Um Survey sobre as Políticas de Redução da Jornada de Trabalho

Fernando de Holanda Barbosa Filho e Paulo Peruchetti

1. Introdução

A proposta de políticas de work-sharing ressurge em contextos de desemprego persistente, mudanças tecnológicas aceleradas e maior demanda por conciliação entre trabalho e vida pessoal. Em termos gerais, essas políticas procuram redistribuir um dado volume de horas de trabalho entre mais pessoas, preservando vínculos laborais e, potencialmente, reduzindo o desemprego. Ao mesmo tempo, podem buscar elevar o bem-estar, ampliar a participação laboral e melhorar a compatibilização entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares.

O menu de instrumentos é amplo. Ele inclui a redução da jornada contratual semanal ou diária, a limitação das horas extras com regras mais rígidas de remuneração e enforcement, esquemas de short-time work com complementação temporária de renda e, em certos casos, programas de aposentadoria ou aposentadoria antecipada com reposição de postos. Essas medidas também podem ser combinadas com bancos de horas, acordos coletivos, subsídios transitórios, cortes de encargos e políticas de oferta de trabalho, como expansão de creches e redução da alíquota marginal efetiva sobre o trabalho.

A literatura mostra, contudo, que a simples redução das horas contratuais não garante work-sharing efetivo. Reformas legais uniformes tendem a comprimir horas e elevar o salário por hora quando a renda mensal é preservada, mas raramente produzem expansão robusta do emprego agregado na ausência de reorganização produtiva, medidas compensatórias e mecanismos eficazes de implementação. Em contrapartida, acordos negociados e programas temporários de redução de jornada em períodos de crise costumam apresentar maior flexibilidade de desenho, permitindo adaptação setorial e ao nível da firma.

Esse contraste reflete a importância de fatores como custos quasifixos por empregado, estrutura e composição das horas extras, possibilidade de ajuste salarial, capacidade de reorganização dos processos produtivos e heterogeneidade entre firmas e setores. Por isso, a avaliação dessas políticas exige distinguir explicitamente a margem intensiva — horas trabalhadas por empregado — da margem extensiva — número de empregados e participação laboral —, além de levar em conta efeitos sobre produtividade, rotatividade, informalidade e distribuição do bem-estar.

Historicamente, França e Alemanha ocupam lugar central nesse debate, seja pela redução legal da jornada, seja pelo uso de esquemas de Kurzarbeit e outras formas de short-time work (Taddei, 2012; Hijzen e Martin, 2013). Mais recentemente, o tema voltou a ganhar força com a expansão de experiências de semana de quatro dias e de redução voluntária de horas em nível de empresa, quase sempre acompanhadas de maior atenção a produtividade, saúde ocupacional, preferências dos trabalhadores e organização do trabalho (Boulin, 2024). No Brasil, o episódio constitucional de 1988 e o debate recente sobre o fim da escala 6×1 e a redução da jornada máxima semanal recolocam essas questões em novo contexto.

Este survey tem dois objetivos. O primeiro é sistematizar a literatura teórica e empírica sobre políticas de redução da jornada e de compartilhamento do trabalho, com foco em seus efeitos sobre

emprego, salários, horas extras, produtividade e bem-estar. O segundo é aplicar essas lições ao caso brasileiro, revisitando a experiência da redução de 48 para 44 horas, examinando a evidência recente sobre produtividade e estrutura setorial e discutindo, à luz da literatura, as condições de sucesso e os riscos associados às propostas atuais de redução da jornada com manutenção de salários.

Além desta introdução, o texto contém mais seis seções. Na segunda seção destacam-se conceitos importantes para a análise e mencionam-se diferentes formas de repartição do trabalho (*work sharing*). Na terceira seção, resume-se a evidência empírica internacional sobre repartição do trabalho e seus impactos sobre a economia. As diferenças de implementação na forma de acordo coletivo ou alteração legal são tratadas na quarta seção. A evidência empírica e o contexto brasileiro são apresentados na quinta seção, enquanto a discussão sobre a atual proposta de redução da jornada de trabalho no Brasil é desenvolvida na sexta seção. A sétima seção conclui o trabalho.

2. Aspectos teóricos e margens de ajuste

Um aspecto central na discussão sobre jornada de trabalho é a distinção entre margem intensiva e margem extensiva. A margem intensiva refere-se às horas trabalhadas por empregado (jornada de trabalho); a margem extensiva, ao número total de empregados ou taxa de participação. Blundell, Bozio e Laroque (2011) mostram que a resposta agregada do mercado de trabalho a políticas de tempo depende da combinação dessas duas margens, enquanto Bick et al. (2016) documentam empiricamente como a importância relativa de cada margem varia por idade, gênero e nível de rendimento.

Um ponto adicional enfatizado pela literatura recente diz respeito à própria mensuração da jornada. A distinção entre horas contratuais, horas usuais e horas efetivamente trabalhadas é crucial, sobretudo em ocupações com maior fragmentação de tarefas, trabalho remoto ou uso recorrente de horas extras não pagas (Spiegelaere, Popp e Van Gyes, 2023). Isso reforça a necessidade de cautela na comparação entre estudos e na avaliação de reformas, já que parte relevante do ajuste pode ocorrer fora da jornada contratual observada.

Booth e Schiantarelli (1987) argumentam que custos quasifixos por empregado e preservação da renda mensal tendem a elevar o custo/hora quando se reduz a jornada, podendo gerar efeito-escala negativo sobre emprego, salvo compensações institucionais ou tecnológicas.

Calmfors e Hoel (1988) formalizam o papel do prêmio de hora extra e dos custos fixos por trabalhador em determinar se a adaptação ocorrerá pela margem intensiva ou extensiva. Bauer e Zimmermann (1999) enfatizam a composição da hora extra (paga, transitória, não paga): se as horas extras estiverem concentradas em trabalhadores qualificados, limitar *overtime* pode reduzir produção e emprego de não qualificados por complementaridade de habilidades. Modelos de barganha e *monopoly union* em Booth e Schiantarelli (1987) geram efeitos ambíguos sobre emprego, dependendo de parâmetros distributivos e da dinâmica de ajuste.

Do ponto de vista da teoria aplicada, a literatura usa três tipos principais de ferramentas analíticas: (i) modelos teóricos de barganha e sindicatos, que mostram como custos quasifixos, preferências por lazer e estrutura de *overtime* afetam a escolha de jornada e emprego; (ii) modelos de equilíbrio geral/estruturais, que incorporam fricções de busca, realocação setorial e custos fixos de

emprego para quantificar efeitos agregados; e (iii) decomposições empíricas entre margens intensiva e extensiva em diferentes países, perfis de trabalhadores e estágios de desenvolvimento. Por exemplo, Booth e Schiantarelli (1987) para barganha sindical, Du; Yin; Zhang (2020) e Carry(2024) para modelos GE, e Bick et al. (2016, 2021) para decomposições micro e modelos estruturais. Esses instrumentos são complementares: a teoria fornece canais causais; os modelos quantitativos avaliam ordem de grandeza; e as decomposições empíricas ancoram o debate em fatos estilizados.

Bick et al. (2021) e Carry (2024) ressaltam que fricções de busca e custos de realocação entre firmas e setores condicionam impactos locais e agregados, exigindo modelos de equilíbrio geral para quantificar realocações e efeitos distributivos. Mattos (2000) e Huberman (2002) mostram que, no longo prazo, evolução institucional e rotinas setoriais moldam a trajetória das horas trabalhadas e a capacidade de transformar reduções de jornada em emprego. Bosch e Lehndorff (2001) destacam que ganhos de produtividade advindos de reorganização do trabalho, formação e modernização são canais essenciais para compensar aumentos do custo/hora e viabilizar *work-sharing* sem perda de emprego. Na ausência desses mecanismos, a política tende a não funcionar como previsto.

3. Evidência empírica internacional

As avaliações empíricas de políticas de redução de jornada utilizam principalmente: (i) desenhos de diferenças-em-diferenças (DID/DDD) entre grupos afetados e não afetados por reformas legais; (ii) painéis setor×país, explorando reformas em múltiplos países; (iii) dados longitudinais firma-trabalhador; e (iv) revisões sistemáticas de experiências nacionais. Em todos os casos, a identificação exige cuidados com tendências paralelas, choques concomitantes (como mudança de salário mínimo) e seleção de firmas e setores.

Além das reformas permanentes da jornada legal, uma vertente importante da literatura analisa programas de short-time work, como o Kurzarbeit alemão, nos quais a redução temporária de horas é combinada com complementação pública de renda e preservação do vínculo empregatício (Hijzen e Martin, 2013). Esses esquemas têm natureza distinta das reformas legais permanentes: funcionam sobretudo como instrumento de estabilização cíclica, tendem a ser mais eficazes na preservação de postos em recessões e ajudam a explicar por que parte da literatura encontra resultados mais favoráveis quando a redução de horas é temporária, focalizada e acompanhada de subsídios condicionados.

3.1 Emprego agregado e por grupos

Batut, Garnero e Tondini (2023) mostram, em painel setor×país para reformas europeias entre 1995 e 2007, que as horas trabalhadas diminuíram nos setores expostos, os salários horários aumentaram, mas o emprego agregado não se expandiu, e o efeito sobre valor agregado por hora é pequeno e estatisticamente frágil.

Asai, Lopes e Tondini (2024) encontram, em dados administrativos portugueses da reforma que previa redução da jornada de 44 para 40 horas, que horas por trabalhador caíram, o custo/hora subiu cerca de 6%, o emprego médio recuou em torno de 2% e as vendas das empresas afetadas entre 4% e 6%; firmas que já haviam reduzido a jornada de trabalho via acordos coletivos antes da lei ajustaram-se melhor.

Na França, Crépon e Kramarz (2002), estudando a redução de 40 para 39 horas de 1982 com dados longitudinais e um desenho de DID, mostram aumento das transições do emprego para o desemprego entre os afetados e maior *turnover*, com efeitos mais adversos sobre trabalhadores de baixa remuneração quando a renda mensal foi protegida.

Du, Yin e Zhang (2020), em um exercício contrafactual de equilíbrio geral para a regulamentação das 35 horas na França (2000–2007), estimam que a política poderia reduzir o desemprego em cerca de 1,58 p.p. e elevar o crescimento do PIB em torno de 1,36 p.p. quando acompanhada de pacotes compensatórios e contexto macro favorável.

No curto prazo, Crépon e Kramarz (2002), em estudos ao nível de empresas, sugerem que prevalece ajuste intensivo (horas e *horas extra*) e aumento da rotatividade. Asai et al. (2024) mostram substituição de trabalho por capital em setores em que a substituição de trabalho por capital se mostra economicamente viável, sugerindo que parte dos ganhos observados de produtividade por hora decorre menos de um efeito puro da redução da jornada e mais de reorganização produtiva e da maior capacidade de adaptação de certas firmas. Mattos (2000) e Bick et al. (2021) enfatizam que os efeitos de longo prazo dependem de investimento, formação e evolução institucional.

3.2 Salário por hora e salário mensal

Crépon e Kramarz (2002) documentam que, quando a renda mensal dos incumbentes é preservada, o salário/hora tende a subir, pressionando o custo unitário do trabalho. Gonzaga, Menezes-Filho e Camargo (2001), ao analisar a reforma brasileira que reduziu a JT de 48 para 44 horas na Constituição de 1988, encontram aumento de 8,8% no salário-hora real e queda de 3,2% no salário mensal real, indicando ajuste interno da remuneração. Estevão e Sá (2006) e Hunt (1999) mostram que, em reformas negociadas na França e Alemanha, houve frequentemente compensação salarial em grandes firmas, preservando renda mensal e elevando salário/hora. Os efeitos são heterogêneos: trabalhadores de baixa renda e setores expostos são mais vulneráveis a perda de emprego quando o custo/hora aumenta.

3.3 Horas efetivas horas extra e intensidade

Roche, Fynes e Morrissey (1996) revisam evidência internacional e concluem que reduções de horas contratuais são frequentemente compensadas por aumento de horas extras, ganhos de produtividade ou reorganização, limitando a criação líquida de vagas. Bauer e Zimmermann (1999) mostram que na Alemanha, a hora extra paga (*paid definite overtime*) declinou ao longo do tempo, enquanto *overtime* transitório e não pago aumentaram, e alertam que limites legais às horas extras sem *enforcement* adequado tendem a gerar evasão (*unpaid overtime*) ou substituição por capital. Batut et al. (2023) confirmam que horas totais caem após reformas setoriais, mas a forma de ajuste depende fortemente de práticas de *overtime* ao nível das empresas.

3.4 Produtividade e valor agregado por hora

Asai, Lopes e Tondini (2024) relatam aumento de vendas/hora de 4,4% em firmas portuguesas que substituíram trabalho por capital após a redução da JT, apesar de queda de emprego e vendas nas empresas afetadas em geral. Ou seja, a redução da JT de cerca de 9%, com a redução do VA de cerca

de 4%, ocorreu um ganho de produtividade por hora de 4,4%. Insuficiente para compensar a redução da JT.

Batut, Garnero e Tondini (2023) encontram aumento de salários/hora e efeito incerto sobre a produtividade média (VA/hora), sugerindo que nem todas as firmas conseguem compensar o maior custo/hora com reorganização. Bosch e Lehndorff (2001) ressaltam que modernização, gestão de turnos e formação são canais para ganhos de produtividade que permitem manter emprego; esses ganhos, porém, não são universais.

Tomados em conjunto, esses resultados sugerem que os efeitos da redução da jornada sobre produtividade são, em geral: pequenos, incertos e heterogêneos. Quando surgem ganhos de produtividade por hora, eles costumam estar associados à reorganização do processo produtivo, à intensificação do uso do capital, à gestão de turnos e, em alguns casos, à seleção de firmas mais adaptáveis ou que já haviam realizado ajustes antes da mudança legal. Por essa razão, a literatura não sustenta uma conclusão geral de que a redução da jornada eleve sistematicamente a produtividade; no máximo, indica que ganhos localizados podem ocorrer sob condições institucionais e produtivas específicas.

3.5 Bem-estar e distribuição

McGehee (2015) e Estevão e Sá (2006) indicam que a redução de jornada pode melhorar a qualidade de vida média, especialmente para mulheres e trabalhadores com maior controle de horários, embora trabalhadores menos qualificados e com horários imprevisíveis possam experimentar piora. Causa (2008) e Blundell, Bozio e Laroque (2011) mostram que fatores fiscais (alíquota marginal efetiva do imposto) e oferta de creche são condicionantes críticos da resposta das mulheres e, portanto, da distribuição dos ganhos de tempo livre.

A literatura mais recente sobre preferências por jornada reforça esse ponto. Antal et al. (2024) mostram que gênero, responsabilidades de cuidado e número atual de horas trabalhadas são determinantes centrais da demanda por jornadas mais curtas, o que ajuda a explicar por que os ganhos de bem-estar tendem a ser heterogêneos entre grupos Ao mesmo tempo, estudos de intervenções e pilotos de redução de jornada em empresas sugerem que melhorias em saúde mental, fadiga e satisfação no trabalho são mais frequentes do que efeitos robustos e generalizáveis sobre emprego agregado, especialmente quando os experimentos envolvem firmas voluntárias e mais organizadas, como relatado por Boulin (2024).

3.6 Impactos da redução da Escala de Trabalho

A literatura discutida nas subseções anteriores concentra-se somente em políticas de compartilhamento do trabalho (working-share). Políticas de reduções da jornada máxima prevista em lei ou mudanças generalizadas nas regras de horas extras, por exemplo.

A discussão sobre mudanças de escala de trabalho não foi tratada. Neste sentido, é fundamental a distinção entre jornada de trabalho e a escala de trabalho. A JT define o total de horas que serão trabalhadas por semana em determinada economia. A escala de trabalho discute como estas horas serão distribuídas ao longo da semana.

Gomes e Fontinha (2024) avaliam um projeto-piloto da semana de quatro dias conduzido em Portugal em 2023–2024. O estudo analisa 41 empresas, de diferentes setores e portes. As empresas

adotaram voluntariamente uma redução média de cerca de 14% das horas semanais, com manutenção integral dos salários e possibilidade de reversão. O desenho do piloto combinou fases de reflexão, preparação e teste, com apoio à reorganização de processos (redução de reuniões, criação de blocos de trabalho, adoção de novas tecnologias). A avaliação foi baseada em questionários pré e pós-intervenção, grupo de controle e acompanhamento sistemático de gestores e trabalhadores.

A adesão foi seletiva e focalizada em firmas dispostas a experimentar novos formatos de escala de trabalho, o que implica forte componente de seleção, mas também maior espaço para ajustes finos na organização da produção.

Os resultados indicam ganhos expressivos de bem-estar pelos trabalhadores, com relatos (autoavaliação) de melhora de saúde mental e, em menor grau, de saúde física. Há relatos de reduções significativas em stress e pressão no trabalho e aumento auto-reportado de produtividade por parte dos participantes. A maioria dos trabalhadores avalia a experiência de forma muito positiva, destacando também melhorias na conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.

Do ponto de vista das empresas, a avaliação financeira é, em geral, neutra ou ligeiramente positiva. A maior parte dos gestores relata estabilidade ou aumento de receitas e lucros no período do piloto. Os custos adicionais foram modestos e frequentemente compensados por economias em energia, consumíveis e ganhos de eficiência. Foi relatada a manutenção da quantidade e qualidade dos serviços prestados. Adicionalmente, são mencionadas reduções de absenteísmo, maior capacidade de recrutamento e retenção, queda de rotatividade e aumento do compromisso dos trabalhadores. Neste sentido, num contexto de auto seleção voluntária, a redução da escala de trabalho com manutenção de salários foi compatível com ganhos de produtividade.

4. Implementação por lei versus acordo coletivo

Quando a redução da jornada é imposta por lei, o efeito imediato tende a ser mais uniforme e menos flexível. Crépon e Kramarz (2002) mostram que a imposição legal de uma redução de 40 para 39 horas, com preservação da renda mensal, elevou o custo/hora, aumentou o *turnover* e as transições emprego/desemprego, sobretudo entre os mais afetados. Asai, Lopes e Tondini (2024) encontram que a reforma legislativa em Portugal (com redução de 44 para 40 horas), sem medidas compensatórias relevantes, reduziu horas, aumentou o custo/hora e levou à queda média de emprego e vendas nas firmas tratadas, com substituição por capital em setores onde isto era economicamente viável.

Leis rígidas reduzem a capacidade de diferenciação por setor, firma e perfil de trabalho, ampliando o risco de efeitos adversos em pequenas empresas, setores intensivos em trabalho pouco substituível por capital e entre trabalhadores de baixa qualificação.

Por contraste, acordos coletivos e reformas negociadas permitem desenho adaptado, faseamento, trocas entre ganhos de salário e redução do tempo trabalhado, formação e modernização que mitigam custos unitários e facilitam reorganização.

Bosch e Lehndorff (2001) e Hunt (1999) documentam que negociações setoriais na Europa e na Alemanha possibilitaram trocas salariais por redução de jornada, gestão de turnos e investimentos em formação, aumentando a probabilidade de neutralidade ou efeitos positivos sobre emprego em firmas capazes de modernizar.

No que tange ao uso da redução de horas extras como mecanismo de *work-sharing*, Hunt (1999), Bosch e Lehndorff (2001), Bauer e Zimmermann (1999) e Roche et al. (1996) ressaltam que *enforcement* e distinção de tipos de horas extra são essenciais para evitar evasão e resultados distributivos indesejados.

As diferenças centrais entre lei e acordo coletivo decorrem de três canais: (i) rigidez e uniformidade (leis impõem choques uniformes; acordos permitem compensações locais); (ii) seleção e capacidade de adaptação (acordos selecionam firmas mais adaptáveis); e (iii) enforcement(leis requerem fiscalização ampla; acordos podem facilitar monitorização setorial).

Para políticas legais, a literatura recomenda pacotes compensatórios (subsídios condicionados, cortes temporários de contribuições, financiamento à formação, medidas de suporte à oferta) e mecanismos de flexibilização negociada local. Para acordos coletivos, estimula-se cobertura setorial ampla, cláusulas condicionais ligando benefícios à criação líquida de emprego e acompanhamento sistemático.

5. Evidência e contexto brasileiro

A experiência brasileira com redução de jornada combina um episódio histórico já consolidado – a reforma constitucional de 1988, que reduziu a jornada máxima de 48 para 44 horas semanais – com o debate atual sobre o fim da escala 6×1 e a adoção de uma jornada máxima de 36 horas semanais, com manutenção de salários. A literatura empírica nacional recente busca quantificar tanto os efeitos passados sobre emprego e salários quanto os potenciais impactos agregados e setoriais de novas reduções.

Gonzaga, Menezes-Filho e Camargo (2001) analisam os impactos da redução de 48 para 44 horas na Constituição de 1988 sobre o mercado de trabalho formal, utilizando microdados de pesquisas domiciliares e registros administrativos em um desenho de diferenças-em-diferenças entre grupos mais e menos expostos. Os autores não encontram impacto positivo robusto sobre o emprego ou a probabilidade de desemprego, mas identificam aumento de cerca de 8,8% no salário-hora real e queda de aproximadamente 3,2% no salário mensal real, sugerindo ajuste pela remuneração e pela margem intensiva, sem evidência de *work-sharing* efetivo.

Os autores ressaltam que a constituição de 1988 realizou outras mudanças legais que ampliaram os custos no mercado de trabalho, inclusive custos de demissão. Destacam ainda que o contexto macroeconômico de alta inflação favorecia o repasse de custos e flexibilizava o ajuste de salários reais, o que torna o resultado de ausência de criação de emprego ainda mais expressivo.

Essa experiência aproxima o Brasil do padrão observado em outros países: reduções legais comprimem horas e tendem a elevar salário/hora quando o salário mensal é preservado (ou rigidamente ajustado), mas não geram automaticamente aumento do emprego agregado. Em uma economia marcada por elevada informalidade, forte uso de horas extras e heterogeneidade produtiva, a capacidade de converter cortes de jornada em redistribuição de trabalho é ainda mais limitada, especialmente na ausência de *enforcement* robusto e de políticas voltadas à produtividade.

No debate atual sobre a proposta de redução da jornada máxima para 36 horas semanais com manutenção de salários e fim da escala 6×1, Barbosa Filho (2025) estima, em equilíbrio parcial, os potenciais custos agregados da medida para o valor adicionado da economia brasileira. A partir de

dados do Observatório da Produtividade Regis Bonelli e de uma decomposição do valor adicionado em produtividade por hora trabalhada, jornada média e pessoal ocupado, o autor simula um cenário em que a jornada média semanal cai de 38,4, jornada média efetiva no ano de 2024, para 36 horas, mantendo constante a produtividade por hora e o nível de emprego. Nesse caso, a redução da jornada implica queda de 6,2% no valor adicionado, proporcional à queda de horas, mesmo antes de quaisquer efeitos negativos adicionais sobre demanda por trabalho.

O estudo de Barbosa Filho (2025) também explora cenários alternativos em que ganhos de produtividade do trabalho ou da PTF compensariam parcialmente a redução de horas. Os resultados mostram que, mesmo assumindo ganhos de produtividade por hora de 2,5% – superiores ao padrão recente da economia brasileira – ainda haveria perda relevante de valor adicionado; em cenários sem aumento de produtividade e com possível redução da demanda por trabalho decorrente do maior custo/hora, a queda do valor adicionado poderia superar 10%. Esses exercícios reforçam que, dada a estagnação da produtividade nas últimas décadas, é pouco realista supor que ganhos de eficiência compensariam integralmente o choque de custos decorrente da redução legal de jornada com manutenção de salários.

Em complemento, Barbosa Filho e Peruchetti (2025) investigam os impactos setoriais de uma redução da jornada para 36 horas, com manutenção da remuneração, decompondo o valor adicionado por setor e simulando o efeito de uma queda uniforme da jornada sobre horas trabalhadas e produtividade por hora. Utilizando dados de produtividade setorial do Observatório da Produtividade Regis Bonelli e contas nacionais do IBGE, os autores mostram que a redução da jornada para 36 horas implicaria queda agregada de 6,2% no valor adicionado do país, mas com forte heterogeneidade entre setores.

Os resultados indicam que setores com jornadas médias mais elevadas em 2024 seriam os mais afetados: transporte, indústria extrativa e comércio apresentariam perdas de valor adicionado de aproximadamente 14,2%, 12,6% e 12,2%, respectivamente, enquanto setores com jornadas já próximas de 36 horas, como “outros serviços” e administração pública, teriam quedas bem menores (cerca de 1,4% e 1,7%). A agropecuária, com jornada média em torno de 37,3 horas, teria perda estimada de 3,5% do valor adicionado. Em todos os casos, a magnitude da perda dependeria crucialmente de supor que a produtividade por hora permanece constante; o estudo também simula cenários com ganhos de produtividade setoriais diferenciados, mas conclui que, dado o histórico modesto de produtividade por hora trabalhada no Brasil entre 2012 e 2024, é improvável que tais ganhos sejam suficientes para neutralizar integralmente o choque de jornada.

Do ponto de vista da distribuição setorial dos custos, Barbosa Filho e Peruchetti (2025) argumentam que a proposta afetaria de forma desproporcional setores intensivos em trabalho com jornadas longas, como transporte, comércio e indústria de transformação, justamente aqueles que já enfrentam desafios de competitividade e baixa produtividade. Isso dialoga com a nota técnica do Ipea de Pateo, Melo e Círiaco (2026), que analisa, com base em dados da RAIS/MTE, quais setores concentram o maior número de vínculos formais que seriam diretamente impactados por uma redução da jornada máxima para 40 horas semanais e pela mudança na escala de trabalho.

A nota técnica do Ipea identifica 31 divisões da CNAE com alta exposição à redução de jornada, destacando agropecuária, construção civil, fabricação de produtos alimentícios, comércio atacadista e varejista e transporte terrestre entre os setores com maior número de vínculos atingidos.

Combinando a variação esperada do custo por hora trabalhada com o total de vínculos, os autores estimam a contribuição de cada setor para o aumento agregado do custo médio da hora, mostrando que comércio varejista, comércio atacadista, construção, transportes e indústrias de transformação de bens de consumo e insumos respondem por parcela relevante do aumento total dos custos salariais. A metodologia, baseada em microdados administrativos da RAIS, permite decompor a participação setorial no aumento do custo médio por hora em função tanto da intensidade do choque de jornada quanto do peso de cada setor no emprego formal.

Além de mapear os setores mais expostos, Pateo, Melo e Ciriaco (2026) chamam atenção para o fato de que uma parte importante dos vínculos já se encontra em jornadas de até 36 ou 40 horas, de modo que o impacto marginal da reforma dependerá da distribuição efetiva de jornadas por setor e ocupação. Ainda assim, a combinação de maior custo/hora com elevada participação de setores como comércio e serviços intensivos em mão de obra sugere que uma redução de jornada sem compensações pode pressionar margens de lucro, estimular informalização e induzir ajustes por redução de postos formais, em linha com a evidência internacional sobre reformas legais top-down sem pacotes compensatórios robustos.

Tomados em conjunto, esses estudos brasileiros recentes reforçam o quadro delineado pela literatura internacional: (i) a redução constitucional de 48 para 44 horas não gerou *work-sharing* mensurável, mas aumentou o salário/hora e reduziu o salário mensal; (ii) simulações agregadas e setoriais para uma jornada máxima de 36 horas com manutenção de salários apontam perdas significativas de valor adicionado (da ordem de 6,2% no agregado, podendo superar 10% em cenários desfavoráveis e atingir mais de 12% em setores específicos), a menos que ocorram ganhos de produtividade acima do observado historicamente; e (iii) a distribuição setorial dos impactos sugere forte assimetria, com maior ônus para setores intensivos em trabalho e com jornadas atualmente mais longas. Em uma economia marcada por baixa produtividade, alta informalidade e heterogeneidade setorial, a probabilidade de que uma redução legal de jornada com manutenção de salários resulte, de fato, em compartilhamento de trabalho parece limitada, reproduzindo o padrão identificado em experiências internacionais semelhantes.

6. A proposta brasileira recente de redução da jornada com manutenção de salários

O debate recente no Brasil gira em torno de propostas de redução gradual da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, com trajetória potencial até 36 horas, mantendo os salários, encerrando a escala 6×1 e garantindo dois dias de descanso semanal. A proposta se aproxima das experiências europeias de redução legal obrigatória de jornada, nas quais a preservação da renda mensal eleva o salário por hora e, portanto, o custo unitário do trabalho, a menos que haja compensações via reorganização produtiva, investimento em capital e pacotes de apoio transitórios. No entanto, a literatura não possui evidências sobre a regulação por lei de uma escala de trabalho específica, como a proposta em análise no congresso brasileiro.

Também é importante notar que parte relevante da discussão internacional mais recente sobre semana de quatro dias tem ocorrido por meio de pilotos voluntários em empresas, e não por imposição legal uniforme (Boulin, 2024). Esses experimentos costumam envolver forte seleção de

firmas mais produtivas ou mais capazes de reorganizar processos, o que limita a comparação direta com propostas legislativas amplas. Essa diferença de desenho institucional é central para interpretar resultados aparentemente mais favoráveis em alguns pilotos recentes.

Com base na literatura analisada neste *survey*, os riscos e condições de sucesso da proposta brasileira são relativamente claros. A evidência internacional sugere que reduções legais de jornada com preservação de salário mensal tendem a: (i) reduzir horas trabalhadas e elevar salário/hora; (ii) não gerar, por si só, aumento robusto do emprego agregado; e (iii) produzir efeitos heterogêneos entre setores, tamanhos de firma e grupos de trabalhadores, com maior vulnerabilidade em firmas pequenas, setores intensivos em trabalho com baixa possibilidade de automação e trabalhadores de baixa qualificação. No caso brasileiro, marcado por elevada informalidade, forte uso de horas extras e rotatividade elevada, esses riscos são potencialmente ampliados.

Por outro lado, a literatura também indica que reformas podem ser bem-sucedidas quando combinam redução de jornada com: (i) negociação setorial e acordos coletivos que permitam trocas salário/tempo, reorganização de turnos e investimentos em formação profissional; (ii) pacotes compensatórios temporários e focalizados (subsídios condicionados, cortes de contribuições, crédito para modernização produtiva), sobretudo para micro e pequenas empresas; e (iii) contexto macroeconômico relativamente favorável, capaz de absorver choques de custo sem forte compressão de margens. Mais uma vez, o contexto atual não comporta as condições em que o sucesso da proposta é maximizado. A proposta em discussão no governo, prevê redução para 40 horas sem perda salarial e até menciona uma transição com compensações para micro e pequenas empresas, indo na direção de alguma flexibilidade.

No entanto, a histórica baixa produtividade do trabalho da economia brasileira impõe dificuldades adicionais na sua implementação. Ainda assim, a evidência internacional sugere cautela ao extrapolar ganhos de produtividade, pois eles tendem a ser pequenos e heterogêneos e frequentemente refletem reorganização, substituição por capital e seleção de firmas mais preparadas para absorver a mudança

A literatura internacional sugere que o cenário mais provável é de redução de horas e possível melhora de bem-estar. Os efeitos sobre emprego agregado são negativos, a menos que a política seja cuidadosamente ancorada em acordos coletivos, políticas de produtividade e arranjos de enforcement robustos, condições que não estão em discussão na proposta atual.

Levando-se em conta a literatura, a proposta brasileira de redução da jornada de trabalho com manutenção de vencimentos é compatível com uma estratégia de work-sharing, mas com baixa probabilidade de êxito. Sua possibilidade de sucesso seria maior caso fosse implementada de forma gradual, combinada com instrumentos de negociação coletiva setorial, pacotes compensatórios desenhados com condicionalidades claras de manutenção/geração de emprego e políticas complementares de aumento de produtividade. Sem esses elementos, a experiência internacional e o próprio episódio brasileiro da reforma que reduziu a jornada 48 para 44 horas sugerem que os ganhos de bem-estar e qualidade de vida podem ocorrer, mas o efeito sobre emprego agregado tende a ser limitado ou até negativo, com risco adicional de deslocamento para a informalidade e aumento da rotatividade.

No que tange a redução por lei da escala de trabalho, ampliando em um dia o descanso semanal remunerado, como ressaltado anteriormente, existem poucos estudos sobre o tema. Gomes e Fontinha

(2024) mostram que a semana de 4 dias apresentou ganhos para empregados e empregadores num contexto de participação voluntária do programa, com participação de 41 empresas. Ou seja, o experimento foi voluntário e de pequeno porte, não sendo uma decisão top-down com alteração legal e participação universal.

Desta forma, é importante ressaltar que a regulação de uma escala de trabalho específica deve gerar grande dificuldade numa economia tão heterogênea quanto a brasileira

Um primeiro ponto relevante é como regular escalas de trabalho de forma homogênea numa economia com setores tão distintos como agricultura, metalurgia serviços e comércio, por exemplo. São setores com estrutura produtiva completamente distintos, com intensidade de trabalho e de capital diferentes. Os investimentos realizados em cada um dos diferentes setores levam em conta a legislação existente para a otimização da escolha entre capital e trabalho.

Adicionalmente, mesmo dentro de um mesmo setor, a forma de organização produtiva é distinta. Por exemplo. a pecuária de corte e a pecuária de leite possuem escalas de trabalho completamente distintas[1]. Da mesma forma, médicos que trabalham em emergências em sistema de plantão possuem escalas de trabalho distintas de médicos que trabalham no atendimento ambulatorial ou no sistema de consultas.

Desta forma, a regulação de uma regra homogênea de escala de trabalho específica põe em risco a operação de diversos setores da economia. A regulação das diversas escalas de trabalho existentes hoje no país será bastante desafiadora e a sua realização por lei representa um grande risco econômico.

7. Conclusões

A literatura mostra que reduções obrigatórias da jornada possuem efeitos heterogêneos. Ganhos de emprego e bem-estar são possíveis quando a política vem acompanhada de negociação salário-tempo, incentivos públicos transitórios e modernização organizacional. Sem essas condições, rigidez salarial e limitações na reorganização produtiva tendem a provocar demissões, recontratações, aumento do turnover e nenhum ganho líquido de emprego.

Evidência recente no nível das empresas (Asai et al. 2024) e análise micro de horas extras (Bauer & Zimmermann 1999) reforçam que reformas legislativas sem contrapartidas podem elevar custo/ hora e reduzir contratações. Por outro lado, acordos coletivos faseados tendem a atenuar efeitos adversos por seleção e adaptação organizacional. Persiste a necessidade de ligar ganhos de produtividade horária à criação líquida de empregos em horizontes médios. Mais especificamente, os efeitos sobre produtividade são, em geral, pequenos, incertos e heterogêneos. Os ganhos de produtividade costumam refletir reorganização produtiva, substituição de trabalho por capital e viés de seleção de firmas mais adaptáveis. Não decorrem que um efeito automático/mecânico, decorrente direto da redução da jornada de trabalho.

[1] A pecuária de leite, tem a ordenha pela manhã e ao final da tarde, por exemplo, enquanto que o abate de animais pode ocorrer de forma contínua.

A literatura mostra que reduções legais comprimem horas e tendem a elevar salário/hora quando salário mensal é preservado, mas não geram automaticamente aumento do emprego agregado. Neste caso, estudos[2] sustentam que pacotes combinados e contexto macro favorável são necessários para obter ganhos líquidos de emprego e PIB. Adicionalmente, a composição das horas extras e as complementaridades entre habilidades (skills) determinam efeitos distributivos importantes[3]. Por fim, os estudos reforçam que a política de negociação setorial possui maior probabilidade de sucesso no compartilhamento do trabalho[4]. No caso da adoção de reformas legais para a redução da jornada de trabalho, medidas que facilitem a negociação de pacotes salário-tempo, a modernização organizacional e da gestão de turnos, a formação profissional e políticas públicas transitórias (subvenções/redução de contribuições) ampliam a chance de sucesso da política, pois estas medidas reduzem o risco de aumento do custo unitário do trabalho. Medidas de ampliação da produtividade favorecem de forma substancial a implantação de esquemas de compartilhamento do trabalho.

No que diz respeito a análise da proposta atual de redução da jornada padrão de 44 para 40 horas (e, possivelmente, para 36 horas), com manutenção de salários em debate no congresso, o survey indica que a chance de sucesso em termos de criação líquida de empregos depende criticamente de três pilares: desenho gradual e flexível, forte ancoragem em negociação coletiva e acordos setoriais, e presença de pacotes compensatórios e políticas de produtividade direcionadas, sobretudo para micro e pequenas empresas e setores intensivos em trabalho.

No contexto institucional atual da economia brasileira, que é caracterizado por uma economia com elevada informalidade e heterogeneidade produtiva, reduzir horas com preservação de rendimentos tende a reproduzir o padrão identificado na literatura internacional: redução de horas e possível melhora de bem-estar para os grupos beneficiados diretamente. No entanto, a medida não deve beneficiar os trabalhadores informais e deve aumentar o risco sobre os trabalhadores formais pouco qualificados. Desta forma, a medida não deve ser capaz de compartilhar emprego e existe o risco de redução do emprego.

[2] Bosch & Lehndorff (2001) e Du, Yin & Zhang (2020).
[3] Bauer & Zimmermann (1999).
[4] Bosch e Lehndorff (2001), Hunt (1999) e Roche et al. (1996)

A. Anexo

Tabela analítica sobre diversos estudos e suas principais e conclusões

Artigo	Impacto		
	Emprego	**Salário/hora**	**Demais Impactos**
Crépon (2002)	Aumento de transições emprego→desemprego; maior turnover	Salário/hora ↑ quando renda mensal preservada	Ganhos de produtividade limitados; ajuste por composição
Du, Yin & Zhang (2020)	Redução do desemprego agregado (contrafactual) ≈ −1,58 p.p. (2000–2007) em contexto com pacote	—	Crescimento do PIB ↑ ≈ +1,36 p.p. (macro contrafactual)
Asai, Lopes & Tondini (2024)	Emprego médio ↓ ≈ −2% em firmas tratadas	Custo/hora ↑ ≈ +6%	Sales/hour ↑ ≈ +4% em firmas que substituíram capital; vendas ↓ em firmas sem modernização
Batut, Garnero & Tondini (2023)	Sem aumento agregado do emprego (setores expostos)	Salário/hora ↑ (tendência)	VA/hour efeito positivo mas estatisticamente incerto
Gonzaga et al. (2001)	Efeito sobre desemprego ambíguo	Salário/hora real ↑ ≈ +8,8%	Salário mensal real ↓ ≈ −3,2% (ajuste interno)
Bosch & Lehndorff (2001)	Acordos negociados podem preservar/gerar emprego	Trocas salário×tempo frequentes (compensação)	Modernização e formação conduzem a ganhos de produtividade
Hunt (1999)	Efeitos mistos; redução de horas com compensação salarial, ganhos líquidos limitados	Salário/hora ↑ quando salário mensal preservado	Ajuste organizacional mitigou custos em alguns setores
Bauer & Zimmermann (1999)	Risco de efeitos adversos para unskilled se overtime cortado	—	Overtime pago ↓; unpaid/transitory ↑ — implicações produtivas complexas

Roche, Fynes & Morrissey (1996)	Efeitos sobre emprego geralmente modestos/ambíguos	Depende do desenho; compensações comuns	Reduções de horas frequentemente compensadas por overtime ou produtividade
McGehee (2015)	Não aumentou substancialmente o emprego agregado (qualitativo)	—	Bem-estar ↑ para muitos (especialmente mulheres)

Referências Bibliográficas

AABERGE, R. et al. [s.d.]. [referência citada nos arquivos].

ALESINA, A.; GLAESER, E.; SACERDOTE, B. Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why So Different? NBER Working Paper No. 11278, 2005.

ANTAL, M.; LEHMANN, B.; GUIMARAES RODRIGUES, T.; HALMOS, A.; LUKÁCS, B. Shorter hours wanted? A systematic review of working-time preferences and outcomes. Industrial Relations Journal, 2024.

ASAI, K.; LOPES, M. C.; TONDINI, A. Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours. Document de Travail no. 2405, 2024.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. Potenciais custos do fim da jornada 6×1. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025. (Observatório da Produtividade Regis Bonelli).

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. Impactos setoriais da redução da jornada de trabalho. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025. (Observatório da Produtividade Regis Bonelli).

BARROS, R. P. de; CORSEUIL, C. H.; GONZAGA, G. A evolução da demanda por trabalho na indústria brasileira: evidências por estabelecimento — 1985/97. Pesquisa e Planejamento Econômico, 2001.

BATUT, C.; GARNERO, A.; TONDINI, A. The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms. Industrial Relations, v. 62, p. 217–232, 2023.

BAUER, T. K.; ZIMMERMANN, K. F. Overtime Work and Overtime Compensation in Germany. IZA Discussion Paper No. 48, 1999.

BICK, A.; BLANDIN, A.; ROGERSON, R. Hours and Wages. NBER Working Paper No. 26722, 2022.

BICK, A.; FUCHS-SCHÜNDELN, N.; LAGAKOS, D. How Do Hours Worked Vary With Income? Cross-Country Evidence and Implications. NBER Working Paper No. 21874, 2016.

BICK, A.; FUCHS-SCHÜNDELN, N.; LAGAKOS, D.; TSUJIYAMA, H. Structural Change in Labor Supply and Cross-Country Differences in Hours Worked. NBER Working Paper No. 29099, 2021.

BLUNDELL, R.; BOZIO, A.; LAROQUE, G. Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Working hours in the US, UK and France. IFS Working Paper, 2011.

BOOTH, A.; SCHIANTARELLI, F. The Employment Effects of a Shorter Working Week. Economica, v. 54, n. 214, p. 237–248, 1987.

BOSCH, G.; LEHNDORFF, S. Working-Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations. Cambridge Journal of Economics, v. 25, p. 209–243, 2001.

BOULIN, J.-Y. Working time reduction with a focus on the four-day week: literature review. Eurofound Working Paper, 2024.

CALMFORS, L.; HOEL, M. Work Sharing and Overtime. Scandinavian Journal of Economics, 1988.

CAUSA, O. Explaining Differences in Hours Worked among OECD Countries: An Empirical Analysis. OECD Economics Department Working Paper No. 596, 2008.

CARRY, P. The Effects of the Legal Minimum Working Time on Workers, Firms and the Labor Market. Mimeo, 2024.

CRÉPON, B.; KRAMARZ, F. Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. Journal of Political Economy / IZA DP, 2002.

DU, Z.; YIN, H.; ZHANG, L. The Macroeconomic Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France. 2020.

ESTEVÃO, M. M.; SÁ, F. Are the French Happy with the 35-Hours Workweek? Working paper, 2006.

GOMES, P.; FONTINHA, R.. Relatório Final do Projeto-piloto de semana de quatro dias. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2024.

GONZAGA, G. M.; MENEZES-FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais sobre o mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Economia, 2001.

HIJZEN, A.; MARTIN, S. The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2013.

HUBERMAN, M. Working Hours of the World Unite? New International Evidence on Worktime, 1870–1900. CIRANO, 2002.

HUNT, J. Has Work-Sharing Worked in Germany? The Quarterly Journal of Economics, 1999. MATTOS, F. A. M. de. Jornada de Trabalho: O Exemplo Europeu. Nova Economia, v.10, n.2, 2000.

MCGEHEE, M. Vivre en Travaillant: Exploring the Economic and Social Effects of the 35-Hour Workweek in France. Undergraduate thesis, 2015.

PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. Nota Técnica Disoc n. 123. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2026.

PENCAVEL, J. The Productivity of Working Hours. Economic Journal, 2014.

ROCHE, W. K.; FYNES, B.; MORRISSEY, T. Working Time and Employment: A Review of International Evidence. International Labour Review, v. 135, n. 2, 1996.

SPIEGELAERE, S.; POPP, D.; VAN GYES, G. The reduction of working time: definitions and measurement issues. Time & Society, 2023.

TADDEI, D. Reduction in working time: a literature review. Eurofound, 2012.