



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

VITÓRIA VIEIRA MUNIZ

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: Uma análise jurídica das
Propostas de Emenda à Constituição em trâmite no Congresso Nacional

Recife
2025

VITÓRIA VIEIRA MUNIZ

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: Uma análise jurídica das
Propostas de Emenda à Constituição em trâmite no Congresso Nacional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas,
como requisito parcial para a obtenção do
título de bacharel(a) em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Carlo Benito Cosentino
Filho.

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Muniz, Vitória Vieira.

A redução da jornada de trabalho no Brasil: uma análise jurídica das propostas de emenda à constituição em trâmite no Congresso Nacional / Vitória Vieira Muniz. - Recife, 2025.
63, tab.

Orientador(a): Carlo Benito Cosentino Filho
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.
Inclui referências.

1. Redução da jornada de trabalho. 2. Tempo de trabalho. 3. Proposta de emenda à constituição. 4. Saúde do trabalhador. 5. Relações de trabalho. I. Cosentino Filho, Carlo Benito. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

VITÓRIA VIEIRA MUNIZ

**A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: Uma análise jurídica das
Propostas de Emenda à Constituição em trâmite no Congresso Nacional**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 05/08/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Dr. Jorge José Albuquerque Vieira de Lima (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Ana Paula, por ter exercido os papéis de mãe, pai, provedora e todas as demais especialidades que desenvolveu durante a minha vida. Minha maior incentivadora e, ao mesmo tempo, meu maior incentivo. Todo e qualquer triunfo da minha vida será sempre dedicado a você.

Às minhas irmãs, Amanda e Débora, por, sobretudo, sua amizade, parceria e paciência. Ao meu cunhado, Jorge, e à minha sobrinha, Cecília, por terem adicionado ainda mais amor ao nosso núcleo familiar.

Ao meu avô, José Vieira, cuja memória preenche nossa família de amor, e à minha avó, Elza Barbosa, por ser o pilar que nos sustenta e une até hoje.

Ao meu tio, João Hilário, por, quando em vida, ter acreditado tão fielmente no meu futuro. Seu carinho e suas palavras de incentivo reverberam em mim até hoje.

Aos demais tios e primos da família Vieira, numerosa demais para mais nomeações individuais, mas proporcionalmente repleta de carinho.

Às amigas cultivadas desde o colégio, em especial à Amanda e Lorena, pela amizade, lealdade, escuta e acolhimento em cada momento desde que nos conhecemos. Compartilhar diferentes fases da vida com vocês é um privilégio.

Às amigas cultivadas na faculdade, em especial à Beatriz, Camila e Letícia, por todo incentivo profissional, pela indispensável amizade a nível pessoal que desenvolvemos e pela constante e genuína torcida que nutrimos umas pelas outras.

Da mesma forma, à Tiago e aos demais amigos e colegas que participaram desta caminhada, pelas trocas diárias, pessoais e profissionais, e por todo o suporte nestes árduos, porém frutíferos, anos.

Aos meus superiores e companheiros dos estágios nos quais trabalhei, por me elevarem enquanto pessoa e profissional.

Por fim, agradeço profundamente aos professores e demais colaboradores de ensino dos colégios onde estudei, bem como aos da Faculdade de Direito do Recife, por todo o estímulo e conhecimento compartilhados.

Acho que uma das coisas mais sinistras da história da civilização ocidental é o famoso dito atribuído a Benjamin Franklin, 'tempo é dinheiro'. Isso é uma monstruosidade. Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando. Daqui a 10 minutos eu estou mais velho, daqui a 20 minutos eu estou mais próximo da morte. Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos. É para amar a mulher que escolhi, para ser amado por ela. Para conviver com meus amigos, para ler Machado de Assis. Isso é o tempo. E justamente a luta pela instrução do trabalhador é a luta pela conquista do tempo como universo de realização própria. A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo: 'eu quero aproveitar o meu tempo de forma que eu me humanize'.

(Antonio Candido, 1998)

RESUMO

A redução da jornada de trabalho é uma querela histórica e social no Brasil, cuja resistente discussão provocou o protocolamento de variadas Propostas de Emenda à Constituição entre os anos de 1995 e 2025. A presente monografia tem como principal escopo a análise crítica e jurídica dessas propostas, contextualizando-as a partir da evolução histórica das relações laborais no país, das experiências internacionais e dos dados socioeconômicos atuais. A metodologia adotada foi a revisão bibliográfica e documental, abrangendo a análise das PECs, de legislações estrangeiras (notadamente do Chile e da Colômbia), de estudos acadêmicos, de dados estatísticos sobre saúde do trabalhador e de posicionamentos de entidades sindicais e patronais. A pesquisa evidencia que, enquanto a redução da jornada é uma demanda social crescente para mitigar o esgotamento físico e mental, esse intensificado pelo uso das Tecnologias da Informação e Comunicação, as propostas enfrentam forte resistência do setor empresarial. Conclui-se que a redução de jornada é uma medida viável e necessária, alinhada a tendências globais, além de capaz de promover saúde, bem-estar e até mesmo novos postos de trabalho. O principal desafio identificado é a construção de uma concessão política que equilibre o clamor social com a satisfação de interesses da classe patronal, sem que se extirpe a dignidade da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Redução da Jornada de Trabalho; Tempo de Trabalho; Proposta de Emenda à Constituição; Saúde do Trabalhador; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The reduction of working hours is a historical and social contention in Brazil, and its persistent debate has led to the filing of several Proposed Constitutional Amendments between 1995 and 2025. The main goal of this monograph is the critical and legal analysis of these proposals, contextualizing them through the historical evolution of labor relations in the country, international experiences and current socioeconomic data. The methodology adopted was a bibliographic and documentary review, covering the analysis of the proposals, foreign legislation (notably from Chile and Colombia), academic studies, statistical data on worker's health, and the positions of union and employer organizations. The research shows that while the reduction of the working day is a growing social demand to mitigate physical and mental exhaustion, intensified by the use of Information and Communication Technologies, the proposals face strong resistance from the business sector. It is concluded that reducing the working hours is a viable and necessary measure, aligned with global trends. The main challenge identified is the construction of a political consensus that balances the social demand along with the satisfaction of employers' interests, without eradicating the dignity of the working class.

Keywords: Reduction of Working Time; Working Time; Constitutional Amendment Proposal; Workers Health; Labor Relations.

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1 – Tabela comparativa das PECs sobre redução da jornada de trabalho
- Tabela 2 – Desempenho organizacional antes da implementação da jornada reduzida
- Tabela 3 – Desempenho organizacional após a implementação da jornada reduzida

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-----------|--|
| ABED | Associação Brasileira de Economistas pela Democracia |
| B91 | Auxílio-doença por acidente de trabalho |
| B31 | Auxílio-doença comum |
| CESIT | Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho |
| CF | Constituição Federal |
| CID-10 | Classificação Internacional de Doenças |
| CLT | Consolidação das Leis de Trabalho |
| CNC | Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo |
| CNI | Confederação Nacional das Indústrias |
| CSB | Central de Sindicatos Brasileiros |
| CTB | Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil |
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço |
| FGV-EAESP | Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| INSS | Instituto Nacional de Seguridade Social |
| LDRT | Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PEC | Proposta de Emenda à Constituição |
| RJT | Redução da Jornada de Trabalho |
| SUS | Sistema Único de Saúde |
| Sinan | Sistema de Informação de Agravos de Notificação |
| TICs | Tecnologias de Informação e Comunicação |
| UNICAMP | Universidade Estadual de Campinas |
| VAT | Movimento Vida Além do Trabalho |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 | A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL | 14 |
| 2.1 | AS PROPOSTAS DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO EM TRÂMITE NO CONGRESSO NACIONAL: UMA REIVINDICAÇÃO DE 1995 A 2025 | 19 |
| 2.2 | ANÁLISE E PERSPECTIVA DAS PECS | 25 |
| 2.3 | AS ENTRAVES À REDUÇÃO DE JORNADA NO CONTEXTO BRASILEIRO | 27 |
| 2.3.1 | <i>A Reforma Trabalhista de 2017: o enfraquecimento sindical e a precarização dos contratos de trabalho</i> | 29 |
| 2.3.2 | <i>O argumento da liberdade de negociação</i> | 32 |
| 2.3.3 | <i>O argumento do impacto econômico negativo</i> | 34 |
| 2.3.4 | <i>O caso das micro e pequenas empresas</i> | 36 |
| 3 | A REDUÇÃO DA JORNADA ENQUANTO DEMANDA SOCIAL | 38 |
| 4 | A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO | 43 |
| 4.1 | A ORGANIZAÇÃO “4 DAY WEEK GLOBAL” | 45 |
| 4.2 | A EXPERIÊNCIA LATINO-AMERICANA COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO | 47 |
| 4.2.1 | <i>A Reforma Laboral Colombiana: a Lei nº 2.101/2021</i> | 48 |
| 4.2.2 | <i>A Reforma Laboral Chilena: a Lei nº 21.561/2023</i> | 50 |
| 5 | A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO | 53 |
| 6 | CONCLUSÃO | 57 |
| | REFERÊNCIAS | 59 |

1 INTRODUÇÃO

A redução da jornada legal de trabalho é objeto de exaustivo debate social e jurídico no Brasil. A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um importante marco no atendimento a inúmeras demandas sociais por se tratar do mais importante reflexo e instrumento da redemocratização do país. Nela, a jornada máxima foi reduzida de 48 horas para 44 horas semanais, buscando a satisfação dos princípios nela tabulados, tal como a dignidade da pessoa humana.

A medida, porém, não fez cessar o debate. Ao contrário, novas nuances passaram a ser observadas e pleiteadas pela população, resultando no protocolo de variadas Propostas de Emenda à Constituição (PECs), entre os anos de 1995 e 2025, com o intuito de amparar as reivindicações das massas. Na ocasião, preocupa-se não apenas com a qualidade de vida do trabalhador, mas também com a adequação da legislação nacional às diretrizes internacionais. Trata-se de um esforço de modernização legislativa e garantia de respeito aos princípios sociais e trabalhistas básicos.

Apesar disso, as propostas enfrentam constantes obstáculos, notadamente quanto às preocupações do setor privado com as consequências da medida. Dessa forma, a querela subsiste a despeito do passar do tempo, porém produzindo novas discussões.

Especialmente desde as PECs propostas em 2025, entidades sindicais, a exemplo da Central de Sindicatos Brasileiros (CSB) e Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), assim como a Associação Brasileira de Economistas pela Democracia (ABED), emitiram notas a favor da medida legislativa de redução da jornada de trabalho, expondo sua solidariedade diante das exaustivas jornadas de trabalho às quais os empregados são comumente submetidos, bem como ressaltando a consequente redução da sua qualidade de vida devido sobrecarga da carga horária laboral.

Na mesma medida, notas contrárias também foram emitidas por demais organizações, tais como a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e a Confederação Nacional das Indústrias (CNI), através das quais indicam as suas preocupações diante das consequências da medida, sobretudo quanto aos seus impactos econômicos na sociedade e à capacidade de competitividade das empresas de micro e pequeno porte. Defendem o uso das negociações coletivas para eventuais reduções, concluindo que a imposição legislativa seria medida extremamente onerosa aos empreendedores.

É nesse contexto de embate que nasce o presente estudo, cujo objetivo principal é analisar as Propostas de Emendas Constitucionais protocoladas no Congresso Nacional nos últimos 20 anos, categorizando os principais pontos e contrapontos elencados pelo amplo debate acerca da redução da jornada de trabalho (RJT), em observância específica ao contexto social e político brasileiro.

Para tanto, serão tomadas como base, além das próprias PECs, os argumentos elencados pela Central de Sindicatos Brasileiros (CSB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Associação Brasileira de Economistas pela Democracia (ABED), Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e a Confederação Nacional das Indústrias (CNI), enquanto representantes qualificados de distintos setores sociais e econômicos, cujas manifestações contribuem para a compreensão dos impactos e das motivações subjacentes às propostas legislativas.

Além disso, busca-se contrastar a prática internacional na delimitação das jornadas de trabalho e a vivência nacional experimentada pelos brasileiros. Com esse fim, serão especificamente esmiuçadas as experiências da Colômbia e do Chile na redução da jornada legal de trabalho, por se tratar de países latino-americanos que recentemente implementaram reformas nessa área.

Ademais, serão tratados os programas piloto promovidos pela organização “*4 Day Week Global*”, experimentado também pelo Brasil. Finalmente, a pesquisa apontará as perspectivas para a aprovação das PECs diante das vivências práticas examinadas.

Parte-se da hipótese de que a redução da jornada pode ser viável no Brasil sem comprometer a produtividade econômica, à luz das experiências internacionais e dados nacionais.

Com tais intuítos, a metodologia adotada pauta-se em uma revisão bibliográfica, a qual engloba produções acadêmicas, normas nacionais e internacionais e documentos institucionais voltados ao tema. Assim, o presente trabalho busca compreender criticamente o impacto da vigente legislação na prática laboral brasileira e os possíveis efeitos de sua alteração, considerando as expectativas e apreensões da população diante das PECs sob a análise do Poder Legislativo.

O presente trabalho está dividido em seis capítulos de desenvolvimento. No primeiro, aborda-se a construção histórica do tratamento social e legislativo brasileiro sobre o tema da jornada de trabalho, conduzindo à formulação de Propostas de Emenda à Constituição visando a sua redução. Propõe uma análise crítica das propostas, investigando, ainda, o cerne dos

principais argumentos contrários à aprovação das PECs, desconstruindo-os a partir das contribuições técnicas de pesquisadores e economistas.

O capítulo seguinte associa a redução da jornada de trabalho a uma demanda social crucial ao trabalhador na era digital, sobretudo no contexto da saúde pública, a partir da concepção marxista da mais-valia e suas implicações diante do contexto de inserção das Tecnologias de Comunicação e Informação (TICs) nas atividades profissionais.

Em sequência, no terceiro capítulo, discorre-se sobre as bem-sucedidas experiências internacionais com a redução da jornada laboral, notadamente na Europa e na América Latina. Do mesmo modo, o quarto capítulo investiga os resultados positivos da redução no Brasil, seja no contexto da promulgação da Constituição Federal de 1988, seja nos programas-piloto recentemente adotados por empresas com sede no país.

Em uma análise conclusiva, a dissertação aponta para os possíveis caminhos a serem adotados pelo legislador visando a um alinhamento entre os diferentes interesses que envolvem a temática.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

O termo jornada de trabalho faz referência ao tempo em que o empregado efetivamente trabalha somado ao período em que dispõe a sua força de trabalho ao patrão (LEITE, 2023, p. 1.201).

A delimitação de jornada em uma quantidade máxima de horas diárias e semanais cumpre com o importante papel de proteger a integridade física e mental do trabalhador, evitando abusos por parte da classe patronal. A medida colabora, ainda, com a geração de empregos por dividir o trabalho entre mais pessoas.

Ocorre que tal determinação legal, quando feita de forma obsoleta aos fatos biológicos, sociais e econômicos, esses inerentes à experiência humana moderna, deságua em problemas individuais de saúde para o empregado - que hoje ultrapassam a esfera singular e atingem a sociedade como um todo, como será visto no Capítulo 3, afetando, via de consequência, o tomador de serviço diante da redução de produtividade.

Apesar disso, jornadas elásticas são comuns no atual contexto da Indústria 4.0, ou “Quarta Revolução Industrial”, na qual o impacto das novas tecnologias demanda dos trabalhadores que se adaptem às novas exigências, impondo cada vez mais novas habilidades e técnicas profissionais.

O cenário de exploração física e mental dos empregados, contudo, não é novidade, e muito menos a mobilização operária visando ao seu fim.

A utópica previsão de cessar o esgotamento físico e mental ao qual os empregados são submetidos diariamente não é tão somente fundadora do movimento sindical, mas também deflagra um problema social contínuo e perene (LIRA, 2015, p. 19).

Isso porque a historicidade legislativa brasileira é notoriamente marcada por sua herança colonialista e escravocrata, sobretudo quanto ao costume da intensa exploração do corpo humano, de forma que o desenvolvimento dos direitos trabalhistas se deu apenas em decorrência da persistência secular da luta operária.

Com vistas a uma compreensão mais aprofundada sobre o tema, impõe-se uma breve exposição sintética da evolução histórica no que tange a concepção sobre a delimitação da jornada de trabalho.

Inicialmente, no período da escravidão brasileira, a qual persistiu por quatro séculos, o escravizado, desvinculado da ideia de humanidade e, via de consequência, desprovido da

tutela da cidadania e liberdade, não fora sequer mencionado na primeira Constituição brasileira, outorgada em 1824.

O trabalho escravo negro era basilar à economia e, apenas diante da sua iminente falência, o Império Brasileiro passou a instituir leis que culminariam na extinção da escravidão no território e impulsionaria a nação a adequar-se ao mundo moderno. Perpetuá-lo seria um imbróglio à formação de mercados consumidores, pois era “o indivíduo escravizado [...] incapaz de participar da vida econômica da maneira ampla que as necessidades do capitalismo moderno [...] exigia” (MORAES, 2021, p. 9).

A abolição da escravidão não partiu, portanto, de uma preocupação dos governantes com os seus governados, mas tratava-se de uma medida econômica diante da pressão sofrida e das relações internacionais cultivadas pelo país. A ausência de reparação e estruturação social e econômica após o fim da escravidão resultou em uma memória, ainda hoje, não superada pela sociedade.

Assim, o desenvolvimento industrial, marco da Primeira República do Brasil, trouxe consigo as sequelas da abolição da escravatura. Entretanto, com a nova realidade das indústrias, cresceu, sobretudo, a necessidade de controle sobre o tempo dos operários.

Tal pois a consolidação do capitalismo a partir da Revolução Industrial transformou indivíduos, que anteriormente se guiavam pelo tempo da natureza, na figura do burguês empreendedor do fim do século XIX, dotado de uma visão utilitarista de sacrifício em nome da produção (CASTILHO, 2023, p. 24).

A ascensão dos ideais fordistas e tayloristas visavam a um desempenho ainda maior e, para tanto, centralizaram-se no controle absoluto do tempo do trabalhador, a fim de eliminar períodos ociosos, racionalizando ao máximo a produção (CASTILHO, 2023, p. 24). Mensurar em quanto tempo um grupo de empregados levaria para fazer determinado produto seria um dado estratégico para os detentores dos meios de produção, pois a análise de sua variável e, com isso, o seu controle poderiam incrementar a produtividade industrial.

Em decorrência de tal sistemática, os trabalhadores urbanos enfrentavam jornadas diárias que podiam variar entre 12 a 16 horas, durante 6 vezes na semana, enfrentando a periculosidade e insalubridade do interior das fábricas em ascensão (ADDOR, 2013 *apud* MORAES, 2021, p. 13).

Assim, as primeiras conquistas da articulação dos trabalhadores se deram apenas no decorrer do século XIX.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil aprovada em 1934, a terceira do país, previu, em seu artigo 121, § 1º, alínea “c”, a jornada máxima de 8h (oito

horas) diárias, sendo essas reduzíveis, mas também prorrogáveis nos casos previstos em lei. Na alínea “e”, previu o repouso semanal preferencialmente aos domingos. Assim, apesar de não o declarar expressamente, a Constituição de 1934 acatou o regime de jornada máxima de 48 horas semanais.

Quanto aos ditames específicos da seara trabalhista, o marco crucial foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Nela, deflagrou-se também o tempo máximo de 8 horas diárias. Direitos, hoje tidos como basilares, foram então sacramentados, tais como o salário-mínimo, descanso semanal e férias.

Em sequência, o período compreendido entre meados de 1960 e 1980 foi socialmente avassalador em razão do golpe militar brasileiro de 1964. Apesar do suposto “milagre brasileiro” na economia, o projeto de poder estatal foi marcado pela repressão da mobilização sindical e pelo desprezo às políticas sociais instituídas durante a Era Vargas (CASTILHO, 2023, p. 111-112).

Apenas posteriormente, com a redemocratização e a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas passaram a ser interpretados e tratados em consideração ao conceito de dignidade da pessoa humana, consolidando um sistema de maior proteção ao operário.

A Carta Magna trouxe em seu bojo, especificamente em seu artigo 7º, a limitação da jornada, fixando-a em 8 horas diárias e 44 horas semanais. Quanto às horas extras, o constituinte estipulou a remuneração de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais sobre a hora normal. Permitiu, ainda, a negociação coletiva para a redução da jornada em algumas categorias, bem como a garantia do repouso semanal remunerado e os intervalos intrajornada.

A ampla abordagem constitucional consolidou, dessa forma, importantes direitos trabalhistas, apresentando-se como um importante símbolo para a luta popular e operária.

Nada obstante, cerca de trinta anos depois, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, intitulada de “Reforma Trabalhista”, a qual modificou não só a Consolidação das Leis do Trabalho, mas também as Leis nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário e Terceirização), 8.036/1990 (Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e 8.212/1991 (Lei da Organização da Seguridade Social e Plano de Custeio).

Nascida no governo de Michel Temer, após o golpe que destituiu a ex-presidenta Dilma Rousseff do cargo da Presidência da República, a Reforma advém do ímpeto de flexibilização as relações de trabalho como uma solução à crise econômica então enfrentada pela classe patronal (CASTILHO, 2023, p. 90).

A reforma alterou significativamente as relações laborais, tendo como principais mudanças, no contexto da jornada de trabalho, a concessão de que, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a jornada diária de trabalho do empregado possa ser acrescida de horas extras, até o teto de duas horas por dia (art. 59, *caput*, da CLT).

A redação anterior do dispositivo permitia tal acréscimo de forma mais específica e formalizada, isto é, desde que mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

O §4º, o qual dispunha que os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, foi revogado na ocasião da reforma.

Além disso, a lei concedeu legalidade ao acordo individual por escrito que estabeleça o banco de horas, desde que haja a compensação das horas extras no máximo em seis meses (art. 59, § 5º, da CLT), oferecendo um facilitador ao dinamismo - e, conseqüentemente a precarização do vínculo trabalhista, considerada a hipossuficiência do subordinado - à compensação de jornada.

Importante disposição legal, ainda, foi a inclusão do artigo 59-B, o qual determina que, respeitada a jornada semanal máxima, o empregador pagará apenas o adicional respectivo, e não a hora extra integral com o adicional, inclusive quando o acordo nesse sentido for tácito. Trata-se de uma flexibilização que reduz o custo das horas trabalhadas e é tolerante às irregularidades formais, possibilitando acordos inexplicitos nesse sentido.

Os aspectos acima mencionados, somados ao fato de que horas extras habituais não poderão descaracterizar o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, significam a legalização da prorrogação da duração do trabalho que visivelmente agracia os interesses da classe patronal (CASTILHO, 2023, p. 92), consagrando, inclusive, o “princípio do negociado sobre o legislado” no artigo 611-A, o qual prevê explicitamente a prevalência das negociações sobre a lei no que tange ao pacto quanto à jornada de trabalho.

Nesse contexto, depreende-se que houve o aumento da relevância dos acordos feitos entre o empregador e o trabalhador quanto às condições de trabalho em detrimento das negociações coletivas.

A partir dessa perspectiva, a reforma representa, na verdade, um retrocesso na seara dos direitos trabalhistas, tendo em vista a garantia de uma maior autoridade e poder de decisão aos empregadores e o reforço à hipossuficiência do empregado, diminuindo o poder dos sindicatos e organizações de trabalhadores.

Ao estabelecer essas novas espécies de compensação de jornada, o legislador acabou por relativizar a limitação diária do trabalho, permitindo o seu prolongamento, mediante uma compensação a posteriori, que deverá ser negociada diretamente por patrões e empregados. A limitação de oito horas diárias torna-se uma ficção, uma vez que os regimes de compensação supracitados podem ser “pactuados” inclusive mediante acordo tácito, para o qual não fica claro o período de vigência nem as condições da tal avença. (CASTILHO, 2023, p. 133-134)

A reforma também revogou o § 3º do art. 58 da CLT. Regia o dispositivo legal que haveria horas *in itinere* diferenciadas - isto é, o tempo que o trabalhador despende em se locomover entre a sua residência e o trabalho - nas micro e pequenas empresas (LEITE, 2023, p. 1.204).

Essas alterações legislativas, a par de facilitarem e estimularem as fraudes no tocante ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, constituem violação ao princípio da vedação do retrocesso social, além de reduzirem a produção do direito por meio de interpretação jurisprudencial (CLT, art. 8º, § 2º; TST, Súmula 90). (LEITE, 2023, p. 1.205)

Ante o exposto, vê-se que as alterações realizadas evidenciam, por si só, que a Reforma foi promulgada visando à melhoria da situação econômica da classe patronal, esvaziando importantes prerrogativas constitucionais, tais como a valorização do trabalho e a proteção ao trabalhador.

O desenvolvimento da história brasileira, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas, é marcado pela luta popular organizada, uma vez que há uma silente e histórica acomodação dos detentores dos meios de produção em explorar o corpo trabalhador até que atinja o seu limite - podendo, em seguida, substituí-lo por outro operário e repetir o ciclo.

Apesar disso, com oitenta e dois anos de vigência e mais de três mil alterações, a CLT continua a gerar embates jurídicos, provocando discussões sobre as suas estipulações, com a finalidade de melhor adequar a lei aos interesses sociais.

Nesse contexto, o interesse legislativo em adaptar o dever-ser à realidade como se apresenta, no que tange às relações laborais e à jornada de trabalho, ainda é fonte de discussões fervorosas, tanto em meio à sociedade, quanto nas Casas Legislativas.

A redução da jornada de trabalho é tema latente que ainda não encontrou consolidação. Conforme já delineado, é praxe do contexto brasileiro que o indivíduo seja levado à exaustão para garantir a satisfação do seu patrão, a quem se destinam a maioria dos frutos financeiros do labor.

Nesse sentido, a sociedade, ao longo dos séculos, mobilizou-se para expor a necessária adaptação legislativa e prática quanto aos direitos trabalhistas, de tal forma que as mudanças foram gradativamente ocorrendo.

Assim, no ano de 2025, apresenta-se uma nova discussão acerca da redução da jornada, marcada pelo destaque do protocolo de novas propostas de emenda constitucional, que visam à alteração da Carta Magna visando ao fim da “jornada 6x1” - jornadas semanais com seis dias de trabalho e um dia de descanso.

A seguir, serão apontadas as principais iniciativas do Poder Legislativo através de PECs, essas propostas ao longo dos 27 anos de promulgação da Carta Magna, no que diz respeito à RJT.

2.1 AS PROPOSTAS DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO EM TRÂMITE NO CONGRESSO NACIONAL: UMA REIVINDICAÇÃO DE 1995 A 2025

Ainda no fim do século XX, mais precisamente em 1995, apenas 7 anos após a promulgação da Constituição Federal, as PECs de nº 231, de 1995 e 271 de 1995 trouxeram o debate acerca da redução da jornada de trabalho para a Câmara dos Deputados.

A PEC nº 231, de 1995, encabeçada pelo deputado federal Inácio Arruda (PCdoB/CE), previa a alteração dos incisos XIII e XVI do art. 7º da Carta Magna, estabelecendo a jornada diária máxima em 8 horas e a semanal em 40 horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Além disso, estipulava o valor da hora extra em, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) da hora normal. O art. 2º da Proposta estabelece que a emenda entrará em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 1995).

Por sua vez, de autoria do deputado federal Eduardo Jorge (PT/SP), a PEC nº 271, de 1995 propôs uma redução ainda maior. O art. 7º, XIII da CF estabelecerá a jornada máxima diária em 6 horas, e a semanal em 30 horas, facultada a compensação de horários e a redução ou ampliação da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1995).

Ademais, sugeriu a inclusão de um artigo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias nos seguintes termos: a redução da jornada far-se-á, primeiramente, sem redução salarial, e ainda de forma que a cada ano a jornada semanal máxima diminuirá uma hora (BRASIL, 1995). Ao final de 14 anos, período estipulado “para não acarretar trauma à economia” (BRASIL, 1995, p. 8799), a jornada semanal passaria de 44 para 30 horas.

Facultou, ainda, que a jornada fosse ampliada, por breve período, até o limite de 8 horas diárias e 40 semanais, mediante acordo ou convenção coletiva, desde que necessária diante das necessidades conjunturais econômicas ou de outra ordem, a critério dos

empregados e empregadores (BRASIL, 1995). Houve, nesse sentido, a preocupação de tornar a jornada maleável ao permitir, além da redução, a ampliação de acordo com a situação concreta.

No ensejo, em sede de justificativa da emenda, salientou-se o inevitável avanço da tecnologia e o aumento da população, concluindo que a RJT manteria parcela da população no processo produtivo (BRASIL, 1995, p. 8799).

Apenas 7 anos depois, a PEC nº 393, de 2001 foi também protocolada pelo deputado Inácio Arruda, ocasião em que propôs a seguinte alteração: a jornada de trabalho seria de 40 horas semanais a partir de 1º de janeiro de 2002, e de 35 horas semanais a partir de janeiro de 2004. Na oportunidade, preocupou-se a proposição em acrescentar um período de adaptação de 2 anos à sociedade. Além disso, Arruda sugeriu que as horas extras teriam o acréscimo de 100% do valor da hora normal, atingindo 200% aos domingos e feriados (BRASIL, 2001).

Segundo os dados disponíveis no portal da Câmara dos Deputados, no dia 1º de abril de 2009, as três propostas, apensadas, foram debatidas em sede de audiência pública, ao que o relator competente, deputado federal Vicentinho, manifestou-se em seu voto a favor da aprovação da PEC nº 231, de 1995, bem como pela rejeição das demais.

Apesar disso, as três propostas foram arquivadas, no dia 31 de janeiro de 2023, com fundamento no artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o qual determina, em síntese, que serão arquivadas as proposições submetidas à deliberação que ainda estiverem em trâmite ao fim da legislatura.

Especialmente no que tange à PEC nº 271, de 1995, de acordo com o que consta no *site* da Câmara dos Deputados, essa recebeu, no dia 18 de dezembro de 2024, um requerimento de desarquivamento à Mesa Diretora pelo deputado Clodoaldo Magalhães (PV/PE), ainda pendente de apreciação pela Câmara.

Ato contínuo, proposta a PEC nº 148, de 2015, de autoria do senador federal Paulo Paim (PT/RS), a qual visa a uma redução gradual da jornada semanal, tendo início - a partir de 1º de janeiro do exercício seguinte ao do exercício em que for aprovada - com uma redução para 40 horas e, a cada ano, reduzindo 1 hora, até que se atinja o limite mínimo da jornada máxima de 36 horas (BRASIL, 2015).

Em síntese elaborada pelo autor para o *site* do Senado Federal, afirma a proposta que

- Para os trabalhadores, haverá uma redução na carga horária semanal, o que pode melhorar a qualidade de vida e aumentar o tempo disponível para atividades pessoais e familiares.
- Para os empregadores, a redução da jornada pode exigir ajustes na organização do trabalho e possivelmente a contratação de mais funcionários para manter a produtividade.

- Para o mercado de trabalho, a medida pode gerar novas vagas de emprego, ajudando a reduzir o desemprego.
- Para a economia, a mudança pode ter impactos diversos, como possível aumento dos custos operacionais para as empresas e possíveis efeitos positivos no consumo e na produtividade dos trabalhadores. (BRASIL, 2015)

Justifica-se a medida, para além do supracitado, nas experiências europeias, notadamente a vivência francesa, onde houve o aumento do nível de emprego, além da aprovação por 87% da população (BRASIL, 2015).

Ainda no bojo de sua justificativa, a proposta tece importante crítica à concepção amplamente difundida de que a baixa produtividade seria inerente à classe trabalhadora brasileira. Aduz que tal ideologia repassa ao trabalhador a responsabilidade sobre seu próprio atraso e pobreza, pontuando que existem estudos estatísticos os quais apontam para o contrário, uma vez que a jornada enfrentada no Brasil é uma das maiores do mundo (BRASIL, 2015).

Adicionalmente, exalta o movimento sindical na luta pelos direitos trabalhistas, afirmando que o projeto em questão é “expressão maior do Movimento Sindical brasileiro que deseja que a jornada de trabalho não seja superior a 36 horas semanais” (BRASIL, 2015, p. 3).

Conforme o acompanhamento da tramitação no portal do Senado Federal, após ser também arquivada ao final da legislatura, em 22 de dezembro de 2022, foi requerido e realizado o seu desarquivamento em março de 2023. A primeira audiência pública sobre a proposta foi realizada em 8 de abril de 2025.

Noutro giro, a PEC nº 221, de 2019, proposta pelo deputado federal Reginaldo Lopes (PT/MG), sugere a redução da jornada semanal para 36 horas, facultando a compensação de carga horária e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva. A emenda, ao contrário das PECs 271/1995, 393/2001 e 148/2015, não aponta em seu texto uma redução gradativa, mas que entraria em vigor apenas 10 anos após sua publicação, objetivando a adaptação da sociedade à medida (BRASIL, 2019).

Em sede de justificativa da emenda, destaca-se que a população brasileira atual enfrenta o alto nível de desemprego e as longas jornadas de trabalho. Enfatiza, portanto, que a redução da jornada de trabalho sem redução salarial preservaria e criaria novos empregos, aumentaria a qualidade de vida da população, impulsionaria a economia e reduziria a informalidade e a precarização (BRASIL, 2019).

Menciona, ademais, a importância da RJT para a produtividade do trabalho, o aumento da produção e, por fim, o crescimento do consumo enquanto consequência do tempo livre

conferido aos trabalhadores. Fundamenta-se, para tanto, na experiência de países europeus, cuja média de jornada de trabalho semanal varia entre 36 e 29 horas (BRASIL, 2019).

Não obstante, traz à baila a própria experiência brasileira, diante da redução constitucional em 1988, que diminuiu a jornada de 48 para 44 horas semanais. Aduz que, na oportunidade, houve o oferecimento de cerca de 460 mil novos empregos somente nas regiões metropolitanas (BRASIL, 2019).

Conforme o acompanhamento da tramitação no portal da Câmara dos Deputados, o relator competente, deputado Tarcísio Motta (PSOL/RJ), em 09 de outubro de 2023, redigiu voto no sentido da admissibilidade da matéria. Até o presente momento, a PEC encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania - CCJC, sujeita à apreciação do Plenário.

Desde a proposição do parlamentar mineiro em 2019, novas propostas surgiram.

A primeira, a PEC nº 4, de 2025, protocolada no Senado Federal pelo senador Cleitinho Azevedo (REPUBLICANOS/MG), propõe a alteração da jornada semanal máxima para 40 horas, observado o teto diário de 8 horas diárias. Ressalta que a jornada diária seria prestada em até 5 dias por semana, com descanso preferencialmente aos sábados e domingos (BRASIL, 2025).

Notável desde logo que, diferentemente dos demais parlamentares, o senador sugere a RJT em aliança à modificação no descanso semanal remunerado, o qual, no texto constitucional, está previsto como um único dia de descanso, preferencialmente aos domingos.

Azevedo fundamenta-se na melhoria da qualidade de vida e redução de problemas de saúde relacionados ao trabalho excessivo. Para as empresas, aduz que a proposta permitirá a manutenção dos sistemas próprios de turnos e escalas específicas, conforme as necessidades de operação, mediante acordo ou convenção coletiva. Afirma, ainda, que tal medida impulsionaria a produtividade e a eficiência no setor privado (BRASIL, 2025).

No ensejo, faz menção à França e à Alemanha, países que implementaram a RJT e vêm colhendo resultados positivos. Salaria o necessário equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como a tendência mundial de modernização dos vínculos trabalhistas, além da consequente promoção da justiça social (BRASIL, 2025).

De acordo com o acompanhamento do portal da casa legislativa, a proposta foi publicada em 12 de fevereiro de 2025 e, desde então, aguarda despacho na Secretaria Legislativa do Senado Federal.

Por fim, a PEC nº 8, de 2025, encabeçada pela deputada federal Erika Hilton (PSOL/SP), visa à limitação de 36 horas semanais e 8 horas diárias, com jornada de trabalho

de quatro dias por semana - a denominada jornada 4x3 -, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2025).

Com 210 assinaturas, a deputada faz menção, em sua justificativa, ao Movimento “Vida Além do Trabalho” (“Movimento VAT”), cujo objetivo é pressionar o Congresso Nacional para que haja o fim da jornada 6x1 (BRASIL, 2025).

Salienta, ademais, que a Reforma Trabalhista trouxe avanços favoráveis ao setor patronal em detrimento dos trabalhadores, além de que o tempo livre conquistado em 1988 passou a ser ocupado pela flexibilização dos horários de trabalho, representada pelas horas extras e o banco de horas (BRASIL, 2025).

Os principais benefícios apontados no bojo da justificativa da proposta são: (i) o acesso do empregado à saúde e lazer, passando mais tempo com sua família, e, conseqüentemente, uma vida melhor, com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho; (ii) a inclusão de jovens nas atividades laborais, em razão da dinamização tecnológica de vários setores, produzindo cerca de 6 milhões de postos de empregos; (iii) mais tempo para que o empregado se qualifique no próprio ofício; e (iv) o impulsionamento da economia nacional através do aumento do consumo, consequência direta do aumento do tempo do trabalhador para consumir (BRASIL, 2025).

Fundamenta-se, ainda, no programa piloto da “4 Day Week” implantado no Brasil em 2023 pela *Reconnect Happiness At Work* em parceria com a *4 Day Week Global* e *Boston College*, através da qual se constatou a redução do número de faltas dos trabalhadores e o aumento da sua produtividade. No Reino Unido, aponta, entre outros dados, que a experiência aumentou a receita das empresas e diminuiu os sintomas da Síndrome de Burnout entre os participantes (BRASIL, 2025).

Segundo os dados dispostos no portal da Câmara, a proposta de autoria de Hilton encontra-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde o dia 25 de fevereiro de 2025.

A título de condensar os principais fatores das PECs aqui abordadas, segue quadro sintético e comparativo das propostas a serem tratadas neste estudo.

Tabela 1 - Tabela comparativa das PECs sobre redução da jornada de trabalho

| PEC Nº | PROPOSTA DE REDUÇÃO | DEMAIS PREVISÕES | PRAZO PARA PRODUÇÃO DE EFEITOS | SITUAÇÃO ATUAL |
|----------|---------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|
| 231/1995 | Jornada máxima de 8 horas | Valor da hora extra em 75% da hora normal | Na data de publicação | Arquivada no dia 31/01/2023 |

| | | | | |
|----------|---|--|--|--|
| | diárias e 40 horas semanais | | | |
| 271/1995 | Jornada máxima de 6 horas diárias e 30 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou ampliação da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho | Redução, sem abatimento salarial, far-se-á em 14 anos à ordem de 1 hora semanal por ano, facultada a ampliação da jornada, por breve período, até 8 horas diárias e 40 horas semanais, mediante acordo ou convenção coletiva | No decorrer de 14 anos após a publicação, com redução à ordem de 1 hora semanal a cada ano | Requerimento de desarquivamento feito no dia 18/12/2024 |
| 393/2001 | Jornada máxima semanal de 35 horas a partir de 1º de janeiro de 2004 | Valor da hora extra em 100% da hora normal, e em 200% aos domingos e feriados | 40 horas semanais a partir de 01/01/2002, e 35 horas semanais a partir de 01/01/2004 | Arquivada no dia 31/01/2023 |
| 148/2015 | Jornada máxima de 8 horas diárias e 36 horas semanais | | 40 horas semanais a partir da publicação, com redução à ordem de 1 hora semanal a cada ano, até que se alcance 36 horas semanais | Audiência Pública realizada no dia 08/04/2025 |
| 221/2019 | Jornada máxima de 8 horas diárias e 36 horas semanais | | 10 anos após a publicação | Aguarda apreciação do Plenário na CCJC |
| 4/2025 | Jornada máxima de 8 horas diárias e 40 horas semanais, prestadas em até 5 dias | Repouso semanal remunerado preferencialmente aos sábados e domingos | 180 dias após a publicação | Aguarda despacho na Secretaria Legislativa do Senado Federal |
| 8/2025 | Jornada máxima de 8 horas diárias e 36 horas semanais, | | 360 dias após a publicação | Aguarda despacho na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados |

| | | | | |
|--|---------------------|--|--|--|
| | prestadas em 4 dias | | | |
|--|---------------------|--|--|--|

Fonte: A autora (2025)

2.2 ANÁLISE E PERSPECTIVA DAS PECs

Ante o exposto, procederá este trabalho com a análise das aludidas PECs. Repise-se que as PECs nº 231, de 1995, nº 271, de 1995 e 393, de 2001 estão arquivadas desde 31/01/2023, feito pedido de desarquivamento junto à 271/1995 pendente de apreciação desde 18/12/2024.

Em primeira instância, cumpre apontar que a PEC nº 271, de 1995 é ímpar, tanto quando comparada com as demais propostas, quanto quando oposta às experiências de outros países. A jornada máxima de 30 horas semanais e 6 horas diárias é um privilégio sequer atingido pelos países desenvolvidos. Além disso, ela faculta a ampliação da jornada, por breve período, até 40 horas semanais e 8 horas diárias, mediante acordo ou convenção coletiva. Nesse sentido, necessário se faz reiterar o enfraquecimento dos sindicatos e a hipossuficiência do trabalhador diante dos interesses patronais, razão pela qual a norma poderia provocar transgressões visando ao atendimento dos interesses empresariais.

Lado outro, merecem especial atenção as PECs nº 271, de 1995, nº 393, de 2001 e nº 148, de 2015 por, em seu bojo, preferirem a diminuição gradativa da jornada. Conforme apontado no Capítulo 4, as reformas realizadas pelo Chile e Colômbia preveem a redução gradativa, visando ao ajuste da sociedade à medida. A norma estaria, portanto, em consonância com a experiência internacional, a qual, até então, tem se demonstrado benéfica.

No Brasil, os resultados do projeto promovido pela organização *4 Day Week* apontam que os óbices experimentados pelas empresas participantes giram em torno do processo de adequação dos empregados à nova realidade, bem como da adaptação das próprias empresas na elaboração de novas métricas de produtividade e na divisão de atividades.

Nesta senda, é possível concluir que uma redução expressiva e abrupta da limitação legal poderia ter efeitos iniciais revestidos de percalços no setor econômico. O tempo de adaptação, portanto, em vislumbre da legislação trabalhista internacional, bem como observados os resultados da experiência concreta, aparenta ser um fator benéfico e relevante para o debate legislativo.

Em contrapartida, a PEC 221/2019 prevê o início da produção de efeitos da emenda apenas 10 anos após a sua publicação, sem que haja indicativo expresso de que a alteração seria gradativa. Tal decurso de tempo demonstra-se excessivo, tanto quando contraposto à experiência brasileira, quanto à internacional, representando uma protelação do direito.

Ademais, a PEC 148/2015 tem apresentado maior evolução em seu processamento, considerando as audiências públicas realizadas em 2025. A proposta conta com a jornada máxima semanal de 36 horas, assim como a PEC 8/2025, e, em caso de aprovação de alguma dessas, o Brasil teria a carga horária legal mais baixa da América Latina.

Teixeira, Saliba, Oliveira e Alsisi (2025) apontam em seu estudo que não há impedimento para tal redução, ainda que significativa. Borsari, Scapini, Krein e Manzano (2024), por sua vez, ressaltam apenas que serão necessárias políticas públicas e de reorganização do trabalho para complementar a medida. Ressalte-se que tal providência foi considerada nas reformas legislativas do Chile e da Colômbia, através de medidas como o incentivo chileno à competitividade para micro e pequenas empresas, ou ainda a consulta popular e a política de bem-estar social defendida pelo governo colombiano. Trata-se, portanto, de uma preocupação pertinente e que merece cuidado por parte do Poder Público.

No que tange às modalidades de escala, as PECs 4/2025 e 8/2025 são as únicas expressas quanto a sua alteração, sendo a primeira 5x2, e a segunda 4x3. Ambas, ademais, preveem um tempo menor de adaptação: 180 dias e 360 dias após a publicação, respectivamente.

Há, ainda, de se atentar ao fato de que a PEC 8/2025, prevê simultaneamente uma escala 4x3 com a manutenção da jornada diária de 8 horas, o que resultaria em uma jornada de 32 horas semanais, e não 36 horas, sendo evidente o vício material da Proposta.

Considerando o alarde político do setor empresarial, as PECs demandam um esforço retórico para que sejam aprovadas pela população. Ainda assim, como será delineado nos Capítulos 4 e 5 deste estudo, as propostas em trâmite nas Casas Legislativas possuem correspondência com a realidade internacional, bem como com as experiências de RJT já vivenciadas pelo país.

Interessante anotar que as medidas adotadas nas Reformas concretizadas pelo Chile e pela Colômbia, oferecem lições cruciais aos parlamentares brasileiros, tanto no que tange a aprovação das propostas, quanto a sua efetividade prática.

As dificuldades burocráticas impostas por ambos os países à legalidade do trabalho em horas excessivas, ou ainda prerrogativa de alteração da escala - seja de 4x3 no Chile, seja de 5x2 ou de 6x1 na Colômbia -, merecem o estudo por parte dos parlamentares na ponderação

das demandas populares. São métodos que, ao concederem faculdades de negociação à classe patronal, podem ser fatores decisivos para a aprovação das propostas.

Não obstante, faz-se necessário ressignificar o papel da tecnologia no contexto trabalhista. Conforme explorado no Capítulo 3 deste trabalho, as TICs têm sido importantes ferramentas de exploração da classe trabalhadora, especialmente desde a expansão do seu uso após a pandemia da COVID-19.

Isto posto, emerge a necessidade de direcionar o uso das TICs não mais a uma finalidade exclusivamente econômica, mas também interessada no desenvolvimento humano e social.

O debate acerca das PECs em trâmite no Congresso Nacional é indissociável desses recursos, pois cabe ao Poder Legislativo decidir se o avanço tecnológico continuará a serviço da exploração da população, ou se cumprirá com a promessa de libertar o tempo dos trabalhadores.

Nesse contexto, pode-se afirmar que o sucesso das Propostas de Emenda à Constituição analisadas neste trabalho depende não apenas da pressão popular, mas também da capacidade dos parlamentares em equilibrar a demanda social com uma negociação estratégica.

Nasce, portanto, um desafio ao Poder Legislativo: atender ao clamor da classe trabalhadora, atentando-se à viabilidade de negociar com a classe patronal, sem, ao fim, olvidar de seu objetivo central - garantir mais tempo e qualidade de vida aos trabalhadores brasileiros.

2.3 AS ENTRAVES À REDUÇÃO DE JORNADA NO CONTEXTO BRASILEIRO

Na contemporaneidade, é insofismável o agravamento do esgotamento mental suportado pelos trabalhadores brasileiros. Não apenas os dados estatísticos apontam para uma iminente crise na saúde pública, mas também o próprio Poder Público tem reconhecido a necessidade de controlar a situação.

Considerando, portanto, que a questão é mais do que visível, o que impede o Poder Legislativo de aprovar a RJT?

Com a atenção midiática voltada para as PECs de RJT, especialmente a de nº 8, de 2025 (BRASIL, 2025), proposta pela deputada federal Erika Hilton, o setor econômico pronunciou-se em larga escala sobre o tema, visando a alertar os parlamentares, por alguns,

acerca de suas preocupações, e por outros, a sua veemente concordância com a alteração constitucional.

As notas de posicionamento elaboradas pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em comum, posicionam-se contra a RJT. Justificam sua percepção ante o possível aumento dos custos operacionais às empresas, o conseqüente risco de uma onda de demissões e defendem que a RJT seja avaliada dentro das negociações coletivas.

Por sua vez, a Associação Brasileira de Economistas pela Democracia (ABED), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) são favoráveis à medida, defendendo que, através dela, impulsiona-se a geração de empregos, uma distribuição equitativa de tempo de trabalho, melhoria da saúde e bem-estar, produtividade e alinhamento internacional.

Contudo, estes mesmos pontos e contrapontos já foram amplamente discutidos desde a promulgação da Carta Magna, de forma que, a título exemplificativo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 11 de fevereiro de 2008, coletou milhares de assinaturas na cidade de São Paulo em campanha a favor da RJT.

A reiteração do debate com o passar do tempo, portanto, demonstra que a querela tem sido protelada com o passar do tempo. Há de se reconhecer que a falta de prioridade concedida pelo Poder Público ao tema atende às demandas dos patrões, detentores do meio de produção. Enquanto isso, o trabalhador, que nada mais tem a oferecer senão o seu tempo, adocece.

Faz-se, assim, necessário identificar e pontuar os motivos pelos quais a RJT, apesar de nacional e internacionalmente reconhecida enquanto garantidora da melhoria do bem-estar social, não foi aprovada durante os últimos 20 anos.

São variadas as complexidades sociais e político-partidárias a serem elencadas. Há de se mencionar a questão político-partidária do debate, uma vez que as propostas têm como autores parlamentares vinculados a partidos associados à esquerda política, com a única exceção da PEC 4/2025.

Na conjuntura vigente do ano de 2025, o Congresso Nacional brasileiro é composto predominantemente por parlamentares de ideologia conservadora com interesses fortemente alinhados ao setor produtivo. Por isso, propostas oriundas de partidos de esquerda tendem a encontrar maior resistência, independentemente de seu mérito técnico ou social, pois tende-se a deslocar a discussão social para um embate ideológico.

A questão não será profundamente analisada neste Capítulo por exigir uma compreensão científica das complexidades das relações políticas, o que desvirtuaria o enfoque do presente estudo. Apesar disso, a sua menção é impreterível na análise dos bloqueios enfrentados pelas propostas de emenda de RJT.

Contudo, será apontada enquanto fator agravante a Reforma Trabalhista de 2017, a qual impulsionou o enfraquecimento sindical e a precarização das relações trabalhistas, importante adversidade enfrentada pela sociedade quando na luta por direitos trabalhistas, inclusive, para além da RJT.

Inobstante, em consonância com as notas técnicas exaradas pelas organizações representativas, serão também pontuadas a suposta necessidade da prevalência da liberdade de negociação, os argumentos econômicos que envolvem o tema e, por fim, a preocupação do setor privado no que tange à perspectiva de futuro das micro e pequenas empresas.

Importante salientar, de pronto, que os tópicos anunciados a seguir não possuem caráter taxativo, mas baseiam-se nos contrapontos elencados pelas notas de posicionamento aludidas acima. Essas últimas foram selecionadas enquanto fontes formais de pronunciamento da sociedade brasileira por se tratarem de organizações de caráter representativo.

2.3.1 A Reforma Trabalhista de 2017: o enfraquecimento sindical e a precarização dos contratos de trabalho

O contexto legislativo histórico brasileiro, notadamente quanto a RJT, é inegavelmente acomodado às largas cargas horárias impostas aos trabalhadores, resquício, esse, de uma memória escravocrata em que o labor era atribuído a um grupo, enquanto o outro se aproveitava de seus lucros.

Da fase pré-capitalista e nas etapas históricas seguintes, o trabalho não sofreu uma total revolução, mas apenas substituiu seu modo de produção, modelo de exploração de trabalho humano e, via de consequência, as enfermidades suportadas (LIRA, 2015, p. 23).

Indivíduos e empresas tornam-se eficientes para serem ricos. Colocando em termos claros, o capitalismo é perfeitamente compatível com a escravidão... Encontrar na economia oportunidades para ganhar muito dinheiro é o que move a eficiência do capitalismo... Tirar outros do mercado e levar suas rendas até zero... é a essência da concorrência. Uma vez adquirida a riqueza, as oportunidades para ganhar mais dinheiro se multiplicam, uma vez que a riqueza acumulada leva a oportunidades para ganhar dinheiro que não estão abertas aqueles que não têm riqueza. (Pontuação tal como no texto original.) (THUROW, 1997, p. 243 *apud* LIRA, 2015, p. 22)

Há, portanto, evidente interesse dos patrões em perpetuar a exploração da classe trabalhadora, fato que restou incontroverso com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, mais bem destrinchada no Capítulo 2 deste trabalho.

Nesse sentido, faz-se pertinente lembrar do que escreveu Rudolph Von Ihering, ainda no século XIX, na obra “A luta pelo direito”. Para o jurista alemão, o direito nasce da luta contínua dos indivíduos e grupos sociais por seus interesses, muitas vezes por meio de conflitos, visando à proteção da ordem jurídica em harmonia com os interesses coletivos.

Ao longo do tempo, os interesses de milhares de indivíduos, e de toda uma classe, se entrelaçaram com os princípios existentes da lei de tal forma que estes não podem ser removidos sem causar muitas feridas. Questionar o princípio da lei ou da instituição significa declarar guerra a todos esses interesses, arrancar um parasita que resiste com mil braços. (...) Só assim fica inteligível que as instituições sobre as quais a opinião pública há muito decretou a morte continuem a existir por muito tempo. Não é a *vis inertiae* que preserva a sua vida, mas o poder da resistência dos interesses que estão no centro da sua existência. Porém, em todos esses casos, quando a lei existente é respaldada por interesses, o novo tem que passar por uma luta para conseguir vir ao mundo - uma batalha que muitas vezes dura mais que um século, chegando ao auge da sua intensidade quando os interesses em questão assumem a forma de direito adquiridos. (IHERING, 1872, p. 60-61)

A RJT nesse contexto representa a ruptura de um *status quo* ao atender aos interesses da camada trabalhadora da sociedade. Observando-se a perspectiva de Ihering, portanto, a exploração do empregado através do controle das horas de trabalho é um “parasita que resiste com mil braços” e que só pode ser vencido através da luta. No contexto trabalhista, os principais agentes modificadores na luta pela proteção aos trabalhadores foram os sindicatos.

Os sindicatos são organizações de representação para aqueles que exercem a mesma atividade ou profissão, ou ainda atividades ou profissões similares ou conexas, como assim prevê o art. 511 da CLT (BRASIL, 1943).

Isto posto, são importantes associações para a defesa dos interesses econômicos e profissionais em nome das diversas categorias de trabalhadores. A própria base de criação do movimento sindical exsurge enquanto uma reação às precárias condições de trabalho às quais foram submetidos os empregados na lógica capitalista, como já apontado em capítulos anteriores,

Leite (2023) pontua que as raízes de sua criação residem na Revolução Industrial, encontrando “solo fértil” na segunda metade do século XIX e projetando suas consequências na primeira metade do século XX.

Nesse contexto, as mais importantes conquistas obtidas pela classe trabalhadora se deram através da luta sindical. São, portanto, exemplos práticos de agentes na luta pelo direito, assim como na visão de Ihering.

Para Andréia Galvão, professora do Departamento de Ciência Política da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e pesquisadora especializada em relações de trabalho, sindicalismo e movimentos sociais no Brasil, a promulgação do texto da Reforma Trabalhista de 2017, ao invés de impulsionar as relações trabalhistas a um futuro democrático mais digno,

representou um retorno à agenda dos anos 1990, quando a ascensão de governos neoliberais colocou na ordem do dia políticas de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho sob o pretexto de que seriam imprescindíveis para combater o desemprego e a informalidade. (GALVÃO, 2025)

Dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) constataram a queda de 50% da taxa de sindicalização entre o ano de 2012 - 5 anos antes da reforma, com porcentagem de 16% - e 2023 - 5 anos após a reforma, na porcentagem de 8% (GALVÃO, 2025).

Sobre a aludida estatística, reflete Galvão (2025) que a reforma não foi a única responsável, mas que inegavelmente “constitui um marco e uma dimensão fundamental desse processo”.

Isso porque a aludida lei instituiu medidas voltadas à ampliação das possibilidades de terceirização, o prestígio às negociações coletivas e, via de consequência, a flexibilização de direitos sociais, tudo sob a égide de que a possibilidade de acordo entre o patrão e o empregado poderia diminuir o desemprego.

A providência, no entanto, desaguou na ascensão de fenômenos sociais como a “uberização” e a “pejotização”, os quais tornaram cada vez mais frágeis os vínculos empregatícios e os direitos aos trabalhadores consagrados na Carta Magna.

Novas modalidades de contratações precárias passaram a ser amplamente utilizadas, uma vez que a possibilidade de regulação dos seus termos pelas instituições públicas foi mitigada em razão da prevalência da “vontade das partes”. O resultado, na prática, é a possibilidade de imposição pelo patrão de suas condições diante de um indivíduo em desemprego, tudo sob a falácia de que a norma traria maior liberdade à parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Os contratos precários promovem a despadronização da jornada e da remuneração, uma vez que buscam eliminar os tempos mortos, considerados “não produtivos” na medida em que não contribuem para a valorização de capital. Ampliam-se as incertezas na vida de quem trabalha quanto às horas de trabalho, de repouso e ao rendimento a ser auferido ao final do tempo disponibilizado à empresa, já que a remuneração pode variar conforme a demanda por trabalho e o modo de se contabilizar a jornada. Assim, estar à disposição da empresa deixa de ser considerado tempo de trabalho, pois o relógio de ponto só começa a girar se as horas trabalhadas geram lucro ao empregador. Trata-se, portanto, de uma forma de aumentar a produtividade em detrimento das garantias e da proteção ao trabalhador. (GALVÃO, 2025).

Da mesma forma que a atuação do Poder Público passou a ser cada vez mais ínfima na intervenção dos contratos de trabalho, a relevância do movimento sindical foi, também, minimizada. Como elucidado previamente, as entidades sindicais são as principais defensoras dos interesses econômicos e principais das classes trabalhadoras, responsáveis por quebrar importantes barreiras na luta por direitos que dificilmente seriam alcançadas pelo trabalhador enquanto indivíduo.

Desta feita, a diversificação contratual aqui apontada enfraquece a atuação dos sindicatos, pois, ao individualizar a negociação na qual o único recurso do empregado é o seu poder de barganha, a sindicalização lhe parece dispensável. A definição das regras da relação de emprego, antes submetidas não só ao empregador, mas também à avaliação do respectivo sindicato, foi deslocada para o mercado, interiorizando-a nas empresas e dificultando o alcance de intervenção da classe representativa (GALVÃO, 2025).

Não obstante a dificuldade de intermédio pelos sindicatos, os próprios trabalhadores passaram a considerar a intromissão sindical desnecessária. Isso pois a lógica do capital é responsável por fomentar ilusões aos trabalhadores de que a ampliação das modalidades de contrato representa, na verdade, um manifesto de sua autossuficiência.

Galvão (2025) afirma que a sofisma de que o trabalhador precarizado é, na verdade, livre é também responsável por fragilizar o sindicalismo, tanto pelo estímulo ao individualismo, como também pelo enfraquecimento da solidariedade na busca por uma posição de destaque no mercado, enaltecendo a competitividade entre subordinados.

Não se pode, portanto, tratar das dificuldades da aprovação de propostas que visam à RJT sem que se mencione a fragilização da organização de indivíduos com o escopo de lutar por seus direitos, seja ela causada pela legislação ou, de certa maneira, pelo abandono dos trabalhadores (GALVÃO, 2025). De uma forma ou de outra, a RJT foi tema central das pautas sindicais desde a promulgação da constituinte e a minimização da importância da organização popular é indissociável da letargia legislativa quanto ao tema.

2.3.2 O argumento da liberdade de negociação

A negociação coletiva no contexto trabalhista já é expressamente permitida no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive no que tange à redução da jornada de trabalho. Como já pontuado, o artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XIII, prevê a duração máxima de trabalho, facultada a sua redução mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Além disso, o inciso XIV do mesmo artigo determina que a jornada para o trabalho

realizado em turnos ininterruptos de revezamento será de seis horas, salvo negociação coletiva.

No contexto da Reforma de 2017, ela foi exaltada pelo artigo 611-A da CLT, o qual prevê que as negociações deverão prevalecer sobre a lei quando dispuserem sobre o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, o banco de horas anual, o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas e a modalidade de registro de jornada de trabalho, entre outros aspectos.

Insta salientar, a título de conceituação, que as negociações coletivas são uma espécie de processo de diálogo entre patrão e empregado sobre os direitos e deveres atinentes ao vínculo empregatício que sustentam.

Caracteriza-se, pois, como procedimento genérico e preliminar da autocomposição ou da heterocomposição. É a “mesa-redonda”, a “rodada de entendimentos”, o “protocolo de intenções” ou qualquer outro meio que irá culminar, no nosso sistema, em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, um contrato coletivo, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa. (LEITE, 2023, p. 1.709)

Na prática, a “mesa redonda” se materializa no encontro entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores. Tal arranjo visa a nivelar as forças negociais de cada parte, ou seja, a “paridade de armas”, pressuposto fundamental na construção de um consenso legítimo entre os negociantes.

Contudo, essa percepção sofreu forte abalo pela Reforma de 2017. Isso porque, de um lado, o princípio do “negociado sobre o legislado” foi fortalecido; de outro, a alteração legislativa atacou as fontes de custeio das entidades sindicais, provocando seu enfraquecimento.

Isto é, ao mesmo tempo em que o instrumento da negociação recebeu mais poder, a própria legislação descapitalizou o principal ator na manutenção do equilíbrio negocial.

Nesse cenário, o argumento levantado pelas organizações, aqui em específico a CNC e a CNI, revela-se insustentável por desconsiderar o declínio da paridade entre os negociadores. O esvaziamento financeiro dos sindicatos dos trabalhadores provocado pela Reforma comprometeu a sua capacidade de representação e poder de barganha, tornando o pressuposto de um diálogo equilibrado em uma falácia no contexto atual.

O aludido discurso perde ainda mais o sentido diante do desinteresse de reunião de trabalhadores ludibriados por uma sistemática que os afasta dos próprios direitos, como já abordado no tópico anterior.

Ressalte-se que a prerrogativa da negociação já se encontra no vigente ordenamento jurídico e, apesar disso, não tem apresentado significativa melhora nas condições de vida da classe trabalhadora.

2.3.3 O argumento do impacto econômico negativo

No aspecto econômico, entidades como a CNC e a CNI se preocupam com a redução da produtividade, da empregabilidade e do PIB, assim como impacto negativo no faturamento das empresas.

Todavia, essa perspectiva foi amplamente contestada por pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP. Em nota técnica, Pietro Borsari, Ezequiel Scapini, José Dari Krein e Marcelo Manzano (2024) afirmam que a experiência histórica demonstra que a redução da jornada de trabalho não necessariamente implica em prejuízo à produtividade ou ao crescimento econômico. Ao contrário, segundo os pesquisadores, trata-se de uma demanda legítima por justiça social, saúde e bem-estar da classe trabalhadora, sendo viável desde que acompanhada por políticas públicas e reorganização do trabalho.

No ensejo, a tese central desenvolvida pelos autores busca desconstruir a ideia de que as grandes empresas se opõem à RJT para proteger as pequenas empresas. Na realidade, as micro e pequenas empresas já enfrentam dificuldades para competir com grandes redes. (BORSARI et al., 2024).

Trata-se, portanto, de um discurso oportunista, pois a resistência das médias e grandes empresas à alteração reside unicamente na redução das suas margens de lucro e na perda de seu poder sobre a gestão da força de trabalho, constatação que dialoga diretamente com a teoria de Marx, referenciada no Capítulo 3 do presente trabalho.

Outro estudo relevante foi elaborado pelas economistas do CESIT/Unicamp, Marilane Teixeira, Clara Saliba, Caroline Lima de Oliveira e Lilia Bombo Alsisi. Nele, defendem que, longe de comprometer a produtividade, a redução favorece a saúde dos trabalhadores, reduz a rotatividade em setores críticos (como telemarketing e varejo) e pode impulsionar a criação de empregos, especialmente em segmentos intensivos em mão de obra. Além disso, destacam que a medida combate o fenômeno da “pobreza de tempo”, provocado pelas longas jornadas agravadas pelo trabalho doméstico e deslocamentos e que afeta de maneira desproporcional as mulheres. (TEIXEIRA, SALIBA, OLIVEIRA, ALSISI, 2025).

Dessa tese, depreende-se não só que a RJT é uma medida viável e necessária, como também que os seus benefícios transcendem a esfera econômica, alcançando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores.

Em entrevista concedida à Central Única de Trabalhadores (CUT) em maio de 2025, Teixeira acrescenta que, embora essas empresas precisem ampliar seus quadros de pessoal, isso não significa necessariamente perda de competitividade, sobretudo porque se trata de setores que não enfrentam concorrência internacional direta. Traz como exemplo o caso das farmácias, que podem precisar contratar dois ou três atendentes a mais sem que isso comprometa sua estabilidade.

Afirma que o discurso catastrofista do setor patronal é histórico, uma vez que a redução da jornada sempre foi acompanhada de forte resistência empresarial, ainda que nenhuma empresa tenha quebrado em consequência direta da adoção das 44 horas semanais estabelecidas pela Constituição de 1988.

Historicamente, em todos os momentos em que se discutiu a redução da jornada de trabalho, sempre foi momento de muito conflito porque é óbvio que os setores patronais e as empresas sempre adotaram as medidas drásticas, quanto mais jornada melhor, quanto mais extensa, melhor. Nenhuma empresa quebrou por causa da Constituição de 1988 que reduziu a jornada para 44 horas semanais. Já são 37 anos que demonstramos que esses argumentos não têm consistência. Hoje a tecnologia deu um salto e, é claro que com muito mais recursos tecnológicos se absorve uma redução para 40 ou 36 horas semanais. (CUT, 2025)

Ambas as notas apontam, em consonância, que o discurso do iminente impacto econômico negativo é alarmista e busca afastar a população de suas reivindicações, assim como feito outrora nos debates de outros direitos, hoje devidamente conquistados, tais como o salário-mínimo e a prévia RJT de 48 horas para 44 horas semanais.

No que concerne à preocupação econômica, há de ressaltar, ainda, a larga monta desembolsada anualmente pelas empresas e pelo Estado para o pagamento de auxílios-doença - gasto esse que só tende a aumentar, devido à perpetuação da precarização dos vínculos laborais, aliada à disseminação de informação sobre a síndrome de burnout, notadamente devido a sua recente inclusão enquanto doença ocupacional.

Como já visto no Capítulo 3 deste trabalho, as longas jornadas de trabalho estão intimamente ligadas ao desenvolvimento de enfermidades e ao aumento de acidentes de trabalho.

Não se pode olvidar que o trabalhador afastado por doença ou por eventuais acidentes de trabalho representa, simultaneamente, um custo direto, com o pagamento dos benefícios, e um custo indireto, por deixar de produzir e contribuir para o crescimento da empresa. Revela-se, portanto, uma contradição estrutural entre o modelo produtivista adotado e os próprios ideais que o sustentam.

Diante do exposto, o argumento do impacto econômico negativo revela uma manobra discursiva. De um lado, a aflição das médias e grandes empresas com a situação das micro e

pequenas empresas representa, na realidade, uma falácia na intenção de preservar a sua margem de lucro, uma vez que o avanço de políticas de bem-estar social ameaça a maximização da mais-valia.

Em segunda instância, o desprezo do setor privado pelo crescente número de afastamentos por doenças e acidentes no campo do labor expõe a seletividade da sua preocupação econômica. Isso porque omite do debate os dispêndios com auxílios-doença, a redução da produtividade e os acidentes de trabalho enquanto decorrências diretas das longas jornadas.

Nesses termos, a retórica do impacto econômico se exhibe alarmista, contraditória e seletiva, servindo unicamente para mascarar o interesse fundamental do capital.

2.3.4 O caso das micro e pequenas empresas

A ausência de menção específica às micro e pequenas empresas nas PECs gera desconforto na classe patronal. A CNI e a CNC partem do pressuposto que as empresas irão sofrer com o aumento dos seus custos, por precisarem contratar mais pessoas e manter o salário dos empregados, sendo as micro e pequenas empresas as principais afetadas pela medida.

Nesse teor, Borsari, Scapini, Krein e Manzano (2024) apontam que o fim da jornada legal 6x1 pouco impactaria a realidade dos pequenos negócios.

Mencionam, na oportunidade, o levantamento feito pelo Sebrae, a partir dos dados fornecidos pela Receita Federal, o qual indica que, entre 2018 e 2021, 21,6% das microempresas e 17% das empresas de pequeno porte encerraram suas atividades após 5 anos de atividade. Saliente-se que a estatística se refere apenas aos empreendimentos formalizados.

De acordo com o Sebrae, os principais motivos para o fenômeno foram o pouco preparo pessoal, bem como o planejamento e a gestão deficiente do negócio. Por operarem com reduzida intensidade de capital, os pequenos negócios se caracterizam pela baixa produtividade. É nesse contexto que o estudo afirma que a RJT não será determinante para impactar no índice de encerramento desses estabelecimentos, tampouco lhes providenciará uma solução econômica: a sua situação no Brasil já é de informalidade e superexploração da força de trabalho.

Isto posto, sugerem que deve ser formulado um projeto político de desenvolvimento socioeconômico para aqueles que buscam empreender.

Caberia, portanto, elaborar e aprofundar as políticas de democratização do acesso ao crédito, suporte e capacitação para a gestão de negócios, ampliação de programas de compras públicas no âmbito das prefeituras e, sobretudo, um projeto mais amplo de desenvolvimento econômico que coloque a estrutura produtiva do país em melhores condições de geração de postos de trabalho de qualidade, o que por sua vez reverberaria positivamente sobre os pequenos negócios. (BORSARI, SCAPINI, KREIN, MANZANO, 2024)

O modelo chileno, que prevê incentivos institucionais para pequenas e médias empresas que aderem antecipadamente à redução, oferece uma resposta direta às preocupações da CNI e CNC no Brasil e poderia ser incorporado a uma das PECs em debate. Repise-se que a reforma legislativa do Chile prevê vantagens competitivas às empresas de menor porte que cumprirem com o que dispõe a Lei nº 21.561/2023, incentivando, dessa maneira, a sua formalidade, a garantia das normas trabalhistas e, via de consequência, maior destaque à empresa.

No Brasil, as micro e pequenas empresas já recebem tratamento especial pela legislação, a saber o Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006), o qual prevê, entre outros benefícios, simplificação tributária através do Simples Nacional (art. 1º, inciso I), preferência nas licitações públicas (art. 42) e a possibilidade de dar baixa na empresa sem a necessidade de quitação de débitos tributários, taxas ou multas relativas a atraso na entrega de declarações (art. 4º, § 3º) (BRASIL, 2006).

Assim, pensar no oferecimento de programas de vantagens competitivas para micro e pequenas empresas que buscam proporcionar condições mais humanas de trabalho, assim como oferecido no Chile, não seria uma medida utópica no cenário brasileiro.

3 A REDUÇÃO DA JORNADA ENQUANTO DEMANDA SOCIAL

A importância das PECs, especialmente no contexto brasileiro, reside em essência na força do seu impacto na realidade, posto que a RJT se apresenta na contemporaneidade como uma crescente demanda da camada trabalhadora.

Para Karl Marx (1990), os trabalhadores não vendem o produto do seu trabalho, mas sim a sua própria capacidade de trabalhar. Nesse contexto, elaborou o conceito da mais-valia, que seria o valor excedente produzido pelo trabalhador e que é apropriado pelo patrão. Isto é, o trabalhador recebe apenas uma parte do valor que gera, que, na prática, consiste no montante necessário para sua sobrevivência, enquanto o excedente ou mais-valia é apropriado pelo empregador como lucro.

Trata-se, portanto, não só da base da exploração da força de trabalho do empregado assalariado, mas também do pilar da acumulação de capital. “Esses operários, constrangidos a vender-se diariamente, são mercadoria, artigo de comércio como qualquer outro; em consequência, estão sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado.” (MARX e ENGELS, 1990, p. 27 *apud* LIRA, 2015, p. 159).

A teoria continua relevante na análise das relações de trabalho contemporâneas, posto que evidencia como o lucro empresarial é construído a partir da exploração da força de trabalho. Mesmo em um contexto moderno, marcado por automação, plataformas digitais e flexibilização contratual, a lógica do capital permanece a mesma.

Isso porque as formas de exploração não cessam, mas se transformam. Assim, o avanço tecnológico que marca a atualidade, ao invés de reduzir o trabalho humano, como inicialmente se pensou, na verdade, forneceu novos meios de controle e maximização da produtividade que é exigida da classe trabalhadora, fornecendo plataformas, algoritmos e metas automatizadas.

Conforme a professora Fernanda Barreto Lira (2015, p. 161), no contexto do capitalismo industrial, caracterizado pela limitação do acesso à população de informação, lazer e educação, as indústrias tinham uma estrutura vertical de produção, de forma que a classe operária se conformava em atuar dentro dos limites que lhes eram designados pelos seus superiores.

No contexto pós-industrial, a classe trabalhadora possui maior instrução e acesso à informação e cultura, notadamente diante da evolução tecnológica. Assim, a lógica capitalista demanda do empregado certo grau de produção intelectual, rompendo com os ideais de hierarquia e substituindo-os por uma colaboração entre a classe patronal e trabalhadora no

êxito do negócio (LIRA, 2015, p. 161). Apesar disso, a retribuição pelo trabalho executado não é partilhada proporcionalmente, assim como elaborou Marx.

A partir dessa ruptura, o anteparo que separava o trabalho dos demais aspectos da vida do empregado foi rompido, “sujeitando os corpos e as mentes das pessoas desde o seu nascimento” (LIRA, 2015, p. 161). Em seu estudo, Lira (2015, p. 161-162) faz menção à compreensão de Foucault sobre como os corpos e mentes dos indivíduos foram moldados para a sujeição ao trabalho, sendo essa uma forma de poder através da qual se extrai dos corpos não mais terra e produtos, mas sim tempo e trabalho.

Instaurou-se, portanto, na contemporaneidade, um profundo paradoxo.

As tecnologias da informação e comunicação (TICs) teriam surgido, inicialmente, enquanto facilitadoras ao trabalho, prometendo a diminuição da carga laboral humana. Na realidade, porém, foram instrumentalizadas para intensificar a extração de mais-valor, atingindo maior desenvolvimento e gravidade após a crise sanitária da COVID-19.

Nesse sentido, faz-se novamente relevante a concepção marxista no que tange a mais-valia relativa. Essa se refere ao aumento do excedente obtido pela classe patronal a partir da elevação da produtividade do trabalho, sem que se prolongue a jornada de trabalho.

Na vivência moderna, as TICs são importantes métodos de produção e reorganização do processo produtivo, reduzindo o tempo necessário para a execução da atividade produtiva, enquanto se mantém a duração da jornada.

Assim, o empregado, em menos horas, alcançará em produção o valor equivalente à sua própria remuneração e o restante da jornada passa a ser dedicado quase integralmente à produção de valor não pago. Amplia-se, de um lado, a parcela do tempo de trabalho não remunerado e, de outro, a taxa de mais-valia apropriada pelo empregador.

Nesse contexto, ademais, exige-se cada vez mais dos trabalhadores em razão das inúmeras ferramentas disponíveis ao patrão - aplicativos de gestão, comunicação instantânea e demais tipos de plataformas digitais que permitem ao empregador o controle sobre cada uma das movimentações executadas pelo empregado.

Assim, é por meio delas que se sustenta, hoje, não apenas uma cultura de maior rastreamento da produção do trabalhador, mas também da sua disponibilidade permanente às exigências do seu empregador, intensificando a exploração e tornando-a cada vez mais grave.

Demanda-se do empregado que atinja um nível de produtividade cada vez maior, pois (i) para tanto, possui tecnologias a seu favor, e (ii) pela tendência de ser comparado à agilidade dessas mesmas ferramentas, uma vez que, conforme já levantado por Marx e

Engels, são mercadorias aos olhos da classe patronal (MARX e ENGELS, 1990, p. 27 *apud* LIRA, 2015, p. 159).

Dessa maneira, a eficiência que se busca alcançar na sociedade capitalista demanda do trabalhador que se dedique integralmente à atividade profissional, tornando o bloqueio que separa a vida pessoal e a vida laboral cada vez mais intangível. “O trabalho em horas suplementares converte-se, sigilosamente, em obrigação, dificultando o convívio e estimulando o individualismo” (LIRA, 2015, p. 129).

O uso das TIC's, conforme o exposto, falhou com a promessa da facilitação das atividades profissionais, pois foram transmutadas em ferramentas de aumento da produtividade do capital, com fins exclusivamente econômicos, agravando a exploração.

Cumprir destacar que os impactos da jornada de trabalho descomedida afetam a vida do trabalhador não só quantitativamente, isto é, com o dispêndio do tempo livre do empregado, mas também na qualidade do tempo reduzido que o trabalhador tem para atividades que destoam de sua atividade profissional (CASTILHO, 2023, p. 179).

Em consequência, o excesso de trabalho torna-se um catalisador de doenças para a população. Entre elas, a Síndrome de Burnout, que foi oficialmente reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2022, enquanto doença ocupacional. Segundo a OMS, estão entre os principais sintomas o sentimento de exaustão, a falta de perspectiva e ceticismo quanto à atividade exercida, e a redução da eficiência do profissional. Saliente-se que o estresse crônico que a qualifica é aplicado exclusivamente no contexto laboral.

No Brasil, ao atualizar a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5 de 28 de setembro de 2017, a Portaria GM/MS nº 1.999 de 27 de novembro de 2023 (BRASIL, 2023) incluiu a Síndrome de Burnout ao rol da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT sob o CID-10 “Z73.0 - Esgotamento (Burnout)”.

A preocupação ao redor da nomeação, classificação e enquadramento dos casos concretos ao fenômeno reside no exponencial aumento de casos de afastamento por motivos ligados à saúde do trabalhador. De acordo com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), os afastamentos por mais de 15 (quinze) dias em razão da Síndrome de Burnout aumentaram em quase 1.000% em uma década - de 41 casos, em 2014, para 421 em 2023.

O observatório digital Smartlab, uma iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e da OIT Brasil, ao tratar e analisar dados disponibilizados pelo INSS, estimou que, no período compreendido entre 2012 e 2024, acumularam-se cerca de 29.662.615 dias perdidos em razão de afastamentos previdenciários em função de transtornos mentais e comportamentais. Isso significa que, nos últimos 12 anos, considerando os afastamentos de

forma individual e muitos deles simultâneos, quase 29,7 milhões de dias de trabalho foram perdidos em razão do benefício B91 - o auxílio-doença acidentário -, sendo 1 milhão apenas no ano de 2024 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO et al., 2025).

Mister ressaltar que os números dizem respeito apenas aos trabalhadores formais. Por isso, estima-se que a quantia, apesar de alta, não reflete a realidade concreta da adversidade suportada pelos trabalhadores.

Além disso, os acidentes de trabalho também estão intimamente ligados às jornadas exaustivas, posto que

o labor em jornadas 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, a segurança e a vida do trabalhador em risco. (GARCIA, 2017, p. 489 *apud* CASTILHO, 2023, p. 111)

Em nota publicada no dia 29 de novembro de 2023, o Ministério da Saúde informou que, entre 2007 e 2022, o Sistema Único de Saúde (SUS) atendeu quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais entre 2007 e 2022. Os dados advêm do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério e apontam que 52,9% das notificações diziam respeito a acidentes de trabalho considerados graves (BRASIL, 2023).

As demais notificações, segundo o levantamento estatístico, apontam que: 26,8% foram geradas pela exposição a material biológico, 12,2%, devido a acidente com animais peçonhentos, e 3,7% por lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (BRASIL, 2023).

Apenas no ano de 2023, o SUS já havia recebido mais de 390 mil casos notificados de doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2023).

De acordo com o Smartlab, os auxílio-doença por acidente de trabalho ligados à saúde mental (classificação B91) atingiram o marco de 9.827 concessões apenas em 2024, enquanto os auxílio-doença comuns conectados ao mesmo motivo (classificação B31) foram registrados em 461.822 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO et al., 2025).

Tratam-se, portanto, de estimativas extremamente significativas e que remontam à importância da RJT na melhoria da saúde e qualidade de vida da população. O tempo que o trabalhador adoecido passa afastado não apenas interfere na sua atividade profissional, mas representa um tempo reduzido de dias em que viveu de forma saudável.

Convém apontar, ainda, que as horas trabalhadas excessivas também impactam outros eixos humanos, tais como a vivência social, o lazer, o acesso à cultura, bem como o aspecto econômico da sociedade. Os indivíduos, presos às atividades profissionais e sem a devida contraprestação pelos seus esforços, trabalham sobretudo para sobreviver, sendo insuficientes

os recursos financeiros e o tempo que lhes resta semanalmente para o exercício de outras atividades, inclusive de consumo.

Nesse contexto, as PECs sob análise trazem consigo tais argumentos. Como já visto, elas têm como justificativa unânime os impactos benéficos da redução de jornada no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional da classe trabalhadora, principalmente diante da ampliação do tempo disponível para o usufruto de direitos, como o lazer, o cuidado com a saúde, o fortalecimento de vínculos afetivos e até mesmo a qualificação profissional. Outros prós foram apontados pelos parlamentares, tais como a geração de empregos, o aumento da produtividade, o combate à precarização e o impulso ao consumo, agraciando a economia.

Do exposto, depreende-se que a RJT é uma demanda social que visa a aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores em seu aspecto biológico, econômico e social, não apenas aumentando as horas livres às quais têm direito, mas também a qualidade de aproveitamento dessas horas, garantindo-lhes o direito à desconexão das atividades de produção de mais-valor. Nessa linha, as PECs em trâmite cumprem a função social da norma jurídica ao buscar adequar a lei às necessidades coletivas.

4 A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A título comparativo, faz-se importante abordar as experiências vividas por outros países ao implementarem a redução da jornada de trabalho. Isso pois a análise dessas vivências fornece subsídios concretos para o debate nacional, ao demonstrar os efeitos práticos da medida em diferentes contextos sociais e econômicos. Tal estratégia argumentativa foi utilizada pelos parlamentares ao justificarem a proposição das emendas constitucionais, com o escopo de lhes conferir maior robustez, alinhando a discussão à tendência global.

No bojo da justificativa da PEC nº 221, de 2019, proposta pelo deputado Reginaldo Lopes, mencionam-se quase que exclusivamente a experiência de países europeus, quais sejam: Itália, Suécia, Bélgica, Suíça, Alemanha, Irlanda, Noruega, Dinamarca e Holanda. O único que foge do continente é a Austrália (BRASIL, 2019). Vislumbra-se que a intenção do legislador é demonstrar, a partir de outras vivências, como uma jornada inferior a atualmente prevista no Brasil pode ser benéfica financeira e socialmente.

As PECs nº 148, de 2015 (BRASIL, 2025) e nº 8, de 2025 (BRASIL, 2025) também fazem menção às vivências europeias, notadamente a da França, apontada por ambas propostas, e a Alemanha, diante dos resultados benéficos social e economicamente colhidos por esses países.

Por sua vez, a PEC nº 8/2025, proposta por Erika Hilton, faz alusão à vivência do Reino Unido e na sua participação no programa piloto de implementação da jornada de quatro dias, o “*4 Day Week*” (BRASIL, 2025).

Contudo, cumpre destacar que o processo de aceleração industrial no Brasil foi tardio quando comparado ao internacional, especialmente o europeu, fator esse que deve ser considerado na análise comparativa das experiências com a RJT.

A insalubridade das indústrias já afetava os trabalhadores europeus no início do fim do século XVIII. Com a Primeira Grande Guerra (1914-1918), os trabalhadores foram enviados às trincheiras e, via de consequência, o taylorismo se consolidou rapidamente nas fábricas. Logo, antes mesmo da Primeira Guerra Mundial, a Europa já enfrentava diversas manifestações contrárias à consolidação das ideias de Frederick W. Taylor nas fábricas.

Além disso, em 1917, eclodiu a Revolução Russa através da qual, diante dos altos custos da guerra e do aumento da dívida pública dos países em conflito, reivindicava-se o aumento dos salários e a redução da jornada de trabalho (CASTILHO, 2023, p. 40-41).

Nesse contexto de intensa demanda social, surgiu a Organização Internacional do Trabalho - OIT, responsável por elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhes são conexas. Insta salientar, brevemente, que não se trata de órgão de natureza autoritária e impositiva de obrigações aos Estados-membros, salvo na medida em que os próprios membros assim o queiram de forma voluntária, aceitando certas restrições a sua soberania (SOUZA, 2006, p. 443-447).

A OIT, portanto, ergueu-se como um reflexo das tensões sociais ocasionadas pela industrialização, a qual, apesar de suas contribuições tecnológicas, foi marcada por condições laborais degradantes e nocivas aos trabalhadores.

Assim, em sua primeira Convenção, elaborada em 1919, a OIT fixou a recomendação de uma jornada laboral de oito horas diárias e o máximo de quarenta e oito horas semanais durante seis dias da semana, especialmente para os estabelecimentos industriais. Excluiu-se, na ocasião, as pessoas que exerciam cargos de chefia ou de confiança, assim como as empresas familiares (CASTILHO, 2023, p. 40-41).

A Convenção N° 47 (1935) e a Recomendação N° 116 (1962) também deram destaque ao tema da RJT, uma vez que, respectivamente, recomendaram a redução das horas de trabalho para quarenta horas semanais e indicaram medidas práticas para a diminuição progressiva, considerando as diferentes realidades das nações (CASTILHO, 2023, p. 44-52).

Em um comparativo com a atualidade, vê-se que as horas efetivamente trabalhadas no continente europeu se adéquam às previsões da organização internacional. De acordo com os dados reunidos em 2023 pelo Gabinete de Estatísticas da União Europeia, a média europeia é de 36.1 horas semanais trabalhadas. A variação entre os países teve seu máximo na Grécia, com 39.8 horas, e o mínimo nos Países Baixos, com 32.2 horas semanais.

Da mesma forma, os Estados Unidos que, de acordo com os dados coletados entre 2006 e 2025 pela U.S. Bureau of Labor Statistics, tem a média de 34.5 horas efetivamente trabalhadas (U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2024). Tamanho o marco da luta social no país, a exigência pela redução da jornada de trabalho estadunidense culminou na afamada greve geral organizada por trabalhadores de Chicago, em 1º de maio de 1886, data em que hoje se celebra anualmente o Dia do Trabalhador.

Assim, as melhorias impulsionadas pelas revoltas sociais tiveram resultados não só são observados ainda na contemporaneidade, como também são considerados exemplos para a atividade legislativa de outras nações, inclusive no Brasil.

4.1 A ORGANIZAÇÃO “4 DAY WEEK GLOBAL”

Mencionado pelos parlamentares, o “4 Day Week Global” é uma organização fundada em 2019 pelos neozelandeses Andrew Barnes e Charlotte Lockhart, cuja finalidade reside em articular, em diversos países, programas piloto voltados à implementação da jornada 4x3: 4 dias de trabalho e 3 de descanso (FOUR DAY WEEK GLOBAL, 2025).

De acordo com a própria organização, o seu principal objetivo consiste na reformulação da forma em que o trabalho é visto e pensado, estendendo o debate para além de horas, produtividade e resultados.

Busca, em seus programas, aplicar o que chama de “princípio 100:80:100”, que significa que os empregados receberão 100% (cem por cento) do seu salário trabalhando em 80% (oitenta por cento) do tempo com 100% (cem por cento) de metas de produtividade alcançadas. Afirma a organização que não se trata de mera diminuição da jornada de trabalho, mas da reestruturação das empresas e dos seus processos, assim como a reformulação da sua utilização do tempo, a performance da atividade profissional, a sua cultura e seus relacionamentos.

Tal sistemática foi criada a partir de um teste proposto pelos líderes da organização e realizado pela empresa neozelandesa “*Perpetual Guardian*”, ainda em fevereiro de 2018, que teve como resultado final a efetiva implementação da jornada 4x3 na empresa em novembro do mesmo ano. A meta estipulada era aumentar a produtividade através do engajamento e motivação dos trabalhadores, incrementando, via de consequência, a performance da empresa (HARIKA, PASHA, 2019, p. 1).

A experiência foi de oito semanas de teste, envolvendo 240 trabalhadores e trocando a jornada 5x2 para 4x3, de forma que os empregados passaram a trabalhar por 30 (trinta) horas semanais enquanto ainda eram remunerados por 37 (trinta e sete) horas semanais. Ademais, foi solicitado aos trabalhadores que mantivessem a mesma quantidade de produção (HARIKA, PASHA, 2019, p. 1).

O caso foi fonte de estudos ao redor do mundo através dos dados fornecidos pela “4 day week”. Um deles, publicado pelo “INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC PROGRESS AND RESEARCH (IJSPR)” em outubro de 2019, apontou os seguintes dados previamente a implementação (HARIKA, PASHA, 2019):

| FATORES | PORCENTAGEM |
|--|--------------------|
| Estresse | 45 |
| Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal | 54 |
| Liderança | 64 |
| Comprometimento | 68 |
| Estímulo | 66 |
| Empoderamento | 68 |

Fonte: HARIKA, PASHA, 2019, p. 1 (tradução nossa)

Após o período de teste, o estudo aponta que a empresa passou a apresentar as seguintes estatísticas:

Tabela 3 – Desempenho organizacional após a implementação da jornada reduzida

| FATORES | PORCENTAGEM |
|--|--------------------|
| Estresse | 38 |
| Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal | 78 |
| Liderança | 82 |
| Comprometimento | 88 |
| Estímulo | 84 |
| Empoderamento | 86 |

Fonte: HARIKA, PASHA, 2019, p. 1 (tradução nossa)

A partir dos dados coletados, percebe-se que houve a diminuição do estresse dos trabalhadores em sete por cento e o aumento significativo dos demais fatores, favorecendo não apenas a empresa, como também o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados.

O estudo apontou, entre as suas conclusões, que houve melhora na percepção dos trabalhadores em relação aos padrões, pois teriam percebido o movimento de RJT como uma forma de cuidado por parte de seus líderes. Esse tipo de conquista reflete em questões como a vontade dos trabalhadores em melhorar a sua atividade laboral, um ambiente de trabalho mais harmonioso e o desejo de continuar no emprego por mais tempo e com maior dedicação (HARIKA, PASHA, 2019, p. 4).

A partir do êxito obtido, Barnes e Lockhart fundaram a organização. No continente americano, o programa foi adotado apenas pelos Estados Unidos e pelo Brasil. Além disso, também foram contemplados: Alemanha, Portugal, África do Sul, Austrália, Nova Zelândia, Reino Unido e Irlanda (FOUR DAY WEEK GLOBAL, 2025).

O experimento compartilhado entre os ora fundadores da “4 Day Week Global” junto à “Perpetual Guardian”, portanto, não só impulsionou a criação da organização, mas também serviu de exemplo para a expansão dos programas piloto operados em seis continentes.

Em sede de justificativa, a PEC nº 8 de 2025 deu especial destaque ao caso do Reino Unido, destacando os seus resultados:

Os resultados do programa piloto do Reino Unido (2023), por exemplo, são muito relevantes para comparar essas experiências brasileiras: i) 2900 colaboradores de 61 empresas participaram da proposta; ii) 92% das empresas continuarão com semana 4 dias após o término da avaliação; iii) 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados; iv) 71% reduziram sintomas de burnout; v) 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e profissional. Um dos mais significativos impactos mensurados foi o aumento de 1.4% na receita comparando com período similar de anos anteriores. A receita das empresas aumentaram em média 35%. Além disso, o turnover (que seria a taxa de rotatividade dos empregados) reduziu 57% no período do programa-piloto.

Lado outro, apesar da justeza dos parlamentares em mencionar experiências exitosas da RJT ao redor do mundo no bojo das Propostas de Emenda Constitucional, é necessário ressaltar que, em solo latino-americano, a discussão ganha diferentes contornos.

4.2 A EXPERIÊNCIA LATINO-AMERICANA COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Os países latino-americanos são fortemente caracterizados pela informalidade, situação agravada pela perda significativa de empregos e de renda durante a pandemia da COVID-19 (MAURIZIO, 2021, p. 20).

Com o fim do momento pandêmico, a recuperação dos cargos de trabalho, a partir de 2021, foi liderada pelas condições de informalidade: entre 60% e 80% dos empregos retomados após a pandemia foram registrados enquanto informais (GOMES, BESARRIA, SILVA, 2023 *apud* ESPEJO, 2022).

Nesse contexto, a vivência latina se difere profundamente da europeia. Segundo os dados disponibilizados pela OIT, relativos aos anos de 2023 e 2024, a média de horas efetivamente trabalhadas nos países latino-americanos é de aproximadamente 40,3 horas semanais, cerca de 4 horas a mais do que a média dos países europeus.

A região do continente americano, de acordo com a OIT, é composta por países que ainda estão sob a jornada legal de 48 horas semanais, como México, Paraguai, Bolívia e Peru. Apesar disso, a discussão da RJT tem ganhado força com os movimentos sociais, especialmente diante dos casos da Colômbia e do Chile, que reformularam a legislação

nacional trabalhista e encontram-se correntemente em fase de transição, visando a reduzir a jornada máxima legal.

4.2.1 A Reforma Laboral Colombiana: a Lei nº 2.101/2021

A lei colombiana nº 2.101/2021 (COLÔMBIA, 2021) modificou o art. 161 do Código Substantivo do Trabalho, o Decreto nº 2663/1950 do país (COLÔMBIA, 1950), alterando a duração máxima do trabalho de 48 horas para 42 horas semanais, cuja redução se dará de forma gradual a contar de 15 de julho de 2023 até 15 de julho de 2026. Isto é, a cada ano, a jornada máxima diminuirá 2 horas, até que se concretize a previsão de 42 horas semanais (COLÔMBIA, 2021).

Além disso, a legislação colombiana prevê que as horas semanais poderão ser distribuídas, de comum acordo entre empregador e empregado, em cinco ou seis dias da semana, garantido, sempre, o dia de descanso.

No artigo 162 do mesmo diploma legal, o legislador ressalta exceções, tais como os que ocupam cargos de gestão, confiança ou liderança, os que trabalham com serviços domésticos e os que exercem trabalho descontínuo ou intermitente, bem com os de simples vigilância nos casos em que o empregado reside no local de trabalho.

Cumprido ressaltar, ainda, que, nos termos da lei, as atividades não compreendidas no art. 162 poderão exceder a limitação do art. 161, desde que haja autorização expressa do Ministério do Trabalho e em conformidade com as convenções internacionais do trabalho ratificadas no país. Não poderão, porém, exceder a doze horas semanais.

Dispõe, ainda, da forma como as horas deverão ser cumpridas. Veja-se:

c) O empregador e o empregado poderão convencionar, temporária ou indefinidamente, a organização de turnos de trabalho sucessivos, que permitam à empresa ou às suas seções funcionar ininterruptamente durante todos os dias da semana, desde que a respectiva jornada não exceda seis (6) horas diárias e trinta e seis (36) horas semanais;

Neste caso, não haverá adicional noturno nem adicional previsto para trabalho dominical ou feriado, mas o trabalhador receberá o salário correspondente à jornada regular de trabalho, respeitando sempre o mínimo legal ou convencional, e terá direito a um dia de folga remunerado.

d) O empregador e o trabalhador poderão convencionar que a jornada semanal de quarenta e duas (42) horas será cumprida em regime de jornada flexível, distribuída em, no máximo, seis dias semanais, com um dia de descanso obrigatório, que poderá coincidir com o domingo.

Assim, a jornada diária de trabalho poderá ser distribuída de forma variável ao longo da respectiva semana, tendo no mínimo quatro (4) horas contínuas e no máximo até nove (9) horas diárias, sem acréscimo de horas extras, quando a jornada de trabalho não ultrapassar a média de quarenta e duas (42) horas semanais da Jornada Comum de Trabalho. De acordo com o artigo 160 do Código do Trabalho.

PARÁGRAFO. O empregador não pode, sem o consentimento do trabalhador, contratá-lo para trabalhar em dois turnos no mesmo dia, exceto em funções de supervisão, gerência, confidencialidade ou gerência. (COLÔMBIA, 2021)

Nota-se da legislação colombiana não só a diminuição de seis horas na jornada máxima dentro do período de três anos, como também a dificuldade da excepcionalidade de aumentar o número de horas semanais, uma vez que será necessária autorização expressa do Ministério do Trabalho colombiano.

A legislação, em muito, se afigura à brasileira, uma vez que, além da quantidade de horas ser similar, manteve-se a possibilidade de que sejam cumpridas em 6 dias, a depender do que for decidido pelo empregador, resguardado apenas um dia de descanso.

Apesar disso, é notório o interesse colombiano no atendimento à demanda social da RJT. Não obstante a “reforma” realizada, o atual presidente da Colômbia, Gustavo Petro, promoveu, em maio de 2025, uma Consulta Popular com doze perguntas visando à uma reforma trabalhista no país (CEPEDA, 2025). De acordo com o Ministério do Interior colombiano, foram feitas perguntas como “você concorda que o trabalho diurno deve durar no máximo oito horas e ser realizado entre 6h e 18h?” ou “você concorda que o trabalho aos domingos ou feriados deve ser pago com um acréscimo de 100%?”.

Enquanto preza abertamente por uma tese de bem-estar social, o governo de Petro atingiu números históricos. O relatório compilado pelo Conselho de Administração do Banco da República (JDDBR) no ano de 2024 e apresentado ao Congresso em 2025 apontou: a queda de 4,1% da inflação do final de 2023 para o final de 2024; a atividade econômica cresceu em 1,7% em 2024, superando 2023 em 1%; o consumo privado atingiu um crescimento de 1,6%; o emprego cresceu em 2,2%, resultando na criação de 508 mil postos de trabalho; o emprego assalariado cresceu em 2,7%, atingindo 11,1 milhões, enquanto o emprego não assalariado registrou um aumento anual de 1,8%; a taxa de informalidade foi reduzida, atingindo 55,6% em dezembro de 2024; a taxa de desemprego caiu para 9,7% (BANCO DE LA REPUBLICA, 2025).

A conclusão do Banco Central da Colômbia é de que os esforços do governo têm gerado um crescimento positivo nas finanças públicas do país, tendo-se a perspectiva de crescimento, mesmo com o aumento das tarifas pelos Estados Unidos (BANCO DE LA REPUBLICA, 2025). A partir do elencado, percebe-se que o país ascendeu financeiramente ao se preocupar com o bem-estar social e o atendimento às demandas populares.

Insta salientar que não busca este trabalho firmar a tese de que os números benéficos são frutos apenas da Lei nº 2.101 de 2021 (COLÔMBIA, 2021), pois são diversas as medidas financeiras adotadas por Gustavo Petro, mas sim alertar para o fato de que a RJT não é, por si

só, capaz de depredar a economia do país, podendo, inclusive, contribuir na missão de alavancá-la.

A Colômbia passa a ser um exemplo de que o crescimento financeiro de um país não existe apenas em detrimento do cuidado sobre o seu povo, uma vez que a meta de desenvolvimento econômico deve trazer consigo um conjunto de políticas capazes de atacar diferentes setores com a intenção de elevar o *status quo*, não se podendo olvidar das demandas sociais.

Em um comparativo um pouco mais superficial, destacando-se exclusivamente o método de implementação da RJT, a lei colombiana assemelha-se ao que propõem as PECs brasileiras 271/1995, 393/2001 e 148/2015. Isso pois todas se preocuparam com o período de adaptação da sociedade, tornando a redução gradativa.

4.2.2. A Reforma Laboral Chilena: a Lei nº 21.561/2023

Por sua vez, a Lei nº 21.561 de 2023 (CHILE, 2023) modificou o Código do Trabalho do Chile, diminuindo gradualmente a jornada de trabalho ao longo de 5 anos, de forma que, em 2028, a jornada passará a ser limitada a 40 horas semanais.

O limite da jornada, portanto, passará de 45 para 40 horas semanais, com redução de 1 hora em abril de 2024, mais 2 horas em 2026 e outras 2 horas em 2028.

Excluídos, porém, da medida aqueles que prestam serviços como gerentes, administradores, representantes com poderes administrativos e todos aqueles que trabalham sem supervisão superior imediata devido à natureza do trabalho executado.

A referida legislação enfatizou, em seu segundo artigo transitório, que o salário dos trabalhadores não poderá ser prejudicado pela RJT. Além disso, estabeleceu um novo limite para a realização de horas extras, reduzindo-o de 12 para 5 horas semanais.

A nova lei, ainda, passou a prever a possibilidade da jornada 4x3 no artigo 28 do Código do Trabalho, revertendo a previsão máxima anterior de que as horas trabalhadas não poderiam se distribuir em mais de seis dias nem em menos de cinco dias úteis. Com a alteração, nos termos do 8º artigo transitório da Lei nº 21.561/23, as empresas que, antecipadamente à redução gradual prevista, já tenham uma jornada de trabalho igual ou inferior a 40 horas, ou ainda as que consigam adequar as horas trabalhadas nos termos da lei, poderão acordar que a jornada semanal seja distribuída em quatro dias.

Também houve alteração legislativa especificamente em relação às empresas de menor porte. O 7º artigo transitório da Lei nº 21.561/23 prevê que as empresas de menor porte que

implementarem a redução da jornada de trabalho antecipadamente à redução gradual prevista terão pontuação adicional na avaliação das solicitações de instrumentos e programas oferecidos pela Corporação de Desenvolvimento Produtivo, pelo Serviço de Cooperação Técnica e pelo Serviço Nacional de Treinamento e Emprego.

Nota-se, no caso, que o incentivo às pequenas empresas não é financeiro, mas baseia-se em vantagens institucionais, compensando o esforço dos empresários em desenvolvimento por cumprirem com a previsão legal ao lhes conceder vantagens competitivas.

Além disso, a lei preocupou-se com um interessante recorte: o artigo 27 do Código de Trabalho passou a prever que as mães e os pais trabalhadores com filhos até doze anos terão direito ao período de, no máximo, duas horas, durante o qual poderão iniciar o seu trabalho até uma hora mais cedo ou mais tarde, sendo o mesmo aplicável ao seu horário de encerramento.

O benefício poderá ser concedido aos trabalhadores que fornecerem aos seus empregadores a certidão de nascimento dos seus filhos, ou ainda a decisão que lhe concedeu o cuidado pessoal de uma criança. O empregador poderá recusar o pedido, mas apenas nos casos em que o horário de atividade da empresa não permitir a antecipação ou adiamento puramente em razão das atividades prestadas pelo empregado. Nos casos em que ambos os pais trabalharem, qualquer um deles, a critério da mãe da criança, poderá exercer o direito.

Conforme a lei, as empresas que não cumprirem as novas normas serão submetidas a fiscalizações e estarão expostas à possibilidade de arcar com sanções e multas administrativas. Aos patrões, só será permitido que os funcionários ultrapassem a hora máxima quando o empregado, individualmente ou por meio do respectivo sindicato, assinar acordo capaz de justificar a exceção. Caso inexista compromisso nesse sentido, o empregado terá direito às horas extras.

Em uma análise final, o conjunto das medidas estabelecidas pela Lei nº 21.561/2023 deflagra uma estratégia governamental progressista, com não só atenção ao bem-estar social, mas também concedendo flexibilidade às relações trabalhistas, buscando uma abordagem equilibrada entre as reivindicações sociais e os desafios operacionais das empresas.

Nestes termos, quando atingir o marco de quarenta horas semanais, o Chile será o país com a menor jornada de trabalho legalmente prevista na América Latina e o único país da região em harmonia com a recomendação da OIT.

Da mesma forma que a legislação colombiana, bem como o que propõem as PECs brasileiras 271/1995, 393/2001 e 148/2015, a lei chilena adotou a redução gradativa da

jornada (CHILE, 2023). A possibilidade da jornada 4x3 foi contemplada pela PEC nº 8, de 2025 (BRASIL, 2025), e a jornada máxima de 40 horas semanais foi também defendida pelas PECs nº 231, de 1995 (BRASIL, 1995) e nº 4, de 2025 (BRASIL, 2025). Nota-se, assim, uma convergência internacional em torno da busca por modelos de trabalho mais equilibrados, estando as proposições do Brasil em conformidade com o que tem sido efetivamente aplicado no mundo.

5 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA COM A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme elucidado previamente, a preocupação legislativa brasileira com a jornada de trabalho teve como marco inicial a Constituição de 1934, posteriormente consolidada pela CLT em 1943. Ambas as legislações previam a jornada máxima diária de 8 horas, estando a semanal limitada a 48 horas, garantido o direito a um dia de descanso, preferencialmente aos domingos.

Nesta senda, a primeira - e única - experiência brasileira com a redução da jornada de trabalho se deu com a Constituição Cidadã de 1988, na qual a jornada semanal de trabalho foi reduzida a 44 horas, permanecendo a jornada diária máxima de 8 horas.

Ainda em 2001, os economistas Gustavo M. Gonzaga, Naércio Aquino Menezes Filho e José Márcio Camargo, em busca de compreender os impactos da aludida redução, realizaram um estudo que, ao fim, apresentou o seguinte resultado: nos 12 (doze) meses subsequentes à alteração legislativa, a probabilidade de o trabalhador ficar desempregado se manteve a mesma. Além disso, a sua probabilidade de sair da força de trabalho diminuiu e houve o aumento do salário real horário. (GONZAGA, MENEZES FILHO, CAMARGO, 2003).

Em curto prazo, portanto, a redução da jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego, pelo contrário: a redução da jornada provocou uma maior probabilidade de permanência do empregado em seu posto de trabalho, ao mesmo tempo que o beneficiou financeiramente.

A Proposta nº 221, de 2019 (BRASIL, 2019) celebrou os resultados da alteração de 1988, salutando o aumento da oferta empregatícia de cerca de 460 mil postos de trabalho no primeiro ano após a promulgação da Carta Constitucional. Diz o seu texto:

A redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais aparentemente tem um potencial para aumentar em mais de 500 mil novos empregos somente nas regiões metropolitanas; este valor está próximo da variação do emprego ocorrida após a redução da jornada de trabalho em 1988, que passou de 48 para 44 horas semanais. Como a variação do emprego ocorrida de 1988 para 1989 foi de aproximadamente 460 mil nos postos. (BRASIL, 2019)

De outra banda, apesar da inexistência de qualquer alteração legislativa em relação a RJT para além da materializada no século passado, o Poder Público não esteve totalmente obsoleto quanto ao problema. E assim não poderia estar, uma vez que já se fala em uma possível epidemia de Burnout em solo brasileiro.

Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) teve sua redação alterada pela Portaria nº 1.419 de 27 de agosto de 2024 (BRASIL, 2024).

Insta esclarecer que as Normas Regulamentadoras são disposições complementares ao Capítulo V do Título II da CLT, o qual versa sobre a segurança e medicina do trabalho. Possuem, para tanto, observância obrigatória ante a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de penalidades e multa.

Nesse sentido, a Portaria nº 1.419/2024 modificou o tópico 1.5. da NR-1, de forma a indicar expressamente que o gerenciamento de riscos operacionais a ser feito pelas organizações deverá observar não apenas a possibilidade de acidentes e a ergonomia, mas também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, consideradas as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas (BRASIL, 2024).

A Portaria entrará em vigor em 26 de maio de 2026, 270 dias após a sua publicação, numa forma de conceder tempo às empresas para que se adequem à nova exigência (BRASIL, 2024).

Há de se pontuar que a medida não foi acompanhada por esclarecimentos quanto à forma em que será feita a fiscalização, tampouco quais parâmetros serão então utilizados pelo referido Ministério.

Inobstante a ausência de previsão legislativa, o setor privado demonstrou interesse na RJT ao aderir ao programa do “*4 Day Week*”.

Nesse sentido, em setembro de 2023, o Brasil iniciou o piloto da jornada de quatro dias promovida em colaboração pela *Reconnect Happiness At Work, 4 Day Week Global* e *Boston College*. Às empresas participantes foram oferecidas masterclasses do piloto, através das quais os gestores foram introduzidos e guiados quanto aos temas como a estruturação do teste, ferramentas e demais orientações, entre outras formas de assistência.

Além disso, em entrevistas preliminares, a organização questionou as empresas quanto aos motivos pelos quais teriam interesse na metodologia. As principais razões apontadas foram os desafios ao atrair e reter talentos, o aumento da produtividade, qualidade de trabalho e engajamento dos trabalhadores, bem como o aumento da qualidade de vida dos empregados.

A experiência, portanto, teve início em janeiro de 2024, sob a coordenação da diretora e fundadora da *Reconnect Happiness At Work*, Renata Rivetti. Completaram a pesquisa 19 empresas de diversos setores econômicos, correspondentes a 252 pessoas, nos estados de Minas Gerais, São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná.

Os dados da experiência foram coletados durante o período de 6 meses - de janeiro a junho de 2024 - em parceria com a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Faculdade Getúlio Vargas (FGV-EAESP), tendo como base questionários respondidos pelos empregados e empregadores nos meses de dezembro de 2023, abril de 2024 e junho de 2024.

A pesquisa aponta que as horas efetivamente trabalhadas semanalmente foram reduzidas de 42.8 para 36.5, sendo que 97,5% dos participantes foram a favor da implementação definitiva da redução. No que tange aos impactos no trabalho em si, houve a melhora de 56,6% na execução dos trabalhos, 52,6% no cumprimento de prazos e 80,7% na criatividade e inovação (FOUR DAY WEEK BRAZIL et al., 2024).

Na percepção de 48,2% dos entrevistados, o seu ritmo de trabalho aumentou, enquanto 46,6% consideraram que se manteve estável. Por outro lado, 71,5% consideraram que houve o aumento da produtividade e 65,5% perceberam o aumento do comprometimento dos empregados com a empresa. Ademais, 40,4% afirmaram que apenas consideram retornar à jornada de cinco dias semanais caso lhes fosse oferecido um aumento de salário em 50% (FOUR DAY WEEK BRAZIL et al., 2024).

Quanto ao impacto no bem-estar dos empregados, houve a redução, para 30,5%, da ansiedade e, para 14,5%, a diminuição do estresse no ambiente de trabalho. Na saúde, 72,8% afirmaram a redução na exaustão frequente devido ao trabalho e 49,6% a redução da insônia e problemas ligados ao sono (FOUR DAY WEEK BRAZIL et al., 2024).

Por fim, quanto aos dados ligados ao aspecto social, o relatório da FOUR DAY WEEK BRAZIL et al., (2024) aponta que houve não só o aumento da colaboração no ambiente de trabalho (90,1%) e a melhora da relação entre empregado e empregador (49%), como também o aumento da energia para o dispêndio de tempo com família e amigos (71,3%).

Ao fim, 46,2% das empresas permaneceram em definitivo com a redução, 38,5% decidiu estender a experiência por mais tempo, a fim de coletar dados de longo prazo. Além disso, 7,7% pretendiam expandir a experiência para outros setores e outros 7,7% decidiram operar em um diferente formato como, por exemplo, reduzir a semana útil para 4 dias a cada duas semanas (FOUR DAY WEEK BRAZIL et al., 2024).

Em análise do que dispõe a pesquisa, é inegável a melhoria do empregado com seu posto de trabalho, com seu chefe e, inclusive, consigo. Os benefícios são palpáveis e nenhum prejuízo relevante foi noticiado e, quando na ausência de avanços, observou-se a mera manutenção do *status quo*.

Lado outro, alguns percalços foram relatados, tais como: os empregados possuem níveis diferentes de adaptação; a difícil manutenção da produtividade às quintas-feiras; o

necessário aprendizado da habilidade de planejamento e redistribuição de tarefas, de forma a cobrir todas as responsabilidades; o monitoramento e avaliação da produtividade diante das mudanças, sendo necessário inovar a forma de avaliação da performance da empresa; a manutenção de uma comunicação e colaboração efetiva.

Apesar disso, a experiência como um todo, do ponto de vista tanto dos patrões quanto dos empregados, é altamente benéfica, sobretudo no que diz respeito à produtividade dos trabalhadores, decorrência direta da melhora na sua saúde e satisfação com a atividade profissional.

Desta feita, a experiência revela que, embora os avanços normativos e experimentações pontuais tenham produzido resultados positivos, a efetivação dessa conquista ainda depende de um enfrentamento político capaz de superar décadas de resistência patronal e inércia legislativa.

Trata-se, ao fim, não apenas de uma reorganização objetiva de horas de trabalho, mas de uma redefinição de um paradigma social complexo, que dificilmente poderia atingir um consenso político, considerada a sustentação do sistema capitalista na exploração do tempo de vida cedido pelos trabalhadores ao capital.

Nesse contexto, impõe-se reconhecer que a luta pela diminuição das horas laborais exige mobilização e diálogo, mas, sobretudo, a compreensão de que há uma estrutura maior a ser desconstruída. De forma específica, o futuro da jornada de trabalho no Brasil dependerá da difícil capacidade dos parlamentares, junto à uma sociedade civil organizada, de transformar experiências e dados em vontade política, convertendo o clamor popular em norma constitucional efetiva.

6 CONCLUSÃO

A redução da jornada de trabalho no Brasil tem sido um tema polêmico desde a constituinte de 1988. Isso porque as relações de trabalho no país são marcadas por séculos de exploração do corpo, da mente e do tempo das classes trabalhadoras.

A lógica capitalista que estrutura as relações laborais no país têm se adaptado ao longo do tempo, substituindo formas diretas de coerção por mecanismos mais sutis de controle e intensificação do trabalho, sempre orientados à extração da mais-valia.

O ápice de tal conjuntura foi atingido a partir do uso das TICs em favor da exploração dos trabalhadores. O avanço tecnológico foi instrumentalizado para intensificar o controle da classe patronal, submetendo o trabalhador a uma realidade de vigilância e a um ritmo de produção irreal. Assim, o debate sobre a RJT no Brasil é indissociável da disputa pelo propósito da tecnologia na contemporaneidade.

Nesse cenário, as propostas de redistribuição do tempo de trabalho implicam necessariamente uma reconfiguração das relações de poder entre o capital e o trabalho, fato que explica as resistências enfrentadas pelas iniciativas que visam à redução de jornada.

Os dados apresentados ao longo da pesquisa apontam que a RJT tem sido uma demanda social cada vez mais evidente e necessária, pois poderia não só contribuir para fatores econômicos ligados ao consumo, mas também para a diminuição de casos de Burnout, cada vez mais frequentes no país.

A análise particularmente desenvolvida neste trabalho permitiu elencar as Propostas de Emenda Constitucional em trâmite nas Casas Legislativas que visam à redução da jornada, pormenorizando as estratégias discutidas em cada uma delas e tratando-as de forma crítica ao contratá-las com outras experiências nacionais e internacionais.

Na seara do debate, os argumentos contrários à RJT apontados por organizações representativas se mostram majoritariamente ancorados em interesses econômicos imediatos da classe patronal. Em contraposição, os entes representativos favoráveis à medida aludem que a experiência histórica, inclusive a brasileira, com a redução promovida pela Constituição de 1988 e com o programa oferecido pela *4 Day Week*, comprova que esse tipo de mudança não tem como consequência direta e inevitável a falência das empresas, mas apenas exige adaptações que podem promover maior produtividade e bem-estar.

Reitere-se que não busca este trabalho afirmar contundentemente que a RJT seria uma medida a qual, sozinha, poderia gerar alterar toda a estrutura econômica e social do país, mas,

diante de todo o arcabouço legal e fático aqui tratado, vê-se que a medida não poderia, por si só, depredar a economia do país, podendo, inclusive, contribuir na missão de alavancá-la.

Da análise das propostas de emenda, depreende-se que uma proposta com maior chance de sucesso e eficácia social combinaria a redução para 36 horas das PECs 148/2015, 221/2019 e 8/2025, a implementação gradual prevista nas PECs 271/1995, 393/2001 e 148/2015, e a incorporação de mecanismos de fomento às micro e pequenas empresas, inspirados na legislação chilena.

Desta feita, é possível afirmar que a RJT não deve ser vista como uma ameaça à economia, mas como uma oportunidade de reestruturação do tempo social, redistribuição do trabalho e promoção da dignidade humana. Cabe ao legislador, portanto, dar prosseguimento a esse debate com responsabilidade social e sensibilidade histórica, alinhando o Direito do Trabalho às transformações contemporâneas e aos princípios constitucionais que o sustentam.

REFERÊNCIAS

- BANCO DE LA REPÚBLICA (Colombia). **Resultados macroeconómicos 2024 y perspectivas**. Bogotá, DC, 2024. Disponível em: <http://banrep.gov.co/es/blog/resultados-macroeconomicos-2024-perspectivas>.
- BORSARI, L.; SCAPINI, R.; KREIN, J. D.; MANZANO, M. **4 Day Week no Brasil: relatório de acompanhamento e avaliação do projeto piloto**. Campinas: Unicamp, 2024. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/jornada-de-trabalho-na-escala-6x1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos-e-uma-agenda-a-favor-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras/>.
- BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Coleção de Leis do Império do Brasil, 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm.
- BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 231, de 1995**. Altera a redação dos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal (jornada de trabalho e remuneração de serviço extraordinário). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 271, de 1995**. Altera a redação do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14638>.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 393, de 2001**. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31752>.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 221, de 2019**. Altera a redação do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a fim de reduzir a jornada de trabalho para trinta e seis horas semanais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802>.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n. 148, de 2015**. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada de

trabalho máxima. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n. 4, de 2025**. Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/167181>.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 8, de 2025**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte [...]. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006. p. 1. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. Brasília, DF: Gov.br, 29 nov. 2023. Disponível em:
<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 29 nov. 2023. p. 119. Disponível em:
https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt1999_29_11_2023.html.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” [...]. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saud-e-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>.

CASTILHO, Larissa Ximenes de. **Mulheres, trabalho e seguridade social na era da financeirização**: a proteção contra riscos sociais sob uma perspectiva feminista. 2024. 176 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2024.

CASTILHO, Larissa Ximenes de. **Novos caminhos para a redução da jornada de trabalho**: para além das versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional e da doutrina da OIT. Recife: Editora Publius, 2023.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **CUT reafirma defesa da redução da jornada de trabalho e se manifesta sobre escala 6x1**. São Paulo: CUT, 12 nov. 2024. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/cut-reafirma-defesa-da-reducao-da-jornada-de-trabalho-e-se-manifesta-sobre-escal-3e8d>.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Redução da jornada de trabalho**. São Paulo: CUT, 11 fev. 2008. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/reducao-da-jornada-de-trabalho-b876>.

CHETAN, S. K. Four-Day Work Week: A Review Paper. *International Journal of Scientific and Research Publications*, [S. l.], v. 64, n. 1, p. 1-6, jan. 2024. Disponível em:

https://www.ijSpr.com/citations/v64n1/IJSPr_6401_30405.pdf.

CHILE. **Ley nº 21.561, de 26 de abril de 2023**. Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023.

Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554&tipoVersion=0>.

COLÔMBIA. **Decreto nº 1.045, de 7 de junio de 2023**. Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación. Bogotá, DC: Presidencia de la República, 2023. Disponível em:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>.

COLÔMBIA. **Decreto nº 2.663, de 5 de agosto de 1950**. Sobre Código Substantivo del Trabajo. *Diário Oficial*, Bogotá, DC, 9 jun. 1951. Disponível em:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>.

COLÔMBIA. **Ley nº 2.101, de 15 de julio de 2021**. Por la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. *Diário Oficial*, Bogotá, DC, n. 51.737, 15 jul. 2021. Disponível em:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>.

COLÔMBIA. Ministerio del Interior. **Gobierno Nacional presenta preguntas de la consulta popular sobre reforma laboral**. Bogotá, DC: Mininterior, [2024]. Disponível em:

<https://www.mininterior.gov.co/noticias/gobierno-nacional-presenta-preguntas-de-la-consulta-popular-sobre-reforma-laboral/>.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil**. Brasília, DF: CNI, 21 nov. 2024. Disponível em:

<https://imprensa.portaldaindustria.com.br/posicionamentos/rejeitar-a-pec-que-reduz-jornada-d-e-trabalho-e-ato-de-responsabilidade-com-o-brasil/>.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). **Nota de posicionamento da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) sobre proposta de redução da jornada de trabalho**. Brasília, DF: CNC, [s.d.]. Disponível em:

<https://portaldocomercio.org.br/acoes-institucionais/nota-de-posicionamento-da-confederacao-nacional-do-comercio-de-bens-servicos-e-turismo-cnc-sobre-proposta-de-reducao-da-jornada-de-trabalho/>.

EUROPEAN UNION. Eurostat. **Actual and usual hours of work**. Luxembourg: Eurostat, 2024. Disponível em:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work.

FOUR DAY WEEK GLOBAL. **The future of work is a 4 day week**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/>.

FOUR DAY WEEK BRAZIL; RECONNECT HAPPINESS AT WORK & HUMAN SUSTAINABILITY; FGV-EAESP. **Relatório final do piloto da semana de 4 dias no Brasil**. São Paulo: 4 Day Week Brazil, 2024. Disponível em: https://www.4dayweekbrazil.com/_files/ugd/c43ebd_dad06a9dbaa3443ca7067d3f719b4da0.pdf.

GALVÃO, Andréia. Deslegitimado pela lei, abandonado pela base? Repercussões da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *Phenomenal World*, [S. l.], 18 dez. 2024. Disponível em: <https://www.phenomenalworld.org/pt-br/analises/deslegitimado-pela-lei-abandonado-pela-base/>.

GOMES, Thiago Geovane Pereira; BESARRIA, Cassio da Nóbrega; SILVA, José Alderir da. Informalidade na América Latina: uma análise por Vetores Autorregressivos em Paineis. *Cadernos Metrópole*, São Paulo, v. 25, n. 58, p. 1–20, set./dez. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/L7tjnrtddWDjFvtY3FLBSTC/>.

GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369–400, abr./jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/VeHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/>.

HARIKA, B.; PASHA, S. M. A case study on four day workweek at Perpetual Guardian – New Zealand. *International Journal of Scientific Progress and Research (IJSPR)*, [S. l.], v. 64, n. 1, p. 1–5, out. 2019. Disponível em: https://www.ijspr.com/citations/v64n1/IJSPR_6401_30405.pdf.

IHERING, Rudolf von. **A luta pelo direito**. Tradução de Dominique Makins. 2. ed. São Paulo: Hunter Books, 2012.

INSTITUTO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS (IELA). **Dignidade trabalhista: Colômbia dá o exemplo**. Florianópolis: IELA, [2024]. Disponível em: <https://iela.ufsc.br/dignidade-trabalhista-colombia-da-o-exemplo/>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. ePUB. ISBN 978-65-5362-696-6.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

MARX, Karl. A compra e a venda da força de trabalho. In: _____. **O Capital: crítica da economia política**. Lisboa: Edições Avante!; Moscovo: Edições Progresso, 1990. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1867/capital/livro1/cap04/03.htm>.

MAURIZIO, R. **Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual**. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Perfil de saúde mental e afastamentos. *In: SmartLab: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>.

MORAES, Cátia dos Santos. **Trajetória do direito do trabalho no Brasil: do século XIX ao advento da CLT**. 2021. 26 f. Artigo (Especialização em Direito do Trabalho) – Instituto Prominas, Juiz de Fora, 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/68583>.

ROCHA, Rosely. Estudo da Unicamp mostra que quase 21 milhões de trabalhadores estão em sobrejornada. *CUT – Central Única dos Trabalhadores*, São Paulo, 6 maio 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/estudo-da-unicamp-mostra-que-quase-21-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-sobrejornada-bd15>.

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho - OIT. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Campos dos Goytacazes, ano VII, n. 9, dez. 2006. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2006:1000791069>.

TEIXEIRA, Marilane et al. **O Brasil está pronto para trabalhar menos**. Campinas: Transforma/UNICAMP, 2025. (Nota de Economia 04/2025, n. 13). Disponível em: <https://objectstorage.sa-saopaulo-1.oraclecloud.com/n/grrxwvt1bpmm/b/wp-extraclasse-uploads/o/uploads/2025/04/NT13-PT.pdf>.

UNITED STATES. Bureau of Labor Statistics (BLS). **Current Population Survey (CPS)**. [Base de dados]. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, [2024]. Disponível em: <https://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases**. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>.