



Serviço Público Federal

Ministério da Educação



Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL CURSO DIREITO

CAMPUS COXIM-CPCX

FLÁVIO DIAS

**ANÁLISE DA PEC 221/2019 E DA REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE
TRABALHO PARA 36 HORAS NO BRASIL**

COXIM/MS

2025

FLÁVIO DIAS

**ANÁLISE DA PEC 221/2019 E DA REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE
TRABALHO PARA 36 HORAS NO BRASIL**

COXIM/MS

2025

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar, sob a ótica jurídico-trabalhista, a viabilidade da redução da jornada de trabalho semanal para quatro dias no Brasil, com especial atenção aos efeitos que tal alteração legislativa poderá acarretar no âmbito dos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por meio de uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo e exploratório, o estudo adota uma abordagem dedutiva, com base teórica no princípio da valorização do trabalho humano, utilizando como meios a análise legislativa, doutrinária e comparada, e como fins a compreensão dos impactos jurídicos e sociais da proposta. Examinam-se as origens históricas da jornada laboral no ordenamento jurídico brasileiro, os limites normativos vigentes e as propostas legislativas contemporâneas — notadamente a PEC 221/2019 e a PEC 08/2025. A pesquisa contempla experiências internacionais, como as do Reino Unido, Islândia e Nova Zelândia, confrontando argumentos favoráveis e contrários à redução da jornada, sobretudo quanto à produtividade, ao bem-estar e aos reflexos fiscais na administração pública. A problemática central reside na indagação sobre a possibilidade de ampliação da jornada reduzida aos trabalhadores celetistas, considerando as restrições da Lei de Responsabilidade Fiscal e os desafios estruturais do mercado de trabalho. Os resultados indicam que, embora a mudança legislativa tenha como foco inicial o setor privado, sua ampliação encontra fundamento nos princípios da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da eficiência administrativa. Conclui-se que a redução da jornada representa uma tendência compatível com os objetivos constitucionais do trabalho digno, desde que implementada com planejamento e coerência normativa.

Palavras-chave: Jornada de trabalho; Redução da jornada; Reorganização do tempo de trabalho; Trabalhador celetista; Direito do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze, from a labor law perspective, the feasibility of reducing the standard workweek in Brazil to four days, with particular attention to the potential effects of such a legislative change on workers governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT). Through a qualitative and exploratory bibliographic review, the research adopts a deductive approach, grounded in the principle of valuing human labor, using legislative, doctrinal, and comparative analysis as methods, and seeking to assess the legal and social impacts of the proposed reform. The study examines the historical origins of working hours in Brazilian labor law, the current legal limits, and contemporary legislative proposals — notably Constitutional Amendment Proposals (PEC) 221/2019 and 08/2025. It also considers international experiences, such as those in the United Kingdom, Iceland, and New Zealand, contrasting supportive and critical perspectives regarding productivity, employee well-being, and fiscal impacts on public administration. The central issue lies in evaluating the possibility of extending the reduced workweek to CLT-regulated workers, considering the constraints imposed by the Fiscal Responsibility Law and the structural challenges of the labor market. The findings indicate that although the legislative change primarily targets the private sector, its broader application aligns with the constitutional principles of equality, human dignity, and administrative efficiency. It is concluded that reducing the workweek represents a progressive trend consistent with the constitutional objectives of decent work, provided it is implemented with proper planning and normative coherence.

Keywords: Working hours; Workweek reduction; Reorganization of working time; CLT workers; Labor law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	6
2. MUDANÇAS LEGISLATIVAS E PROPOSTAS EM TRÂMITE SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA	10
2.1 Evidências Empíricas Recentes sobre a Jornada de Quatro Dias no Brasil	12
2.2 Principais Correntes Doutrinárias sobre a Redução da Jornada	14
2.3 Cultura jurídica patrimonialista e reflexos atuais.....	15
2.4 As Propostas de Emenda Constitucional n.º 221/2019 e n.º 08/2025: Novas Perspectivas para a Jornada de Trabalho	16
3. A REDUÇÃO DA JORNADA E SUA POSSÍVEL INCIDÊNCIA SOBRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS.....	17
3.1 Impactos Orçamentários e a Lei de Responsabilidade Fiscal	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS	23

INTRODUÇÃO

A reconfiguração da jornada de trabalho tem se revelado uma pauta central nos debates contemporâneos sobre as relações laborais, especialmente diante das transformações impulsionadas pela revolução tecnológica, pela crise do modelo produtivo tradicional e pela crescente valorização do bem-estar do trabalhador. No Brasil, a jornada semanal de seis dias de trabalho para um de descanso, modelo conhecido como 6x1, permanece amplamente difundida, sendo alvo de críticas quanto à sua rigidez e aos impactos sobre a saúde física e mental dos empregados.

Neste contexto, a proposta de redução da jornada semanal de 44 para 36 horas, conforme previsto na PEC 221/2019 e em propostas correlatas, tem ganhado destaque, sendo vista como uma alternativa para conciliar produtividade econômica e qualidade de vida. Essa iniciativa, sustentada por experiências internacionais e debates nacionais, busca compatibilizar os avanços tecnológicos e sociais com a preservação da dignidade humana no ambiente laboral.

A questão central que orienta esta pesquisa restringe-se à problemática: a jornada reduzida alcançaria também os trabalhadores regidos pela CLT? Essa indagação é relevante, considerando as discussões sobre a viabilidade jurídica e os limites da aplicação de uma eventual mudança legislativa no regime contratual privado. Desse modo, o trabalho não abordará os efeitos econômicos ou sociais da redução, mas concentrar-se-á na análise da possibilidade jurídica de sua implementação.

Diante dessa problemática, o objetivo geral do estudo é analisar, à luz da legislação brasileira, os fundamentos jurídicos e a viabilidade da redução da jornada semanal de trabalho para 36 horas, conforme a PEC 221/2019, com foco na aplicabilidade aos trabalhadores celetistas, e os objetivos específicos consistem em a) examinar a evolução da jornada de trabalho no Brasil e suas bases normativas, b) identificar as principais propostas legislativas relacionadas à redução da jornada e c) analisar os possíveis impactos jurídicos da implementação da jornada de 36 horas no regime celetista.

A justificativa da pesquisa decorre da relevância social e jurídica do tema, uma vez que a redução da jornada de trabalho representa um possível avanço nas relações laborais, conciliando produtividade e qualidade de vida. Além disso, o estudo contribui para o debate sobre modernização da legislação trabalhista, fornecendo subsídios teóricos para políticas públicas que visem o equilíbrio entre competitividade e dignidade humana.

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica de caráter exploratório e descritivo, fundamentada em fontes legislativas,

doutrinárias e institucionais. O método de abordagem adotado é o dedutivo, partindo de princípios gerais do Direito do Trabalho e das normas constitucionais para a análise específica da PEC 221/2019 e de sua aplicabilidade no contexto da CLT. Busca-se, com isso, oferecer um panorama analítico e técnico que contribua para o amadurecimento do debate acerca da redução da jornada e para a consolidação de uma legislação mais condizente com os desafios contemporâneos das relações de trabalho.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A regulação do tempo de trabalho decorre de lutas por dignidade e justiça social que se intensificaram com as mudanças econômicas e tecnológicas da Revolução Industrial. No Brasil, esse percurso se desenhou com industrialização tardia, traços patrimonialistas do ordenamento e ação estatal que, embora centralizadora, impulsionou a normatização laboral. Nesta seção, apresenta-se apenas o quadro histórico-normativo, evitando antecipar evidências empíricas ou discussões analíticas que cabem a momentos posteriores do estudo.

O primeiro marco de limitação positiva foi o Decreto nº 21.186/1932, editado em consonância com a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 28 de novembro de 1919, que fixou jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, conferindo base internacional ao princípio da limitação do tempo de trabalho. Essa relação demonstra que a legislação brasileira alinhou-se, ainda que tardiamente, às diretrizes globais de proteção ao trabalhador (Brasil, 1932). A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) posteriormente sistematizou esse regime, fixando limites diários e semanais e instituindo o repouso semanal remunerado, conformando uma arquitetura coesa de proteção (Brasil, 1943). A síntese ressalta a função estruturante desses diplomas, sem abrir em minúcias técnico-dogmáticas reservadas ao aprofundamento específico (Delgado, 2022).

A Constituição de 1988 representou inflexão normativa ao consagrar a limitação da jornada como direito social e admitir sua redução por negociação coletiva, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Essa previsão encontra-se expressa nos incisos XIII e XIV do art. 7º, que asseguram, respectivamente, a duração máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com possibilidade de redução por convenção ou acordo coletivo, e o direito ao repouso semanal remunerado. Preserva-se o encadeamento histórico-normativo, distinguindo-o do exame dogmático detalhado que será desenvolvido em aprofundamentos próprios (Brasil, 1988). Após 1988, a doutrina consolidou a centralidade jurídica do tempo de trabalho na tutela da saúde e do bem-estar (Nascimento, 2021).

A legitimação constitucional da negociação coletiva conferiu protagonismo às entidades sindicais, e a Lei nº 13.467/2017 ampliou a prevalência do negociado em temas sensíveis como jornada. O avanço flexibilizador, entretanto, demanda cautela diante das assimetrias estruturais entre capital e trabalho e do risco de retrocessos. O registro tem função estritamente contextual e evita duplicar análises críticas destinadas a outras partes do trabalho (Ghiraldelli *et al.*, 2022).

Nesse horizonte, ganha relevo o debate contemporâneo sobre a redução da semana laboral, articulando produtividade, saúde e qualidade de vida e reavaliando a centralidade do regime 6x1. A delimitação aqui fixada mantém esta seção como quadro histórico-normativo e serve de base para os aprofundamentos e evidências a serem trabalhados adiante (Assunção; Pavelquesi, 2025).

A limitação do tempo laboral está diretamente relacionada à afirmação do Direito do Trabalho como ramo autônomo e protetivo, voltado a equilibrar a desigualdade presente na relação entre empregado e empregador. No início, a jornada era tratada como recurso disponível ao capital, submetendo trabalhadores a longos turnos sem restrição normativa.

Segundo Assunção e Pavelquesi (2025), as transformações econômicas e tecnológicas não eliminaram os impactos negativos das longas jornadas sobre a saúde dos trabalhadores, que continuam submetidos a modelos rígidos e exaustivos de produtividade. Destaca-se o seguinte trecho:

Apesar dos avanços sociais e tecnológicos, o trabalhador ainda permanece condicionado a um sistema de trabalho que restringe seu tempo para o descanso e o cuidado pessoal, favorecendo o surgimento de doenças ocupacionais e transtornos mentais, como estresse, depressão e síndrome de burnout, que comprometem seu bem-estar e sua qualidade de vida (Assunção; Pavelquesi, 2025, p. 3).

A criação de limites legais decorreu da reação à exploração intensiva do trabalho e à busca por melhores condições de vida durante a Revolução Industrial. As experiências de Robert Owen, no início do século XIX, consolidaram a proposta de divisão equilibrada do tempo em três períodos de oito horas — destinados ao trabalho, ao lazer e ao descanso —, originando o princípio que fundamentou a limitação da jornada e inspirou os movimentos posteriores pela redução do tempo laboral. Esse processo resultou em regulamentações nacionais e em parâmetros internacionais, como a Convenção nº 1 da OIT (1919), que estabeleceu oito horas diárias e quarenta e oito semanais, conferindo caráter universal à limitação do tempo de trabalho (OIT, 2022).

No Brasil, o processo de positivação foi gradual e marcado pela influência de doutrinas corporativistas e pelo contexto da Era Vargas. A industrialização tardia e a frágil mobilização

sindical limitaram avanços iniciais, mas medidas como o Decreto nº 21.186/1932 inauguraram a limitação formal em setores específicos. Esse marco integrou o conjunto de reformas trabalhistas do pós-movimento de Getúlio Vargas, que consolidaram o debate sobre a duração da jornada e servem de base histórica para discussões contemporâneas, como a proposta de redução para 36 horas semanais prevista na PEC 221/2019 (Brasil, 2019).

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) sistematizou o regime da jornada, fixando limites diários e semanais, além de prever intervalos, descanso semanal e regras específicas para horas extras, atividades noturnas e labor rural ou de menores. A legislação consolidou um núcleo civilizatório mínimo, revelando a preocupação em vincular a duração do trabalho a valores de proteção e saúde (Delgado, 2022).

O regime 6x1, incorporado pela CLT, consolidou-se como modelo dominante e culturalmente naturalizado. A doutrina atual, contudo, aponta que a manutenção desse arranjo compromete a efetividade da proteção social, ao restringir espaços de recuperação física e convívio familiar (Melo; Santos; Prazeres, 2025).

Estudos empíricos recentes reforçam essa crítica, ao demonstrar que jornadas longas em setores operacionais intensificam desgaste, aumentam afastamentos e prejudicam a integração social. Esses achados consolidam a compreensão do tempo de trabalho como fator de saúde pública e de produtividade coletiva (Santos *et al.*, 2025).

Do ponto de vista jurídico, a jornada é compreendida não apenas como limite cronológico, mas como categoria carregada de conteúdo axiológico, vinculada a princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, proteção da saúde e vedação ao retrocesso. A disciplina da duração laboral, assim, cumpre papel estruturante para assegurar integridade física, desenvolvimento psíquico e realização social do trabalhador (Pinheiro; Menezes; Leone, 2025).

Na atualidade, transformações decorrentes da digitalização, do teletrabalho e da gestão por resultados recolocam o tema no centro do debate. Essas mudanças evidenciam que a regulação do tempo de trabalho deve dialogar com novos padrões de organização e com a busca por maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Gonçalves; Sollitto *et al.*, 2024).

A doutrina contemporânea diferencia o tempo de labor efetivo de momentos em que o trabalhador permanece sob influência do empregador, como ocorre no sobreaviso ou na prontidão. Nessas situações, ainda que não haja prestação direta de serviços, a disponibilidade caracteriza vínculo com a jornada, implicando direito à remuneração proporcional e a limites específicos de duração. Essa distinção reforça a função protetiva do Direito do Trabalho ao

considerar a subordinação como critério essencial para o enquadramento jurídico (Delgado, 2022).

A negociação coletiva tem se mostrado um instrumento de adaptação das regras sobre jornada, permitindo ajustes às necessidades de determinados setores produtivos. Por meio de acordos e convenções, são pactuados regimes diferenciados, como o banco de horas ou a escala 12x36, sempre condicionados à observância das garantias constitucionais mínimas. Quando esses limites não são respeitados, há risco concreto de sobrecarga física, fadiga crônica e desequilíbrio emocional, comprometendo não apenas a integridade física e mental dos empregados, mas também a segurança e a eficiência nas atividades laborais. Assim, a autonomia coletiva deve operar dentro de parâmetros que conciliem flexibilidade e proteção social, evitando a precarização das relações de trabalho (Nascimento, 2021).

No cenário internacional, a regulação do tempo de trabalho combina tanto a redução da carga horária quanto a reorganização de escalas e turnos. As análises comparativas realizadas por organismos internacionais, como a OIT, adotam critérios baseados na produtividade, na saúde ocupacional e na qualidade de vida do trabalhador, avaliando como diferentes modelos de jornada influenciam o equilíbrio entre desempenho e bem-estar. Relatórios da OIT evidenciam que a diminuição da jornada, quando acompanhada de medidas de ergonomia, pausas adequadas e previsibilidade de horários, proporciona aumento de bem-estar e de produtividade. Esses elementos mostram que a eficácia da redução não depende apenas do número de horas, mas da forma como o tempo de labor é distribuído (OIT, 2022).

A configuração das escalas de trabalho, associada ao estabelecimento de metas excessivas, gera sobrecarga física e mental, além de reduzir o tempo destinado à recuperação e ao convívio social, resultando em exaustão, maior incidência de acidentes e queda na qualidade dos serviços. Esse panorama evidencia que a jornada deve ser compreendida não apenas como limite numérico, mas como elemento fundamental da saúde ocupacional e da organização produtiva (Melo; Santos; Prazeres, 2025).

Sob a ótica dogmática, a duração do trabalho representa um instrumento de concretização dos direitos fundamentais, especialmente os que asseguram dignidade, saúde e valorização social do trabalho. As recentes transformações tecnológicas e produtivas impõem a necessidade de reavaliar o modelo tradicional de jornada, garantindo limites de disponibilidade e condições que preservem o equilíbrio entre desempenho e bem-estar, sem alterar bruscamente a estrutura das relações laborais. Dessa forma, mantém-se a essência protetiva do instituto da jornada e sua função de assegurar integridade física e mental ao trabalhador (Pinheiro; Menezes; Leone, 2025).

Em uma perspectiva comparada, a experiência francesa com a adoção da jornada de 35 horas semanais, implementada pela Lei Aubry em 1998, consolidou-se como marco internacional na reorganização do tempo de trabalho e influenciou amplamente o debate sobre produtividade e qualidade de vida. De acordo com Burchell *et al.* (2024), as transformações nas formas de trabalho demandam uma redistribuição mais equilibrada das horas laborais, capaz de conciliar inovação, eficiência econômica e valorização humana. Nesse sentido, as reformas contemporâneas, em diferentes países, refletem a busca por modelos sustentáveis que possam integrar flexibilidade e proteção social, direcionando também o debate brasileiro sobre a jornada reduzida e sua adequação ao regime celetista.

2. MUDANÇAS LEGISLATIVAS E PROPOSTAS EM TRÂMITE SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA

A discussão em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil não constitui uma inovação recente, mas vem ganhando centralidade diante da crescente tensão entre a rigidez do regime laboral vigente e as exigências de uma sociedade contemporânea pautada pela valorização da saúde, da qualidade de vida e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Em tal contexto, o Poder Legislativo brasileiro passou a abrigar, especialmente a partir do século XXI, diversas propostas de alteração constitucional e infraconstitucional, objetivando rever os parâmetros temporais do contrato de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece que a duração do trabalho normal não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultando, todavia, a redução mediante negociação coletiva. A própria redação constitucional, portanto, prevê a maleabilidade da jornada, desde que amparada por instrumentos coletivos e dentro dos limites da legalidade. Ainda assim, a normatização de uma jornada inferior à prevista no texto constitucional requer, para sua efetividade universal, uma reforma legislativa — ou mesmo uma alteração constitucional, caso se pretenda transformar o novo regime em regra geral (Brasil, 1988).

É nesse cenário que surgem propostas legislativas como a Proposta de Emenda Constitucional n.º 221/2019, de autoria do Deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), que propõe a redução gradual da jornada semanal de trabalho de 44 para 36 horas, com limite máximo de 8 horas diárias e implementação prevista para até dez anos após a aprovação da emenda. A justificativa da PEC destaca que a medida busca promover justiça social, reduzir o desemprego

estrutural e garantir melhores condições de saúde e qualidade de vida, sem prejuízo da remuneração (Brasil, 2019).

O texto ressalta ainda que a redistribuição do tempo de trabalho pode estimular a geração de novos postos e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Embora a proposta tenha alcançado alguma visibilidade, seu trâmite encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) desde 6 de março de 2024, aguardando parecer favorável para prosseguimento, o que evidencia a resistência institucional à mudança de paradigmas laborais (Câmara dos Deputados, 2019).

Mais recentemente, em 2025, foi apresentada a PEC n.º 08/2025, de autoria da Deputada Erika Hilton (PSOL-SP), que propõe a redução da jornada para 36 horas semanais sem diminuição salarial, com possibilidade de organização flexível dos dias de trabalho, sem menção expressa à adoção de três dias consecutivos de descanso. A justificativa da proposta enfatiza a necessidade de adequar o tempo de trabalho às transformações tecnológicas e sociais, priorizando a saúde mental e a produtividade sustentável (Brasil, 2025).

O texto também menciona o apoio de movimentos populares, como o “Vida Além do Trabalho”¹, que defendem maior equilíbrio entre as dimensões pessoal e profissional. A proposição reforça uma nova compreensão de desenvolvimento, centrada na valorização do bem-estar humano e na sustentabilidade das relações laborais, refletindo uma tendência internacional de modernização das normas trabalhistas (Câmara dos Deputados, 2025).

Importa ainda considerar que a redução da jornada de trabalho não implica, por si só, a diminuição da carga laboral, sendo necessária a criação de normas complementares que evitem a intensificação das atividades no menor tempo disponível, sob pena de contrariar os objetivos da proposta. A justificativa da PEC 221/2019 ressalta que a experiência internacional comprova que a redução gradual da jornada pode ampliar a produtividade, reduzir o absenteísmo e favorecer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, desde que acompanhada de medidas de gestão adequadas e de reorganização do tempo de trabalho. Dessa forma, a efetividade da reforma depende de planejamento e acompanhamento técnico que assegurem seus benefícios sociais e econômicos (Brasil, 2019).

Contudo, a adoção dessa medida em larga escala esbarra em diversos obstáculos estruturais, tais como: a cultura empresarial produtivista, a precariedade das negociações coletivas, o déficit de fiscalização das condições de trabalho e a carência de políticas públicas integradas de bem-estar laboral. Além disso, há que se considerar o impacto orçamentário da

¹ Movimento social surgido em 2023 que reúne entidades civis e trabalhadores em defesa da redução da jornada e da preservação da saúde mental no ambiente de trabalho.

medida, sobretudo no setor público, onde a adoção de jornadas reduzidas poderia demandar a contratação de novos servidores para o cumprimento das atividades essenciais — o que requereria planejamento financeiro e respaldo político (Assunção; Pavelquesi, 2025).

É necessário, portanto, que o debate legislativo sobre a jornada de quatro dias seja conduzido com responsabilidade, baseando-se em evidências empíricas, estudos técnicos e diálogo com os diversos atores sociais. A redução da jornada semanal não deve ser percebida como concessão de luxo ou privilégio, mas sim como estratégia de modernização trabalhista voltada à valorização do ser humano em sua totalidade.

Diante desse panorama, é possível concluir que as propostas legislativas em trâmite representam iniciativas promissoras, ainda que desafiadoras, no sentido de alinhar o Brasil às tendências internacionais de humanização do trabalho. A tarefa do legislador será, nesse contexto, encontrar o ponto de equilíbrio entre os imperativos da eficiência econômica e os direitos sociais dos trabalhadores — sejam eles do setor privado ou da administração pública — assegurando que a jornada de trabalho reduza o tempo de exploração, e não a dignidade de quem labora.

2.1 Evidências Empíricas Recentes sobre a Jornada de Quatro Dias no Brasil

A análise da redução da jornada de trabalho no Brasil não pode prescindir de um olhar sobre as evidências empíricas que vêm sendo produzidas em contextos experimentais recentes, os quais oferecem elementos concretos para além da reflexão teórica e normativa. De fato, pesquisas de campo realizadas no país têm demonstrado que a adoção da semana laboral de quatro dias não constitui mera utopia acadêmica ou projeção abstrata, mas sim uma alternativa factível, cujos resultados estatísticos apontam para ganhos significativos em termos de produtividade, engajamento e bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com levantamento do DataSenado, vinculado ao Senado Federal, 85% dos brasileiros afirmaram que sua qualidade de vida melhoraria caso tivessem um dia extra de descanso semanal sem redução salarial. O estudo apontou ainda que 78% acreditam que o desempenho profissional não seria afetado e 68% mantêm confiança na produtividade, embora 30% manifestem receio de sobrecarga das atividades. Os resultados indicam ampla aceitação social e maior maturidade no debate sobre a reorganização da jornada de trabalho no Brasil (Moraes *et al.*, 2025).

No âmbito empresarial, o programa-piloto coordenado pelo movimento internacional *4 Day Week Global*, em parceria com instituições nacionais, revelou resultados expressivos. Em

um grupo de 19 empresas localizadas nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Paraná, a adoção do modelo 100-80-100 — isto é, 100% do salário, 80% do tempo de trabalho e 100% da produtividade — gerou impactos mensuráveis. As estatísticas apontaram que, após um ano de implementação, houve um incremento de 60% no engajamento dos funcionários e um aumento de 44% na capacidade de cumprimento de prazos. Ademais, mais de 70% das empresas reportaram crescimento em seu faturamento, contrariando a ideia de que a jornada reduzida representaria obstáculo à eficiência econômica (Brasil de Fato, 2025).

Sob a ótica da saúde laboral e do clima organizacional, os dados foram igualmente eloquentes: 97% dos trabalhadores envolvidos passaram a priorizar tarefas essenciais, 84% relataram melhora significativa na saúde mental, e 81% encontraram formas mais eficientes de desempenhar suas funções, enquanto 93% destacaram maior colaboração entre equipes. Um dado particularmente expressivo consiste no fato de que 42% dos participantes declararam que somente retornariam à jornada de cinco dias caso houvesse aumento salarial superior a 50%, evidenciando a valorização subjetiva da nova dinâmica temporal (Brasil de Fato, 2025).

Em pesquisa complementar divulgada pela *CNN Brasil*, observou-se que 97% dos participantes do piloto declararam desejo de continuidade da experiência. Além disso, mais da metade dos entrevistados notou melhora concreta no cumprimento de projetos e prazos, 80% relataram incremento da energia pessoal, 46% experimentaram redução do desgaste físico e psíquico, e 30,5% revelaram sentir menor ansiedade ao longo da semana (CNN Brasil, 2025). Esse conjunto de dados estatísticos confere densidade empírica ao debate, indicando que a jornada reduzida pode efetivamente traduzir-se em ganhos de produtividade e qualidade de vida.

Importa destacar, ainda, que a literatura especializada vem corroborando tais achados. Estudos publicados em veículos de circulação nacional, como o *Jornal Contábil*, ressaltam que 90% das empresas participantes do piloto decidiram manter a jornada de quatro dias após o término do experimento, reforçando a ideia de que a medida não é apenas benéfica para o trabalhador, mas também sustentável do ponto de vista econômico e organizacional (Jornal Contábil, 2025).

Em síntese, as evidências estatísticas já disponíveis no cenário brasileiro demonstram que a adoção da jornada semanal de quatro dias, longe de configurar ameaça à produtividade, revela-se como instrumento de modernização laboral compatível com os anseios sociais por dignidade, bem-estar e eficiência. Esses dados concretos oferecem substrato empírico que fortalece o argumento jurídico em favor da redução da jornada, ao indicar que a medida não

apenas se harmoniza com os princípios constitucionais do trabalho digno, mas também encontra respaldo em resultados práticos observados no setor produtivo nacional.

2.2 Principais Correntes Doutrinárias sobre a Redução da Jornada

A discussão acerca da redução da jornada de trabalho consolidou-se como um dos temas centrais do Direito do Trabalho e das ciências sociais aplicadas, com correntes doutrinárias que a interpretam ora como avanço civilizatório, ora como risco para a estabilidade econômica. Essa polarização evidencia a complexidade do tema e a necessidade de análise crítica sobre seus impactos sociais e produtivos (Moraes *et al.*, 2024).

Entre os defensores, o argumento predominante é de que o desenvolvimento tecnológico e os ganhos de produtividade acumulados nas últimas décadas legitimam a redução do tempo de labor sem perda de competitividade. A medida é interpretada como forma de redistribuir o tempo social e de promover maior bem-estar coletivo, harmonizando-se com os princípios constitucionais que valorizam o trabalho humano (Silva; Casagrande, 2025).

Turcato *et al.* (2025) afirmam que o Projeto de Lei nº 1.105/2023 propõe a revisão das jornadas de trabalho no Brasil de forma progressiva, sem fixar expressamente o limite de 36 horas semanais. Para a autora, a proposta representa um marco de transição para modelos laborais mais equilibrados, voltados à dignidade, justiça social e à compatibilização entre produtividade e qualidade de vida, em consonância com os princípios constitucionais que norteiam o valor social do trabalho.

Na perspectiva histórico-jurídica, Silva e Casagrande (2025), observa que o processo de redução da jornada reflete a luta por condições de vida mais dignas e equilibradas. O autor ressalta que a resistência a tais avanços em contextos de desemprego estrutural e adoecimento ocupacional desconsidera o papel do Direito do Trabalho como instrumento de humanização e de proteção contra os efeitos nocivos da intensificação do labor.

As correntes mais cautelosas apontam possíveis efeitos negativos de uma redução indiscriminada, como elevação de custos para pequenas empresas, retração na geração de postos formais e intensificação das atividades em tempo reduzido. Ainda assim, experiências nacionais e internacionais evidenciam que a reorganização do tempo de trabalho pode gerar ganhos de eficiência, maior engajamento e redução de afastamentos, quando acompanhada de políticas públicas adequadas (Turcato *et al.*, 2025).

Além disso, reconhecer que determinados setores terão maior dificuldade não inviabiliza a proposta. A adoção de salvaguardas, como incentivos fiscais e negociações

coletivas progressivas, pode garantir uma transição equilibrada, assegurando proteção social sem comprometer a sustentabilidade econômica das empresas e do setor público (Assunção; Pavelquesi, 2025).

A trajetória jurídica brasileira, marcada por uma tradição patrimonialista e de forte intervenção estatal, ajuda a explicar a resistência a mudanças estruturais mais rápidas. Esse legado histórico reforça a ideia de que a redução da jornada deve ser tratada com gradualismo e cautela, em sintonia com os valores de estabilidade normativa característicos do sistema nacional (Delgado, 2022).

2.3 Cultura jurídica patrimonialista e reflexos atuais

A formação do ordenamento trabalhista brasileiro foi fortemente influenciada por um viés patrimonialista e por práticas de intervenção estatal, características que ainda condicionam a forma como se discute a redução da jornada. Esse legado histórico sustenta a postura de parte dos agentes econômicos e institucionais, que tendem a valorizar esquemas rígidos de controle e a permanência física no ambiente de trabalho, em detrimento de arranjos inovadores e mais flexíveis de organização laboral (Delgado, 2022).

Nesse contexto, a PEC 221/2019 reflete o predomínio dessa tradição ao propor a diminuição da jornada semanal de trabalho, sem indicar expressamente o prazo de dez anos que posteriormente passou a constar em discussões legislativas complementares. A proposta busca equilibrar modernização e segurança jurídica, evidenciando a natureza gradual e prudente do processo normativo brasileiro, que privilegia a estabilidade institucional e o respeito à capacidade de adaptação do mercado de trabalho (Brasil, 2019).

Já a PEC 08/2025 propõe a redução da jornada dentro de um prazo de 360 dias, não fazendo referência a três dias de descanso consecutivos, mas à reconfiguração do tempo de trabalho semanal. Essa abordagem mantém o foco na eficiência e no bem-estar, dialogando com experiências internacionais que testam modelos mais flexíveis sem comprometer a produtividade. A resistência observada decorre, em parte, do desafio cultural de associar a qualidade do serviço à presença constante do trabalhador, sobretudo no setor público, onde ainda prevalece a lógica de controle físico sobre o desempenho funcional (Brasil, 2025).

Superar essa tradição demanda não apenas alteração legislativa, mas também fortalecimento da negociação coletiva e revisão cultural sobre o conceito de eficiência, de modo que a redução da jornada de trabalho para 36 horas possa representar um avanço equilibrado entre inovação, produtividade e proteção social (Assunção; Pavelquesi, 2025).

2.4 As Propostas de Emenda Constitucional n.º 221/2019 e n.º 08/2025: Novas Perspectivas para a Jornada de Trabalho

A regulamentação da jornada semanal de quatro dias no Brasil encontra, atualmente, respaldo em duas Propostas de Emenda Constitucional que se destacam no cenário legislativo: a PEC 221/2019 e a PEC 08/2025. Ambas refletem movimentos de renovação normativa voltados à adaptação das relações laborais aos novos paradigmas de saúde, produtividade e bem-estar, mas diferem quanto ao alcance e à ousadia de suas proposições.

A PEC 221/2019, apresentada pelo Deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), propõe a redução da jornada semanal de 44 para 36 horas, sem redução salarial. A medida foi fundamentada em argumentos de justiça social, de redistribuição do tempo de trabalho e de combate ao desemprego estrutural. Trata-se de proposta que, embora não introduza de forma direta a semana de quatro dias, abre caminho para uma reorganização do tempo laboral compatível com os avanços tecnológicos e com a demanda por maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Câmara dos Deputados, 2019). O texto propõe, assim, a diminuição progressiva da carga horária como instrumento de promoção da saúde ocupacional e de estímulo à criação de novos postos de trabalho, sem implicar, contudo, ruptura imediata com o modelo 6x1.

Já a PEC 08/2025, de autoria da Deputada Erika Hilton (PSOL/SP), revela maior ousadia normativa. Inspirada em experiências internacionais bem-sucedidas e em movimentos sociais como o “Vida Além do Trabalho”, a proposição estabelece de forma explícita a jornada semanal de quatro dias de trabalho e três de descanso consecutivos, mantendo a remuneração integral e extinguindo, em consequência, o regime tradicional de seis dias de labor e um de descanso. Sua lógica normativa rompe com o paradigma quantitativo, priorizando a qualidade do tempo de trabalho e a dignidade da pessoa humana. A proposta explicita a finalidade de combater o estresse ocupacional, reduzir índices de adoecimento laboral e promover maior sustentabilidade social nas relações de emprego (Câmara dos Deputados, 2025).

A análise comparada das duas propostas evidencia diferenças de escopo e impacto. Enquanto a PEC 221/2019 insere-se no horizonte da redução gradual e negociada da jornada, a PEC 08/2025 projeta uma transformação estrutural imediata, alinhando-se diretamente às tendências internacionais de valorização do tempo livre. Para os servidores públicos, a relevância da PEC 08/2025 é ainda mais significativa, pois, caso aprovada, implicaria a necessidade de regulamentação específica de regimes estatutários, compatibilizando os novos

parâmetros com os limites constitucionais da legalidade e com as restrições da Lei de Responsabilidade Fiscal.

O ponto nevrálgico reside na viabilidade de implementação dessas propostas no setor público. A PEC 221/2019 teria menor impacto orçamentário porque propõe uma redução gradual da jornada para 36 horas, permitindo redistribuição das escalas e ajustes internos sem necessidade imediata de novas contratações. Já a PEC 08/2025 exigiria reestruturação administrativa mais ampla, pois prevê adoção direta do modelo de quatro dias, o que implicaria revisão de contratos e reforço do quadro funcional para manter os serviços essenciais. Ainda assim, ambas encontram amparo nos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho e da eficiência administrativa (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a análise das PECs evidencia que o debate legislativo brasileiro sobre a redução da jornada de trabalho está dividido entre perspectivas incrementalistas e reformistas. Seja pela via da redução gradual, como propõe a PEC 221/2019, seja pela via de ruptura paradigmática, como sugere a PEC 08/2025, a temática já integra a agenda pública nacional e projetada, para o futuro próximo, mudanças de grande alcance nas relações laborais e na estrutura administrativa do Estado.

3. A REDUÇÃO DA JORNADA E SUA POSSÍVEL INCIDÊNCIA SOBRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS

A questão central deste estudo refere-se à viabilidade de uma reforma legislativa que reduza a jornada semanal para 36 horas, conforme a PEC nº 221/2019, e sua possível extensão aos trabalhadores celetistas vinculados a setores públicos e privados. O tema envolve múltiplas dimensões — constitucionais, econômicas e administrativas — e exige análise à luz do princípio da isonomia e dos limites orçamentários e federativos que estruturam o Estado brasileiro.

Do ponto de vista formal, a Constituição Federal, em seu art. 37, prevê que os servidores públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios seguem regime jurídico próprio, definido por lei específica. Assim, diferentemente dos trabalhadores regidos pela CLT, sua jornada não se altera automaticamente com emendas constitucionais aplicáveis ao setor privado. Ainda que o art. 7º, XIII, venha a ser modificado para estabelecer a jornada de 36 horas, essa alteração não teria efeito direto sobre os estatutários, salvo previsão normativa complementar (Brasil, 1988).

O princípio da isonomia, consagrado no art. 5º, caput, e reiterado no art. 39, §1º, III, impõe à Administração Pública o dever de garantir tratamento equitativo a trabalhadores que desempenhem funções análogas, respeitadas as peculiaridades de cada regime jurídico. Essa interpretação é respaldada por Di Pietro (2022), que destaca que a igualdade material exige ponderação entre eficiência administrativa e valorização do trabalho. Assim, é juridicamente defensável a extensão da jornada reduzida a determinadas categorias celetistas e servidoras, desde que haja compatibilidade de funções e adequação orçamentária.

Sob o aspecto principiológico, a redução para 36 horas não configura privilégio, mas instrumento de efetivação do valor social do trabalho (art. 1º, IV), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e da eficiência administrativa (art. 37, caput). Contudo, a aplicabilidade dessa redução ao regime estatutário deve considerar a estabilidade funcional e o direito adquirido, pois os efeitos da medida sobre produtividade e absenteísmo no setor público podem divergir daqueles observados no setor privado (Moraes *et al.*, 2025; Assunção; Pavelquesi, 2025).

A redução da jornada sem diminuição proporcional da remuneração demanda reestruturação dos quadros funcionais e planejamento financeiro adequado, evitando aumento indevido de despesas com pessoal e observando os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) (Brasil, 2000). Ainda assim, é possível adotar modelos graduais e setoriais, como ocorre em autarquias de saúde que já aplicam a jornada de 30 horas, sem prejuízo da continuidade dos serviços.

O Supremo Tribunal Federal, em decisões como o RE 565.089/SP (Brasil, 2019), reconheceu a autonomia administrativa dos entes federados para ajustar jornadas diferenciadas, desde que observados os princípios da legalidade, moralidade, eficiência e do vínculo de superior interesse público (VST). Essa compreensão reforça a viabilidade de experiências piloto e de regulamentações locais que implementem a jornada de 36 horas de modo progressivo.

Diante disso, constata-se que a viabilidade da proposta está condicionada à compatibilização entre isonomia, eficiência e equilíbrio fiscal, cabendo ao legislador delinear critérios objetivos para sua adoção. Sob a ótica ética e republicana, a medida coaduna-se com a valorização do trabalho humano e a busca por equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida, representando um avanço compatível com os desafios contemporâneos da administração pública e privada.

3.1 Impactos Orçamentários e a Lei de Responsabilidade Fiscal

A análise da implementação da jornada de quatro dias no serviço público brasileiro exige, necessariamente, a avaliação de seus reflexos fiscais, considerando as restrições severas da Lei Complementar nº 101/2000, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Essa legislação fixa limites rigorosos para os gastos com pessoal da União, Estados e Municípios, determinando que a União não ultrapasse 50% da Receita Corrente Líquida e que os entes subnacionais respeitem o teto de 60% (art. 19). O descumprimento acarreta sanções expressivas, incluindo proibição de novas contratações, impedimento de concessão de reajustes e possibilidade de intervenção pelos tribunais de contas (Brasil, 2000).

Na hipótese de adoção da jornada semanal de quatro dias sem corte proporcional de vencimentos, surge a questão da reposição da carga horária, especialmente em áreas como saúde, segurança e educação. Para evitar prejuízo nos serviços, seria necessário ampliar o quadro de pessoal, o que, sem reformas administrativas e políticas de eficiência, poderia aumentar consideravelmente as despesas. Em muitos Estados e Municípios, já próximos do limite prudencial, a medida poderia se tornar inviável sem ajustes estruturais em receitas e despesas públicas (Delgado, 2022).

Experiências específicas, contudo, mostram alternativas possíveis. Diversas autarquias e fundações de saúde, como a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), o Hospital de Clínicas de Porto Alegre e o Instituto Nacional do Câncer (INCA), já aplicaram a jornada de 30 horas semanais mediante portarias internas. Nesses casos, a redução foi compensada por informatização de processos, escalas rotativas e otimização do tempo de atendimento, demonstrando viabilidade sem aumento relevante de custos diretos (Assunção; Pavelquesi, 2025).

No serviço público, experiências-piloto ainda são limitadas, mas projetos estaduais em Minas Gerais e no Distrito Federal têm avaliado a adoção experimental de modelos de 36 horas semanais, com acompanhamento de desempenho e impacto financeiro. Já em âmbito internacional, o programa 4 Day Week Global, conduzido no Reino Unido, revelou que a redução de jornada aumentou em 35% a produtividade e reduziu em 65% as ausências, evidenciando o potencial da reorganização do tempo de trabalho (Brasil de Fato, 2025; CNN Brasil, 2025).

A avaliação fiscal, portanto, não deve se limitar a uma leitura rígida da LRF. Entre os potenciais de economia destacam-se a diminuição dos gastos com licenças médicas, horas extras, energia elétrica e manutenção predial, além da redução da rotatividade de pessoal e do

absenteísmo. Esses fatores, somados ao aumento do bem-estar e da motivação funcional, podem gerar ganhos indiretos de eficiência administrativa. Cabe às políticas públicas voltadas à gestão de pessoas, digitalização de serviços e programas de requalificação funcional garantir que a redução da jornada se converta em ganhos de produtividade e sustentabilidade orçamentária (Turcato *et al.*, 2025).

Além disso, deve-se questionar até que ponto os ganhos de eficiência observados em setores como a saúde são aplicáveis ao conjunto do funcionalismo. No caso da educação, por exemplo, a reorganização de turmas e o ensino híbrido podem equilibrar o tempo de trabalho; na segurança pública, escalas adaptativas podem garantir a continuidade do serviço; já na administração direta, o teletrabalho parcial e a automação de tarefas apresentam potencial para compensar a redução de horas. Cada carreira, portanto, exige modelo próprio de implementação e monitoramento por indicadores de desempenho, custos e bem-estar (Assunção; Pavelquesi, 2025).

A experiência histórico-normativa revela ainda que reduções no tempo de trabalho sempre estiveram ligadas a avanços sociais e à defesa da dignidade humana. Transformações inicialmente vistas como inviáveis do ponto de vista fiscal acabaram, a longo prazo, consolidando-se como marcos de equilíbrio social e proteção trabalhista. Nesse sentido, a proposta da semana de quatro dias deve ser encarada não apenas como desafio financeiro, mas também como estratégia de modernização institucional e valorização do servidor público, desde que acompanhada por métricas objetivas de desempenho e controle de resultados (Silva; Casagrande, 2025).

Sob a ótica estritamente fiscal, a aplicação da semana de quatro dias no setor público exigiria planejamento detalhado, revisão de estruturas administrativas e até reforço de receitas. Os indícios de viabilidade incluem a redução dos afastamentos por adoecimento, a melhoria da produtividade per capita e a maior retenção de profissionais qualificados, observadas em experiências setoriais nacionais e internacionais. Numa visão ampliada de gestão pública, esses resultados sugerem que, com planejamento e reestruturação orçamentária, a redução da jornada pode gerar ganhos duradouros ao erário e à sociedade (Turcato *et al.*, 2025).

3.3 Aspectos Culturais da Redução da Jornada de Trabalho no Brasil

A discussão acerca da redução da jornada de trabalho para quatro dias no Brasil não pode ser desvinculada das dimensões culturais que historicamente moldaram as relações laborais no país. A jornada semanal de seis dias de trabalho e um de descanso – consagrada no

modelo 6x1 – consolidou-se não apenas como norma jurídica, mas como prática cultural enraizada no imaginário social e empresarial. Essa estrutura, fruto de um paradigma produtivista fortemente marcado pela lógica industrial e pela valorização da presença física como sinônimo de produtividade, mantém-se como referência predominante mesmo diante das transformações tecnológicas e das novas concepções de bem-estar no trabalho (Ottoni, 2025).

A cultura organizacional brasileira tende a associar longas jornadas à dedicação e comprometimento. Assim, a redução formal do tempo de labor pode ser vista, inicialmente, como ameaça à eficiência e à disciplina. No setor público, a presença física do servidor ainda é interpretada como sinônimo de legitimidade do serviço prestado, o que reforça resistências culturais à adoção da jornada reduzida. A transição para o modelo de quatro dias exige, portanto, reconfiguração cultural orientada por resultados, metas e qualidade das entregas. No setor privado, também há riscos de intensificação das metas e aumento da pressão por produtividade, o que pode gerar casos de assédio moral e psicológico se não houver gestão adequada (Santos *et al.*, 2025).

Ademais, a cultura laboral brasileira é marcada por desigualdades estruturais, as quais influenciam de maneira diferenciada a percepção da jornada reduzida entre setores e categorias. Enquanto em determinadas atividades, sobretudo em funções de maior capital intelectual, há maior aceitação da flexibilização temporal, em ocupações de caráter operacional e intensivo – como nos setores de limpeza, vigilância e comércio – persiste a resistência tanto por parte de empregadores quanto de trabalhadores, que temem a intensificação das tarefas no tempo reduzido (Otoni *et al.*, 2025; Santos *et al.*, 2025).

Outro aspecto cultural relevante é o impacto sobre a própria dinâmica social. Estudos recentes evidenciam que o regime 6x1, ao reduzir o tempo disponível, provoca prejuízos à convivência familiar e comunitária, além de limitar a participação em atividades sociais, culturais e religiosas. A adoção da jornada de quatro dias, nesse contexto, pode representar não apenas uma mudança no âmbito do trabalho, mas também uma transformação mais ampla nas formas de lazer, interação social e fortalecimento de vínculos comunitários, promovendo a democratização do tempo livre como valor jurídico tutelado (Tadeu *et al.*, 2025).

Do ponto de vista empresarial, a adoção da jornada reduzida implicaria revisão dos paradigmas de gestão, impondo às organizações o desafio de migrar de uma lógica de controle do tempo para uma lógica de avaliação por resultados. Essa transição, embora desafiadora, poderia acarretar benefícios de ordem cultural e institucional, como maior engajamento, cooperação entre equipes e fortalecimento de práticas de bem-estar corporativo, conforme

indicaram os resultados do projeto-piloto implementado no Brasil em 2024/2025 (Brasil de Fato, 2025; CNN Brasil, 2025).

Os impactos culturais da redução da jornada transcendem a mera reorganização do tempo laboral: tratam-se de mudanças paradigmáticas na forma como o trabalho é compreendido, valorizado e integrado à vida social. Se, de um lado, persistem resistências ligadas a tradições arraigadas e à cultura do excesso de trabalho, de outro, vislumbra-se a possibilidade de construção de uma nova identidade laboral, mais compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo examinar a possibilidade de implementação da jornada de trabalho de quatro dias no Brasil, sob o enfoque da legislação vigente e das propostas legislativas em trâmite, analisando, sobretudo, sua viabilidade jurídica, social e administrativa, bem como a sua possível aplicação aos trabalhadores celetistas. A investigação partiu da seguinte pergunta-problema: a jornada reduzida alcançaria também os trabalhadores celetistas?

A pesquisa, de natureza qualitativa e caráter exploratório, foi conduzida mediante revisão bibliográfica, com base em fontes doutrinárias, legislativas, jurisprudenciais e em estudos de experiências internacionais exitosas. O estudo percorreu os marcos histórico-jurídicos da jornada de trabalho no Brasil, desde suas origens no período pré-industrial, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo modelo 6x1, até alcançar os debates contemporâneos sobre jornadas mais humanizadas e compatíveis com os avanços tecnológicos e sociais.

No que tange às iniciativas legislativas, destacaram-se a PEC 221/2019 e a PEC 08/2025, que propõem, respectivamente, a redução da jornada semanal para 36 horas e a instituição de uma semana de quatro dias úteis sem redução salarial. Tais propostas refletem a crescente preocupação com a qualidade de vida do trabalhador, a saúde mental, a produtividade sustentável e o combate ao desemprego estrutural, demonstrando a tendência de modernização das relações laborais.

Quanto à hipótese de ampliação da jornada reduzida ao setor público, verificou-se que, embora a medida não produza efeitos automáticos sobre o regime estatutário, ela se fundamenta em princípios constitucionais como a isonomia, a dignidade da pessoa humana e a eficiência

administrativa. Contudo, sua efetivação exigiria regulamentação específica, compatibilização com o regime jurídico próprio e análise do impacto fiscal nos entes federativos.

O estudo revelou que a resistência à redução da jornada decorre de um paradigma produtivista enraizado, que associa longas horas de trabalho à eficiência, além da ausência de políticas públicas que valorizem o tempo livre como direito social. Ainda assim, experiências nacionais e internacionais demonstram que a redução planejada do tempo laboral pode aumentar a produtividade, diminuir o absenteísmo e promover maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Conclui-se, portanto, que a jornada de quatro dias — ou a redução para 36 horas semanais, conforme previsto na PEC 221/2019 — representa um avanço civilizatório alinhado aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, podendo, se implementada de forma gradual e planejada, redefinir as relações de trabalho à luz da valorização do ser humano, da justiça social e da eficiência no serviço público e privado.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, L. N. S.; PAVELQUESI, K. L. S. Saúde do trabalhador e o fim da escala 6x1. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, São Paulo, v. 8, n. 18, p. e082264, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2264. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2264>. Acesso em: 9 set. 2025.

BRASIL DE FATO. **Semana de 4 dias tem impacto positivo na produtividade e saúde dos trabalhadores em cidades brasileiras.** 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/17/semana-de-4-dias-tem-impacto-positivo-na-productividade-e-saude-dos-trabalhadores-em-cidades-brasileiras>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda Constitucional n.º 221/2019.** Reduz a jornada semanal de trabalho de 44 para 36 horas, sem redução salarial. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193882>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda Constitucional n.º 08/2025.** Institui a jornada semanal de quatro dias de trabalho e três dias de descanso consecutivos. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932.** Regula o horário para o trabalho no comércio. *Diário Oficial da União: seção 1*, Rio de Janeiro, RJ, 31 mar. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025.** Dá nova redação ao inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. *Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 25 fev. 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025. Acesso em: 29 out. 2025.

BURCHELL, Brendan; DEAKIN, Simon; RUBERY, Jill; SPENCER, David A. **The future of work and working time: introduction to special issue.** *Cambridge Journal of Economics*, v. 48, n. 1, p. 1–24, jan. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/cje/bead057>. Acesso em: 29 out. 2025.

CNN BRASIL. **Nove em cada dez pessoas concordam com a jornada de 4 dias de trabalho, diz pesquisa.** 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/9-em-cada-10-pessoas-concordam-com-a-jornada-de-4-dias-de-trabalho-diz-pesquisa>. Acesso em: 15 jul. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 20. ed. comemorativa, rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2023. Disponível em: https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2535-Degustacao.pdf?srsltid=AfmBOoqCMddOmFTH4DGuzKm-cfvpVrIYV_XL_mXOlhJtj54G0OdQ30mx. Acesso em: 28 ago. 2025.

GHIRALDELLI, Reginaldo *et al.* **Crise, reforma trabalhista e o desmonte da proteção social no Brasil.** In: Encontro nacional de pesquisadores em serviço social, 17., 2022, Brasília. Anais [...]. [S. l.]: ABEPSS, 2022. Disponível em: <https://www.abepss.org.br/enpess-anais/public/arquivos/00473.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

GONÇALVES, R. A. B.; SOLLITTO, F. C. O trabalho híbrido e a redução de jornada nos tempos atuais. **Colloquium Socialis**, Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, v. 8, n. 1, 2024. Publicação contínua. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/cs/article/view/4537>. Acesso em: 9 set. 2025.

JORNAL CONTÁBIL. **Mais folga e resultado: estudo prova sucesso da semana de trabalho de 4 dias.** 2025. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/noticia/mais-folga-e-resultado-estudo-prova-sucesso-da-semana-de-trabalho-de-4-dias>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MELO, R. de L.; SANTOS, S. da S.; PRAZERES, H. T. dos. Impactos da escala de trabalho 6×1 na qualidade de vida e dinâmicas sociais no Brasil. **Ciências Sociais Aplicadas**, v. 29, ed. 147, jun. 2025. DOI: 10.69849/revistaft/ra10202506100902.

MORAES, Priscila Oliveira de *et al.* Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida: Evidências da Pesquisa DataSenado 2024. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSec**, v. 16, n. 4, p. 1-12, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i4.4885.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 41. ed. São Paulo: **LTr**, 2018. ISBN 978-85-361-9516-2. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working Time and Work-Life Balance Around the World**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864631/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

OTTONI, Bruno. A jornada de trabalho 6x1 na última década. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 79, n. 3, p. 38-39, 2025. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rce/article/view/94000>. Acesso em: 28 ago. 2025.

PINHEIRO, J. W.; MENEZES, É. M.; LEONE, E. L. Reflexões sobre a jornada de trabalho no Brasil: possibilidades e implicações do fim da escala 6x1. **CITec — Ciência, Inovação e Tecnologia em Debate**, v. 17, n. 1, 2025. DOI: 10.52138/citec.v17i01.420.

SANTOS, Beatriz Ferreira dos; NASCIMENTO, Isabela de Lima; CUNHA, Rayane Batista da; SALGADO, Maria Helena Veloso; SILVA, Lea Paz da. Impactos da escala de trabalho 6x1 nas auxiliares de limpeza de um hospital privado de São Paulo. **Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. e21045, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.14624591. Disponível em: https://revista.fateczl.edu.br/index.php/engetec_revista/article/view/257. Acesso em: 28 ago. 2025.

SILVA, A. G. da; CASAGRANDE, D. J. A PEC 231/95 e a redução da jornada de trabalho: análise dos impactos nas empresas brasileiras. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 21, n. 1, p. 872–883, 2025. DOI: 10.31510/infa.v21i1.1945. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1945>. Acesso em: 9 set. 2025.

TADEU, Organização *et al.* **Atlas comentado da escala 6x1 no Brasil**. 2025. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/394383491_ATLAS_COMENTADO_DA_ESCALA_6X1_NO_BRASIL. Acesso em: 15 jul. 2025.

TURCATO, Cristina Rodrigues Piazer *et al.* Jornada de trabalho de quatro dias: revisão sistemática sobre benefícios, desafios e implicações para a qualidade de vida. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 17, 2025. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/19901>. Acesso em: 28 ago. 2025.