mas exige leitura cautelosa, uma vez que as evidências apresentadas a seguir indicam tendências, cenários e pontos de atenção que podem subsidiar a avaliação legislativa, sem pretensão de antecipar conclusão definitiva sobre a proposição.

Antes de examinar as projeções econômicas, convém identificar o perfil dos trabalhadores mais concentrados nas jornadas longas e, portanto, potencialmente mais alcançados pela eventual redução da duração semanal. Reportagem do jornal O Globo, com base em estudo do Ipea e nos dados da Relação Anual de

Informações Sociais (RAIS) de 2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, registrou que a jornada de quarenta e quatro horas semanais estava presente em 74% dos vínculos formais com jornada informada, o equivalente a 31,8 milhões de trabalhadores⁴⁸.

A mesma fonte informa que vínculos acima de quarenta horas tendem a ser mais instáveis, com maior rotatividade e menor duração, e que as jornadas mais extensas se concentram com maior intensidade entre trabalhadores de menor escolaridade. Entre analfabetos ou pessoas com ensino fundamental incompleto, por exemplo, 90,9% trabalham em jornada acima de quarenta horas por semana. Esse número cai para 83,2% entre trabalhadores com ensino médio e para 53,1% entre os que possuem ensino superior⁴⁹.

Esse quadro pode ser lido em conjunto com levantamento realizado pelo DataSenado, segundo o qual a duração da jornada aparece como principal obstáculo à qualidade de vida para apenas 5% dos entrevistados, embora 54% dos entrevistados afirmem que uma carga horária menor melhoraria a qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente por efeitos positivos sobre a saúde mental⁵⁰.

As evidências nacionais também registram possíveis efeitos sobre emprego e produtividade. Matéria do Jornal da Unicamp, com base em levantamento da economista Marilane Teixeira, informa projeções de criação de mais de 3 milhões de empregos, a depender do cenário considerado, e aumento de produtividade associado à redução da jornada, além de dados sobre a proporção de trabalhadores brasileiros com duração semanal superior a quarenta horas⁵¹.

⁴⁸ NALIN, Carolina. Escala 6x1: quem trabalha 44h por semana ganha, em média, 58% menos que quem cumpre 40h, aponta estudo. *O Globo*, Rio de Janeiro, 22 abr. 2026. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2026/04/22/escala-6x1-quem-trabalha-44h-por-semana-ganha-em-media-58percent-menos-que-quem-cumpre-40h-aponta-estudo.ghtml>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁵¹ NUNES, Tote. Redução de jornada deve gerar 4,5 milhões de novos empregos, aponta estudo. *Jornal da Unicamp*, Campinas, 25 fev. 2026. Disponível em: <<https://jornal.unicamp.br/noticias/2026/02/25/reducao-de-jornada-deve-gerar-45-milhoes-de-novos-empregos-aponta-estudo/>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

Quanto às estimativas econômicas, estudo divulgado pelo Ipea, com base nos microdados da RAIS de 2023, estima que a passagem para quarenta horas semanais elevaria o custo médio do trabalho celetista em 7,84%. O mesmo estudo pondera esse aumento pelo peso da mão de obra no custo total de cada setor e aponta impacto inferior a 1% em grandes setores, como indústria e comércio, embora segmentos intensivos em mão de obra, como vigilância e limpeza, apresentem maior sensibilidade⁵².

A avaliação da viabilidade econômica da redução da duração do trabalho também aparece em estudo de Muller e Calvete, segundo o qual os principais indicadores analisados apontam crescimento de 25% do Valor Adicionado Bruto e de 12% da produtividade do trabalho no período de 2012 a 2024, além de baixo custo horário da mão de obra no Brasil, estimado em US\$ 6,31 em 2022⁵³. Como se trata de fonte que adota posição favorável à viabilidade econômica da redução, sua utilização exige cautela, mas o estudo acrescenta ao debate uma perspectiva fundada em indicadores macroeconômicos e comparações de produtividade, e não apenas em estimativas imediatas de aumento de custo empresarial.

A existência de resultados distintos entre estudos aparece, também, em síntese jornalística da Agência Brasil. A reportagem registra que entidades patronais projetam queda do PIB, aumento de custos e alta de preços, enquanto análises vinculadas à Unicamp e ao Ipea apontam impactos mais reduzidos, concentrados em determinados setores, além de possíveis efeitos positivos sobre emprego e atividade econômica. As conclusões variam conforme as hipóteses utilizadas sobre ganhos de produtividade, contratações adicionais, repasse de preços, absorção de custos, reorganização produtiva e tratamento de empresas menores ou setores intensivos em mão de obra⁵⁴.

⁵² BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁵³ UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Instituto de Economia. *Artigo 36*. Campinas: UNICAMP, 2026. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2026/04/Artigo-36.pdf>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

⁵⁴ LEÓN, Lucas Pordeus. Fim da escala 6x1: estudos divergem sobre impactos no PIB e inflação. *Agência Brasil*, Brasília, 28 abr. 2026. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-04/fim-da-escala-6-1-estudos-divergem-sobre-impactos-no-pib-e-inflacao>>. Acesso em: 9 mai. 2026.

Além das divergências entre projeções econômicas, a literatura nacional também chama a atenção para a diferença entre jornada legal e jornada efetivamente trabalhada, para evitar que a redução formal do limite semanal seja confundida, automaticamente, com redução real do tempo de trabalho. Estudo sobre a eficácia da redução da jornada laboral sustenta que, para avaliar impactos sobre novos postos de trabalho, deve-se considerar a jornada efetiva, composta pela jornada normal somada às horas extras, e não apenas o limite legal abstrato. A mesma fonte aponta que o uso recorrente de horas extraordinárias e a insuficiência de fiscalização podem reduzir os efeitos esperados de uma redução formal da duração do trabalho⁵⁵.

Em conjunto, as evidências empíricas nacionais não oferecem resposta conclusiva sobre a conveniência da medida, mas indicam que a redução da duração do trabalho deve ser analisada como medida de efeitos heterogêneos. Os dados disponíveis sugerem potenciais benefícios e riscos, mas mostram que os resultados variam conforme setor, porte empresarial, perfil dos trabalhadores atingidos, estrutura de custos, uso de horas extras, forma de implementação, produtividade e capacidade de adaptação, reunindo elementos relevantes para qualificar a decisão legislativa.

5.2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS RELEVANTES

As experiências internacionais sobre redução da duração do trabalho devem ser analisadas a partir do modo como foram implementadas, e não apenas pelo número final de horas semanais adotado, pois envolvem elementos como transição, preservação salarial, horas extraordinárias, repousos, negociação coletiva, fiscalização, produtividade e capacidade de adaptação das empresas.

Segundo síntese divulgada pelo Núcleo de Estudos sobre o Trabalho da Universidade Federal de Goiás, a partir de publicação da OIT, cerca de 22% da força de trabalho em todo o mundo, ou seja, aproximadamente 614,2 milhões de trabalhadores, cumpria jornada superior a quarenta e oito horas semanais,

⁵⁵ SCOMPARIM, Marcelo. A eficácia da redução da jornada laboral como forma de viabilizar o surgimento de novos postos de trabalho. *Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM*, Marília, v. 15, n. 1, 2023. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/download/44/71/0>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

ao mesmo tempo em que se observava tendência global de aproximação ao limite de quarenta horas⁵⁶.

A própria OIT, em estudo comparado sobre duração do trabalho, registra que houve, ao longo das últimas décadas, movimento global em direção ao limite de quarenta horas semanais, embora com diferenças regionais relevantes e com persistência de jornadas longas em parcela expressiva da força de trabalho mundial. Além disso, a organização aponta que políticas de duração decente do trabalho devem ser avaliadas por critérios interligados, como saúde e segurança, compatibilidade com a vida familiar, igualdade de gênero, produtividade e possibilidade de escolha ou influência do trabalhador sobre sua jornada⁵⁷.

Entre as experiências frequentemente mencionadas, o teste da semana de quatro dias no Reino Unido combinou redução da duração do trabalho, manutenção salarial e acompanhamento de indicadores de produtividade e bem-estar. Sobre esse aspecto, matéria do *Jornal da USP* registra que a pesquisa envolveu 61 empresas, entre junho e dezembro de 2022, e informa que a redução não teria afetado negativamente a produtividade, além de ter sido associada a melhora em indicadores de saúde mental, sono, disposição e segurança do trabalho. Por se tratar de experimento empresarial voluntário, a experiência não equivale a política nacional aplicável indistintamente a todos os setores⁵⁸.

A experiência francesa possui natureza distinta, pois não se limita a experimento empresarial⁵⁹. No modelo francês, instituído pelas Leis Aubry I e II, de 1998 e 2000, a jornada padrão é de trinta e cinco horas semanais para a maior parte do setor privado, com disciplina própria sobre horas extras, duração diária,

⁵⁶ UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Núcleo de Estudos sobre o Trabalho. *OIT publica estudo sobre duração do trabalho no mundo*. Goiânia: UFG, 2026. Disponível em: <<https://nest.fcs.ufg.br/n/26293-oit-publica-estudo-sobre-duracao-do-trabalho-no-mundo>>. Acesso em: 9 maio 2026.

⁵⁷ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

⁵⁸ CAPELA, Felipe. Pesquisa inglesa mostra que redução da jornada de trabalho não afeta produtividade. *Jornal da USP*, Ribeirão Preto, 24 maio 2023. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/pesquisa-inglesa-mostra-que-reducao-da-jornada-de-trabalho-nao-afeta-produtividade/>>. Acesso em: 10 maio 2026.

⁵⁹ SILVA, Lucas Reis da. Jornada de trabalho no Brasil e na França: uma análise comparativa. In: *Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho*. Artigo 19. Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2026. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/dossie-fim-da-escala-6x1/jornada-de-trabalho-no-brasil-e-na-franca-uma-analise-comparativa-artigo-19/>>. Acesso em: 8 maio 2026.

duração semanal, descanso semanal e intervalos. A duração semanal, incluídas as horas extraordinárias, submete-se ao limite de quarenta e oito horas, além de haver limite anual de horas extras, o que demonstra que a redução da jornada padrão não elimina a necessidade de regras sobre horas suplementares, repousos, intervalos, compensações e formas de adaptação empresarial.

Na América Latina, experiências recentes mostram que a redução da duração semanal tem sido estruturada, em geral, por mecanismos graduais, embora cada país tenha adotado desenho próprio de transição e adaptação. Na Colômbia, por exemplo, houve aprovação da Lei nº 2.101, de 15 de julho de 2021, com redução progressiva da jornada ordinária de quarenta e oito para quarenta e duas horas semanais, sem diminuição salarial, prestacional ou do valor da hora ordinária⁶⁰.

O Chile, por sua vez, adotou desenho semelhante, mas com etapas próprias. A Lei nº 21.561, de 14 de abril de 2023, conhecida como Lei das 40 horas, reduziu gradualmente a jornada ordinária de quarenta e cinco para quarenta horas semanais, com etapas em 2024, 2026 e 2028. A primeira redução ocorreu em 2024, de quarenta e cinco para quarenta e quatro horas; em abril de 2026, a jornada foi reduzida para quarenta e duas horas; e, em 2028, deverá alcançar quarenta horas semanais, combinando redução progressiva, preservação salarial e mecanismos de adaptação operacional⁶¹.

No México, a reforma foi noticiada como medida de redução gradual da semana de trabalho de quarenta e oito para quarenta horas até 2030, com início previsto a partir de 2027, ainda sujeita às etapas institucionais próprias do sistema constitucional mexicano. A medida, contudo, preservou a regra de um dia de descanso para cada seis trabalhadores, rejeitou proposta de dois dias de descanso semanal e foi acompanhada de debates sobre ampliação da margem de horas extraordinárias⁶².

⁶⁰ COLÔMBIA. *Ley 2101 de 2021*. Reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. Bogotá, 2021. Disponível em: <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>>. Acesso em: 9 maio 2026.

⁶¹ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Ley 40 horas laborales*. Santiago, 2026. Disponível em: <<https://www.mintrab.gob.cl/40horas/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

⁶² REUTERS. *Mexico approves bill cutting workweek to 40 hours by 2030*. 25 fev. 2026; ASSOCIATED PRESS. *Mexican Congress approves trimming work week to 40 hours*. 2026. Disponível em: <<https://www.reuters.com/world/americas/mexicos-lower-house-approves-bill-cutting-workweek-40-hours-by-2030-2026-02-25/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

As experiências latino-americanas aproximam o debate de contextos institucionais, produtivos e sociais mais próximos do Brasil do que algumas experiências europeias. Ainda assim, Colômbia, Chile e México possuem sistemas sindicais, níveis de informalidade, produtividade média, mecanismos de fiscalização, estruturas setoriais e desenhos jurídicos próprios. A principal informação comparada não está apenas no limite final de quarenta ou quarenta e duas horas, mas na forma de implementação: por meio de transição gradual, preservação salarial, disciplina das horas extras, adaptação setorial, fiscalização e acompanhamento posterior dos efeitos.

Em sentido diverso das experiências de redução gradual, a reforma trabalhista argentina aprovada em 2026 foi noticiada como medida de flexibilização do tempo de trabalho, permitindo a ampliação da jornada diária de oito para até doze horas e a criação de banco de horas para compensação de horas extraordinárias. A experiência argentina não se confunde, portanto, com políticas de redução da duração semanal, mas funciona como exemplo de que o debate internacional sobre tempo de trabalho também envolve propostas de ampliação da flexibilidade empresarial e de reorganização das horas trabalhadas⁶³.

Verifica-se, portanto, que a experiência comparada não aponta para um modelo único de regulação da duração do trabalho. Há experiências de redução voluntária em empresas selecionadas, como no Reino Unido; reformas legais estruturadas em torno de jornada padrão mais curta e mecanismos de flexibilização, como na França; reduções progressivas com transição plurianual, como em países latino-americanos; e, em sentido diverso, reformas voltadas à ampliação da flexibilidade na distribuição das horas.

5.3. LIMITES DAS EVIDÊNCIAS E CAUTELAS METODOLÓGICAS

As evidências disponíveis sobre a redução da duração do trabalho exigem cautela, porque não respondem à mesma pergunta. Pesquisas de opinião, como a do DataSenado, indicam percepções sociais sobre qualidade de vida, produtividade e efeitos empresariais, mas não demonstram causalidade. Estudos econômicos, como os do Ipea, estimam impactos a partir de bases de dados e hipóteses de cálculo, mas não esgotam as respostas estratégicas possíveis das empresas, os efeitos jurídicos

⁶³ AGÊNCIA BRASIL. *Argentina: reforma trabalhista permite jornada de 12h e limita greves*. Brasília, 20 fev. 2026; REUTERS. *Argentina Senate approves Milei-backed labor reform*. 28 fev. 2026. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2026-02/argentina-reforma-trabalhista-permite-jornada-de-12h-e-limita-greves>>. Acesso em: 9 maio 2026.

sobre contratos em curso ou a adaptação concreta das escalas. Experiências internacionais, por sua vez, podem oferecer referências comparativas, mas são influenciadas por estruturas produtivas, instituições trabalhistas, padrões de negociação e níveis de fiscalização diferentes dos brasileiros.

Também é necessário distinguir experiências voluntárias, pilotos empresariais e alterações legislativas gerais. Um teste de semana de quatro dias em empresas selecionadas, com adesão voluntária e capacidade de reorganização interna, não equivale à aplicação obrigatória de uma nova regra nacional sobre setores diversos, empresas de portes distintos e regimes jurídicos especiais.

Da mesma forma, experiências internacionais implantadas de modo gradual não podem ser comparadas diretamente a propostas com vigência imediata, sem examinar transição, fiscalização, instrumentos coletivos, regimes especiais e capacidade administrativa de implementação.

Nesse contexto, quando uma projeção presume que a redução de horas se converte diretamente em menor produção, tende a estimar efeitos negativos mais intensos sobre produto, custos e preços; quando outra considera ajustes dinâmicos, como contratação adicional, reorganização de escalas, ganhos de produtividade e redistribuição de horas, pode chegar a resultados menos gravosos ou mesmo positivos.

Além disso, setores intensivos em mão de obra, atividades de funcionamento contínuo, empresas pequenas, regimes especiais e serviços com cobertura presencial tendem a reagir de maneira diferente de setores com maior margem tecnológica, maior capacidade de gestão do tempo ou menor peso relativo da folha no custo total. Por isso, uma evidência agregada pode ocultar impactos relevantes em segmentos específicos, enquanto um estudo setorial pode não representar adequadamente a economia como um todo.

Em razão desses limites, a utilização das evidências deve orientar a decisão legislativa sem substituir a análise normativa. Os dados disponíveis indicam potenciais benefícios sociais, possíveis efeitos sobre produtividade, necessidade de reorganização empresarial e impactos setoriais diferenciados, mas não autorizam presunção automática de resultados positivos ou negativos.

Para fins de aperfeiçoamento, a leitura dessas evidências indica a conveniência de cautela metodológica, transição adequada, monitoramento dos efeitos, atenção aos setores mais sensíveis e abertura para ajustes regulatórios capazes de reduzir incertezas sem desconsiderar os objetivos declarados da proposição.

6 CONCLUSÃO

O exame desenvolvido ao longo deste estudo permitiu avaliar a questão da redução da duração do trabalho sob múltiplas perspectivas com o objetivo de qualificar o debate legislativo. A análise evidencia que a redução da duração semanal do trabalho, sem redução salarial, constitui medida de elevada complexidade, cujos efeitos não podem ser compreendidos de forma simplificada ou unidimensional.

No âmbito da Administração Pública, o tema pode gerar repercussões orçamentárias relevantes sobre contratos de prestação continuada, com potenciais pedidos de reequilíbrio econômico-financeiro e reflexos sobre o planejamento fiscal, o que reforça a importância de disciplina normativa cuidadosa.

Ademais, as evidências empíricas nacionais e a experiência comparada internacional analisadas não oferecem respostas únicas ou conclusivas sobre os efeitos da redução da duração do trabalho. Os estudos disponíveis apontam resultados variados e condicionados, influenciados por fatores institucionais, setoriais e econômicos, bem como pelo ritmo de implementação, pela existência de mecanismos de transição, pelo papel da negociação coletiva e pela capacidade de fiscalização e acompanhamento.

Em síntese, a redução da duração do trabalho não se mostra juridicamente inviável, mas apresenta riscos normativos, econômicos e operacionais relevantes, concentrados sobretudo na forma de implementação.

7 BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA BRASIL. *Argentina: reforma trabalhista permite jornada de 12h e limita greves*. Brasília, 20 fev. 2026; REUTERS. *Argentina Senate approves Milei-backed labor reform*. 28 fev. 2026. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2026-02/argentina-reforma-trabalhista-permite-jornada-de-12h-e-limita-greves>>. Acesso em: 9 maio 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Ficha de tramitação da proposição n.º 14582*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. *Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000*. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 8 maio 2026. Ver especialmente art. 1º, § 1º, e arts. 15 e 16.

BRASIL. *Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm>. Acesso em: 8 maio 2026. Ver especialmente arts. 6º, LIX, 92, § 4º, I, e 135.

BRASIL. Senado Federal. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida*. Brasília: Senado Federal, 23 de maio 2024. Relatório completo. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

CAPELA, Felipe. Pesquisa inglesa mostra que redução da jornada de trabalho não afeta produtividade. *Jornal da USP*, Ribeirão Preto, 24 maio 2023. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/pesquisa-inglesa-mostra-que-reducao-da-jornada-de-trabalho-nao-afeta-produtividade/>>. Acesso em: 10 maio 2026.

CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Ley 40 horas laborales*. Santiago, 2026. Disponível em: <<https://www.mintrab.gob.cl/40horas/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

COLÔMBIA. *Ley 2101 de 2021*. Reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. Bogotá, 2021. Disponível em: <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>>. Acesso em: 9 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. *CNC lança estudo sobre impactos da redução da jornada e defende que alterações sejam feitas por negociação coletiva*. Portal do Comércio, 23 fev. 2026. Brasília, DF, 23 fev. 2026. 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: 22 abr. 2026.

CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 161.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 202-203.

FIM da escala 6x1 vai elevar custos e impactar empregos, alerta FecomercioSP. *Panrotas*, 20 abr. 2026. Disponível em: <https://www.panrotas.com.br/mercado/economia-e-politica/2026/04/fim-da-escala-6x1-vai-elevar-custos-e-impactar-empregos-aponta-fecomerciosp_227832.html>. Acesso em: 22 abr. 2026.

FOLHA DE S.PAULO. *Datafolha*: apoio ao fim da escala 6x1 cresce e chega a 71% dos brasileiros. São Paulo, mar. 2026. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2026/03/datafolha-apoio-ao-fim-da-escala-6x1-cresce-e-chega-a-71-dos-brasileiros.shtml>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025, p. 728-729.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo*. Brasília, DF: Ipea, 2026. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: International Labour Office, 2022. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

JORNAL DA USP. *Pesquisa inglesa mostra que redução da jornada de trabalho não afeta produtividade*. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/pesquisa-inglesa-mostra-que-reducao-da-jornada-de-trabalho-nao-afeta-produtividade/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/duracao-do-trabalho-em-todo-o-mundo-tendencias-de-jornadas-de-trabalho>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional*. 29 ed. 2 reimp. São Paulo: Saraiva Jur, 2025 (Coleção Esquematizado), p. 1523.

LEÓN, Lucas Pordeus. Fim da escala 6x1: estudos divergem sobre impactos no PIB e inflação. *Agência Brasil*, Brasília, 28 abr. 2026. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-04/fim-da-escala-6-1-estudos-divergem-sobre-impactos-no-pib-e-inflacao>>. Acesso em: 9 mai. 2026.

LIMA, Fábio Nunes de. *A redução da jornada de trabalho como fator implementador do direito à saúde e ao lazer do trabalhador*. 2013. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6169>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MÃES na escala 6x1 enfrentam exaustão e distância dos filhos para garantir sustento familiar. *Brasil de Fato*, 11 maio 2025. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2025/05/11/maes-na-escala-6x1-enfrentam-exaustao-e-distancia-dos-filhos-para-garantir-sustento-familiar/>>. Acesso em: 3 maio 2026.

MENESES, Sara; OEIRAS, Beatriz. *Estudo da CNI mostra os estados mais afetados com eventual redução da jornada de trabalho*. Portal da Indústria, Brasília, DF, 27 fev. 2026. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/estudo-da-cni-mostra-os-estados-mais-afetados-com-eventual-reducao-da-jornada-de-trabalho/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MUZY, Gustavo. *Direito constitucional decifrado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023, p. 199 e p. 315.

NALIN, Carolina. Escala 6x1: quem trabalha 44h por semana ganha, em média, 58% menos que quem cumpre 40h, aponta estudo. *O Globo*, Rio de Janeiro, 22 abr. 2026. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2026/04/22/escala-6x1-quem-trabalha-44h-por-semana-ganha-em-media-58percent-menos-que-quem-cumpre-40h-aponta-estudo.ghtml>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUNES, Tote. Redução de jornada deve gerar 4,5 milhões de novos empregos, aponta estudo. *Jornal da Unicamp*, Campinas, 25 fev. 2026. Disponível em: <<https://jornal.unicamp.br/noticias/2026/02/25/reducao-de-jornada-deve-gerar-45-milhoes-de-novos-empregos-aponta-estudo/>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Horários de trabalho flexíveis podem beneficiar o equilíbrio trabalho-vida pessoal, as empresas e a produtividade*. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/horarios-de-trabalho-flexiveis-podem-beneficiar-o-equilibrio-trabalho-vida>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 116 sobre a redução da duração do trabalho*. Genebra: OIT, 1962. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO>. Acesso em: 22 abr. 2026.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2025, p. 80-81.

_____. *Direito Constitucional Descomplicado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2025, p. 243.

REUTERS. *Mexico approves bill cutting workweek to 40 hours by 2030*. 25 fev. 2026; ASSOCIATED PRESS. *Mexican Congress approves trimming work week to 40 hours*. 2026. Disponível em: <<https://www.reuters.com/world/americas/mexicos-lower-house-approves-bill-cutting-workweek-40-hours-by-2030-2026-02-25/>>. Acesso em: 9 maio 2026.

SÁ, Emerson V. H. Costa de; LIMA, Francisco P. R. Marques de. Por uma jornada mais humana: impactos da redução da carga horária na saúde laboral. In: *Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho*, art. 23, 2025. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/dossie-fim-da-escala-6x1/por-uma-jornada-mais-humana-impactos-da-reducao-da-carga-horaria-na-saude-laboral/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SANTOS, Isabelly Medeiros dos; JOVANOVIĆ, Milee; SAKAMOTO, Liliam Sayuri. Os impactos da jornada 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador. *Revista Tópicos*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 26, p. 1-17, 2025. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/os-impactos-da-jornada-6x1-no-bem-estar-e-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SANTOS, João Francisco Severo; SANTOS, Dimíttria Dahmer. Lazer como direito, escala 6x1 como violação: a incompatibilidade entre a jornada de trabalho e os princípios constitucionais – uma ampla revisão. *Revista Tópicos*, 18 mar. 2026. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/lazer-como-direito-escala-6x1-como-violacao-a-incompatibilidade-entre-a-jornada-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais-uma-ampla-revisao>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SCOMPARIM, Marcelo. A eficácia da redução da jornada laboral como forma de viabilizar o surgimento de novos postos de trabalho. *Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM*, Marília, v. 15, n. 1, 2023. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/download/44/71/0>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, Amanda Gabriela da; CASAGRANDE, Diego José. A PEC 231/95 e a redução da jornada de trabalho: análise dos impactos nas empresas brasileiras. *Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga*, SP, v. 21, n. 1, p. 872–883, 2024. DOI: 10.31510/infa.v21i1.1945. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/1945>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, Amanda Gabriela da; CASAGRANDE, Diego José. A PEC 231/95 e a redução da jornada de trabalho: análise dos impactos nas empresas brasileiras. *Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga*, SP, v. 21, n. 1, 2024. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1945>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, José Afonso da apud MARTINS, Flávio. *Curso de Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo:

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 39.

SILVA, Lucas Reis da. Jornada de trabalho no Brasil e na França: uma análise comparativa. In: *Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho*. Artigo 19. Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2026. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/dossie-fim-da-escala-6x1/jornada-de-trabalho-no-brasil-e-na-franca-uma-analise-comparativa-artigo-19/>>. Acesso em: 8 maio 2026.

SOUSA, Francis France Gomes de et al. Jornada de trabalho e relações contemporâneas: o tempo como direito fundamental. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, v. 13, n. 1, jan./jun. 2025. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/265/153>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Instituto de Economia. *Artigo 11*. Campinas: UNICAMP, 2025. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Artigo-11.pdf>>. Acesso em: 8 maio 2026.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Instituto de Economia. *Artigo 36*. Campinas: UNICAMP, 2026. Disponível em: <<https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2026/04/Artigo-36.pdf>>. Acesso em: 8 mai. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Núcleo de Estudos sobre o Trabalho. *OIT publica estudo sobre duração do trabalho no mundo*. Goiânia: UFG, 2026. Disponível em: <<https://nest.fcs.ufg.br/n/26293-oit-publica-estudo-sobre-duracao-do-trabalho-no-mundo>>. Acesso em: 9 maio 2026.

VILLARROEL, Rafael. Fim da 6x1 pode acabar com voos internacionais, alerta CEO da Latam. *CNN Brasil*, São Paulo, 06 maio 2026. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/infra/fim-da-6x1-pode-acabar-com-voos-internacionais-alerta-ceo-da-latam/>>. Acesso em: 22 abr. 2026.

Missão da Consultoria Legislativa

Prestar consultoria e assessoramento especializados ao Senado Federal e ao Congresso Nacional, com o objetivo de contribuir com o aprimoramento da atividade legislativa e parlamentar, em benefício da sociedade brasileira.



Núcleo de Estudos e
Pesquisas

Consultoria
Legislativa

SENADO
FEDERAL



ISSN 1983-0645