



Número 286
25 de setembro de 2025

Tempo de trabalho e tempo de descanso: uma luta histórica

DI ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Tempo de trabalho e tempo de descanso: uma luta histórica

A luta pela redução da jornada de trabalho é parte da história da organização da classe trabalhadora no capitalismo. Desde o início, um dos fatores que impulsionaram a organização dos trabalhadores foi a reivindicação da limitação das horas de trabalho. É uma demanda que enfrenta resistência muito acirrada porque o tempo de trabalho está no centro da organização capitalista, isto é, da exploração.

No Brasil, a situação não foi diferente. Apesar das dificuldades para ampliar ou até mesmo garantir o tempo livre conquistado, essa luta retorna periodicamente à agenda da classe trabalhadora e dos sindicatos como forma de preservar e ampliar o tempo livre conquistado.

Como se sabe, na relação assalariada, o trabalhador e a trabalhadora vendem a força de trabalho por determinado intervalo de tempo, em troca de remuneração. Nesse contrato, o tempo do trabalhador e da trabalhadora fica à disposição da empresa contratante, que o utiliza conforme os próprios interesses, observadas certas condições, respeitando os limites estabelecidos pela legislação, nas convenções e nos acordos de trabalho, coletivos e individuais. Para a empregadora interessa que tais restrições ao uso da força de trabalho sejam as menores possíveis. Para aumentar os lucros, a empresa tem interesse no menor custo possível, por isso busca reduzir o valor por hora, estender a jornada, intensificar o ritmo de trabalho e utilizar esse tempo do trabalhador da forma mais vantajosa possível.

Recentemente, o debate sobre a organização do tempo de trabalho e tempo de descanso ganhou novo fôlego com o movimento “Vida Além do Trabalho” (VAT), que defende o fim da escala de trabalho conhecida como 6 x 1 (seis dias de trabalho para apenas um de descanso). A iniciativa reacende o debate sobre como as atuais formas de exploração do trabalho geram exaustão física e mental, além de restringir o acesso ao lazer, à cultura, aos estudos, ao convívio familiar e ao melhor compartilhamento das tarefas de cuidado entre homens e mulheres.

As disputas pelo tempo de trabalho, junto com as questões salariais, condições de trabalho e limites à exploração¹, têm sido o centro da luta dos trabalhadores e das trabalhadoras desde que se constituíram como classe assalariada, mas com características distintas em cada época.

Ao longo das últimas décadas, em diferentes momentos históricos, as lutas em torno do tempo de trabalho se organizam em três dimensões:

Extensão – que engloba a duração da jornada normal e a jornada extraordinária;

Distribuição – que se refere à forma como o tempo de trabalho está distribuído ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, incluindo aqui questões como os intervalos intra e interjornadas, o trabalho em turnos, aos domingos, em horário noturno, as férias e os feriados, além do chamado “banco de horas”² e de outras formas de flexibilização;

Intensidade – que diz respeito ao ritmo de trabalho e ao esforço físico, psíquico e mental para realizar o trabalho.

A intensidade do tempo de trabalho é fenômeno de mensuração mais difícil. Em geral, a intensidade sofre os impactos das mudanças técnico-organizacionais e de gestão. Alterações nos processos de trabalho, como polivalência, terceirização, remuneração variável vinculada ao cumprimento de metas, redução dos estoques, bem como diminuição das pausas coletivas e individuais, introdução de recursos (equipamentos ou programas) mais ágeis e aumento da cadência do trabalho tornam o trabalho tenso e intenso.

As três dimensões do tempo de trabalho - extensão, distribuição e intensidade - são pontos de intensa disputa e negociação entre trabalhadores e empregadores. Essa disputa se dá tanto no âmbito das relações diretas entre sindicatos de trabalhadores e empresas quanto no campo político-institucional. Devido à concorrência entre empresas, a imposição de limites à

¹ Como, por exemplo, ao trabalho infantil e ao trabalho noturno.

² “É um sistema de compensação de jornada de trabalho, criado em 2001, que registra, de um lado, o número de horas trabalhadas além da jornada normal e, de outro, as horas que o/a empregado/a trabalhou a menos em relação à jornada contratual” (DIEESE, 2023). As horas trabalhadas além da jornada contratada são contabilizadas com ou sem acréscimo e, periodicamente, é apurada a diferença entre crédito e débito de horas de trabalho devidas e feito o acerto, que pode ser com folga, remuneração extra ou futuras horas de trabalho.

exploração, muitas vezes, é mais factível quando estabelecida por regras legais que valem para toda a economia. Nos últimos anos, mudanças institucionais, como a reforma trabalhista em 2017, ampliaram a capacidade das empresas de modular a jornada de trabalho de acordo com interesses próprios, ao mesmo tempo em que enfraqueceram a capacidade de negociação coletiva dos trabalhadores.

As reformas trabalhistas recentes e os impactos sobre a jornada

Desde a crise econômica mundial de 2008, diversos países implementaram reformas trabalhistas que, em geral, fragilizaram os mecanismos de regulação da jornada de trabalho. De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre 2008 e 2014, foram implementadas 642 mudanças nos sistemas laborais ao redor do mundo. Essas alterações reduziram o nível de proteção dos trabalhadores.

Dessas reformas, a maioria focou em temas específicos: 74% trataram de jornada de trabalho; 65% afetaram contratos de trabalho temporário; 62% facilitaram demissões coletivas; 59% envolveram contratos permanentes; 46% impactaram negociações coletivas e 28% abordaram outras formas de emprego (OIT, 2015). Ou seja, na disputa recente entre capital e trabalho, o tema da jornada foi central e o resultado foi a precarização dos diversos dispositivos relacionados ao tempo de trabalho.

Ainda segundo a OIT, as jornadas realizadas fora do horário padrão (o chamado “horário comercial”), antes mais comuns na indústria, têm se difundido para diversos setores devido ao aumento do uso de tecnologias de comunicação. Essas jornadas são classificadas pela entidade como “tempo de trabalho atípico” (OIT, 2019).

Em estudo mais recente (2023), a OIT informa que um terço das pessoas empregadas trabalhava regularmente mais de 48 horas por semana, com conseqüente redução do tempo dedicado à vida social, à família, ao lazer, ao descanso e à requalificação profissional. Essa sobrecarga resulta em maiores riscos à saúde e queda da produtividade. No extremo oposto, um quinto dos trabalhadores tem jornadas inferiores a 35 horas semanais (tempo parcial), o que significa rendimentos mais baixos (OIT, 2023). Muitas vezes, trabalha-se em jornada parcial não por escolha, mas por falta de oportunidades de tempo integral.

A desregulamentação da jornada de trabalho tem efeitos que vão além do ambiente de trabalho e do impacto econômico. Uma das conseqüências recai especialmente sobre as

mulheres: aquelas em situação de subocupação (com jornadas insuficientes ou incompletas) frequentemente precisam reduzir a carga horária remunerada devido à falta de acesso a serviços de cuidados e à má distribuição das tarefas domésticas e familiares entre mulheres, homens e Estado. Como consequência, há queda dos rendimentos e da autonomia financeira das mulheres, reforçando as desigualdades de gênero existentes.

Além disso, as jornadas excessivas representam grave risco à saúde. Estudo conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT, publicado em 2021 e referente a 2016, relacionou diretamente 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença isquêmica do coração a longas horas de trabalho. O número representa acréscimo de 29% em relação a 2000 (OIT; OMS, 2021).

É nesse contexto mundial de desregulamentação dos dispositivos que garantem algum grau de controle da jornada de trabalho – de modo que a extensão e a distribuição não sejam utilizadas de maneira unilateral como ferramenta de gestão pelos empregadores – que a agenda da redução da jornada de trabalho ganha urgência. Mais do que uma demanda por menor tempo do trabalho, ela representa uma luta pelo direito ao tempo livre, à saúde e a uma distribuição mais justa e humana do tempo entre vida e trabalho.

A reforma trabalhista de 2017 no Brasil e a precarização dos dispositivos relacionados à jornada de trabalho

No Brasil, a reforma trabalhista de 2017 impôs reduções de direitos relacionados ao tempo de trabalho. A mudança mais significativa, porém, foi o esvaziamento da negociação coletiva e o fortalecimento da negociação individual em temas antes restritos a acordos ou convenção coletiva com os sindicatos, como a implementação de banco de horas com compensação em até seis meses e a possibilidade de adoção da jornada 12 x 36 horas (12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso), que foi generalizada.

Além disso, a nova legislação inclui na remuneração dessa modalidade de jornada (12x36 horas) valores referentes ao Descanso Semanal Remunerado (DSR), ao trabalho aos feriados e ao trabalho noturno, além de possibilitar a indenização dos intervalos intrajornada - ou seja, permitindo longas jornadas sem descanso ao longo do dia ou da noite. Outra mudança

foi a eliminação da exigência de as autoridades competentes autorizarem a prorrogação da jornada normal de 8 horas/dia para 12 horas/dia em atividades insalubres (DIEESE, 2017).

A reforma também facilitou a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho acrescidas de 2 horas extraordinárias), que deixou de ser excepcional com a retirada da obrigatoriedade de acordo por escrito para implementação habitual das 2 horas extras diárias (DIEESE, 2017).

Outra modificação introduzida pela reforma foi a permissão para que os acordos individuais estabeleçam banco de horas em até seis meses, excluindo a obrigação de acordo ou convenção coletiva, em desacordo com o previsto na Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, inciso XII). Em casos de compensação no prazo de 30 dias, sequer é necessária a formalização por escrito do acordo.

Além disso, a reforma exclui do cálculo da jornada o tempo de deslocamento até o posto de trabalho (horas *in itinere*), mesmo em empresas de grande extensão territorial, como agrícolas ou mineradoras. Como consequência, a jornada passou a ser contabilizada apenas a partir do momento exato em que o trabalhador inicia a atividade laboral, resultando em menor remuneração para aqueles que gastam minutos ou mesmo horas deslocando-se dentro da empresa (DIEESE, 2017).

A duração da jornada, o intervalo intrajornada e o banco de horas estão entre os direitos legais que passaram a poder ser rebaixados por negociação coletiva. Com a fragilização financeira das entidades e a restrição ao dissídio judicial impostas pela reforma, os sindicatos ficaram muito suscetíveis às pressões empresariais.

Por fim, a reforma trabalhista criou ou ampliou o uso de contratos precários que estão intimamente ligados à flexibilização da jornada de trabalho, como o intermitente e o em tempo parcial. A possibilidade de implementação da terceirização irrestrita e a contratação de autônomos, garantidas pela reforma, também têm como elementos precarizantes as longas jornadas e a utilização extensiva das horas extras. Com a reforma, também foram estabelecidas regras que ampliam o uso do trabalho temporário, que frequentemente resulta em períodos intercalados de trabalho e desemprego. Criou ainda o teletrabalho, que tem como característica a dissolução dos limites de tempo de trabalho e de descanso, bem como a intensificação do ritmo de trabalho (DIEESE, 2017).

Portanto, as alterações recentes na legislação trabalhista no Brasil caracterizam-se pela grande ampliação das possibilidades do uso de tempo de trabalho de acordo com os interesses das empresas, seja por meio da flexibilização da jornada dos empregados (jornadas diferentes, bancos de horas, reduções de intervalo) ou pela variedade das formas possíveis de contratação de trabalho ou ainda pela retirada de limitações e obrigatoriedades (pagamento de horas *in itinere*, acordo sindical, aceite do Ministério do Trabalho e Emprego).

Diante de todos esses elementos de desregulamentação de regras que estabeleçam limites para a exploração por meio da jornada de trabalho, o resultado da reforma trabalhista no Brasil tem se mostrado semelhante ao de outros países, como descrito pela OIT: ao mesmo tempo em que crescem jornadas extensas e intensivas de trabalho, como a 12x36 horas e a de 6x1 dias, também aumenta a proporção de trabalhadores com insuficiência de horas trabalhadas.

As experiências recentes de redução da jornada de trabalho e da escala 4x3

A Bélgica foi o primeiro país da Europa a legislar a favor da semana de trabalho de quatro dias. Em fevereiro de 2022, os belgas conquistaram o direito de cumprir uma semana de trabalho de quatro dias, sem perda salarial. A nova lei entrou em vigor em 21 de novembro de 2022, permitindo às pessoas decidirem trabalhar quatro ou cinco dias por semana. No entanto, isso não significa que elas trabalharão menos, mas que condensam as horas semanais de trabalho em menos dias. O objetivo é oferecer aos trabalhadores e empresas mais liberdade para organizar o tempo de trabalho e facilitar a conciliação entre vida familiar e carreira.

No Chile, desde 2017, é permitida a jornada 4x3 (quatro dias de trabalho seguidos de três dias de descanso) condicionada à negociação coletiva (BBC, 2024). Em 2023, o país aprovou a redução da jornada de trabalho de 45 para 40 horas semanais.

A principal proposta de redução de jornada em debate não apenas no Brasil, mas em vários países, nasceu da iniciativa *4 Day Week Global*. Esse projeto surgiu na Nova Zelândia, em 2019, e se espalhou para diversos países: Estados Unidos, Canadá, Alemanha, Suécia, Holanda, África do Sul, Índia, Chile, Itália, Noruega, Bélgica, Suíça, Portugal e Brasil. Em

julho de 2024, a iniciativa contava com 500 empresas testando a modalidade (INFOMONEY, 2024).

Os relatos dos resultados da implementação da proposta, tanto por parte dos trabalhadores como das empresas, são positivos: melhora de saúde mental e física, aumento do tempo médio de sono, redução do absenteísmo, redução de estresse crônico, maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, melhora da produtividade e faturamento. A iniciativa é mais bem avaliada, sobretudo, entre as mulheres.

No Reino Unido, após um teste de seis meses, realizado em 2022, a maioria das empresas decidiu adotar a semana de trabalho de quatro dias permanentemente. Pesquisadores das Universidades de Cambridge e Oxford e do Boston College, juntamente com grupos de defesa como o *4 Day Week Global*, conduziram o programa-piloto, o maior desse tipo já realizado, que envolveu 61 empresas e mais de 3.300 funcionários. A iniciativa visava estudar o impacto da redução das horas de trabalho na produtividade, no bem-estar dos trabalhadores, no meio ambiente e na igualdade de gênero. Os resultados positivos levaram à decisão de ampliar o uso da semana de trabalho reduzida (INFOMONEY, 2023).

Em Portugal, o governo federal aderiu, em meados de 2023, a um programa piloto de semana de trabalho de quatro dias, inspirado em experiências internacionais bem-sucedidas. Financiado pelo Estado e realizado em parceria com a organização sem fins lucrativos *4 Day Week Global*, o projeto contou com a participação de 39 empresas privadas. O modelo adotado, conhecido como "100:80:100", propõe que os trabalhadores mantenham 100% do salário e 100% da produtividade anterior, em troca da redução para 80% da jornada tradicional. A iniciativa visa reduzir a extensa jornada de trabalho no país, onde 72% das pessoas ocupadas trabalham mais de 40 horas por semana, conforme relatório compilado por universidades do Reino Unido (INFOMONEY, 2014). No Brasil, ocorreu um movimento semelhante. Em julho de 2024, 22 empresas já participavam da iniciativa de redução da jornada de trabalho, com apoio da consultoria *Reconnect Happiness at Work* (4DAY WEEK BRASIL, 2025).

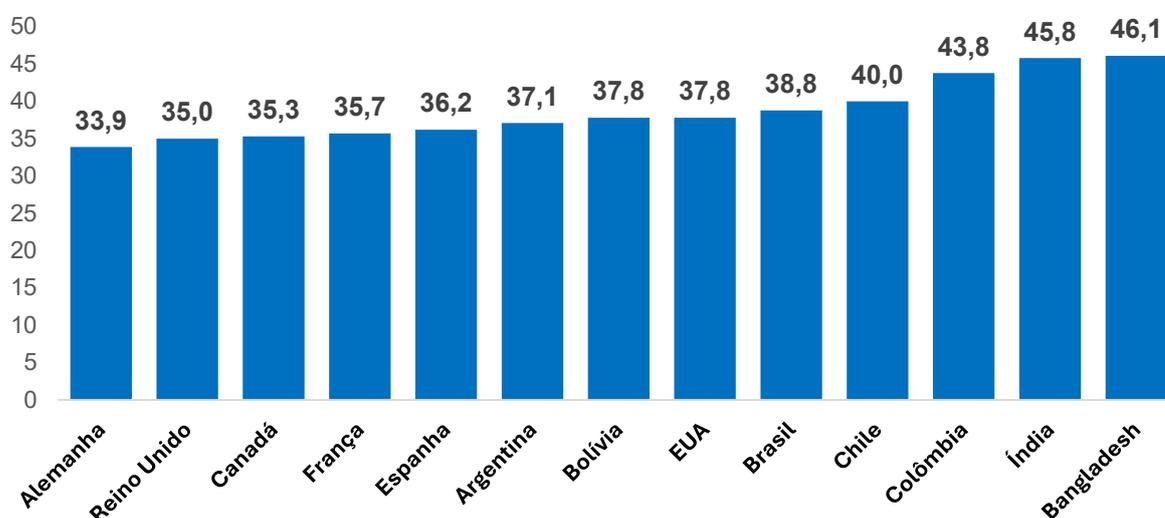
Contudo, é bom destacar que a exigência de manter a produtividade em menos tempo pode intensificar o ritmo de trabalho, elevando, por exemplo, o adoecimento dos trabalhadores. Além disso, o formato 100:80:100 não gera novos empregos, já que as empresas não são incentivadas a contratar mais para cobrir a carga horária reduzida, e não redistribui os ganhos de produtividade acumulados nas últimas décadas.

Jornada de trabalho em alguns países do mundo e no Brasil

A comparação da jornada de trabalho em diferentes países é importante para a discussão sobre tempo de trabalho e tempo de descanso. Quando se compara a jornada de trabalho semanal habitual dos brasileiros em 2023 com a de trabalhadores de outros países (Gráfico 1), é possível observar que, em relação a nações europeias de renda elevada (como Alemanha, Espanha, França e Reino Unido), o tempo de trabalho habitual no Brasil é significativamente maior.

Em relação aos países da América Latina, a jornada dos brasileiros é inferior à da Colômbia e do Chile, porém superior à da Argentina e da Bolívia. Quando a comparação é feita com Estados Unidos e Canadá, países da América do Norte, os trabalhadores brasileiros também têm jornadas mais longas. Já na comparação com países populosos do sudeste asiático, como Índia e Bangladesh, a jornada no Brasil é, em média, menor.

GRÁFICO 1
Jornada de trabalho semanal habitual em países selecionados



Fonte: OIT. Labour Statistics Database

Obs.: Os dados referem-se ao último ano disponível: 2022 para Alemanha e Bangladesh e 2023 para os demais países selecionados

No caso brasileiro, os dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2023 (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, que se referem a empregados celetistas com carteira, estatutários, temporários e avulsos, revelam um cenário marcado por jornadas extensas e disparidades significativas de rendimento e gênero. Considerando todos os vínculos formais de trabalho, cerca de 35,7 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, a maior parte da população ocupada, tinham sido contratados para jornadas acima de 40 horas semanais. Essa realidade atinge 74% dos homens com emprego formal e 56% das mulheres.

Sobre a remuneração média por faixa de jornada, ainda com base na Rais de 2023, os trabalhadores com jornadas de até 36 horas ganham, em média, R\$ 3.593. Já aqueles que trabalham entre 37 e 40 horas recebem em média R\$ 6.637³. Os trabalhadores com jornadas superiores a 40 horas ganham, em média, R\$ 3.195. Entre os que trabalham mais de 40 horas, os homens recebem em média 22% a mais que as mulheres.

Do ponto de vista setorial, considerando todos os vínculos formais acima de 40 horas de jornada contratada, 26,5% estavam no comércio, 21,1%, na indústria, e 18,7% em informação e comunicação, totalizando 66,3% do mercado de trabalho. Ao se observar a proporção interna de cada setor, nota-se que o contrato de trabalho acima de 40 horas era predominante em vários segmentos: de todos os assalariados na agricultura e pecuária, 96% tinham jornada contratada de 40 horas ou mais; na construção, o percentual era de 95%; no comércio, de 93%; e na indústria, de 88%. Já em setores como a administração pública, somente 17% dos vínculos correspondiam à jornada contratada acima de 40 horas, enquanto em informação e comunicação, o percentual era de 69%.

A redução da jornada no Congresso Nacional

Atualmente, tramita no Congresso Nacional um conjunto de propostas que buscam reduzir a jornada de trabalho no país ou facilitar a negociação dela.

Por exemplo, a Proposta de Emenda à Constituição 148/2015, iniciativa do senador Paulo Paim (PT/RS), com apoio de outros senadores e senadoras, propõe redução da jornada para 40 horas semanais imediatamente e diminuição gradativa de uma hora a cada ano até chegar a 36 horas semanais, sem redução de salário. No mesmo sentido, a proposta de emenda

³ A remuneração média mais elevada para os trabalhadores com jornada contratada entre 37 e 40 horas deve-se, em grande parte, à presença significativa de categorias do setor público.

à Constituição 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), propõe redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais, em um prazo de 10 anos. As duas proposições pretendem alterar o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal.

O PL 1105/2023, do senador Weverton Rocha (PDT/MA), visa introduzir um artigo na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprovado na CAS (Comissão de Assuntos Sociais) em fevereiro de 2024, desde então está em discussão na CAE (Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal). Este projeto de lei propõe redução de jornada por acordo individual sem redução salarial. Pretende regulamentar o que já ocorre em categorias cujos sindicatos já negociam, em acordos ou convenções coletivas de trabalho, redução da jornada sem redução de salários, o que é bastante positivo porque reforça um dispositivo que pode ser ampliado para outras categorias. O PL 67/2025, da deputada federal Daiana Santos (PCdoB/RS), propõe diminuição da jornada de trabalho para 40 horas semanais e dois dias de descanso semanais, em todos os setores. O PL 08/2025, da deputada federal Erika Hilton, propõe redução da jornada de 44 para 36 horas semanais, com jornada de quatro dias por semana, admitindo compensação via acordo ou convenção coletiva.

Em resumo, o debate sobre redução da jornada de trabalho no Brasil se expressa por meio de duas estratégias legislativas. De um lado, há projetos de lei que propõem alterações na CLT. De outro, existem propostas de emendas à Constituição Federal que visam elevar o direito à jornada reduzida ao patamar de garantia constitucional, muito mais difícil de ser revogado ou alterado. Quanto aos parâmetros, as iniciativas variam entre redução imediata ou gradual da jornada, com propostas que defendem tanto o limite de 40 horas quanto de 36 horas semanais, com diferentes visões sobre o tempo necessário para a implantação da medida e de novas regras para definição de escalas de trabalho.

QUADRO 1
Propostas de PL e PEC sobre a jornada de trabalho

Proposta (Número do PL/PEC)	Relator / Status	O que propõe?
PEC 148/2015 (Senado)	Senador Paulo Paim (PT-RS). Realizando audiências públicas na CCJ	Reduz a jornada de 44 para 36 horas semanais de forma gradual (40 horas na 1ª fase, com redução de 1 hora por ano)
PEC 221/2019 (Câmara)	Deputado Reginaldo Lopes (PTSP). Aguardando designação de relator	Reduz a jornada para 36 horas semanais de forma gradual em 10 anos
PEC 4/2025 (Senado)	Senador Cleitinho (Republicanos-MG). Aguardando despacho do presidente do Senado	Estabelece o limite de 40 horas semanais e 8 horas diárias, distribuídas em até cinco dias, com descanso preferencial aos finais de semana
PEC 08/2025 (Câmara)	Deputada Erika Hilton (PSOL-SP). Em tramitação	Reduz a jornada de 44 para 36 horas semanais, com jornada de quatro dias por semana, admitindo compensação via acordo ou convenção coletiva
PL 105/2023 (Senado)	Senador Weverton Rocha (PDT/MA). Em tramitação	Altera a CLT para permitir redução de jornada de trabalho sem redução salarial.
PL 67/2025 (Câmara)	Deputada Daiana Santos (PCdoB/RS)	Altera a CLT e a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, para jornada de 40 horas semanais e ao menos dois dias semanais de repouso remunerado
PL 197/2025 (Câmara)	Deputado Lindbergh Farias (PT-RJ). Aguardando Parecer do (a) Relator (a) na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS)	Altera a CLT para definir a jornada normal de 36 horas semanais e ajusta as regras de horas extras e banco de horas
PL 216/2025 (Câmara)	Deputado Dorinaldo Malafaia (PDT-AP). Aguardando Designação de Relator(a) na Comissão de Trabalho (CTRAB)	Altera a CLT para definir a jornada normal de 36 horas semanais sem alteração do salário

Fonte: Câmara dos Deputados e Senado Federal. Elaboração DIEESE

A proposta de extinção da “escala 6x1”

Entre as iniciativas em tramitação no Congresso Nacional, há a proposta de emenda à Constituição 08/2025, apresentada pela deputada Erika Hilton em fevereiro de 2025, que prevê

o fim da “escala 6x1”, e o projeto de lei da deputada Daiana dos Santos, com a propositura da escala 5X2.

O que acabou por se tornar conhecido como “escala 6x1” é o sistema de trabalho em seis dias corridos e folga no sétimo. Esse sistema não está previsto em norma legal, mas decorre da combinação de regras constitucionais e legais. A Constituição Federal estabelece o teto para a duração normal do trabalho no dia (8 horas) e na semana (44 horas):

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

[...]

XIII – A duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Essas regras, em princípio, abrangem trabalhadores assalariados, no setor privado ou no público, quando não há norma específica⁴.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei nº 5.452/1943) determina folga de 24 horas, preferencialmente aos domingos⁵:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

⁴ A duração de trabalho normal dos servidores federais, por exemplo, é de 40 horas semanais (artigo 19 da Lei nº 8.112/1990). Os bancários têm direito à jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais desde 1969 (artigo 224 da CLT).

⁵ O artigo anterior da CLT define o intervalo mínimo obrigatório entre jornadas (o chamado “interstício”): “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” Ou seja, entre a saída do trabalho em um dia e a volta a ele depois do descanso semanal remunerado, devem se passar, no mínimo, 35 horas, o equivalente a 11 horas (do interstício) e 24 horas (do descanso semanal propriamente dito).

Para as trabalhadoras mulheres, a CLT, no artigo 386, garante que haja no mínimo uma folga em domingo a cada 15 dias. No caso do setor do comércio, o artigo 6 da Lei nº 10.101/2000 permite o trabalho aos domingos, mas garante que, no máximo em cada três semanas, a folga coincida com o domingo⁶.

Pela combinação de jornada diária máxima de 8 horas com duração semanal máxima de trabalho de 44 horas e folga preferencial aos domingos, criaram-se dois sistemas de trabalho mais comuns: o primeiro, de 8 horas nos cinco dias úteis e quatro horas de trabalho aos sábados; e o segundo, de 7 horas e 20 minutos de segunda-feira a sábado⁷.

Por fim, deve-se lembrar da facilidade que empregadores possuem para exigir a realização de horas extraordinárias pelos empregados. Ou seja, além da jornada diária normal, frequentemente trabalhadoras e trabalhadores são obrigados a fazer horas extras sob risco de serem demitidos caso se neguem. Essas horas extras nem sempre são prolongamentos de jornada. Podem ser convocações para trabalho em dias de folga. A realização de horas extras, além de estender o tempo de trabalho diário, flexibiliza a jornada por meio do esquema de compensação do “banco de horas”.

A proposta de emenda constitucional nº 08/2025 propõe a redução da jornada de trabalho semanal de 44 horas para 36 horas semanais sem redução de salário, com estabelecimento da escala 4x3 (quatro dias de trabalho com 3 de descanso), conforme quadro a seguir:

⁶ O TST vem firmando o entendimento de aplicação desse dispositivo para empregados de categorias que não exercem a atividade de comércio em geral, pelo fato de a norma do artigo 6º da Lei nº 10.101/2000 garantir maior efetividade ao direito constitucional de folga preferencial aos domingos. Deve-se lembrar que, para os trabalhadores em turno de revezamento, a Portaria MTP 671/2021, que consolida diversas portarias anteriores do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece, para trabalho em escala de revezamento, a necessidade de uma folga coincidente com o domingo no máximo a cada sete semanas.

⁷ Antes da Constituição de 1988, a duração máxima de trabalho na semana era de 48 horas, o que fazia o sistema mais frequente de trabalho corresponder a seis dias (segunda a sábado) de 8 horas de trabalho diárias. Um outro sistema frequentemente adotado é a chamada “jornada inglesa”, em que os empregados trabalham de segunda a sexta-feira por 8 horas e 48 minutos diários; esses 48 minutos diários adicionais, acumulados nos cinco dias úteis, compõem as 4 horas para completar as 44 horas semanais.

Texto atual na Constituição Federal de 1988	Proposta da PEC da deputada Erika Hilton
<p>Art.7º.....</p> <p>.....</p> <p>XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e <u>44 semanais</u>, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;</p>	<p>Art.7º.....</p> <p>.....</p> <p>XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e <u>36 horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana</u>, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;</p>

Se aprovada, a proposta prevê prazo de 360 dias, a contar da publicação da emenda, para o novo sistema de trabalho entrar em vigor.

Na discussão sobre o fim da “escala 6x1”, o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho é fator de grande relevância, que tem sido menosprezado no debate. Nas grandes cidades do país, o deslocamento entre casa e trabalho exige tempo muito expressivo.

Segundo a PNS-IBGE (Pesquisa Nacional de Saúde, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2019, o tempo médio gasto no deslocamento entre casa e trabalho nas capitais era de 6,4 horas por semana (VALOR ECONÔMICO, 2021), número que ultrapassava 7 horas semanas em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro, o que pode significar gasto médio de uma hora e meia entre ida e volta para o trabalho.

Ao somar jornada de trabalho com tempo de deslocamento, muitos trabalhadores permanecem até 10 horas ou mais fora de casa diariamente por motivos laborais. Essa rotina extenuante reduz drasticamente a disponibilidade para atividades pessoais, familiares ou de lazer, transformando o único dia de folga semanal em um período dedicado principalmente à recuperação física e mental.

Considerações finais

A redução da jornada de trabalho e a imposição de limites para que ela seja intensificada e flexibilizada são bandeiras históricas do movimento sindical de trabalhadores, no Brasil e no mundo. Só para citar o período histórico mais recente, na primeira década deste século, houve intensa e extensa campanha dos sindicatos brasileiros pela redução da jornada de trabalho⁸. Ainda mais recentemente, a Pauta da Conferência da Classe Trabalhadora (CONCLAT, 2022) defendia:

Estabelecer a jornada de trabalho em até 40 horas semanais, sem redução de salário e com controle das horas extras, eliminando as formas precarizantes de flexibilização da jornada. Assegurar o direito às jornadas especiais de trabalho das profissões e categorias submetidas à sistemática especial de atividade ou organização do trabalho.

A essas campanhas do movimento sindical de trabalhadores, os empresários e analistas que os representam respondem, recorrentemente, com os mesmos argumentos. Alegam que a redução da jornada resultará em aumento de custo, elevação da inflação, perda de competitividade, expansão da informalidade e da contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas ou microempreendedores individuais (MEIs), quebra de empresas, elevação do desemprego e diminuição do PIB. Apresentando os próprios interesses como se fossem do Brasil, argumentam que a redução da jornada fará mal à economia e prejudicará inclusive os trabalhadores. Como se vê, os argumentos, além de contestáveis, fundamentam-se apenas em razões econômicas, o que demonstra a validade da redução da jornada para melhorar a vida social e a condição de saúde da população brasileira.

O possível aumento nos custos do trabalho é um dos argumentos mais utilizados por setores da sociedade resistentes à implementação de redução de jornada de trabalho. No caso do Brasil, os custos médios do trabalho por hora, quando comparados à situação de outros países, revelam

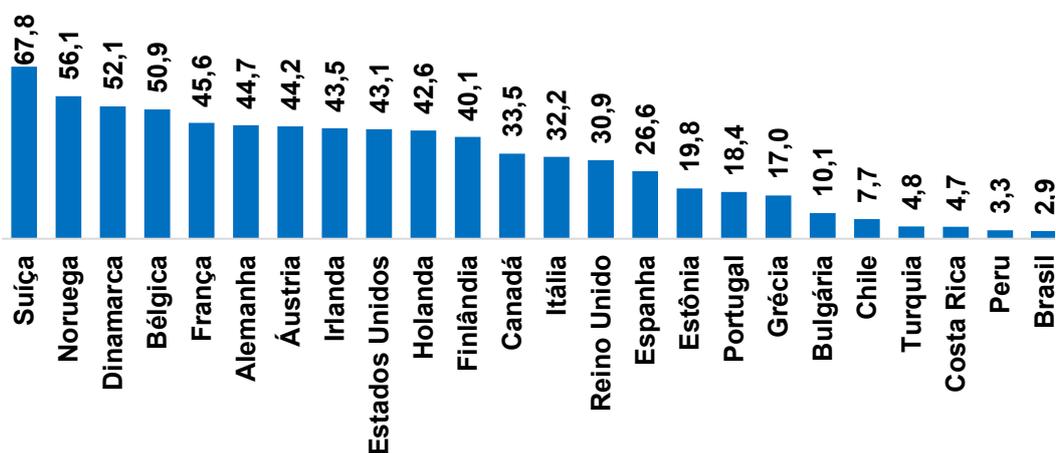
⁸ O site do DIEESE dispõe de uma série de textos produzidos para subsidiar essa campanha. O conteúdo das Notas Técnicas e da cartilha então produzidas seguem atuais e válidos.

o nível extremamente baixo da remuneração do trabalho e indicam que a redução da jornada com manutenção de salários não vai alterar a posição do país no ranking internacional.

De acordo com os dados da OIT, mostrados a seguir, o Brasil apresenta um dos menores custos do trabalho por hora entre uma seleção de 25 países de diferentes características. Com custo médio de US\$ 2,9 por hora por empregado, o valor é superior somente ao da África do Sul (US\$ 2,1), e muito distante do país com maior média, caso da Suíça (US\$ 67,8 dólares). Mesmo comparando com países latino-americanos como Chile, Costa Rica e Peru, a média do custo do trabalho por hora por empregado é menor no Brasil.

GRÁFICO 2

Média do custo do trabalho por hora por empregado (em US\$), 2022



Fonte: OIT. <https://ilostat ilo.org/topics/labour-costs/#>

No Brasil, a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais foi estabelecida em 1932 para os setores do comércio e da indústria. Dois anos depois, a Constituição de 1934 estendeu esse limite a todos os setores da economia. Já a Constituição Federal de 1988, depois de intenso debate, diminuiu o limite semanal para 44 horas. Isso significa que o Brasil está há quase um século com o sistema de 8 horas diárias de trabalho e há 37 anos com o de 44 horas semanais. Considerando os avanços produtivos e organizacionais ocorridos desde então, é evidente que já existem condições para restringir de forma significativa tanto a jornada diária quanto a semanal de trabalho.

Tempo de trabalho e tempo de descanso: uma luta histórica

É importante destacar que a diminuição do tempo de trabalho também deve ser acompanhada de controle de horas extras, para não resultar em ampliação das horas extraordinárias. Atualmente é possível realizar 2 horas extras por dia, mas a legislação que trata do tema tem diversos dispositivos regulatórios que acarretam a nulidade da restrição. As horas extras devem voltar a ser consideradas como excepcionalidades e tratadas como tal.

Além de debater a redução da jornada e o aumento do descanso, é preciso recompor as regulações que tratam das relações de trabalho com um todo, isto é, das escalas de trabalho, intervalos, deslocamentos até o trabalho em locais de difícil acesso e folgas. Também é essencial a revogação de negociação individual de dispositivos relacionados à duração do trabalho, como o banco de horas e a jornada 12x36, e a retomada da remuneração adequada às jornadas excepcionais, entre outros elementos envolvidos no tema.

A redução do tempo de trabalho sem redução de salário, acompanhada de controle sobre as horas extras, sobre flexibilidade da jornada e a intensidade do trabalho, pode melhorar a vida dos trabalhadores e gerar melhores ocupações para aqueles que estão subocupados ou desempregados. No segundo trimestre de 2025, segundo dados da Pnad/IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), havia 6,2 milhões de desempregados, 4,6 milhões de subocupados por insuficiência de horas e 2,7 milhões de desempregados desalentados no Brasil.

Além disso, a redução do tempo de trabalho resultará em tempo para descanso, sociabilidade com familiares e amigos, atividades culturais, ócio, lazer, esporte, formação pessoal, atividades filantrópicas, relações afetivas e outras atividades que fazem parte da vida do ser humano. Ademais, o controle das jornadas extensas, intensas e flexíveis, com submissão a relações autoritárias e a baixos rendimentos, poderá reverter o quadro sério de adoecimento mental que acomete os trabalhadores brasileiros. Estresse pós-traumático, transtornos de adaptação, transtorno misto ansioso e depressivo, ansiedade generalizada e acidentes, que têm afetado principalmente os jovens trabalhadores de ambos os sexos, são evidências de uma sociedade adoecida pelo trabalho.

A economia brasileira está preparada para a redução da jornada. E a sociedade e a população têm muito a ganhar com menos horas de trabalho.

Referências Bibliográficas

- BBC. **As experiências de outros países com jornada de trabalho reduzida.** São Paulo, 15 nov. 2024. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c3rx779wr37o.amp#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17319369621836&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com
- DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>
- DIEESE. **Dicionário da atividade sindical:** 100 termos úteis ao trabalho de sindicalistas, militantes e assessores sindicais. São Paulo, DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/dicionarioAtividadeSindical.html>.
- InfoMoney. **Portugal admite implantar semana de 4 dias na administração pública,** 01 jul. 2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/portugal-admite-implantar-semana-de-4-dias-na-administracao-publica-entenda/>
- InfoMoney. **Trabalhar 4 dias por semana?** : empresas do Reino Unido adotam modelo após 6 meses de testes. São Paulo, 27 fev. 2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/trabalhar-4-dias-por-semana-empresas-do-reino-unido-adotam-modelo-apos-seis-meses-de-testes/>
- OIT. **Labour market reforms since the crisis:** drivers and consequences, 2015. Disponível em: wcms_414588.pdf
- OIT. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo:** tendencias 2019. Ginebra: OIT, 2019.
- OIT. **Working time and work-life balance around the world.** Geneva: International Labour Office, 2023.
- OIT; OMS. **Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke,** 2021. Geneva; OIT, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.
- VALOR ECONÔMICO. **IBGE:** tempo de deslocamento ao trabalho no país e de 48 horas por semana, mas chega a 78 horas em São Paulo. São Paulo, 07 maio 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/05/07/ibge-tempo-de-deslocamento-ao-trabalho-no-pais-e-de-48h-por-semana-mas-chega-a-78h-em-sp.ghtml>

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar CEP
05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente – José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Vice-presidente – Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Secretário Nacional – Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR **Diretor Executivo** – Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

Diretora Executiva – Cecília Margarida Bernardi

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP **Diretor**

Executivo – Ednilson Rossato

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Diretora Executiva – Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva – Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva – Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Adriana Marcolino – Diretora Técnica

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Equipe técnica

Frederico Melo

Ricardo de Melo Tamashiro

Daniel Ferrer

Mariel Angeli

Adriana Marcolino (revisão técnica)

Patrícia Pelatieri