

POR QUE MANTER O LIMITE LEGAL DE 44 HORAS SEMANAIS DE TRABALHO?

2ª EDIÇÃO - ATUALIZADA E INCLUÍDOS DADOS
DE IMPACTO DA REDUÇÃO PARA 40 HORAS



POR QUE MANTER
O LIMITE LEGAL DE
44 HORAS SEMANAIS
DE TRABALHO?

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Jefferson de Oliveira Gomes
Diretor

Mario Sergio Telles
Diretor-Adjunto

Diretoria de Relações Institucionais

Roberto de Oliveira Muniz
Diretor

Diretoria Jurídica

Alexandre Vitorino Silva
Diretor

Diretoria Corporativa

Cid Carvalho Vianna
Diretor

Diretoria de Comunicação

André Nascimento Curvello
Diretor

POR QUE MANTER O LIMITE LEGAL DE 44 HORAS SEMANAIS DE TRABALHO?



© 2026. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Superintendência de Relações do Trabalho - SURET

FICHA CATALOGRÁFICA

C748p

Confederação Nacional da Indústria.

Por que manter o limite de 44 horas semanais de trabalho? / Confederação Nacional da Indústria.
– Brasília : CNI, 2026. 2ª edição.

26 p. : il.

1. Jornada de trabalho 2. Trabalho - Brasil 3. Economia brasileira I. Título.

CDU: 349.235(81)

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989/3317-9992

sac@cni.com.br

SUMÁRIO

RESUMO EXECUTIVO	7
1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	9
2 O DEBATE ATUAL SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DO LIMITE CONSTITUCIONAL DE HORAS DE TRABALHO	13
3 DÚVIDAS E RESPOSTAS SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO	17
3.1 Quais as condições necessárias para a criação de empregos?	17
3.2 A redução do limite constitucional de duração do trabalho, sem a diminuição dos salários, estimulará investimentos e emprego?	18
3.3 Quais serão os efeitos esperados da redução da jornada sem a redução dos salários? ...	20
3.4 Como os demais países tratam a questão dos limites semanais de duração de trabalho?	22
3.5 Por que a livre negociação é importante para empresas e empregados?	24
3.6 O aumento de custos ocorre também quando a redução da jornada é negociada livremente?	25
3.7 O que realmente gera emprego: ambiente econômico favorável aos negócios, educação e a boa formação profissional dos trabalhadores	26



RESUMO EXECUTIVO

A indústria brasileira reconhece a importância de se buscar melhores condições de trabalho e maior qualidade de vida para os trabalhadores. No entanto, propostas que impõem, por meio de alteração constitucional, a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais e a adoção de uma semana de apenas quatro dias, sem redução salarial, representam um risco significativo à competitividade do país, à sustentabilidade dos negócios e à geração de empregos formais.

O Brasil já apresenta, na prática, jornadas inferiores ao limite legal de 44 horas – resultado de negociações entre empresas e trabalhadores. Essa flexibilidade, assegurada pela Constituição, permite adaptar a jornada às necessidades de cada setor, preservando empregos e produtividade.

Impor uma redução generalizada por lei, especialmente em um país com produtividade ainda estagnada e alto custo do trabalho formal, pode resultar em:

- Aumento expressivo de custos para o setor produtivo, estimado, no caso de redução para 36 horas semanais, em mais de **R\$ 170 bilhões** apenas na indústria, e em caso de redução para 40 horas, em quase **R\$ 88 bilhões** só para o setor;
- Redução da produção, perda de competitividade e retração do PIB;
- Dificuldade de adaptação para micro e pequenas empresas, que não dispõem de recursos ou estrutura para ampliar equipes;
- Pressão sobre salários sem ganho de produtividade, elevando a inflação e a informalidade.

A experiência internacional demonstra que jornadas reduzidas estão associadas a países com alta escolaridade, forte incorporação tecnológica e elevado nível de produtividade – realidades ainda distantes da brasileira. Além disso, **não há precedentes internacionais de redução da jornada semanal para quatro dias por imposição legal.**

A solução está na **valorização da negociação coletiva** e na **criação de um ambiente econômico estável, com segurança jurídica, educação de qualidade e investimentos em inovação**, que realmente promovem o crescimento e a geração de empregos de qualidade.



1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

O debate sobre a redução legal da jornada de trabalho no Brasil deve começar pelo entendimento do quadro atual e das possíveis consequências dessa mudança. Trata-se de uma medida com impacto amplo, que propõe uma solução única para realidades produtivas muito distintas – sem considerar a atividade desempenhada, a capacidade econômica dos setores ou as condições específicas do mercado de trabalho.



Os limites legais. Atualmente, os limites estabelecidos pela Constituição brasileira são os seguintes:

- i) jornada (diária) de trabalho regular de até 8h;
- ii) por semana, duração de até 44h semanais;
- iii) casos esses limites sejam ultrapassados, deve ser pago, para cada hora além do limite, no mínimo 50% a mais;
- iv) é admitida, ainda, a compensação de horários por meio de acordo ou convenção coletiva, permitindo que o número de horas trabalhadas a mais ou a menos em determinado período seja ajustado em outro;
- v) é facultada também a redução da duração do trabalho por acordo ou convenção coletiva;
- vi) garante-se, no mínimo, 1 dia de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Assim, há a escala “máxima” de semana de trabalho: de até 6 dias, com 1 de descanso, ou seja, “escala 6x1”¹.

Necessário destacar que esses são os limites máximos. Na prática, muitos trabalhadores, categorias e mesmo atividades produtivas têm limites diários ou semanais menores, estabelecidos por negociação coletiva ou por negociação direta com o empregador, por especificidades do contrato de trabalho ou particularidades legais, a exemplo dos que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, com limite normal de 6 horas diárias (salvo negociação coletiva)², ou os bancários, com limite diário de 6 horas e semanal de 30 horas³. Essas diferenças implicam, ao fim, em diferentes escalas de trabalho. Com isso, na prática, o número efetivo de horas e dias de trabalho realizadas é distinto (menor) do que os limites legais, demonstrando

1 Esses itens (i) a (v) estão previstos no art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal.

2 Constituição Federal, art. 7, XIV.

3 CLT, art. 224.

a importância de que haja um limite mais elevado, dentro do qual possam ser convencionadas escalas adaptadas a cada realidade produtiva.



A realidade prática. Enquanto, pela legislação, o teto de duração semanal do trabalho é de 44 horas, quando se analisam os dados efetivos de trabalho disponibilizados no Brasil, a situação mostra uma realidade diferente, com variações importantes por setores.

Há anos a média horária semanal praticada no Brasil tem sido de cerca de 39 horas, na média de todos os trabalhadores (inclusive trabalhadores na economia informal). Ou seja, em média, no Brasil, a duração semanal do trabalho praticada é de menos de 40 horas.

No entanto, entre os diferentes setores da economia brasileira, a situação varia bastante, e portanto serão muito impactados se houver redução do limite semanal de trabalho, conforme exemplificado nos dados a seguir⁴.

Setor	Horas trabalhadas
Agricultura e pecuária	38,9
Indústria	41,2
Construção	40,5
Comércio	42,1
Transporte	43,3
Administração Pública	38,6
Educação e Saúde	36,6
Informação e Comunicação	39,3
Serviços domésticos	33,1

A diferença entre a jornada legal e a praticada no país reflete a existência de necessidades distintas entre setores e regiões, que adaptam seu regime de trabalho ao que é necessário, dentro da lei, para manter um mínimo de competitividade e produtividade, em especial no setor privado.

A conclusão que se pode ter sobre tais dados é que há necessidade de que, no Brasil, exista uma boa margem de flexibilidade para que as empresas estabeleçam suas rotinas de trabalho (o que inclui o horário de trabalho), respeitados os limites legais, de modo a privilegiar as especificidades de cada contexto produtivo. E esse é o cenário que a legislação brasileira garante: limites adequados de trabalho, com possibilidade de ajustes específicos para cada realidade. Por essas razões, o limite de 44 horas semanais é necessário.

⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 3º trimestre de 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=43218>. Acesso em: 01 fev. 2026.



2 O DEBATE ATUAL SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DO LIMITE CONSTITUCIONAL DE HORAS DE TRABALHO

Nos últimos meses, tem ganhado espaço no Congresso Nacional a tramitação de propostas de emenda à Constituição (PECs) que pretendem reduzir o limite máximo de horas de trabalho permitido por lei no Brasil. A principal delas, a PEC 08/2025, propõe a redução da jornada semanal de 44 para 36 horas, com **semana de apenas quatro dias de trabalho** (escala 4x3) e **sem redução proporcional dos salários**, além das PECs 148/2015 e 221/2019, que também reduzem o limite semanal para 36 horas, mas sem impor apenas 4 dias de trabalho.

Outras proposições similares também estão em debate, sugerindo limites de 36 a 40 horas semanais, com diferentes períodos de transição. Algumas destacadas:

PEC	Autor	Proposta Resumida
148/2015	Senador Paulo Paim (PT/RS)	Reduz progressivamente a jornada semanal de trabalho de 44 para 36 horas, alterando o art. 7º, inciso XIII, da Constituição. A redução começa no ano seguinte à aprovação, com limite de 40 horas, decrescendo uma hora por ano até chegar a 36, mantendo-se a jornada diária máxima de 8 horas e a possibilidade de compensação ou redução por acordo coletivo.
221/2019	Dep. Reginaldo Lopes (PT/MG)	Redução da jornada normal de trabalho de 44 para 36 horas semanais, mantendo o limite de 8 horas diárias. A proposta preserva a possibilidade de compensação de horários e redução da jornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. A mudança entraria em vigor dez anos após a publicação da emenda, estabelecendo um período de transição para sua implementação.
4/2025	Senador Cleitinho (REPUBLICANOS/MG)	Reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, mantendo o limite de 8 horas diárias, distribuídas em até cinco dias por semana. Também estabelece que o descanso semanal remunerado ocorra preferencialmente aos sábados e domingos. A compensação e a redução de jornada continuam permitidas por acordo ou convenção coletiva.
8/2025	Dep. Erika Hilton	Reduz a jornada semanal para 36h e institui a jornada de quatro dias de trabalho por semana (escala 4x3), mantendo o limite de 8 horas diárias. A compensação e a redução da jornada seguem permitidas por acordo coletivo.

No geral, a discussão sobre a redução por lei do limite semanal de trabalho se baseia na justificativa de que a redução refletiria um movimento global em direção a modelos com menos dias de trabalho, a fim de alcançar melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares. Neste sentido, por exemplo, a justificativa da PEC 08/2025 afirma que a semana de trabalho de 4 dias está sendo adotada em todo o mundo, e impulsionaria a economia brasileira com geração de empregos, e que ela promoveria *"aumento na produtividade e na eficiência das empresas"*.

Contudo, essa premissa não se sustenta na prática.

Em primeiro lugar, a semana de 4 dias de trabalho não está sendo internacionalmente adotada. Na verdade, não há notícia de qualquer país no mundo que impôs, por lei, semana de trabalho de 4 dias, com 36 ou menos horas.

Um exemplo citado com frequência é o da Bélgica, que aprovou uma lei permitindo a adoção da jornada 4x3, desde que acordada com o empregador – ou seja, depende da concordância expressa deste. Além disso, não foi prevista redução das horas trabalhadas: aquilo que já era praticado anteriormente (38 horas) passa a ser condensado em menos dias. Por exemplo, uma pessoa que trabalha 7 horas e 36 minutos por dia, 5 dias por semana, passaria a trabalhar 9 horas e meia por dia, 4 dias por semana. Não mais do que 1% dos trabalhadores do país adotaram esse regime de trabalho⁵.

Outro ponto é que a redução da semana de trabalho para 4 dias não necessariamente implicará em melhoria da qualidade de vida. Com o estabelecimento do limite constitucional de duração do trabalho a 4 dias semanais, sem redução do salário, haverá necessidade de que o mesmo volume de trabalho seja realizado em menos tempo, para manter a produtividade por trabalhador, com possível reflexo em níveis de estresse, o que poderia afetar negativamente a qualidade de vida e o equilíbrio profissional e pessoal.

Em relação à economia, a PEC teria altíssimo custo, na casa das centenas de bilhões para o Brasil, e poderia gerar desemprego e baixa competitividade do país. Neste sentido, estimativa da CNI aponta um impacto de aumento de gastos com empregados formais na economia brasileira de 20,7%⁶.

Além disso, a redução da duração do trabalho não se reflete no aumento da produtividade. Há setores e tarefas que se beneficiam mais de funcionamento e operação contínuos, e uma diminuição dessas horas poderia, de fato, prejudicar a produtividade e resultados das empresas.

Setores industriais que dependem de processos contínuos, como manufatura e produção em série, podem enfrentar desafios significativos com a implementação de semanas de trabalho mais curtas.

⁵ <https://www.brusselstimes.com/724652/very-few-belgians-opt-for-four-day-work-week-despite-2022-labour-deal>. Acesso em: 01 jun. 2025.

⁶ Cálculo considerando a hipótese que todas as horas reduzidas serão compensadas por outros trabalhadores – com base na RAIS ano-base 2023.

Assim, as alegações de que a redução da jornada traria benefícios devem ser analisadas com cautela. Os impactos reais – sobre empresas, trabalhadores e a economia – tendem a ser negativos. Ajustes de jornada devem ser feitos via negociação, e não por imposição legal.

A via adequada para ajustes na duração do trabalho, tanto diário como semanal, não é por lei, mas por acordos entre empregadores e empregados, por meio da livre negociação como caminho para o atendimento das necessidades de ambos. Afinal, empregados e empregadores são quem melhor conhecem as características, a realidade e o potencial de seus setores de atividades. Por isso, podem chegar a acordos equilibrados, que busquem objetivos comuns, compartilhem resultados e garantam o crescimento econômico e a criação de empregos.

A seguir, serão apresentadas respostas para as principais dúvidas sobre os efeitos da redução legal da jornada semanal, com base em dados concretos e experiências reais.



3 DÚVIDAS E RESPOSTAS SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO

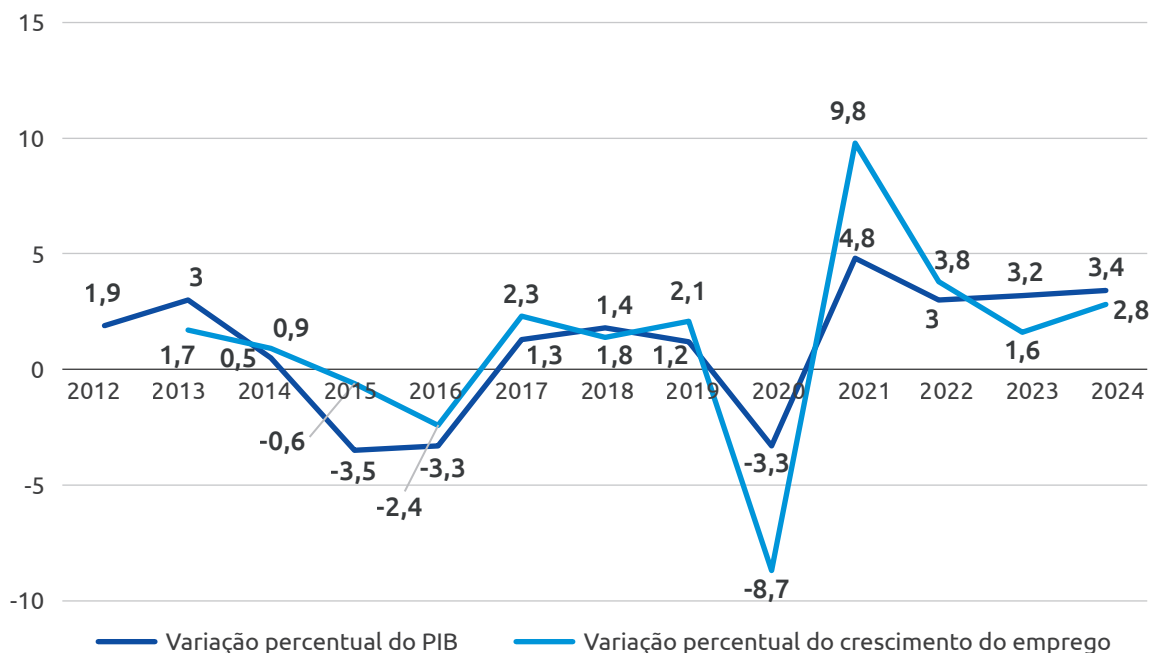
3.1 QUAIS AS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS?

A criação de empregos é um fenômeno complexo. Não basta aprovar uma lei para que os postos de trabalho surjam automaticamente – se fosse assim, o desemprego não existiria. A geração de empregos depende de múltiplos fatores econômicos e institucionais. A abertura de postos de trabalho é uma questão que envolve vários fatores, em especial a existência de um ambiente favorável de negócios, que promova a confiança dos investidores e investimentos, com segurança jurídica, perspectivas positivas para a economia e o mercado consumidor, a situação financeira das empresas e a qualificação de trabalhadores disponíveis. Em todo caso, um elemento é fundamental: a necessidade do crescimento econômico.

Em publicação do Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), Sheila Najberg e Solange Paiva Vieira concluem que **entre crescimento econômico e geração de empregos há uma associação positiva**⁷. Confirmando essa tese, Ana Paula Ferreira Samary assevera que há “*correlação negativa entre a taxa de desemprego e o PIB real para o Brasil no longo prazo*”⁸. Essa constatação pode ser verificada no gráfico abaixo, que traz a taxa de variação percentual do Produto Interno Bruto (PIB) anual do Brasil e a taxa de desemprego em cada ano:

7 Sheila Najberg Solange Paiva Vieira. **Emprego e crescimento econômico: uma contradição?** Disponível em https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/13516?&locale=pt_BR. Acesso em: 07 jun. 2025.

8 SAMARY, Ana Paula Ferreira. **Crescimento econômico e desemprego: uma estimativa da lei de Okun pós plano real**. Disponível em <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43464bc8-2b27-48fb-92f8-1516785af0d5/content>. Acesso em: 07 jun. 2025.

GRÁFICO 1 – Variação percentual do PIB e do emprego (pessoas ocupadas), 2012-2023

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - IBGE e Contas Nacionais Trimestrais - IBGE

Ao se analisar o gráfico acima, percebe-se que períodos de baixa atividade econômica (como as recessões de 2015-2016 e 2020) são seguidos de alta na taxa de desemprego nos anos subsequentes. Do mesmo modo, quando há crescimento (2021, 2022), a tendência é que haja queda no desemprego.

A explicação simplificada é que o crescimento da economia impulsiona o consumo e aumenta as vendas do comércio e da indústria. Para atender à demanda, as empresas investem na produção, tanto por meio de novas instalações, como por máquinas e processos mais modernos e eficientes. Esses investimentos exigem a contratação de empregados. Ou seja, a geração de empregos está ligada ao crescimento econômico sustentado.

3.2 A REDUÇÃO DO LIMITE CONSTITUCIONAL DE DURAÇÃO DO TRABALHO, SEM A DIMINUIÇÃO DOS SALÁRIOS, ESTIMULARÁ INVESTIMENTOS E EMPREGO?

Não. Os investimentos crescem quando as empresas encontram um ambiente propício aos negócios e uma infraestrutura adequada ao incremento da produção. A redução do limite constitucional de duração do trabalho, ao contrário, não é um indutor de investimentos. Na verdade, ela pode representar um obstáculo à expansão da produção e, portanto, de investimentos e empregos, pois elevará os custos das empresas.

Em uma perspectiva simplista, reduzir o limite constitucional de duração do trabalho sem uma redução correspondente nos salários parece ser uma solução para distribuir horas de trabalho entre um número maior de trabalhadores. Um argumento frequentemente apresentado, embora tecnicamente impreciso, considera que, se uma empresa precisa de 440 horas para produzir determinada quantidade de seu produto, e essas horas são distribuídas entre 10 empregados com jornada de 44 horas semanais, a redução dessa jornada para 40 horas exigiria a contratação de um 11º empregado para manter o mesmo nível de produção. No entanto, na prática, esse ajuste não é simples como aparenta, por diversas razões, tais como:



- A eficiência e a produtividade não são garantidas pelo simples fato de haver mais pessoas no local de trabalho. A produtividade é muitas vezes alcançada por meio de inovações tecnológicas, otimização de processos, qualificação de pessoal e investimentos em capital humano e tecnologia, e não apenas pela disponibilidade de horas de trabalho;



- Redução do limite constitucional de duração do trabalho pode restringir a flexibilidade necessária para empresas se adaptarem a demandas sazonais e variações econômicas. Com menos flexibilidade, as empresas podem se tornar menos ágeis e competitivas;



- A dinâmica do mercado de trabalho é influenciada por tendências mais amplas da economia do que somente as horas trabalhadas. A redução do limite de duração do trabalho pode levar a um ajuste nas horas, mas não necessariamente reflete na criação de novos empregos. Pode ser, por exemplo, que não haja recursos para novas contratações e os empregados tenham que manter a produtividade em menos tempo, o que vai de encontro à tese de melhoria da qualidade de vida;



- Pequenas e médias empresas, que correspondem a 52%⁹ do emprego formal no país, dificilmente contratarão empregados para repor as horas de trabalho que deixariam de ser trabalhadas com a redução da jornada. Isso porque tendem a não ter espaço financeiro disponível a essa contratação, ou mesmo espaço físico para comportar mais empregados.

Exemplo: uma pequena empresa pode ter 14 empregados que, cumprindo 44 horas semanais, produzem, por semana, o correspondente a 616 horas de trabalho. Se ocorrer a redução para, por exemplo, 40 horas de trabalho, esses mesmos 14 empregados produzirão 560 horas. Faltarão, para manter a mesma produção anterior, 56 horas. Por limitações físicas, a empresa pode comportar, em seu estabelecimento, apenas 14 empregados. Isso a fará perder 56 horas de produção. Por outro lado, se a empresa tiver capacidade financeira e espaço físico de trabalho para mais um empregado, com 15 trabalhadores somente produzirá 600 horas, e ficarão faltando 16 horas. Ou seja, além do aumento de custos com eventual nova contratação (para aproximar do volume de produção anterior), ainda ficarão faltando horas, pois pode não haver sentido econômico

9 Vide <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 01 jun. 2025.

em contratar um empregado para realizar apenas 16 horas. Fica fácil de se visualizar que empresas, especialmente pequenas e médias, podem vivenciar não só aumento de custos, como também perda do volume de produção e, por fim, perda de competitividade, de mercados, de empregos.

Esses são apenas alguns dentre os motivos pelos quais a redução do limite constitucional de duração do trabalho não é eficaz para geração de empregos.

3.3 QUAIS SERÃO OS EFEITOS ESPERADOS DA REDUÇÃO DA JORNADA SEM A REDUÇÃO DOS SALÁRIOS?

REDUZIR O LIMITE CONSTITUCIONAL NÃO SIGNIFICA GERAR EMPREGOS

Entre as alternativas que as empresas podem avaliar, estão, por exemplo:

1. Investimento em tecnologia avançada, visando a otimizar os recursos e fortalecer a eficiência operacional, sem contratar novos empregados;
2. Reavaliação dos níveis de produção para assegurar uma operação equilibrada e alinhada com a demanda atual do mercado;
3. Incentivos à produtividade por meio de treinamento e desenvolvimento contínuo do quadro de colaboradores existente.

Reduzir a jornada de trabalho sem uma redução proporcional dos salários implicará aumento dos custos diretos e indiretos da produção. Caso as empresas optem por contratar novos empregados para manter o nível de produção, enfrentarão elevação de despesas com salários, encargos legais e benefícios, como plano de saúde, previdência privada, auxílio-creche, transporte e alimentação. De acordo com estudos da CNI¹⁰, uma eventual redução legal da jornada para 36 horas semanais, no modelo 4x3, elevaria os custos diretos da indústria com empregados formais em até R\$ 178,8 bilhões¹¹ – o que representaria um acréscimo de 25,1% em relação ao custo estimado para 2023.

No setor público, o impacto também seria severo. Estima-se um aumento de até R\$ 150,4 bilhões nos custos com empregados formais, equivalente a 23,7% do total estimado para 2023. Somente os municípios arcariam com quase R\$ 50 bilhões desse montante – cerca de um terço do total.

10 Notas Técnicas da Superintendência de Economia/CNI nº 193/2024, 140/2024, 13/2026 e 14/2026.

11 Cálculo feito partindo-se da premissa de que todas as horas perdidas de quem atualmente trabalha acima de 40 horas por semana poderiam ser repostas.

QUADRO 1 – Aumento estimado de custos com a redução da jornada para 36h

- **Indústria:** R\$ 178,8 bilhões – equivalente a 25,1% de aumento do custo com empregados formais
- **Setor público:** R\$ 150,4 bilhões – equivalente a 23,7%
 - R\$ 31,8 bilhões - esfera federal
 - R\$ 42,7 bilhões - esfera estadual
 - R\$ 47,2 bilhões - esfera municipal
 - R\$ 28,6 bilhões - empresas estatais¹²

Fonte: CNI

Na economia como um todo, o gasto com empregados formais pode subir 20,7%.

Por outro lado, em 2026 ganhou força a premissa de redução para 40 horas semanais. Ainda nesse caso, mesmo essa redução menos acentuada gerará impactos severos na economia e nas empresas. De fato, a estimativa da CNI é que somente na indústria os custos cresceriam até 11,1%, equivalente a R\$ 87,8 bilhões. Destaca-se que a construção teria, proporcionalmente, o maior aumento dentre os segmentos industriais, de 13,2%; seguida da indústria de transformação, cujo aumento de custos seria de 11,6%.

Considerando-se a economia como um todo, o custo com empregos formais aumentaria em até 7%, o que equivale a um impacto de até R\$ 267,2 bilhões.

Dentre as regiões do país, a mais impactada com a redução para 40 horas seria a região Sul, com aumento de custos com empregos formais em 8,1%, seguida da região Sudeste, cujo aumento seria de até 7,3%. Já nas demais regiões o impacto também é importante: na Nordeste, 6,1%; Norte e Centro-Oeste, 5,5%.

Além dos impactos já mencionados, vale lembrar que 52% dos empregos em todo o país estão em micro e pequenas empresas, que teriam mais dificuldade de administrar, por exemplo, a alteração de custos e rotinas de trabalho em virtude da medida. Estima-se também que para micro e pequenas indústrias no país (até 49 empregados), a elevação potencial de custos com a adoção de limite de 40 horas de trabalho semanal seria de cerca de 13%, algo que dificilmente conseguiriam absorver.

Além de tudo, importante considerar que em qualquer um dos dois cenários (36 ou 40 horas), a maior demanda por mão de obra deve pressionar ainda mais o mercado de trabalho, que atualmente registra taxa de desemprego historicamente baixa. Com escassez de mão de obra e maior demanda, é provável que exista pressão para mais aumentos no valor do

¹² Ainda há custos indiretos para o setor público, como o aumento de preços de fornecedores, cuja estimativa aponta uma elevação adicional de R\$ 4,6 bilhões apenas para órgãos do Poder Executivo Federal com *status* de ministério.

salário-hora, sem que tenha ocorrido algum ganho de produtividade, o que, enfim, pode levar a uma crise econômica.

Esses cálculos já representam um aumento expressivo e ainda não incluem despesas indiretas com recrutamento, treinamento, equipamentos, infraestrutura e fornecedores. Muitas empresas, sobretudo as pequenas, não conseguirão absorver esses encargos adicionais. Além disso, em um cenário de baixo crescimento econômico e restrição ao crédito, o risco de retração nos investimentos é elevado. Nesse caso, as horas de trabalho perdidas podem não ser repostas, resultando em redução da produção, queda do PIB, diminuição da massa salarial, retração do faturamento setorial e da arrecadação de impostos.

Estudo da FGV/IBRE¹³ aponta que, considerando apenas o fator trabalho, a redução da jornada pode provocar uma retração de até 11,3% do PIB¹⁴ além de aumento no desemprego e na informalidade. A FIEMG¹⁵ estima um impacto ainda maior: queda de até 16% do PIB, acompanhada de redução no nível de emprego, massa salarial, faturamento e arrecadação tributária.

3.4 COMO OS DEMAIS PAÍSES TRATAM A QUESTÃO DOS LIMITES SEMANAIS DE DURAÇÃO DE TRABALHO?

A tendência dos países é fixar o limite legal de duração da jornada em um patamar tal que permita certa flexibilidade para que os atores das relações de trabalho estabeleçam a duração em um nível mais baixo. Tanto que vários países desenvolvidos, como Alemanha, Dinamarca, Irlanda e Países Baixos, preveem legalmente semana de trabalho de até 48 horas semanais.

Acordos entre empregados e empregadores reduziram a jornada média no Brasil para cerca de 39 horas (IBGE).

Assim, o patamar mais elevado permite que a livre negociação entre empregados e empregadores defina a duração do período de trabalho de acordo com as necessidades das empresas, do segmento em que atuam e do momento econômico. O quadro a seguir traz alguns países selecionados:

13 FGV IBRE (2025). *Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1*. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade>. Acesso em: 01 jun. 2025.

14 A estimativa foi extraída de estudo publicado pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE), de autoria de Fernando de Holanda Barbosa Filho. Esse estudo tem caráter acadêmico e busca contribuir para o debate público acerca da proposta de emenda constitucional que visa à redução da jornada de trabalho no Brasil, de 44 para 36 horas semanais. Ele analisa, por meio de simulações econômicas, os potenciais impactos dessa proposta sobre o desempenho da economia, especialmente sobre o valor adicionado, utilizando-se, para tanto, de simulações contrafactuais com base em modelos econométricos, a partir de dados extraídos das contas nacionais do IBGE e das séries produzidas pelo Observatório de Produtividade Regis Bonelli (FGV/IBRE).

15 Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). *Impactos Socioeconômicos da Redução da Jornada de Trabalho – Fim da Jornada 6x1*. Gerência de Economia e Finanças Empresariais, março de 2025.

País	Limite legal de duração do trabalho
Alemanha	48
Argentina	48
Áustria	40
Bolívia	48 (mulheres 40)
Brasil	44
Canadá	40
Chile ¹⁶	44
China	40
Colômbia ¹⁷	44
Coreia do Sul	40
Dinamarca	48
Eslovênia	40
Espanha	40
Estados Unidos	40
França	35
Irlanda	48
Itália	40
Japão	40
México	48
Noruega	40
Países Baixos	48
Paraguai	48
Peru	48
Portugal	40
República Tcheca	40
Reino Unido	48
Rússia	40
Singapura	44
Suécia	40
Turquia	45
Uruguai	48

Fonte: CNI, com base em dados da OIT, OCDE e sites dos países.

16 Até 2024, o limite semanal de trabalho no Chile era de 45 horas, quando foi aprovada a Lei 21.561 de 26 de abril de 2024. Com essa lei, imediatamente o limite semanal foi reduzida para 44 horas. Nos próximos anos, haverá uma redução escalonada desse limite, de 2 horas por ano em 2026 e em 2027, até atingir as 40 horas semanais em 2028.

17 Até 2021, a o limite semanal de trabalho na Colômbia era de 48 horas semanais, em até 6 dias por semana. Nesse ano foi aprovada a Lei 2101, de 15 de julho de 2021, a qual estipulou a redução gradual do limite semanal para até 42 horas, divididas em 5 ou 6 dias por semana. Em 2023, a semana de trabalho foi reduzida para 47 horas. Em 2024, para 46h. Em 2025, para 44 horas, e a partir de 16 de julho de 2026, será de 42 horas.

Nos países do G20, a média de horas semanais trabalhadas estabelecida pela lei é de 42,61h. Nos países da OCDE, média muito próxima: 42,46 horas. Portanto, a realidade legal brasileira atual não está distante da realidade internacional.

Vale destacar que, de forma geral, os países com menor duração do trabalho (diária ou semanal) têm alta produtividade, fruto de maior nível tecnológico nas atividades produtivas e melhores índices de escolaridade, o que os deu condições de suportar essa redução.

Esse fenômeno não ocorreu e nem está ocorrendo com o Brasil. Com efeito, temos um país com produtividade relativamente baixa, tanto por empregado quanto por hora trabalhada, e menores índices de tecnologia e de escolaridade. Nesse sentido, o já citado estudo da FGV/IBRE aponta que os níveis de produtividade do trabalho no Brasil têm apresentado estagnação há décadas. Entre 1981 e 2024, a produtividade por trabalhador cresceu, em média, apenas 0,2% ao ano, e a produtividade por hora trabalhada, apenas 0,5% ao ano¹⁸.

O Brasil ainda enfrenta desafios significativos em produtividade. Atualmente, o país ocupa a 100ª posição em produtividade por trabalhador e a 91ª em produtividade por hora, segundo a OIT – um desempenho muito inferior ao de países como Irlanda, Noruega, Estados Unidos e Bélgica, cujas produtividades são de 3 a 6 vezes superiores à brasileira¹⁹.

3.5 POR QUE A LIVRE NEGOCIAÇÃO É IMPORTANTE PARA EMPRESAS E EMPREGADOS?

Como já demonstrado, é comum que países desenvolvidos estabeleçam limites legais mais amplos de jornada, justamente para permitir que empregadores e empregados negociem condições específicas conforme as realidades de cada setor. Com efeito, empresas e empregados têm uma avaliação mais precisa da própria situação vivida

e do impacto dos movimentos de expansão ou de retração da economia sobre o mercado consumidor dos produtos e serviços que oferecem. Por isso, podem fechar acordos realistas e decisivos para adequar os níveis de produção a eventuais adversidades do mercado.

28% dos instrumentos coletivos vigentes constantes no Mediador/MTE têm cláusulas sobre prorrogação/redução de jornada

18 FGV IBRE (2025). **Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1**. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade>. Acesso em: 07 jun. 2025. Segundo o estudo, uma elevação do salário real de 6% a 18% – decorrente da manutenção dos salários com menor jornada – impactaria negativamente a demanda por trabalho em função de elasticidades estimadas entre -0,1 e -0,3, resultando em perdas que podem chegar a 11,3% no valor adicionado da economia (ver Tabela 8 do estudo citado).

19 Fonte dos dados: OIT. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>. Acesso em: 07 jun. 2025.

Um exemplo relevante vem do setor automobilístico na Itália. Trabalhadores e empregadores firmaram acordos que previam jornadas mais longas para evitar a transferência da produção para outros países com custos mais baixos²⁰. Casos semelhantes ocorreram também na Alemanha e na França²¹.

No Brasil, a negociação coletiva já é uma realidade consolidada. Segundo levantamento no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre 1º de julho de 2024 e 30 de junho de 2025, foram registrados mais de 6.192 instrumentos coletivos com cláusulas sobre prorrogação ou redução da jornada de trabalho. Isso representa cerca de 28% dos instrumentos coletivos vigentes no período²².

3.6 O AUMENTO DE CUSTOS OCORRE TAMBÉM QUANDO A REDUÇÃO DA JORNADA É NEGOCIADA LIVREMENTE?

Não. Na livre negociação, empregados e empregadores conseguem harmonizar seus interesses. Ao buscar um equilíbrio, os acordos possibilitam traçar objetivos comuns, vislumbrar perspectivas e compartilhar resultados. Por exemplo, esses acordos podem prever que os ganhos de produtividade retornem aos trabalhadores na forma de redução da jornada, aumento salarial, benefícios ou até mesmo com a criação de novos postos de trabalho.

A livre negociação permite que empregadores e empregados tracem objetivos comuns e compartilhem os resultados

A situação é diferente quando se tenta impor normativamente uma jornada única para realidades diversas. Isso pode desconsiderar as especificidades de cada setor e as particularidades dos trabalhadores, resultando em soluções menos eficientes e em desvantagens competitivas para as empresas. Por isso, a adaptação das normas trabalhistas deve promover flexibilidade e atender às demandas de uma economia dinâmica, incentivando o diálogo contínuo, a participação e a negociação coletiva, com o objetivo de criar ambientes de trabalho mais justos e produtivos.

20 Conforme noticiado em <https://www.bbc.com/news/world-europe-12199643>. Acesso em: 07 jun. 2025.

21 Vide, em relação a setores na Alemanha: <https://www.autonews.com/article/20130228/ANE/130229890/gm-guarantees-opel-jobs-after-unions-agree-to-factory-closure-pay-freeze/#:~:text=Newsletters,GM%20guarantees%20Opel%20jobs%20after%20unions%20agree%20to%20factory%20closure,Europe%2C%20said%20in%2>. Acesso em: 07 jun. 2025.

Em relação a setor, na França: <https://www.marketscreener.com/quote/stock/RENAULT-4688/news/Renault-Workers-Agree-to-Job-Cuts-Longer-Working-Hours-39121776/>. Acesso em: 07 jun. 2025.

22 Informação constante no sistema Mediador do Ministério do Trabalho, com os seguintes argumentos de pesquisa: instrumentos coletivos vigentes no período de 01/07/2024 a 30/06/2025, grupo "Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas", e Subgrupo "Prorrogação/redução de jornada".

3.7 O QUE REALMENTE GERA EMPREGO: AMBIENTE ECONÔMICO FAVORÁVEL AOS NEGÓCIOS, EDUCAÇÃO E A BOA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

A verdadeira alavanca para a geração de empregos está na criação de um ambiente econômico propício aos negócios, sustentado por diversos fatores, como um quadro regulatório estável e previsível (garantindo segurança jurídica, inclusive nas relações de trabalho) e infraestrutura adequada. O investimento empresarial e a expansão das atividades econômicas geram empregos, não a mera redução legal do limite constitucional da duração do trabalho.

A educação e a formação profissional são elementos essenciais nesse processo. Trabalhadores com alto nível de educação e com habilidades atualizadas são mais produtivos e adaptáveis às constantes mudanças do mercado de trabalho. Uma força de trabalho qualificada constitui um diferencial competitivo que atrai investimentos e permite que as empresas explorem novas oportunidades de negócios.

O Brasil precisa investir significativamente na formação. Muitas vagas ficam disponíveis por falta de qualificação adequada dos candidatos. Conforme os dados do Mapa do Trabalho Industrial²³, entre 2025 e 2027 será necessário qualificar e requalificar cerca de 14 milhões de profissionais: 2,2 milhões demandarão formação completa, enquanto 11,8 milhões, já inseridos no mercado, precisarão de requalificação nos próximos anos. Além disso, nos últimos quatro anos (comparando o 1º trimestre de 2021 com o 1º de 2025), o percentual de indústrias que relatam dificuldade devido à falta ou ao alto custo da mão de obra saltou de 9,4% para 23%²⁴. Portanto, com educação e formação profissional

Um exemplo bem-sucedido é o do SENAI. Segundo a Pesquisa de Acompanhamento de Egressos 2021-2023, 84,4% dos técnicos de nível médio formados pela entidade encontram colocação no mercado de trabalho. Os alunos do SENAI encontram colocação no mercado de trabalho porque desenvolveram habilidades e dominam conhecimentos que atendem às exigências de expansão, diversificação ou qualificação da produção. Os ganhos de produtividade podem ser revertidos em melhores salários, benefícios e mais empregos.

Ou seja, a boa formação não apenas facilita a criação de empregos, mas também melhora a qualidade desses postos de trabalho. Isso porque empregadores valorizam empregados que contribuem para a melhoria da eficiência e para a inovação dentro de suas operações. Além disso, uma força de trabalho qualificada tem maior capacidade de sustentar salários dignos e de prosperar em ambientes de trabalho mais complexos e tecnicamente exigentes.

²³ Fonte: Mapa do Trabalho Industrial 2025-2027. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/mapa-do-trabalho-2025-2027-confira-a-demanda-de-profissionais-por-estado/>. Acesso em: 07 jun. 2025.

²⁴ Fonte: CNI – Sondagem Industrial do 1º trimestre de 2021, e Sondagem Industrial do Dezembro de 2025. Acesso em: 01 fev. 2026.

de qualidade, os trabalhadores estarão mais preparados para garantir seus empregos, podendo acompanhar as transformações necessárias à modernização e ao aumento da produtividade e competitividade do Brasil.

A combinação de um ambiente de negócios favorável – com ênfase em segurança jurídica, investimentos, educação e formação profissional – constitui o verdadeiro motor da geração de emprego.

CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Roberto de Oliveira Muniz
Diretor de Relações Institucionais

Superintendência de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Superintendente de Relações do Trabalho

Gerência de Estratégia e Articulação

Andreia de Sousa Lopes
Gerente de Estratégia e Articulação

Pablo Rolim Carneiro
Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira
Equipe Técnica

Ana Cristina Fechine Pimentel
Brenda Parada Granados
Cristianne de Oliveira Pinheiro Batista
Giselle Ferreira Lima Raulino de Souza Lemos
Isabella Camargo Teixeira
Lennon Nogueira Santana
Lucas Marinho Lima
Matheus Lucas de Deus Vindo
Matheus Souza e Silva Alves
Michelle Mendes Belém Barra
Priscila Pereira Camargo Anes
Rafael Ernesto Kieckbusch
Thayse Edith Coimbra Sampaio
Wilson Brueckheimer Junior
Wilson Corrêa de Araújo Neto
Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO

André Nascimento Curvello
Diretor de Comunicação

Superintendência de Publicidade e Mídias Sociais

Mariana Caetano Flores Pinto
Superintendente de Publicidade e Mídias Sociais

Ana Gabriela Santos Morbeck
Mishelly Coelho Fernandes
Produção Editorial

DIRETORIA CORPORATIVA

Cid Carvalho Vianna
Diretor Corporativo

Superintendência de Desenvolvimento Humano

Renato Paiva
Superintendente de Desenvolvimento Humano

Gerência de Educação Corporativa

Priscila Lopes Cavichioli
Gerente de Educação Corporativa

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico e Diagramação

 www.cni.com.br

 [/cnibrasil](https://www.facebook.com/cnibrasil)

 [@cnibr](https://www.instagram.com/cnibr)

 [/cniweb](https://www.youtube.com/cniweb)

 [/company/cni-brasil](https://www.linkedin.com/company/cni-brasil)

