



A RECONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL:

Perspectivas e impactos
socioeconômicos

INSTITUTO ESFERA DE ESTUDOS E INOVAÇÃO

ESFERA PESQUISA N.º 17

RECONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: PERSPECTIVAS E IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS

Fernando B. Meneguim

Pós-doutorado em Análise Econômica do Direito pela Universidade de Califórnia, Law School/Berkeley. Doutor e Mestre em Economia pela Universidade de Brasília (UnB). Graduado em Matemática pela UnB e Bacharel em Direito pela Ambra University. Consultor Legislativo do Senado na área de Políticas Microeconômicas. Diretor Acadêmico do Instituto Esfera. Professor Titular do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

Introdução

A discussão sobre a reconfiguração do tempo de trabalho no Brasil atingiu um patamar de concretude institucional sem precedentes na abertura do ano legislativo de 2026. A centralidade do tema foi ratificada pela mensagem presidencial e pelo encaminhamento imediato das propostas à Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) pela presidência da Câmara dos Deputados. Atualmente, o debate gravita em torno de cinco projetos principais, com destaque para a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 8/2025 (apensada à PEC 221/2019), que propõe a transição para uma jornada de 36 horas semanais distribuídas em quatro dias.

Sob a ótica do setor produtivo, a análise desse movimento legislativo exige cautela metodológica. Embora os defensores da medida cite o precedente histórico da Constituição de 1988 — quando a redução de 48 para 44 horas semanais foi acompanhada pela criação de postos de trabalho formais entre 1988 e 1989 —, o empresariado argumenta que o contexto econômico atual apresenta variáveis de produtividade e encargos significativamente distintas.

A perspectiva empresarial enfatiza que uma mudança constitucional no art. 7º, inc. XIII, que reduza o teto de 44 para 36 horas, impõe desafios de adaptação imediata, dado que o texto da PEC 8 prevê uma vacância de apenas 360 dias para a entrada em vigor. Em contrapartida, a proposta alternativa (PEC 221) sugere uma transição escalonada de 10 anos, o que, na visão de gestores e economistas, permitiria uma amortização mais suave dos custos de reorganização das escalas e o planejamento de investimentos em automação para compensar a redução das horas trabalhadas.

Para o setor privado, a preocupação reside na obrigatoriedade dessa redução sem uma contrapartida clara na flexibilização de outros custos laborais. O argumento técnico é que, ao contrário do cenário de 1988, o Brasil enfrenta hoje um gargalo de qualificação de mão de obra. Assim, a necessidade de contratar novos colaboradores para suprir a redução de jornada não apenas elevaria a massa salarial e os benefícios indiretos, mas também sobrecarregaria os custos de treinamento e integração, podendo gerar, no curto prazo, uma pressão inflacionária nos setores de serviços e comércio, onde a substituição de horas por tecnologia é menos elástica.

Para subsidiar o debate, o presente texto fez uma compilação de textos destacados acerca do tema, apresentando: uma análise histórica em que se discute a mudança promovida pela Constituição Federal; a experiência internacional, com base em texto da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); os argumentos do empresariado brasileiro com base em análises realizadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio (CNC); e por fim, estudos acadêmicos realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getulio Vargas (Ibre-FGV).

Análise histórica

A promulgação da Constituição de 1988 representou um marco histórico nas relações trabalhistas no Brasil, alterando significativamente a dinâmica entre empresas e trabalhadores. A principal mudança foi a redução da jornada-padrão de trabalho de 48 horas semanais (vigente desde 1934) para 44 horas semanais, com um limite de oito horas diárias.

No entanto, essa redução não ocorreu de forma isolada. A Carta Magna implementou um conjunto de alterações que encareceram o custo geral do trabalho em relação a outros fatores de produção, incluindo: o aumento da remuneração mínima da hora extra de 20% para 50%; o aumento dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos em cerca de nove pontos percentuais; e a elevação do custo de demissão sem justa causa — a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) subiu de 10% para 40% —. (GONZAGA, MENEZES FILHO e CAMARGO, 2003)

Uma análise focada nos 12 meses seguintes à adoção da nova jornada indica que, no curto prazo, a medida não gerou os impactos negativos temidos sobre o nível de emprego. A transição foi efetiva na adequação da carga horária: cerca de 60,4% dos trabalhadores que atuavam entre 45 e 48 horas semanais em 1988 reduziram suas jornadas para a faixa de 40 a 44 horas em 1989. (*Ibidem*, 2003)

Surpreendentemente, a probabilidade de um trabalhador afetado pela redução ficar desempregado no ano seguinte não aumentou de forma significativa em relação ao grupo que já trabalhava 44 horas ou menos. Na verdade, os dados apontam que a probabilidade de esses trabalhadores ficarem sem emprego (incluindo sair da força de trabalho) ou caírem na informalidade até diminuiu no curtíssimo prazo. Em termos salariais, o salário real por hora aumentou em média 8,8%, embora o salário real mensal tenha sofrido uma leve contração de 3,2%. (*Ibidem*, 2003)

A explicação histórica para essa ausência de desemprego imediato reside no cenário macroeconômico peculiar do final dos anos 1980. O Brasil era uma economia muito fechada, o que permitia que os setores repassassem o aumento dos custos trabalhistas diretamente para os preços dos produtos. Além disso, a brutal aceleração inflacionária de 1989 corroeu o poder de compra dos salários, fazendo com que o ajuste financeiro das empresas ocorresse através do achatamento da renda real dos trabalhadores, e não por meio de demissões em massa. (CNI, 2006)

Se no curto prazo a inflação e o protecionismo mascararam o aumento do custo do trabalho, nos médio e longo prazos a realidade se impôs. O encarecimento estrutural da mão de obra induziu uma forte substituição do fator trabalho por capital. (GONZAGA, MENEZES FILHO e CAMARGO, 2003)

Ao longo da década de 1990, com a abertura comercial da economia brasileira e o barateamento do capital, as empresas passaram a adotar tecnologias poupadoras de mão de obra para manterem a competitividade. Como consequência, o emprego formal, especialmente na indústria, sofreu uma redução drástica. A taxa de desemprego, que era de 8,7% no ano seguinte à Constituição (1989), iniciou uma escalada contínua, atingindo 17,2% em 2005 e registrando um pico histórico de 19,9% em 1999. O corolário desse processo foi um salto na informalidade, que chegou a atingir 60% do mercado de trabalho. (CNI, 2006)

A redução constitucional da jornada também obriga a uma reinterpretação dos dados históricos sobre a produtividade brasileira na transição dos anos 1980 para 1990. Muitos estudos tradicionais apontam para uma queda severa da produtividade do trabalho na chamada “década perdida”. Contudo, essa conclusão decorre do uso de estatísticas baseadas no “pessoal ocupado”.

Ao analisar a produtividade com base no “total de horas trabalhadas”, percebe-se que a queda de 0,6% ao ano na produtividade por trabalhador entre 1982 e 1992 foi quase que inteiramente um reflexo da redução da jornada média de trabalho (que encolheu 0,7% ao ano no período, impulsionada pela Constituição de 1988). A produtividade real por hora trabalhada não caiu; na verdade, ficou estagnada, com um leve viés de alta de 0,1% ao ano. (BARBOSA FILHO e PESSOA, 2014)

A experiência internacional, segundo a OCDE

A análise da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre a redução da jornada de trabalho destaca a necessidade de equilibrar o bem-estar dos trabalhadores (*welfare*) com a eficiência econômica (produtividade e emprego). O debate internacional contemporâneo tem colocado o bem-estar não material no centro das políticas de tempo de trabalho. Isso é o que se depreende do relatório *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, que também é a fonte das informações desta seção.

A literatura internacional e epidemiológica aponta uma relação direta entre longas jornadas de trabalho e resultados negativos para a saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo fadiga, estresse, depressão e maior risco de doenças cardiovasculares e acidentes de trabalho. A redução das horas normais de trabalho tende a afetar positivamente o bem-estar não material (como a satisfação com a vida e o tempo livre), desde que essa redução não resulte em um aumento desproporcional da intensidade e da pressão no trabalho.

Do ponto de vista econômico, o impacto da redução da jornada de trabalho (com a manutenção do salário mensal) sobre o nível de emprego é considerado teoricamente

ambíguo. Se a jornada cai e o salário é mantido, o custo da hora de trabalho aumenta; se isso não for compensado, as empresas podem reduzir contratações ou substituir trabalho por capital.

No entanto, a OCDE aponta que a redução da jornada pode aumentar a produtividade por hora por meio de dois canais principais:

- Redução da fadiga e aumento do engajamento do trabalhador (há fortes evidências de retornos marginais decrescentes para horas longas trabalhadas);
- Estímulo para que as empresas repensem seus processos produtivos e implementem inovações organizacionais e gerenciais.

Quando os ganhos de produtividade são suficientes para manter o custo unitário do trabalho constante, o emprego tende a ser preservado. Além disso, em mercados de trabalho monopsonistas (onde os empregadores têm alto poder de fixação de salários e acumulam rendas excessivas), a redução da jornada atua de forma semelhante a um aumento do salário mínimo, podendo neutralizar o poder de mercado do empregador sem destruir empregos.

A OCDE avaliou o tema a partir de duas perspectivas de dados:

- A análise de reformas que reduziram a jornada em países como França, Portugal, Bélgica, Itália e Eslovênia mostrou que, embora as horas anuais trabalhadas tenham caído significativamente, não houve efeitos significativos (nem positivos, nem negativos) sobre o nível de emprego agregado, a remuneração ou a produtividade por hora. A ausência de destruição de empregos pode ser explicada por fatores que limitaram o aumento dos custos trabalhistas, como subsídios públicos e redução de encargos sociais (casos da França e Bélgica) ou moderação salarial negociada;
- Com base em microdados de empresas, a OCDE encontrou um “círculo virtuoso” na Alemanha e na Coreia do Sul, onde a redução das horas resultou em um aumento do crescimento da produtividade por trabalhador, limitando o aumento do custo unitário do trabalho e preservando o crescimento do emprego. Por outro lado, em Portugal, os episódios de redução de jornada nas empresas não geraram ganhos significativos de produtividade e resultaram em um impacto negativo no crescimento do emprego.

A principal conclusão da comunidade internacional é que a redução da jornada pode, sim, melhorar o bem-estar sem prejudicar a economia, mas isso exige um desenho e uma implementação cuidadosos. A OCDE recomenda que:

- As reformas devem ser desenhadas para explorar o potencial de ganho de produtividade (por exemplo, atrelando a redução de jornada a incentivos para investimentos em tecnologia e reorganização do trabalho);

- A transição pode exigir medidas de acompanhamento para aliviar o aumento abrupto do custo unitário do trabalho para as empresas;
- A negociação coletiva (acordos entre sindicatos e empregadores) tem se mostrado uma ferramenta muito mais eficiente do que as imposições legislativas rígidas, pois permite suavizar a progressão salarial ao longo da transição e adequar a redução à realidade de cada setor;
- A implementação deve ser preferencialmente gradual, dando tempo para que pequenas empresas consigam se adaptar.

A visão atual do empresariado sobre a redução da jornada de trabalho

O setor empresarial brasileiro, capitaneado por estudos da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC, 2025) e da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2025; e CNI, 2026), aponta que a redução compulsória da jornada de trabalho (seja para 40 ou 36 horas semanais, com o fim da escala 6x1) trará impactos econômicos severos. Para o empresariado, a ausência de redução salarial proporcional transformará a medida em um choque abrupto de custos, resultando em inflação, perda de rentabilidade, risco de desemprego e queda no Produto Interno Bruto (PIB).

Os argumentos do setor produtivo são embasados em robustas projeções financeiras, modelos econométricos e comparações internacionais, que delineiam um cenário de alto risco, especialmente para as pequenas empresas.

O setor comercial, que responde por cerca de 20% dos postos com carteira assinada no País (mais de 10 milhões de vínculos) e atua como principal porta de entrada para jovens, seria um dos mais atingidos, pois sua natureza exige operação contínua aos fins de semana e feriados.

No comércio varejista, 93% dos contratos formais exigem jornadas superiores a 40 horas semanais, taxa muito semelhante à do comércio atacadista (92%). Ao todo, com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), cerca de 31,5 milhões de trabalhadores brasileiros seriam diretamente impactados pela mudança, sendo que a grande maioria se concentra nos setores de serviços e comércio. (CNC, 2025)

Modelos econométricos da CNC indicam que um aumento de 21% na massa salarial geraria um repasse estimado de 13% nos preços ao consumidor final. Como a renda da

população não consegue absorver tal alta, haverá forte queda nas vendas. Conseqüentemente, a rentabilidade (Excedente Operacional Bruto) do comércio sofreria uma redução de 5,7%, o que equivale a uma perda de R\$ 2 bilhões de todo o faturamento do varejo no Natal de 2024.

Do lado da indústria, a CNI analisou tanto a proposta de redução para 40 horas quanto a mais radical, de 36 horas (escala 4x3), projetando aumentos de despesas que as empresas não têm como absorver sem repassar aos preços ou reduzir a produção.

A transição para 40 horas elevaria os custos com empregados formais na economia brasileira entre R\$ 178,2 bilhões e R\$ 267,2 bilhões por ano (um acréscimo de até 7% na folha de pagamentos nacional). Apenas na indústria, o aumento de despesas poderia chegar a R\$ 87,8 bilhões.

Negócios de menor porte respondem por 52% do emprego formal no País e seriam duramente penalizados, pois não dispõem de espaço físico ou capacidade financeira para contratar novos funcionários e repor a produção perdida. Para empresas industriais com até nove empregados, o custo com pessoal subiria entre 8,7% e 13%.

O empresariado rejeita a justificativa de que a medida seguiria uma tendência global viável para o Brasil. A CNI destaca que a média dos limites legais nos países do G20 é de 42,61 horas, e na OCDE é de 42,46 horas, valores muito próximos ao teto brasileiro de 44 horas. A tão citada semana de quatro dias na Bélgica teve adesão de não mais que 1% dos trabalhadores, uma vez que as horas diárias precisaram ser aumentadas para compensar os dias de folga.

Além disso, países que reduziram jornadas possuem alta escolaridade e forte incorporação tecnológica. O Brasil, ao contrário, amarga uma estagnação crônica: entre 1981 e 2024, a produtividade por trabalhador cresceu, em média, apenas 0,2% ao ano, colocando o país na 100ª posição global em produtividade por trabalhador.

Na visão das confederações, a imposição de uma jornada menor por via legal, ignorando a baixa produtividade, forçará as empresas a promoverem ajustes cortando postos de trabalho e investindo em automação. A solução sustentável defendida pelo empresariado é a manutenção do teto constitucional de 44 horas — ressaltando que a jornada média efetivamente praticada no Brasil já é de 39,3 horas — privilegiando a negociação coletiva, que permite adequar as rotinas às realidades de cada setor sem destruir a competitividade das empresas.

Implicações socioeconômicas da proposta de redução da jornada de trabalho na visão acadêmica

A proposta de redução da jornada de trabalho no Brasil (como a diminuição do limite constitucional de 44 para 40 ou 36 horas semanais e o fim da escala 6x1) suscita um debate complexo sobre suas implicações socioeconômicas. As análises da Fundação Getúlio Vargas (Ibre-FGV) (BARBOSA FILHO e PERUCHETTI, 2025) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2026) revelam que a medida opõe potenciais benefícios sociais para os grupos mais vulneráveis a desafios macroeconômicos e choques de custos para as empresas.

Do ponto de vista social, a redução da jornada tem um forte potencial de melhoria da qualidade de vida para a base da pirâmide do mercado de trabalho. O Ipea mostra que a jornada de 44 horas semanais é, de longe, a mais comum no País, englobando 74% dos vínculos formais celetistas. (Ipea, 2026)

A literatura aponta (Ipea, 2026) que trabalhadores submetidos a essas jornadas longas possuem pior situação no mercado:

- Menor remuneração e maior rotatividade: o salário médio mensal de quem trabalha 44 horas é R\$ 2.627,74 e os vínculos de emprego duram significativamente menos tempo (dados da Rais/2023);
- Baixa escolaridade: mais de 83% dos trabalhadores com até o ensino médio completo possuem jornadas superiores a 40 horas, contra apenas 53% dos trabalhadores com ensino superior.

Na questão de gênero, verificou-se também que, isolando-se trabalhadores com jornadas acima de 40 horas semanais e salários abaixo de dois salários-mínimos, há uma maior probabilidade de participação de mulheres do que homens, apontando para situações de acúmulo de sobrecargas com o trabalho doméstico de cuidados. (Ipea, 2026)

Do ponto de vista econômico, a contrapartida da medida é o aumento do custo unitário do trabalho, uma vez que a proposta prevê a manutenção dos salários nominais. Segundo o Ipea, uma redução da jornada para 40 horas semanais geraria um aumento médio de 7,84% no custo da hora do trabalho celetista, enquanto um teto de 36 horas elevaria esse custo em 17,57%.

As visões sobre a capacidade de absorção desse choque divergem em otimismo:

·A visão crítica (Ibre-FGV): O Ibre (BARBOSA FILHO e PERUCHETTI, 2025) projeta que uma redução drástica de 44 para 36 horas causaria uma queda de 6,2% no PIB da economia brasileira. O estudo argumenta que é muito improvável que ganhos de produtividade compensem essa perda de horas trabalhadas, dado o histórico de estagnação da produtividade no Brasil. Mesmo considerando um cenário otimista de ganho de produtividade de 2% ao ano (muito superior à média histórica nula entre 2012 e 2024), a imensa maioria dos setores não evitaria a retração econômica, com exceção da agropecuária;

·A visão otimista (Ipea, 2026): O Ipea argumenta que a economia brasileira apresenta resiliência histórica e já absorveu choques de custo da mão de obra maiores que esse no passado, como os aumentos reais do salário mínimo ocorridos em 2001 (12%) e 2006 (13%), sem prejudicar a produção e ajudando a reduzir a desigualdade. Além disso, a transição ocorreria em um momento de “conforto” no mercado de trabalho, com altas taxas de ocupação, o que facilita a absorção.

Uma implicação socioeconômica crítica é que o peso dessa mudança seria distribuído de forma extremamente desigual. O comércio, os transportes e a agropecuária são os setores que exigem maiores cargas horárias. (BARBOSA FILHO e PERUCHETTI, 2025)

Contudo, ao analisar a proporção que a mão de obra representa nos custos totais, o Ipea conclui que os serviços intensivos em trabalho (como vigilância, limpeza, serviços para edifícios e locação de mão de obra) seriam os mais estrangulados, podendo sofrer um aumento superior a 6% em todos os seus gastos operacionais. Em contraste, grandes empregadores do comércio atacadista e da indústria de alimentos sentiram um impacto mínimo (inferior a 1%) sobre suas despesas totais de operação.

O maior risco recai sobre os pequenos negócios (Ipea, 2026). Em empresas com cinco a nove funcionários, 88,6% dos vínculos já exigem mais de 40 horas semanais. Estas empresas, que empregam juntas mais de 6,6 milhões de trabalhadores com longas jornadas, teriam enorme dificuldade financeira e logística para readequar escalas ou contratar mais pessoal.

Em suma, a proposta de redução da jornada de trabalho carrega o potencial imediato de promover justiça social e bem-estar para a maioria dos trabalhadores brasileiros, aliviando o fardo de populações precarizadas, especialmente negros e mulheres. No entanto, para evitar que o aumento de custos gere desemprego estrutural ou contração do PIB, a transição exige extrema cautela legislativa, demandando políticas de compensação focadas nas micro e pequenas empresas e nos setores de serviços mais vulneráveis.

Conclusão

A reconfiguração do tempo de trabalho no Brasil coloca em oposição a busca por melhorias sociais e a sustentabilidade econômica do setor produtivo. Atualmente, o debate se concentra na PEC 8/2025, que propõe 36 horas semanais em quatro dias, e na PEC 221, que sugere uma transição escalonada de dez anos.

Sob a ótica da OCDE, a redução da jornada pode, de fato, aumentar a produtividade ao reduzir a fadiga e engajar o trabalhador, mas o sucesso econômico dessa medida depende de ganhos de eficiência que mantenham o custo unitário do trabalho constante.

No entanto, entidades como a CNI e a CNC alertam que o Brasil enfrenta um cenário de produtividade estagnada há décadas e um grave gargalo de qualificação, o que tornaria a redução compulsória um choque de custos de até R\$ 267 bilhões anuais, gerando inflação e perda de rentabilidade, especialmente no comércio e nos serviços.

Observa-se também impactos desiguais entre os setores: as micro e pequenas empresas, responsáveis por grande parte do emprego formal, teriam enorme dificuldade financeira para readequar suas escalas.

Para contornar essas dificuldades, é fundamental que a implementação ocorra de forma gradual, permitindo que as empresas planejem investimentos em automação para compensar a perda de horas. Além disso, a priorização da negociação coletiva em detrimento de imposições legislativas rígidas permitiria adequar a jornada às realidades específicas de cada setor, garantindo que a redução seja acompanhada por inovações organizacionais e moderação salarial negociada. Outra medida essencial seria o oferecimento de contrapartidas na flexibilização de outros custos laborais e a criação de políticas de compensação voltadas especificamente para os pequenos negócios, minimizando o risco de desemprego estrutural e garantindo que o ganho social não seja anulado por uma contração econômica.

Instituto Esfera de Estudos e Inovação

**Reconfiguração da jornada de trabalho no Brasil:
Perspectivas e impactos socioeconômicos**

Diretor Acadêmico: Fernando Meneguim

Produção e Montagem: Esfera Brasil

Direção de Comunicação: Igor Marcelino

Padrão Editorial: Luís Filipe Pereira

Revisão Textual: Thaís Sylos

Diagramação e Ilustrações: Gabriel Piante



O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa o posicionamento da Esfera Brasil. É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que seja citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

MENEGUIM, F. B. Reconfiguração da Jornada de trabalho no Brasil: Perspectivas e impactos socioeconômicos. São Paulo: Instituto Esfera de Estudos e Inovação, 2026.

