

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

4ª EDIÇÃO - ATUALIZADA COM A INCLUSÃO DE DADOS DE IMPACTO DA REDUÇÃO PARA 40 HORAS E SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL QUANTO À JORNADA



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. 4ª edição.

33 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	9
1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	11
2 O DEBATE ATUAL SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DO LIMITE CONSTITUCIONAL DE HORAS DE TRABALHO	15
3 DÚVIDAS E RESPOSTAS SOBRE A REDUÇÃO POR LEI DOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO	19
3.1 Quais as condições necessárias para a criação de empregos?	19
3.2 A redução do limite constitucional de duração do trabalho, sem a diminuição dos salários, estimulará investimentos e emprego?	20
3.3 Quais serão os efeitos esperados da redução da jornada sem a redução dos salários?	22
3.4 Como os demais países tratam a questão dos limites semanais de duração de trabalho?	26
3.5 Por que a livre negociação é importante para empresas e empregados?	29
3.6 O aumento de custos ocorre também quando a redução da jornada é negociada livremente?	31
3.7 O que realmente gera emprego: ambiente econômico favorável aos negócios, educação e a boa formação profissional dos trabalhadores	32



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. Esse processo não é marginal: levantamento realizado pela FIPE a partir do sistema Mediador/MTE identificou que, entre julho de 2024 e junho de 2025, 81,5% dos instrumentos coletivos continham cláusulas sobre jornada, totalizando 145.126 cláusulas, demonstrando que ajustes quanto a jornadas já ocorrem de forma ampla e estruturada no país. 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 (estimada em -0,7%);
- 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 informalidade e a inflação (aumento de preços ao consumidor estimado em 6,2%).

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.

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

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 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 (empregados formais)
Agricultura e pecuária	44,8
Indústria Geral	42,6
Construção	42,7
Comércio	43,4
Transporte	43,8
Administração Pública	38,6
Educação e Saúde	37,2
Informação e Comunicação	41,1
Serviços domésticos	41

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, seja mantida a existente (vide dados mencionado anteriormente) 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**. 1º trimestre de 2026. 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 jun. 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 discussão sobre propostas de emenda à Constituição (PECs) que pretendem reduzir o limite máximo de horas de trabalho permitido por lei no Brasil. Particularmente, em maio de 2026, foi aprovada na Câmara dos Deputados a PEC nº 221/2019, que foi encaminhada para apreciação do Senado Federal no mesmo mês. Paralelamente, outra proposta relevante apresentada foi a PEC nº 12/2026, que busca flexibilizar a duração do trabalho, permitindo que os empregados escolham entre o modelo tradicional da CLT e um regime focado em horas trabalhadas, de modo que a jornada seja definida por negociação direta.

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, tem sido usada a justificativa de que a redução da jornada para 40h e fim da escala 6x1 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.

A redução da semana de trabalho não necessariamente implicará em melhoria da qualidade de vida. Com o estabelecimento do limite constitucional de duração do trabalho em 40 horas 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, qualquer redução por mudança constitucional da jornada semanal teria altíssimo custo, na casa das centenas de bilhões para o Brasil, e poderia gerar desemprego e baixa competitividade do país⁵.

⁵ Por exemplo, caso a jornada fosse reduzida para 36 horas semanais, em 4 dias por semana, o aumento de custo com empregados formais no Brasil poderia chegar a 20,7%. Caso a redução seja para 40h, em 5 dias por semana, aumento de 7% (cálculos feitos com base nos dados da RAIS).

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.

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.

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.

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

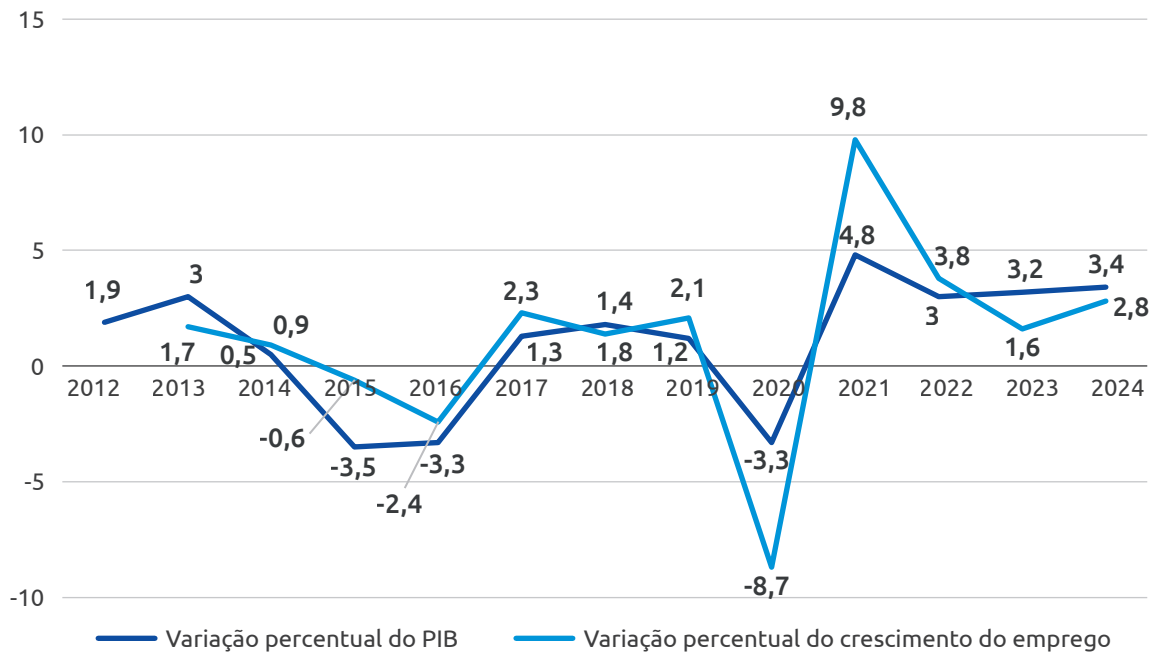
3.1 QUAIS AS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS?

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**⁶. 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*”⁷. 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:

6 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.

7 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%⁸ 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

8 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.



REDUÇÃO PARA 36H

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 CNI⁹, 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 bilhões¹⁰ – 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.

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

10 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 estatais¹¹

Fonte: CNI

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

**REDUÇÃO PARA 40H**

Por outro lado, em 2026 ganhou força a premissa de redução para 40 horas semanais, tanto que em maio de 2026 foi aprovada na Câmara dos Deputados a PEC 211/2019 (que ainda precisa ser analisada pelo Senado Federal). 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%.

Aumento de gastos
com empregados
formais na **indústria**
R\$ 87,8 bi

TABELA 1 – Impacto Geral e Detalhamento por Segmentos Industriais

	Alta de custo (em bilhões)	Varição percentual	Alta de custo (em bilhões)	Varição percentual
Total Indústria	R\$ 87,8	+11,1%	R\$ 58,5	+7,4%
Indústria extrativa	R\$ 1,9	+4,7%	R\$ 1,3	+3,1%
Indústria de transformação	R\$ 63,5	+11,6%	R\$ 42,3	+7,7%
Indústria da construção	R\$ 19,4	+13,2%	R\$ 12,9	+8,8%
Eletricidade e gás, água e outras utilidades públicas	R\$ 3,0	+5,7%	R\$ 2,0	+3,8%
	Considerando compensação das horas reduzidas por horas extras		Considerando compensação das horas reduzidas por novos empregados	

11 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.

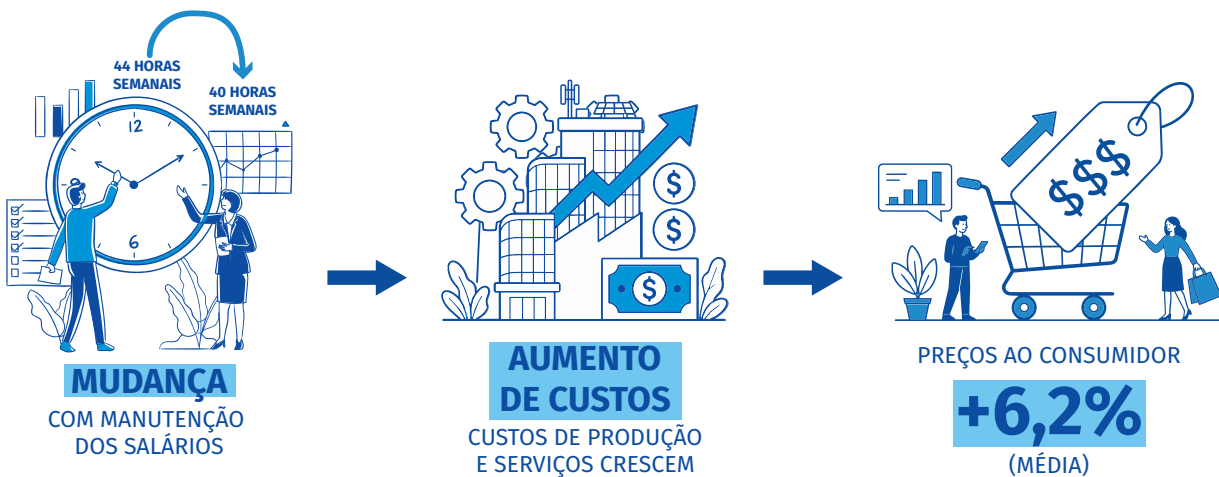
Considerando-se a economia como um todo, o custo com empregos formais aumentaria em até 7%, o que equivale a um impacto de até R\$ 267,2 bilhões.

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%.

Esses impactos em custos repercutiriam no preço dos produtos ao consumidor, dado seu efeito cascata na economia. Com efeito, estima-se esse aumento em **6,2%** em média, mas entre diferentes produtos e serviços os impactos variariam. Por exemplo, a conta da internet cresceria 7,2%; roupas e calçados, 6,6%; serviços como manicure e cabeleireiro, 6,5%; alimentação fora de casa, 6,2%, e no domicílio, 5,7% mais caras.



GRÁFICO 2 – Estimativa de impacto da redução da jornada de trabalho nos PREÇOS

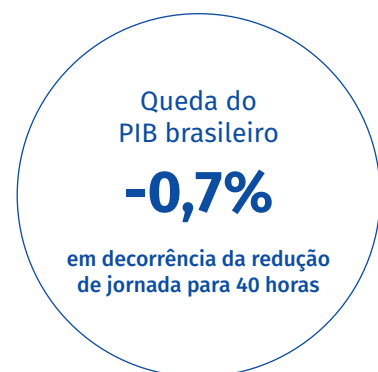


Além dos impactos já mencionados, vale lembrar que 52% dos empregos em todo o país estão em micro e pequenas empresas, que teriam mais dificuldade de administrar, por exemplo, a alteração de custos e rotinas de trabalho em virtude da medida. Estima-se também que, para indústrias de até 49 empregados, 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.

TABELA 2 – Impacto por porte da indústria

Nº de empregados	Alta de custo (em bilhões)	Varição percentual	Alta de custo (em bilhões)	Varição percentual
Até 9	R\$ 6,8	+13%	R\$ 4,5	+8,7%
Entre 10 e 49	R\$ 17,1	+13,1%	R\$ 11,4	+8,7%
Entre 50 e 99	R\$ 9,5	+12,6%	R\$ 6,3	+8,4%
Entre 100 e 249	R\$ 13,1	+11,9%	R\$ 8,8	+7,9%
250 ou mais	R\$ 41,3	+9,8%	R\$ 27,5	+6,6%
	Considerando compensação das horas reduzidas por horas extras		Considerando compensação das horas reduzidas por novos empregados	

Em decorrência dessa mudança, estima-se ainda uma queda no PIB brasileiro. A estimativa é que o aumento dos preços de bens e serviços na economia gere perda de competitividade interna e externa, o que resultaria em uma queda do PIB em **-0,7%**, equivalente a R\$ 76,9 bilhões. No entanto, na indústria a contração do PIB seria mais elevada, de 1,2%, seguida pelo comércio (0,9%) e pelos serviços (0,8%).

**GRÁFICO 3** – Queda no PIB por setor econômico

-1,2%
Indústria
R\$ 25,4 bi



-0,9%
Comércio
R\$ 11,1 bi



-0,8%
Serviços
R\$ 43,5 bi



-0,4%
Agropecuária
R\$ 2,3 bi

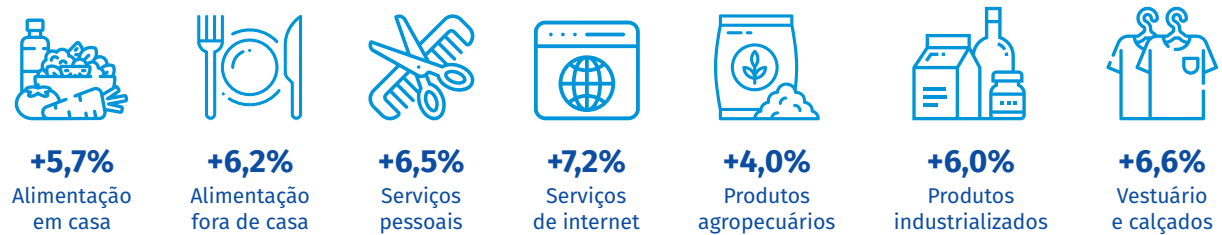


-0,3%
Construção
R\$ 921,8 mi

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 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 impostos¹².

GRÁFICO 4 – Aumento generalizado dos preços



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.

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:

¹² Estudo da FGV/IBRE (1) aponta que, considerando apenas o fator trabalho, a redução da jornada pode provocar uma retração de até 11,3%, além de aumento no desemprego e na informalidade. A FIEMG (2) estima um impacto ainda maior: queda de até 16% do PIB, acompanhada de redução no nível de emprego, massa salarial, faturamento e arrecadação tributária.

Fontes: (1) FGV/IBRE (2025). Potenciais Custos do Fim da Jornada 6x1. Autor: Fernando de Holanda Barbosa Filho. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorio-productividade>. Acesso em: 01 jun. 2025. Obs.: 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).

(2) 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 ¹³	44
China	40
Colômbia ¹⁴	44
Coreia do Sul	40
Dinamarca	48
Eslovênia	40
Espanha	40
Estados Unidos	40
França	35
Irlanda	48
Itália	40
Japão	40
México ¹⁵	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

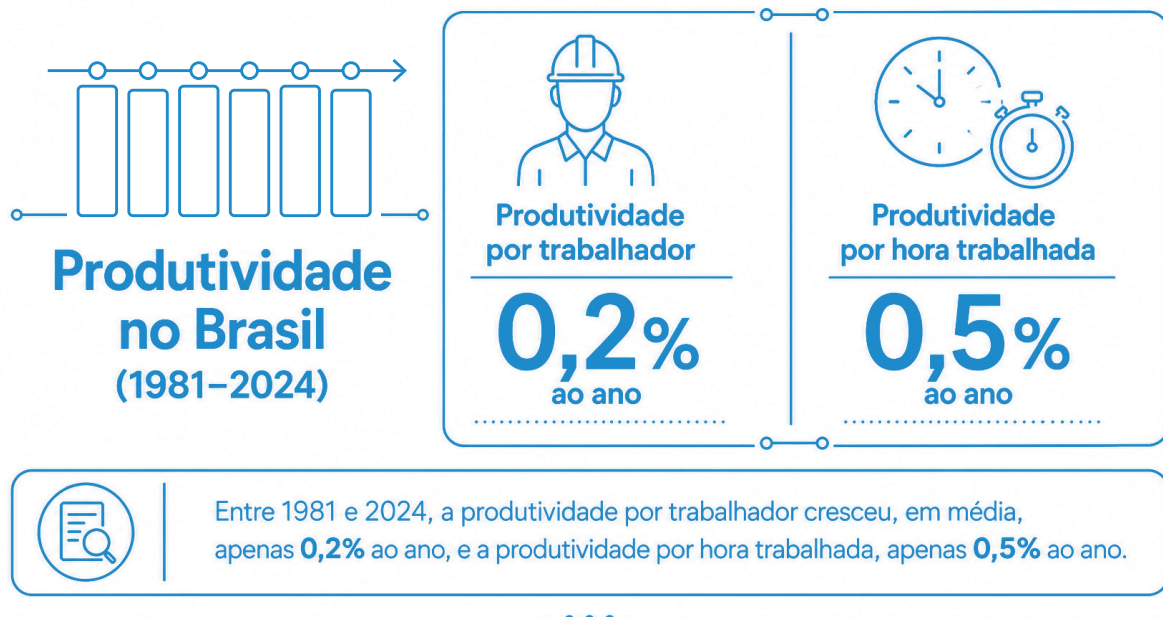
Fonte: CNI, com base em dados da OIT, OCDE e sites dos países.

- 13 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.
- 14 Até 2021, 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.
- 15 O México aprovou, em fevereiro de 2026, reforma que reduz a jornada semanal de trabalho de 48 para 40 horas. A mudança será gradual a partir de 2027, com diminuição de 2 horas por ano até alcançar o limite de 40 horas em 2030.

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.

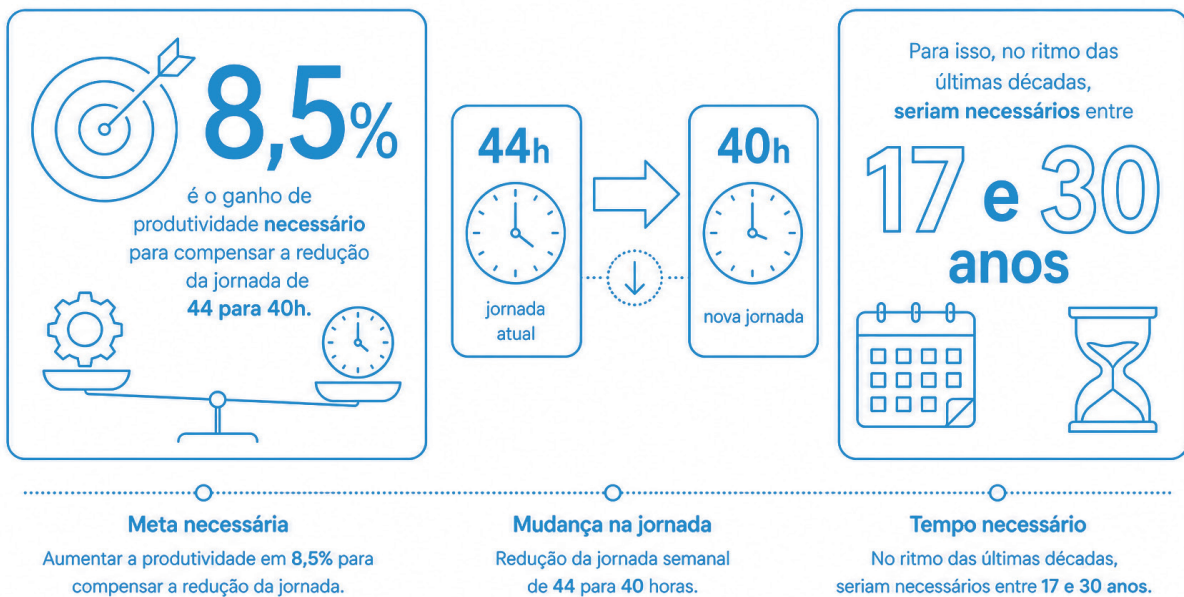
Esse fenômeno não ocorreu e nem está ocorrendo com o Brasil. Com efeito, temos um país com produtividade relativamente baixa, tanto por empregado quanto por hora trabalhada, e menores índices de tecnologia e de escolaridade. Nesse sentido, o já citado estudo da FGV/IBRE aponta que os níveis de produtividade 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 ano¹⁶.



Cálculos realizados pela FIPE, a pedido da CNI, indicam que para compensar a redução da jornada de 44h para 40h, seria necessário um aumento da produtividade de cerca de 8,5% na economia (com base em dados da Pnad/IBGE). Na indústria de transformação, esse ganho de produtividade deveria ser de 9,3%. Contudo, ressalta a FIPE que para a economia brasileira acumular 8,5% de ganho de produtividade ao ritmo recente de 0,28% ao ano, seriam necessários aproximadamente 30 anos. Já ao ritmo histórico de longo prazo, de 0,5% anuais, aproximadamente 17 anos.¹⁷

16 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).

17 FIPE. **Negociação Coletiva e a Redução da Jornada de Trabalho. Relatório final**. SP. Abril/2026.



O Brasil, portanto, 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 brasileira¹⁸. E a redução da jornada de trabalho pode prejudicar ainda mais a competitividade do país, o qual perderá horas de trabalho sem consequente melhorias na produtividade.

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.

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

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

para outros países com custos mais baixos¹⁹. Casos semelhantes ocorreram também na Alemanha e na França²⁰.

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 cadastradas sob a classificação “prorrogação/redução da jornada”. Isso representa cerca de 28% dos instrumentos coletivos vigentes no período²¹.

Estudo da FIPE sobre negociação coletiva já mencionado, elaborado a pedido da CNI, com base em dados do Salariômetro, mostra que a realidade sobre a negociação coletiva de jornada no Brasil é ainda mais vigorosa do que aponta a consulta simples no Sistema Mediador. De fato, analisando o conjunto das cláusulas coletivas de todos os setores econômicos, de julho de 2024 a junho de 2025, a instituição identificou que **8 a cada 10 instrumentos coletivos (81,5%) têm cláusulas que tratam de jornada de trabalho.**

Dentre essas cláusulas sobre jornada, o estudo verificou que 61,8% tratavam especificamente de temas sobre distribuição do tempo de trabalho, como horas extras e compensação (21,1%); limites e carga horária (15,1%); registro e controle de ponto (8,0%); intervalos e descanso (7,5%); turnos, inclusive noturno (5,4%); e domingos e feriados (4,6%). Além disso, 31,1% das cláusulas coletivas sobre jornada tratavam de repercussões da jornada em outras cláusulas coletivas, tais como em adicional noturno, vale transporte, PLR, benefícios, etc. E mais, a média de cláusulas coletivas nesses instrumentos é alta: são 4,8 cláusulas de jornada por instrumento coletivo (sendo que nas convenções coletivas essa média é de 5,7, e nos acordos coletivos, de 4,5).

Ou seja, a negociação coletiva sobre jornada já é muito relevante e tende a crescer, conforme revelam os dados da negociação pela indústria.

De fato, a FIPE, analisando as convenções e acordos coletivos realizados pelo setor industrial no período de 13 anos situado entre **2012 a 2024, identificou** crescimento robusto e contínuo de instrumentos coletivos tratando de jornada entre suas cláusulas, mesmo tendo havido

8 em 10 instrumentos coletivos contém cláusulas sobre jornada de trabalho, tratando sobre:

- *horas extras e compensação;*
- *limites e carga horária;*
- *registro e controle de ponto;*
- *intervalos e descansos;*
- *turnos, inclusive noturno;*
- *domingos e feriados; e*
- *repercussões)*

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

20 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.

21 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”.

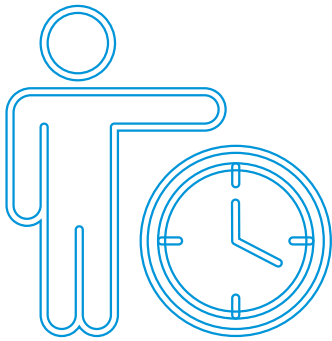
crises como a de 2014-2016 e da covid (2020-2021) que impactaram também na negociação coletiva. Nesse sentido, destacam-se:

- Em 2012, 71% dos instrumentos coletivos tinham cláusulas de jornada;
 - Entre ACTs eram 69,4%, e entre CCTs, 82,5%;
- Já em 2024, 81,1% dos instrumentos coletivos tinham cláusula sobre jornada;
 - ACTs, 80,6%; CCTs, 84,1%.

Mostra-se, com isso, evolução da negociação coletiva sobre jornada na indústria; Além disso, o número médio de cláusulas sobre jornada por instrumento coletivo que contém tais cláusulas cresceu no período 2021 a 2024:

- Em 2012, a média era de 3,2 por instrumento coletivo (3 por ACT, 3,8 por CCT); e
- Em 2024 passou para 4,5 por instrumento coletivo (4,3 por ACT e 5,3 por CCT).

Portanto, os dados confirmam que a negociação coletiva da jornada no Brasil é madura, abrangente e em expansão, configurando o instrumento adequado para ajustes finos e setoriais sobre jornada.



• **o número de instrumentos coletivos com cláusulas sobre jornada na indústria cresceu cerca de 15% entre 2012 e 2024**

• **o número de cláusulas sobre jornada nos instrumentos coletivos cresceu 40% entre 2012 e 2024)**

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 experiência recente da negociação coletiva brasileira, conforme mencionado, sugere que essa harmonização já ocorre com sucesso por meio de instrumentos múltiplos: as cláusulas negociadas concentram-se especialmente em horas extras e compensação (21,1%), limites e

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

carga horária (15,1%), registro e controle de ponto (8,0%), intervalos e descanso (7,5%), além de regras específicas para turnos, domingos e feriados.

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.

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

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.

por falta de qualificação adequada dos candidatos. Conforme os dados do Mapa do Trabalho Industrial²², 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%²³. Portanto, com educação e formação profissional 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.

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

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

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 Fachine 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
Rodrigo Mombaque Paim
Thayse Edith Coimbra Sampaio
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

 .cni.com.br

 /cniBrasil

 @cniBr

 /cniweb

 /company/cni-brasil

