

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformação da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformação e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformação do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérgio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

O FIM DA ESCALA 6X1 COMO MARCO CIVILIZATÓRIO: EVIDÊNCIAS DO PROJETO-PILOTO 4 DAY WEEK E A PEC Nº 8/2025

THE END OF THE 6X1 SHIFT AS A CIVILIZATIONAL BREAKTHROUGH: EVIDENCE FROM THE 4-DAY WEEK PILOT AND PEC 8/2025.

Valena Jacob Chaves ¹
Augusto Cesar Costa Ferreira ²

Resumo

Este artigo examina se a semana de trabalho 4x3 funcionará adequadamente no Brasil, através da lente da PEC nº 8/2025 e dos requisitos constitucionais para a proteção dos trabalhadores. Foi empregado um desenho de pesquisa empírica qualitativa com uma abordagem exploratória e descritiva, realizado após o exame dos relatórios de resultados do projeto piloto 4 Day Week Brazil. A principal coleta de dados examinou 19 empresas brasileiras que empregam o modelo 100-80-100 (100% de salário, 80% de tempo, 100% de produtividade), permitindo uma comparação entre projeções teóricas e dados de desempenho real. Com base nos resultados apresentados, em média, reduzir a carga de trabalho para 35 horas semanais é uma estratégia economicamente produtiva, pois traz alto nível de engajamento e produtividade (8,3/10). Sob a ótica da dignidade humana, o estudo revela que o modelo serve como um catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais, reduzindo a fadiga e o esgotamento emocional dos empregados em mais de 50%. Conclui-se que a reestruturação das horas de trabalho, juntamente com a experiência do exterior e o Princípio da Proibição da Regressão Social, unifica um padrão civilizacional que integra a sustentabilidade social com base na eficiência do mercado moderno.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, Pec nº 8/2025, Dignidade humana, Produtividade, Trabalho escravo contemporâneo

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines the feasibility of the 4x3 workweek in Brazil through the lens of Constitutional Amendment Proposal (PEC) No. 8/2025 and constitutional requirements for

presented results, reducing the workload to an average of 35 hours per week is an economically productive strategy, as it yields high levels of engagement and productivity (8.3/10). From the perspective of human dignity, the study reveals that the model serves as a technological catalyst for preventing psychosocial risks, reducing employee fatigue and emotional exhaustion by more than 50%. It concludes that the restructuring of working hours, combined with international experience and the Principle of Non-Regression of Social Rights, unifies a civilizational standard that integrates social sustainability based on modern market efficiency.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workday, Constitutional amendment proposal no. 8 /2025, Human dignity, Productivity, Modern slavery

1 INTRODUÇÃO

A estrutura dos dias de trabalho está entre as fontes mais antigas de tensão no Direito do Trabalho e mostra que a tensão entre a produtividade econômica (necessária para garantir a competitividade nestas e em outras áreas) e a dignidade humana dos trabalhadores foi protegida pela Constituição no passado. Este discurso é renovado no contexto brasileiro contemporâneo como resultado da PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025). Este movimento coloca o Brasil em um contexto mundial de humanização das relações de trabalho, e seu objetivo é alinhar o país com modelos de eficiência que priorizam a saúde coletiva acima do presenteísmo.

A necessidade de reconsiderar a jornada de trabalho típica leva em conta que o modo de trabalho atual praticado em vários setores da economia apresenta o perigo de exaustão física e mental, e uma maneira sutil de ultrapassar a linha das noções legais de horas de trabalho exaustivas. Em sua forma mais extrema, no entanto, a exaustão laboral é uma das características centrais do trabalho escravo moderno, conforme articulado no Artigo 149 do Código Penal. Portanto, o debate sobre a redução das horas de trabalho é mais do que uma questão de conveniência administrativa para as empresas – é um debate sobre direitos básicos e o poder da lei para proteger os trabalhadores da exploração extrema, onde o tempo vital de todos é roubado por uma lógica de produtividade anacrônica.

Para abordar essa questão, pesquisas empíricas foram realizadas, uma prática que utiliza o método científico de coleta e análise de dados mensuráveis e observáveis do contexto laboral brasileiro. Uma abordagem qualitativa exploratória descritiva foi utilizada na fase empírica, apropriada para a análise de fenômenos complexos. Como sugerem Gustin, Dias e Nicácio (2020), a pesquisa empírica busca entender contextos codificando a face mensurável da realidade social para sugerir modificações nas condições dessa realidade empírica.

Como resultado, os dados sobre a aplicabilidade do modelo foram coletados principalmente através da análise dos resultados do projeto piloto *4 Day Week Brazil* (FGV-EAESP, *Reconnect Happiness at Work*, Brasil). Empresas que avaliaram o modelo 100-80-100 (100% salário, 80% tempo, 100% produtividade) foram examinadas, combinando a teoria com os dados sobre desempenho e saúde ocupacional. A pesquisa mostra que a redução da semana de trabalho para um modelo 4x3 contribui para a saúde organizacional e o desempenho macroeconômico: 61,5% das empresas afirmaram que a execução de seus projetos melhorou, enquanto 72% relataram aumento de receita.

Com uma pesquisa bibliográfica e documental, o estudo baseou-se em autores como Ricardo Antunes (2018a, 2018b, 2025) e Ingo Sarlet (2006) para mobilizar seus insights,

juntamente com Notas Técnicas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2010, 2024). e experiência adquirida em nível internacional. Uma grande diminuição foi detectada nos fatores de risco psicossocial calculados a partir dos dados do projeto piloto; 62,7% dos trabalhadores experimentaram menos estresse e 65% relataram uma sensação de menor exaustão. Esta evidência apoia que a duração da semana de trabalho (as horas reduzidas) é uma medida de prevenção primária contra o burnout em relação ao absenteísmo e à rotatividade de talentos.

Este estudo visa, de modo geral, descobrir se a adoção da implementação da semana de trabalho 4x3 e a consequente redução das horas de trabalho para 36 horas por semana, conforme prescrito pela PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025), pode ser um instrumento bem-sucedido para realizar a dignidade humana. Este estudo visa explorar se esta reforma poderia ser um mecanismo para superar horas de trabalho exaustivas no Brasil, visando os distúrbios sociais devido à exaustão laboral. A reestruturação do tempo é crucial para garantir a saúde mental e física do trabalhador de hoje, de acordo com a pesquisa.

Para entender isso, são estabelecidos objetivos que preenchem tanto as dimensões empíricas quanto teóricas, e no processo de pesquisa é explorada primeiramente a correlação entre o aumento da produtividade empresarial e menos horas de trabalho. Com base nos dados do projeto piloto *4 Day Week Brazil*, esta análise espera provar que a eficiência econômica pode ser desvinculada do presenteísmo debilitante. Além disso, o trabalho visa lançar luz sobre o mecanismo da semana de trabalho 4x3 como um obstáculo institucional à precarização do trabalho e ao processo de redução a condições de escravidão.

A questão central da investigação é até que ponto a reorganização do tempo de trabalho pode realmente representar um sistema legal necessário para garantir a eficácia da dignidade humana e evitar regressões sociais ao entrar nas novas formas de exploração em relação à era digital. A controvérsia vai além do cálculo de custos empresariais, aninhada contra uma tensão entre a "apropriação" deste tempo precioso do trabalhador e a necessidade de proteções legais que possam proteger o capital humano de doenças sistêmicas. Pergunta-se se a redução das horas de trabalho é viável o suficiente para manter a robustez das políticas públicas de emprego e saúde.

Através de uma análise da legislação anterior, a análise dedica-se ainda a avaliar quão bem a proposta legislativa mencionada corresponde ao Princípio da Proibição da Regressão Social e situa o debate brasileiro ao lado das tendências globais de humanização da OCDE. Porque agora precisamos de menos esforço humano para acompanhar o ritmo da mudança tecnológica, exigir que os modelos sejam exaustivos é regredir em alguma medida. A pesquisa

descobre que mais tempo livre pode ajudar a gerar a "economia do lazer e do cuidado" e criar a espiral de consumo interno e investimento em qualificação profissional a partir daí.

Em última análise, busca mostrar que a reestruturação das horas de trabalho no Brasil é justiça social - um ato que une desenvolvimento sustentável com a proteção existencial dos trabalhadores. Ao analisar o contexto legislativo em evolução e as evidências macroeconômicas, o estudo reafirma que a eficiência econômica na era moderna está fundamentalmente entrelaçada com a preservação da dignidade humana. Um sistema constitucionalizado de semana de trabalho de 36 horas estabeleceria um nível de proteção em todas as instituições que isolaria da exploração extrema, elevando o Brasil ao nível dos países com níveis já definidos de sustentabilidade social.

2 O CENÁRIO POLÍTICO-LEGISLATIVO E O PROTAGONISMO DO EXECUTIVO EM 2026

Com a nomeação do deputado Paulo Azi como relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC), a proposta de encerrar o cronograma 6x1 e introduzir o modelo 5x2 avançou decisivamente. No caso da proposta que se apresenta como uma revisão necessária ao Artigo 7, o sistema formal está direcionado à admissibilidade do artigo e às questões de cláusulas pétreas e garantias sociais (BRASIL, 2026). O Governo Lula, sob o Ministério do Trabalho e Emprego, acompanha de perto esses passos; também tem trabalhado com líderes partidários para sugerir que o pacto trabalhista de 1988, que garantiu uma "atualização civilizatória", precisa de um novo rascunho. O ministério sustenta que a produtividade do Brasil agora não pode se basear apenas no esgotamento físico dos trabalhadores.

Ao contrário de outras reformas, que começaram com projetos de lei enviados ao Congresso diretamente do Palácio Presidencial, o Governo Lula de 2026 implementou uma estratégia de "liderança compartilhada" com o Congresso Nacional, em vez de forçar propostas redigidas pelo executivo. Como consequência, o governo federal não lançou uma proposta para análise que fosse exclusivamente de autoria do Executivo; em vez disso, como governo federal, endossou a PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) e a PEC nº 221/2019 (BRASIL, 2019) e participou da elaboração do projeto substitutivo atualmente em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJC).

Liderada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, formou-se uma coordenação visando acelerar a votação, não permitindo que novas propostas passem pelo processo e busca unir teses que garantam que o cronograma de trabalho seja encurtado sem a necessidade de um extenso processamento de um novo texto, redigido pelo Presidente. A ideia é que o último texto já tenha as proteções exigidas pelo governo para áreas de negócios intensivas em mão de obra,

para poder argumentar legalmente no Plenário, no ano (BRASIL, 2026b).

O compromisso do governo federal em apoiar a mudança para o cronograma 5x2 baseia-se na premissa de que atua no melhor interesse do mercado interno e da economia do bem-estar. O Executivo está bem ciente de que reduzir o tempo de trabalho compulsório libera os cidadãos e, assim, promove um círculo virtuoso da economia que compensa as empresas por quaisquer custos de aclimação. Além disso, o Ministério do Trabalho tem utilizado as Notas Técnicas do DIEESE (2010, 2024) para mostrar que essa prática de trabalho de alta intensidade é um fardo esmagador para o sistema de saúde pública e adiciona custos à seguridade social por meio de ausências por doenças psicossociais, o que tornou a reforma das horas de trabalho uma forma de austeridade social e responsabilidade fiscal de longo prazo (BRASIL, 2026b).

A transição para o cronograma 5x2 nas Américas também pode significar o fim do padrão "40x7" tão prevalente em países como Estados Unidos, Canadá, Equador e Trinidad e Tobago, onde dois dias de recuperação agora são o padrão legal e cultural. O Chile agora estabeleceu um novo marco para reduzir suas horas de trabalho para 40 horas, a Colômbia começou a reduzir lentamente as horas para 42 horas por semana enquanto o país tenta implementar cinco dias por semana para fazer a transição de alguns setores de 6 horas de trabalho para 5 horas de descanso. No Uruguai, embora existam altos níveis na indústria e nos negócios, o modelo 5x2 é amplamente aplicado no governo, com um debate mais avançado para uma redução nacional clara (*4 DAY WEEK BRAZIL*; FGV-EAESP, 2024).

Ao mesmo tempo, com a coordenação institucional, há uma mobilização social nunca antes registrada – liderada pelo “VAT” (Vida Além do Trabalho); afetando a opinião pública e empurrando a questão para a agenda do Congresso. Essa pressão “de baixo para cima” transformou o corte das horas de trabalho em uma política de soberania popular, levando legisladores de todos os tipos a considerar o cronograma 5x2 como um novo padrão mínimo de dignidade. No entanto, esse debate se transformou de nada mais do que técnico-contábil para uma afirmação de cidadania em que o tempo essencial é afirmado como um direito inalienável contra a lógica da superexploração (MOVIMENTO VAT, 2025).

Essa pressão moveu a mudança para as horas de trabalho mais curtas para uma política de soberania popular, com parlamentares de todas as orientações ideológicas considerando o cronograma 5x2 como o novo padrão mínimo de dignidade. Passou de um debate técnico-contábil para um de afirmação da cidadania, uma reivindicação do tempo como um direito inerente a ser defendido contra a lógica da superexploração.

No Brasil, até o momento, o cronograma 5x2 não foi adotado em uma escala constitucional de 44 horas, mas já foi amalgamado em várias classes por acordos coletivos e

estatutos individuais. Setores administrativos, corporativos ou de tecnologia cobrem as horas de sábado na semana, e as empresas também utilizam o cronograma de 40 horas diretamente, pois esse sistema não é aplicável, e o cronograma de um bancário é de 30 horas por semana para que possam descansar no fim de semana (DIEESE, 2024).

O cronograma 5x2 também estabeleceu um padrão profissional para o serviço público, adotado por indústrias especializadas (incluindo montadoras) para maximizar a eficiência operacional e reduzir o absenteísmo. Nesse modelo, a coexistência de dois regimes cria uma grande disparidade na distribuição social, tornando o comércio e os trabalhadores de serviços os únicos trabalhadores disponíveis pelo cronograma 6x1, enquanto a força de trabalho que trabalha em profissões especializadas tem mais tempo livre (DIEESE, 2024).

Assim, nesse sentido, a PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) torna-se uma ferramenta importante de justiça social, chamando para a reforma do cronograma 4x3 (36 horas) e visando democratizar o bem-estar trabalhista no país. Essa recomendação é derivada dos resultados do projeto piloto brasileiro, onde a diminuição das horas de trabalho não reduz a produtividade (8,3/10), mas de fato leva a uma queda significativa no esgotamento emocional e nas taxas de *burnout* dos empregados.

No entanto, deve-se notar que dentro da norma política atual há um acordo implícito de que o cronograma 5x2 é a opção ideal; a liderança das disciplinas jurídicas e sociológicas reconhece que o salto final em qualidade e sustentabilidade acontece nessa escala. A referência ao 5x2 representa um passo na cura de violações passadas; no entanto, o objetivo específico da PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) é estabelecer uma política pública de produtividade para o século XXI. Assim, o modelo 4x3 torna-se o horizonte necessário para absorver o impacto da inteligência artificial e garantir que o progresso tecnológico não leve ao desemprego estrutural, mas sim a uma redistribuição justa do tempo de vida e trabalho (ANTUNES, 2024).

3 Análise Crítica da Jornada Reduzida: Evidências do Projeto-Piloto e a Viabilidade da PEC nº 8/2025.

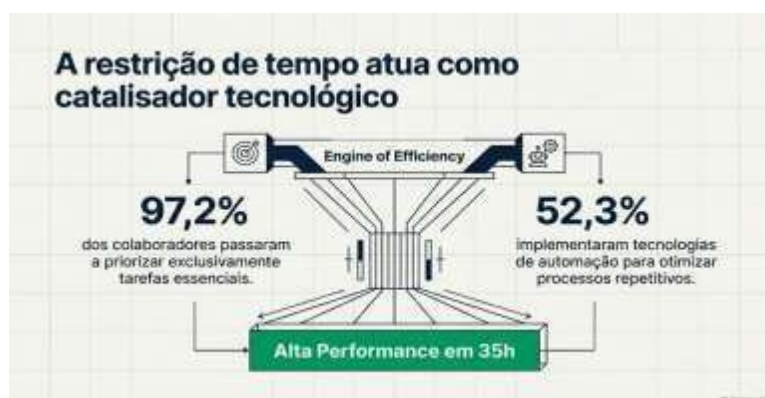
A Deputada Federal Erika Hilton - PSOL-SP - apresentou uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 8/2025 na Câmara dos Deputados para alterar o Artigo 7 da Constituição Federal, adotando uma semana de trabalho 4x3, incluindo a abolição do regime de trabalho 6x1 - ou seja, encurtar a atual semana de trabalho de 44 horas para 36 horas semanais, mas mantendo o limite de 8 horas diárias (BRASIL, 2025). A proposta está ligada à justiça social e ao desenvolvimento sustentável, conceitos interligados que trabalham juntos para criar uma sociedade mais equitativa e melhores perspectivas para o planeta hoje e no futuro.

Diante da forte oposição de empresas preocupadas em pagar mais e perder lucro, a 4

*Day Week Brazil*¹ conduziu uma pesquisa em parceria com a *Reconnect Happiness at Work* e a *Human Sustainability*, que forneceu uma visão promissora do futuro do trabalho e bons insights sobre o futuro do trabalho (4 DAY WEEK BRAZIL; FGV-EAESP, 2024). O experimento *4 Day Week Brazil*, iniciado na América do Sul entre 2023 e 2024, representou o primeiro experimento no continente sul-americano para prototipar o modelo de semana de trabalho reduzida sem redução salarial (modelo 100-80-100™). O método utilizou 19 empresas e 243 empregados com acompanhamento de um ano, englobando fases de planejamento, masterclasses sobre produtividade e seis meses de implantação prática (4 DAY WEEK BRAZIL; FGV-EAESP, 2024).

Os resultados após 12 meses, agregados, mostraram que a redução média da semana de trabalho caiu de 43 para 35 horas por semana, mostrando que o redesenho de processos é um fator crítico na viabilidade do modelo. No nível de eficiência organizacional, a pesquisa mostrou que a produtividade e o envolvimento se mantiveram em um nível muito alto, ambos avaliados em 8,3 de 10. Isso foi complementado por uma reformulação profunda das práticas de trabalho: 97,2% dos entrevistados começaram a focar no que ainda era essencial e 52,3% estavam usando automação para simplificar fluxos de trabalho repetitivos. Além disso, 61,5% das empresas afirmaram ter aumentado o grau de execução de projetos, e 72% que houve efeitos financeiros positivos ou estáveis, conforme demonstra a Figura 1.

Figura 1: O papel da restrição de tempo no redesenho de processos e adoção tecnológica



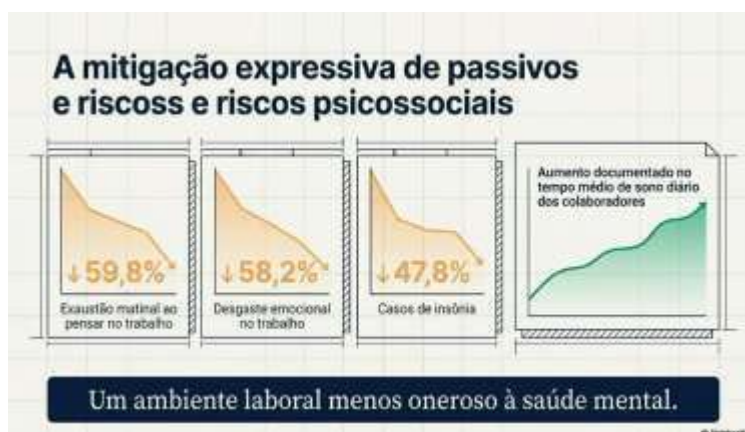
Fonte: 4 DAY WEEK BRAZIL; FGV-EAESP (2024). Produzido pelos autores (2026)

Os dados indicam que fatores de risco psicossociais podem ser significativamente mitigados no contexto da saúde ocupacional e bem-estar. O esgotamento emocional no trabalho

¹ A 4 Day Week já desenvolve esse tipo de iniciativa ao redor do mundo desde 2019, no entanto, no Brasil foi a primeira vez que a pesquisa foi implementada objetivando colocar à prova os benefícios e desafios da implementação da redução da carga horária semanal. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/>. Acesso em 20.03.2025.

diminuiu 58,2% e o tempo matinal de pensar no trabalho diminuiu 59,8%. Da mesma forma, também foi observada melhora nos comportamentos de sono, incluindo 47,8% menos casos de insônia, juntamente com um aumento no tempo médio de sono dos empregados. Essas medidas mostram que a semana de trabalho mais curta cria um ambiente de trabalho mais equitativo e de maior bem-estar mental, conforme demonstra a Figura 2.

Figura 2: Impactos da jornada reduzida na mitigação de riscos psicossociais e melhoria da saúde do colaborador



Fonte: 4 DAY WEEK BRAZIL; FGV-EAESP (2024). Produzido pelos autores (2026)

Aspectos sociais e retenção de talentos também progrediram, com 93,4% dos empregados desfrutando de um trabalho em equipe melhorado. Podemos ver que o novo estilo de vida de trabalho é bem recebido; 42,8% dos entrevistados dizem que seria necessário um aumento salarial de mais de 50% para que eles voltassem a uma semana de cinco dias. 86,2% dos empregados também relataram que têm mais tempo livre e mais energia para dedicar à família e amigos, o que apoia o benefício da política em transformar a vida pessoal-profissional, conforme demonstra a Figura 3.

Figura 3 – Impactos da jornada 4x3 no fortalecimento dos vínculos sociais e na cultura organizacional



Fonte: 4 DAY WEEK BRAZIL; FGV-EAESP (2024). Produzido pelos autores (2026)

Em conclusão, podemos ver pelos dados do relatório que a semana de 4 dias no Brasil transcende a gestão do tempo, como um método para inovação cultural e estratégica. A implementação não ocorre sem o compromisso da liderança e exigirá ajustes contínuos; no entanto, 84,6% dos líderes endossaram a iniciativa, validando o modelo como uma abordagem sustentável para o trabalho futuro. O sucesso do piloto mostra que o país é um líder global em produtividade com foco no bem-estar humano. Esses resultados concluem que criar uma semana de quatro dias, quando combinada com ajustes nos processos de trabalho, tem um impacto positivo na produtividade, bem-estar e engajamento dos trabalhadores. O piloto brasileiro pode tornar o país um líder em inovação para o trabalho, com potencial para diminuir a rotatividade de empregos, atrair trabalhadores e criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) não está apenas em um estágio avançado de maturação no Congresso Nacional do atual regime legislativo, mas espera-se que o Estado continue a fazer o mesmo. A proposta foi anexada à PEC nº 221/2019 (BRASIL, 2019) após uma considerável mobilização popular e formação de partidos de classe como uma que promove um processo unido na discussão da redução da jornada de trabalho. Ao receber o primeiro impulso institucional sobre o assunto, datado de 24 de fevereiro de 2026, o assunto recebeu a nomeação do Deputado Paulo Azi (UNIÃO-BA) como relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados. Este movimento mostra que o debate foi deslocado da esfera social do ativismo para o estágio técnico-formal, no qual a aceitabilidade constitucional da redução da jornada de trabalho foi submetida a uma análise rigorosa.

No processo político, no entanto, a proposta enfrenta uma situação política delicada e um protesto de partes interessadas empregadoras que pedem uma transição gradual e alguma compensação fiscal para absorver as novas despesas operacionais. O presidente da Câmara, Hugo Motta, argumentou que o assunto deveria ser levado a uma comissão especial antes de levar o assunto ao Plenário, enfatizando a necessidade de um amplo consenso entre as frentes parlamentares e os atores econômicos (CONGRESSO EM FOCO, 2026). Assim, a viabilidade da semana de trabalho 4x3 no Brasil exigirá cada vez mais o equilíbrio dos dados positivos de produtividade obtidos por meio desses projetos piloto com a capacidade de articulação política para navegar pelas barreiras competitivas reivindicadas pelos setores produtivos.

Portanto, diminuir a jornada de trabalho não vai prejudicar a produtividade, pelo contrário, aqueles que trabalham descansados e motivados tendem a ser mais produtivos. Em segundo lugar, a adoção da semana de trabalho 4x3 pode gerar empregos, absorvendo parte dos

desempregados no país. Do ponto de vista do Direito do Trabalho Contemporâneo, a PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) redefine o valor social do trabalho ao resistir ao conceito fordista de um presenteísmo consumista.

No entanto, a implementação da semana de trabalho 4x3 é mais do que simplesmente conceder folgas, é reformulada como uma estratégia sustentável de saúde pública e segurança social. Ao reduzir o nível de exposição a riscos psicológicos e sociais e ao burnout, a proposta tende a reduzir os custos para o estado com custos de saúde ocupacional quando os trabalhadores faltam ao trabalho devido a doenças relacionadas ao trabalho, implicando que a eficiência econômica contemporânea não é diferente do bem-estar físico e mental do capital humano.

A ideia legislativa também incentiva a "economia do cuidado" e a área de lazer (que ambos poderiam se tornar mais abundantes no caso de maior tempo livre dos cidadãos). O aumento do tempo livre abre oportunidades em termos de formação profissional, consumo de capital cultural, laços familiares e sociais para investir, e o efeito multiplicador que teria na economia interna. Isso está em desacordo com o argumento de perda de competitividade. Mostra que, ao redistribuir o tempo de trabalho, um caminho a seguir está na interseção das relações laborais modernas e da inovação tecnológica - à medida que as corporações buscam implementar resultados em vez de apenas controlar as horas de trabalho.

Finalmente, a constitucionalização desta nova semana de trabalho reflete o compromisso com o Princípio da Não Regressão nos Direitos Sociais e sua elevação nos padrões civilizacionais das relações laborais no Brasil. À luz das disposições da PEC, ao proporcionar flexibilidade e dar aos trabalhadores os meios para compensar suas horas de trabalho por meio de acordo ou negociação coletiva, isso proporcionará a segurança jurídica necessária para que diferentes setores da economia se ajustem, pode-se dizer. A PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025), portanto, não apenas atende a um chamado histórico por dignidade no trabalho, mas também dá forma a um novo contrato social, definido pelo progresso econômico avaliado a partir de uma perspectiva não apenas de lucro, mas de qualidade de existência e justiça social.

4 ENTRE O ONTEM E O HOJE: A ESCALA 6X1 E AS TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO

Desde o início da Revolução Industrial, quando os trabalhadores enfrentavam jornadas exaustivas (de até 16 ou 18 horas por dia), trabalhando em condições insalubres onde direitos como licença-maternidade eram inexistentes, a busca por um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido uma bandeira central (THOMPSON, 1987). A conquista dos direitos

trabalhistas atuais foi resultado de muita luta, e a busca pela redução da jornada de trabalho não é diferente, pois não se trata apenas de horas, mas de uma busca por dignidade, saúde e tempo para o desenvolvimento pessoal e social.

Assim, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho acompanhou o desenvolvimento do capitalismo desde o início. O esforço para limitar o tempo de trabalho sempre existiu na relação entre capital e trabalho, especialmente em períodos de grande exploração. A história do capitalismo é também a história da luta dos trabalhadores por melhores condições, sendo a redução da jornada de trabalho uma das principais demandas.

A verdade é que a relação entre empregadores e trabalhadores é um constante "cabo de guerra", onde os empregadores buscam maximizar o lucro, resistindo à redução da jornada de trabalho, enquanto os trabalhadores anseiam por uma diminuição devido às consequências físicas e sociais do trabalho excessivo. Essa tensão moldou a legislação trabalhista, com avanços e retrocessos influenciados pelo equilíbrio de poder em cada período histórico.

A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, precarizou ainda mais as relações de trabalho, pois permitiu maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados e mitigou o papel do sindicato em seu espectro mais sensível nas relações de trabalho, que era a proteção dos direitos individuais e coletivos, o que, em alguns casos, resultou em condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores, com a prevalência do "negociado sobre o legislado" permitindo que acordos individuais e coletivos se sobrepusessem à legislação trabalhista, o que, em algumas situações, enfraqueceu a proteção dos direitos dos trabalhadores (SOBRAL, 2017).

Além disso, a reforma facilitou a contratação de trabalhadores autônomos e intermitentes, o que contribuiu para o aumento da informalidade no mercado de trabalho, bem como a "pejotização" (contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas) e a uberização do contrato de trabalho (fenômeno em que as relações de trabalho são mediadas por plataformas digitais, caracterizado pela flexibilização das relações de emprego, onde os trabalhadores atuam como autônomos, sem vínculos formais de emprego), tornou-se uma prática comum, o que, em muitos casos, resultou na perda de direitos trabalhistas e previdenciários.

Da mesma forma, dificultou o financiamento dos sindicatos, o que enfraqueceu seu poder de negociação e sua capacidade de defender os direitos dos trabalhadores. Além disso, a redução do papel dos sindicatos nas negociações coletivas contribuiu para a perda de direitos e benefícios para os trabalhadores.

Assim, lutar pelo fim do regime 6x1 é um desafio necessário, evidenciado pelo exame de argumentos de apoio que compõem um movimento maior por justiça social e dignidade no

trabalho, como as Notas Técnicas do DIEESE (2010, 2024).

O DIEESE demonstra, em suas notas técnicas (DIEESE, 2010, 2024), a necessidade de reduzir a jornada de trabalho no Brasil, considerando que o tempo médio de trabalho é muito negativo para os trabalhadores. Fatores que contribuem para isso incluem: a longa duração da jornada de trabalho (com a semana de trabalho de 44 horas mais horas extras); o ritmo intenso de trabalho e a flexibilização da jornada em favor dos empregadores.

O Instituto também aponta que a redução da jornada de trabalho é uma luta histórica dos trabalhadores, enquanto os empregadores têm resistido a essa agenda e ainda apresentam formas alternativas de contrariar qualquer proposta que, segundo seu entendimento, resultaria em (mais) encargos para a categoria, como: a apropriação do tempo livre ganho por meio da imposição de horas extras; a intensificação do tempo de trabalho por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, cujos objetivos implicam um aumento no ritmo de trabalho; e a flexibilização do tempo de trabalho, com o objetivo de aumentar a extensão e a intensidade do trabalho.

A Nota Técnica nº 87 reconhece que a extensão do trabalho, no que diz respeito à duração das horas normais e extras, não é a única dimensão a ser discutida, mas levanta a existência de outras duas dimensões que merecem ser estudadas (DIEESE, 2010).

A primeira diz respeito à distribuição do tempo de trabalho, ou seja, como o tempo de trabalho é distribuído diariamente, semanalmente, mensalmente e anualmente, incluindo o trabalho em turnos, domingos, o banco de horas e outras formas de flexibilização. A segunda diz respeito à intensidade do tempo de trabalho, nesse sentido, é importante discutir os impactos das mudanças técnico-organizacionais e de gestão no ritmo de trabalho. Implementação de ferramentas estratégicas como a polivalência (posicionamento do trabalhador para desempenhar várias funções no emprego); terceirização; e remuneração variável vinculada a metas, entre outras, que visam tornar o trabalho tenso e intenso.

Essas três dimensões do tempo de trabalho (extensão, distribuição e intensidade) implicam a necessidade de uma análise sistêmica, pois uma mudança em uma delas impactará as outras. Como na hipótese de implementação da flexibilização do tempo de trabalho, que geralmente resulta em sobrecarga de tarefas.

No contexto brasileiro, o DIEESE (2010) esclarece que, em relação às três dimensões do tempo de trabalho, é notável que há mais de 30 anos não há redução na carga horária legal no Brasil, já que a última vez que isso ocorreu foi com a Constituição Federal de 1988, com a redução da jornada semanal de trabalho de 48 horas para 44 horas.

A Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988) também alterou as horas extras ao

aumentar o adicional de horas extras de 20% para 50%, no entanto, limitou-se a estabelecer o total de horas suplementares a duas horas diárias, sem restringir o número de horas suplementares semanais, mensais ou anuais, permitindo, em teoria, que o trabalhador trabalhe até 700 horas extras por ano.

Assim, a discussão em torno da extinção do regime 6x1 nos leva a outros fatores que implicam a sobreexploração do trabalho no Brasil, e a exposição do trabalhador a uma jornada exaustiva e desgastante, exigindo a ampliação dos debates para reflexões sobre temas, como horas extras, que também afetam a qualidade de vida do trabalhador, revelando a necessidade de mudanças na legislação.

Além disso, o regime 4x3 surge como um contraponto necessário à uberização. Enquanto as plataformas digitais usam a flexibilidade para precarizar o trabalho e se apropriar do tempo vital, o modelo 4x3 redistribui os ganhos da produtividade tecnológica em favor da qualidade de vida. É urgente garantir que a inovação sirva à emancipação do trabalhador, tornando suas jornadas compatíveis com os limites existenciais protegidos pela legislação trabalhista.

5 A JORNADA 4X3 NO MUNDO: PANORAMA E TENDÊNCIAS GLOBAIS

A adoção da semana de trabalho 4x3 não é mais um fenômeno banal que ocorre entre economias avançadas, mas sim parte de uma tendência geral para aqueles países que desejam uma nova abordagem para os padrões de trabalho futuros desenvolvidos por nações mais desenvolvidas. A Bélgica foi o primeiro país individual na Europa a fazer legislação relacionada ao trabalho em 2022. O modelo belga exige que os trabalhadores dividam o trabalho semanal de 38 horas em quatro dias sem redução salarial, e que a escolha seja renovada a cada seis meses. O objetivo dessa estratégia legislativa é criar espaço no trabalho, pelo menos em termos de flexibilidade, sem comprometer o nível de direitos civis e evitar a precarização das relações de trabalho (GAZETA DO POVO, 2023).

Na Islândia, o governo, junto com sindicatos e a organização Autonomy, realizou estudos pioneiros de 2015 a 2019. Tais estudos indicaram a importância e a significância da flexibilidade laboral para facilitar a verdadeira satisfação no trabalho e a autoproteção das práticas laborais. Os resultados indicaram que reduzir a semana de trabalho para 35 a 36 horas não apenas preserva a produtividade, mas também impulsiona o desempenho em diferentes setores. A taxa de adoção é hoje uma das mais altas do mundo, com a maioria da força de trabalho operando sob o regime de semana de trabalho reduzida e experimentando um alto grau de bem-estar (EXAME, 2023).

O Reino Unido conduziu um dos maiores experimentos globais em 2023, com 61 organizações envolvidas. Os indicadores de sucesso foram significativos: além de melhorar o clima organizacional, por exemplo, e a saúde física e mental dos empregados, houve uma diminuição dramática nos pedidos de demissão e no absenteísmo devido a licença médica. Com o modelo de quatro dias intacto após a conclusão do período de teste, 92% das organizações participantes decidiram mantê-lo permanentemente. Da mesma forma, o modelo 100-80-100 funciona em países como os EUA, Irlanda, Austrália e Portugal para estabelecer o sucesso (O HOJE, 2024).

Na Alemanha, testes concluídos em 2024 mostraram a intenção de mais de 70% das empresas de abandonar o modelo de cinco dias. O laboratório mostrou que a rentabilidade e a estabilidade dos ganhos foram sustentadas por inovações organizacionais, como a diminuição de distrações, a otimização dos fluxos de reuniões e a implementação de sistemas digitais altamente eficientes (ABET, 2024). Na Espanha, esquemas piloto foram realizados com financiamento público de cerca de 9,5 milhões de euros para apoiar a transição de empresas privadas que exigem uma redução mínima de 10% nas horas de trabalho sem perda salarial. Em 2025, o governo espanhol adotou a regulamentação. Eles aprovaram um decreto no Conselho de Ministros reduzindo sua semana de trabalho nacional de 40 para 37,5 horas, até a ratificação parlamentar antes que pudesse ser aplicada (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2024).

De fato, encurtar a semana de trabalho não é apenas uma questão de bem-estar pessoal, mas também de justiça social. Ricardo Antunes (2025) afirma: A transição para uma semana de trabalho de 36 horas, acabando com o cronograma 6x1, que é um dos muitos objetivos alcançáveis para o século XXI, é realista. Ele compara esse ajuste a conquistas históricas das condições de trabalho através do salário mínimo, do 13º salário, do FGTS e da licença-maternidade, que por quase dois séculos foram considerados inatingíveis.

Segundo Antunes (2025), no início da Revolução Industrial, as horas de trabalho eram desumanas, mais de 16 horas por dia, e os direitos trabalhistas eram praticamente inexistentes. Ele argumenta que a luta da classe trabalhadora foi fundamental para a conquista dos direitos básicos atuais e que essa luta é o que é necessário para acabar com o cronograma 6x1.

O sociólogo acrescenta que reduzir a semana de trabalho não é apenas possível, mas melhor. É possível ser produtivo com menos horas de trabalho, diz ele, e que há novos empregos alternativos à vista. Antunes enfatiza que desde a Revolução Industrial, a produtividade aumentou muito, mas, em muitos casos, os benefícios dessa riqueza não foram aplicados para ajudar os trabalhadores (ANTUNES, 2025).

Além disso, há uma divisão entre trabalhadores que trabalham longas horas e milhões

que estão desempregados, então reduzir as horas de trabalho é um mecanismo para redistribuir o trabalho e garantir a sobrevivência de mais pessoas; portanto, até hoje, é crucial ter essa mudança, já que o Brasil tem uma longa história de exploração trabalhista.

6 OS BENEFÍCIOS MACROECONÔMICOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Embora geralmente seja menos benéfico para os empregadores do que reduzir as horas de trabalho, pois impacta principalmente os custos para seus negócios no curto prazo, a redução das horas de trabalho pode trazer benefícios para a economia como um todo. A preocupação das empresas de que empregos com menos horas levarão a um aumento nas contas com pessoal é um diagnóstico incorreto do que seria produtivo e benéfico a longo prazo, especialmente em países menos tecnologicamente avançados como o Brasil.

No nível macroeconômico, essa mudança, do ponto de vista macroeconômico, as menores horas de trabalho dão aos trabalhadores mais tempo livre para os consumidores, criando maiores oportunidades para a demanda por outras atividades/produtos e serviços, pois isso leva a um aumento na demanda por produtos. Esse tempo de lazer expande a economia, com atividades como entretenimento, cultura, aprendizado e consumo, diversão, entretenimento e educação também beneficiando o consumo geral, e o consumo, que mantém a economia em alta geral. A expansão dessa força de trabalho gera oportunidades adicionais de emprego utilizando mão de obra ociosa ou subempregada. O aumento aumenta o número total de trabalhadores e, no processo, o dos salários pagos. (KEYNES, 1982).

Além disso, há um efeito imediato e favorável em diferentes setores de produção com o aumento do montante total de salários pagos. Com mais dinheiro, os indivíduos gastam mais em itens, o que beneficia o comércio, serviços e fábricas. A demanda aumentada promove a produção e pode até criar um círculo virtuoso de desenvolvimento econômico. Por exemplo, em setores de bens de consumo com escassez massiva de mão de obra, como atendimento ao cliente, vendas ou suporte, no Brasil, a redução das horas de trabalho e o crescimento dos empregos aumentarão ainda mais a atividade econômica geral.

Embora ocorra uma reação inicial dos empregadores para recrutar outros para manter os níveis de produção, isso tende a se equilibrar no médio e longo prazo. O aumento geral na demanda por bens e serviços e o aquecimento da economia podem compensar os custos adicionais com pessoal. Além disso, com uma parcela maior da população empregada e o crescimento da massa salarial total, a massa salarial total pode gradualmente aumentar o poder de barganha dos empregados, o que pode, por sua vez, aumentar o salário médio.

Assim, em resumo, a redução das horas de trabalho (do ponto de vista macroeconômico) parece ser um mecanismo que pode resultar em um crescimento econômico mais completo e duradouro. Esta medida não só incentiva os trabalhadores, melhorando sua própria vida profissional, mas também lhes dá mais tempo livre e uma melhor oportunidade de pagamento, e ajuda os empregadores ao movê-los para um mercado mais flexível, proporcionando melhor consumo. Nesse sentido, é imperativo olhar além de uma perspectiva microeconômica estreita para a economia como um todo e os ganhos coletivos que um horário de trabalho mais humano pode alcançar (GORZ, 1982).

A operação deste modelo no Brasil já está acontecendo, não apenas a partir da teoria legislativa, mas também na experiência concreta das corporações, que é realizada pelo projeto piloto que a 4 Day Week Brazil, com a FGV-EAESP, está proporcionando acima. A base teórica desta pesquisa é uma resposta baseada no exame das transformações do trabalho de Ricardo Antunes (2018) para entender que a precariedade estrutural requer ação legislativa para reduzir o esgotamento. A PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) fundamenta-se legalmente na pesquisa de José Joaquim Gomes Canotilho (1993) sobre a força normativa da Constituição e Ingo Sarlet (2025) sobre a eficácia dos direitos fundamentais e o Princípio da Proibição do Retrocesso Social.

E, em termos de saúde ocupacional, este estudo encontra uma diminuição acentuada nos fatores de risco psicossocial com a redução do estresse por parte dos trabalhadores e melhoria na saúde física. O cronograma 4x3 oferece benefícios sistêmicos, desde aliviar doenças relacionadas ao trabalho e esgotamento, com benefícios potenciais para o sistema, incluindo uma demanda reduzida por saúde pública, até cortar custos de seguridade social por meio de benefícios por incapacidade devido à redução do ônus da saúde pública e dos gastos com seguridade social.

Assim, redesenhar as horas de trabalho é uma abordagem preventiva prioritária que desloca a atenção para prevenir que as pessoas fiquem doentes e focar, em vez disso, no trabalhador vital. Isso significa que o valor social do trabalho é mantido em oposição direta à lógica mercantilista; dessa forma, um desenvolvimento mais holístico, sustentável e humano da economia de uma nação é promovido.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da implementação da semana de trabalho 4x3 no Brasil e as evidências empíricas do piloto da FGV-EAESP e *Reconnect* nos levaram à conclusão de que reduzir a carga de trabalho para 36 horas semanais não é apenas uma medida legalmente possível, mas também

economicamente produtiva. A pesquisa mostrou que os níveis de produtividade e engajamento avaliados em 8,3/10 sustentam o conceito de que a produtividade não depende da duração da jornada de trabalho. Assim, também se apresenta a perspectiva de um modelo alternativo 'mais flexível', que se torna um caminho irreversível de modernização das relações de trabalho no século XXI.

Em relação à dignidade humana, indica que a exaustiva jornada de 44 horas semanais, em vigor desde 1988, é uma desvalorização do fator humano do capital humano. Os fatores mitigadores de passivos psicossociais foram reduzidos em mais de 50%, nos índices de exaustão matinal e desgaste emocional, e que o tempo para reestruturação foi um pré-requisito essencial para proteger a saúde mental dos empregados. Assim, a PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) não é apenas uma reforma administrativa, mas também uma necessidade para proteger a integridade vital contra doenças sistêmicas.

Em termos de eficiência operacional, algumas descobertas sugeriram que a restrição de tempo impulsiona a inovação e o redesenho de processos. A adoção de tecnologia de automação por 52,3% das empresas no total e a alocação de tarefas de trabalho essenciais por 97,2% dos empregados significa que o modelo 100-80-100™ promove uma gestão mais estratégica e reduz a dependência do presenteísmo improdutivo. Esse ciclo virtuoso de eficiência mantém a lucratividade das entidades corporativas, indicado por 72% das empresas que mantiveram ou aumentaram suas receitas.

O aspecto social do estudo revelou que a semana de trabalho mais curta serve para estabelecer laços sociais e melhorar a interseção entre trabalho e vida. O modelo gera sustentabilidade social além do âmbito empresarial, com 93,4% dos profissionais indicando maior colaboração interna, 86,2% relatando mais energia para interação familiar. Tais dados indicam que limitar a semana de trabalho contribui para a "economia do cuidado e do lazer", gerando benefícios colaterais para a saúde pública e a coesão social.

Este estudo reiterou a compatibilidade da redução da semana de trabalho com o Princípio da Não Regressão em Direitos Sociais. Manter semanas de trabalho exaustivas é um anacronismo injustificado e remanescente de condições semelhantes à escravidão, que requerem longas horas de trabalho, enquanto temos progresso tecnológico e produção em menor tempo. A constitucionalização da semana de trabalho de 36 horas formaria, assim, uma barreira civilizatória necessária contra a precarização digital e a

apropriação do tempo vital dos trabalhadores.

Tal experiência internacional do Brasil, especialmente com a da Bélgica, Islândia e Reino Unido, garantirá que o Brasil tenha uma base sólida para processar a PEC nº 8/2025 (BRASIL, 2025) com segurança jurídica. A alta adesão definitiva nesses países após o piloto mostra o grau de retenção de seus talentos e retenção ao longo do tempo e a diminuição da rotatividade, com o custo de reajuste operacional compensado tanto pela rotatividade de trabalho quanto pela rotatividade de produtos de trabalho. O Brasil, já um país piloto por si só, produzindo resultados promissores em diferentes indústrias, mostra maturidade organizacional para impulsionar essa mudança na América Latina.

Contudo, reconhece-se que a transição plena exige um compromisso institucional entre o Poder Público e o setor privado, visando mitigar desafios em setores de mão de obra intensiva. O sucesso do modelo depende de uma liderança comprometida com a mudança cultural e de processos de gestão eficientes que garantam a entrega de resultados em tempo reduzido. A criação de comissões especiais e mecanismos de transição gradual pode ser a chave para equilibrar o desenvolvimento econômico com as garantias sociais mínimas.

Mas, reconhece-se que, para que a Transição dure para a maioria, é necessário um compromisso institucional do Poder Público e do setor privado, com a intenção de aliviar os problemas enfrentados pelas indústrias baseadas em trabalho. Este modelo só é bem-sucedido na medida em que há uma liderança forte dedicada à mudança cultural e mecanismos eficazes de gestão que entreguem resultados em menos tempo. Comissões especiais e mecanismos de transição gradual podem ser um mecanismo importante para equilibrar o desenvolvimento econômico e as garantias sociais básicas.

O objetivo deste estudo não é fazer mais pesquisas sobre os padrões de trabalho brasileiros, mas afirmar que a semana de trabalho de quatro dias é uma estrutura eficaz para ajudar a restaurar o bem-estar e a produtividade no Brasil como seres humanos. A reestruturação do tempo de trabalho emerge como a resposta mais forte aos desafios da atividade profissional contemporânea: conecta justiça social ao progresso econômico. Espero que todos os dados fornecidos aqui formem uma base técnica para que o Congresso Nacional elabore um novo contrato social com uma premissa baseada na ideia de que trabalhar melhor é superior a trabalhar mais.

Referências

ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho). **Alemanha testa sistema de 4 dias de trabalho e tem veredicto claro:** mais de 70% das empresas não voltará para semana tradicional de 5 dias. ABET, 2024. Disponível em: [<https://abet-trabalho.org.br/alemanha->

testa-sistema-de-4-dias-de-trabalho-e-tem-veredito-claro-mais-de-70-das-empresas-nao-voltara-para-semana-tradicional-de-5-dias/]. Acesso em: 16/03/2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018a.

ANTUNES, Ricardo & Druck, Graça. (2018). **A precarização do trabalho como regra**. In Ricardo Antunes (Org.). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital (pp. 153- 168). São Paulo: Boitempo, 2018b.

ANTUNES, Ricardo. **Fim da escala 6x1 gera empregos sem prejudicar a produtividade**. Extra Classe, [S. l.], 18 mar. 2025. Economia. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/economia/2025/03/fim-da-escala-6-por-1-gera-empregos-sem-prejudicar-a-produtividade/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Emenda à Constituição nº 8/2025**. Altera o art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho. Relatório de tramitação e unificação com a PEC nº 221/2019. Relator: Dep. Paulo Azi. Brasília, DF: CCJC, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota Técnica MTE nº 45/2026**. Análise do impacto da redução da jornada de trabalho na saúde ocupacional e no mercado interno. Brasília, DF: MTE, 2026a.

BRASIL. Presidência da República. **Pronunciamento oficial**: O protagonismo compartilhado na reforma da jornada de trabalho e o diálogo com o Congresso Nacional. Brasília, DF: Secretaria de Comunicação Social, 2026b.

CONGRESSO EM FOCO. **Relatoria e próximos passos da PEC da jornada 4x3**: análise do cenário legislativo em 2026. Brasília, 2026. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Nota Técnica nº 87**: Redução da jornada de trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html>. Acesso em: 22 mar. 2025.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Nota Técnica nº 280**: Impactos econômicos da redução da jornada para 36 horas e a economia do bem-estar. São Paulo: DIEESE, 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Escala 4x3**: conheça países que estão testando a semana de 4 dias de trabalho. *Época Negócios*, 2024. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2024/11/escala-4x3-conheca->

países-que-estao-testando-a-semana-de-4-dias- de-trabalho.ghml. Acesso em: 14 abr. 2025.

EXAME. **Veja como a semana de quatro dias transformou a economia de um país.** Exame, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://exame.com/economia/veja-como-a-semana-de-quatro-dias-transformou-a-economia-de-um-pais-saiba-qual/> Acesso em: 16/03/2025.

FORBES BRASIL. **Espanha prepara redução da semana de trabalho para 37,5 horas.** *Forbes Brasil*, 2025. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/02/espanha-prepara-reducao-da-semana-de-trabalho-para-375-horas/>

GAZETA DO POVO. **Jornada 4x3:** como são as experiências no mundo. Gazeta do Povo, Curitiba, 2023. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho-experiencias-jornada-4x3-em-outros-paises/>. Acesso em: 09 de março de 2025.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo.** Tradução de Angela Ramalho Vianna e Sergio Goes de Paula. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. **(Re) pensando a pesquisa jurídica:** teoria e prática. 5ª ed. São Paulo: Almedina, 2020.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** Tradução de Mário Ribeiro da Cruz. São Paulo: Atlas, 1982.

MOVIMENTO VAT (Vida Além do Trabalho). **Manifesto pela Dignidade Humana:** O fim da escala 6x1 e a pauta da soberania popular. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: [\https://www.vidaalemdotrabalho.com.br/. Acesso em: 15 mar. 2026.

O HOJE. 92% das empresas no Reino Unido aprovam escala 4x3, afirma pesquisa. **O Hoje**, 2024. Disponível em: <https://ohoje.com/2024/11/11/92-das-empresas-no-reino-unido-aprovam-escala-4x3-afirma-pesquisa/>. Acesso em: 13/03/2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, Fernando Teixeira da. 1930: Os Órfãos da Revolução. São Paulo: Brasiliense, 1986. SOBRAL, Bruno. **A falácia da 'reforma trabalhista':** uma análise crítica da precarização do trabalho no Brasil. *Le Monde Diplomatique Brasil*, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da-precarizacao-do-trabalho-no-brasil/> , Acesso em 11/03/2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. THOMPSON, E.P. A formação da classe operária inglesa. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

4 DAY WEEK BRAZIL. **Relatório de resultados:** projeto piloto semana de 4 dias no Brasil. Em parceria com Reconnect Happiness at Work e FGV-EAESP. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/>. Acesso em: 20 mar. 2025.