

P U B L I C A Ç Ã O E X P R E S S A

NOTA TÉCNICA

Disoc

Diretoria de Estudos e Políticas Sociais

Nº XX

MUDANÇAS NA JORNADA E NA ESCALA DE TRABALHO: ELEMENTOS EMPÍRICOS PARA O DEBATE

Equipe técnica:

Felipe Vella Pateo

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: <felipe.pateo@ipea.gov.br>.

Joana Simões de Melo

Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: <joana.costa@ipea.gov.br>.

Juliane da Silva Círiaco

Bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na (Disoc/Ipea). E-mail: <juliane.ciriaco@ipea.gov.br>.

Produto editorial:

Nota Técnica

Cidade:

Brasília/DF

Editora:

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

Ano:

2026

Edição:

1^a

O Ipea informa que este texto é uma publicação expressa e, portanto, não foi objeto de padronização, revisão textual ou diagramação pelo Editorial e será substituído pela sua versão final uma vez que o processo de editoração seja concluído.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet



Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta

LUCIANA MENDES SANTOS SERVO

Diretor de Desenvolvimento Institucional

FERNANDO GAIGER SILVEIRA

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

LUSENI MARIA CORDEIRO DE AQUINO

Diretor de Estudos e Políticas

Macroeconômicas

CLÁUDIO ROBERTO AMITRANO

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais,
de Inovação, Regulação e Infraestrutura**

PEDRO CARVALHO DE MIRANDA

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

LETÍCIA BARTHOLO DE OLIVEIRA E SILVA

Diretora de Estudos Internacionais

KEITI DA ROCHA GOMES

Chefe de Gabinete

SHEILA CRISTINA TOLENTINO BARBOSA

Coordenadora-Geral de Imprensa e

Comunicação Social

GISELE AMARAL DE SOUZA

Ouvidoria: <https://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <https://www.ipea.gov.br>

MUDANÇAS NA JORNADA E ESCALA DE TRABALHO: ELEMENTOS EMPÍRICOS PARA O DEBATE

1 INTRODUÇÃO

A redução da jornada de trabalho pode ser considerada uma pauta histórica do movimento sindical, mas que esteve, nos últimos anos, fora do horizonte de negociação (ver, por exemplo, Colombi, Krein e Teixeira, 2022). No ano de 2024 a pauta voltou aos holofotes após movimentação social iniciada por um influenciador nas redes sociais, posteriormente eleito vereador, culminando na formação do Movimento “Vida Além do Trabalho” (VAT) com apresentação de petição pública online.

A pauta foi então encampada pela deputada Erika Hilton, que apresentou em fevereiro do corrente ano a PEC 8/2025 propondo a redução da jornada de trabalho máxima para 36 horas semanais e a escala de trabalho para no máximo 4 dias por semana. Em paralelo, a PEC 148/2015 do senador Paulo Paim, que tramitava no senado desde 2015 e apresentava objetivos semelhantes voltou a tramitar na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, tendo sido aprovada e encaminhada ao plenário no final do ano de 2025.

O principal foco inicial das denúncias do movimento VAT foi as condições enfrentadas pelos trabalhadores submetidos a escala 6 x 1, o que fez com que a PEC 8/2025 ficasse popularmente conhecida como PEC do fim da jornada 6x1. Não obstante, é importante delimitar a existência de duas mudanças de ordem distinta na proposição de alteração ao texto constitucional, que estabelece hoje em seu Artigo Sétimo:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Percebe-se nesse caso que a adoção da jornada 6x1 é uma decorrência da sobreposição entre a jornada de 44 horas semanais e limite de oito horas diárias, estabelecidos na constituição, e o artigo 67 da CLT, que estabelece um descanso semanal de 24 horas consecutivas. Não obstante, é importante ressaltar que é prática usual o estabelecimento de contratos com carga horária de 44 horas semanais distribuídos em uma jornada 5 x 2, nos quais o período acumulado acima das 8 horas diárias (em geral 48 minutos) é considerado como compensação.

Neste sentido, seria importante distinguir entre as diferentes demandas e, por consequência, os diferentes impactos, de mudanças na escala e mudanças na jornada de trabalho. Hoje essa tarefa é impossibilitada pela ausência de divulgação pelo IBGE e pelo MTE de informações a respeito

da escala de trabalho, de forma que as análises são reduzidas ao debate sobre a jornada de trabalho.

Uma grande limitação dos resultados demonstrados é a de que a redução de jornada de trabalho é apenas um dos aspectos pelos quais se pode analisar o fim da escala 6x1. De fato, já é prática comum no mercado a manutenção de jornadas de 44 horas em escala 5x2, de forma que seria possível encerrar a jornada 6 x 1 a partir do pagamento de horas extras adicionais durante a semana, sem alterações na jornada. Não obstante, não há hoje disponibilização de dados que permitam identificar quais as escalas de trabalho mais praticadas entre os diferentes setores e, portanto, estimar com maior precisão o impacto dessas mudanças.

O estado brasileiro detém hoje instrumentos de coleta de informação que poderiam ser utilizados nesse sentido, contribuindo para uma reflexão mais apropriada sobre o impacto de mudanças nas políticas públicas. No caso do IBGE, por exemplo, verifica-se que o questionário da PNAD Contínua¹ apresenta o seguinte questionamento ao entrevistador:

37 - Na semana de ... a ... (semana de referência), em que dias e quantas horas trabalhou efetivamente nesse trabalho?

Essa informação que permitiria aferir qual a frequência das diferentes práticas de escala de trabalho não é, no entanto, divulgada nos microdados da PNAD hoje.

De forma semelhante há hoje no “Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas”, o eSocial, um campo de preenchimento obrigatório denominado “dscJorn”, no qual as empresas devem inserir “descrição da jornada semanal contratual, contendo os dias da semana e os respectivos horários contratuais (entrada, saída e intervalos)”. O eSocial tem gestão compartilhada entre Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social e Receita Federal, no entanto até hoje os órgãos envolvidos não disponibilizaram uma análise ou sistematização dessas informações².

Considerando-se o debate sobre os efeitos de uma redução da jornada de trabalho, é importante destacar que não há consensos e que são necessários mais estudos empíricos, especialmente para o contexto de países em desenvolvimento. De um lado estão estudos que apresentam uma vinculação mecânica entre a redução de jornada e o total de horas trabalhadas na economia, considerando apenas impactos relacionados à produtividade (Barbosa Filho, 2025). Estes estudos estimam grandes impactos negativos sobre o PIB, calculados como resultado da redução do total de horas trabalhadas na economia. No entanto, estas previsões não parecem ser respaldadas por estudos que analisam a experiência histórica brasileira (Gonzaga et al,

¹ Disponível em https://www.ibge.gov.br/arquivo/projetos/sipd/Questionario_PNAD_Continua.pdf

² Ainda que haja dificuldades metodológicas na captação dessas informações, seria importante avançar com estudos para qualificar e, se necessário, aprimorar a coleta desses dados.

2003), internacional (Batut et al, 2022, para cinco países europeus, Chemin e Wasmer, 2009 para a França e Raposo e van Ours, 2010 para Portugal)³, ou que aplicam modelos de equilíbrio geral (Dominguez et al, 2011).

De outro lado, o debate e os argumentos apresentados pelas organizações sindicais, como o DIEESE, enfocam os esperados resultados na qualidade de vida do trabalhador, incluindo os resultados positivos sobre saúde e segurança do trabalho. Estes resultados esperados apresentam-se de forma bastante diretas. Revisão sistemática realizada por Voglino et al (2022), por exemplo, verificou a existência de uma relação positiva entre redução de jornadas de trabalho e qualidade do sono e redução do stress, bem como melhora da percepção geral sobre qualidade de vida.

Neste sentido verifica-se uma lacuna na literatura brasileira de estudos que considerem efeitos dinâmicos da redução de jornada máxima sobre o mercado de trabalho, considerando de um lado o aumento do custo do trabalho por hora e de outro a possibilidade de reposição das horas de trabalho “perdidas” com a elevação de jornada de trabalhadores subutilizados ou com a contratação de trabalhadores desocupados ou na informalidade.

Para contribuir com este debate, esse trabalho se baseia nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que reúne registros administrativos do mercado de trabalho formal no Brasil e é disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Optou-se pelo ano de 2023, por ser o período mais recente com informações completas e consolidadas disponíveis no momento de elaboração. Para análise foram considerados apenas os trabalhadores ativos em 31 de dezembro de 2023, com tipos de vínculo pertencentes às categorias iguais a 10, 15, 20, 25, 60, 65, 70 e 75⁴, que correspondem às formas de contratação empregatícia mais estáveis e formais, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A restrição da análise destas seções a assalariados celetistas permite distinguir de forma mais direta o impacto sobre aqueles trabalhadores cujas relações de trabalho são efetivamente abrangidas pela regulação do trabalho e, assim, traçar um perfil mais realista do impacto das mudanças na legislação.

Além desta introdução, o artigo está organizado em mais três seções. A próxima seção apresenta uma análise de efeitos setoriais e por porte de empresa da redução de jornada de trabalho entendida como aumento do custo da hora de trabalho, realizada a partir das informações de distribuição da jornada por setor e do peso representado pelo fator trabalho no conjunto dos custos e despesas de operação. A terceira seção apresenta características dos vínculos e dos

³ Agradecemos Rebeca Regatieri pelo compartilhamento de avaliações internacionais.

⁴ São estes: trabalhadores rurais ou urbanos vinculados a pessoas físicas ou jurídicas, desde que com contrato regido pela CLT, por prazo indeterminado (tipos 10, 15, 20 e 25); trabalhador urbano vinculado a pessoa física ou jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT (tipos 60 e 65); e trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física ou jurídica regido pela Lei nº 5.889/1973 por prazo determinado (tipos 70 e 75).

trabalhadores que desempenham mais de 40 horas semanais em contratos celetistas e a quarta seção aborda os fatores determinantes da adoção de jornadas superiores a 40 horas semanais a partir da aplicação de um modelo logit. Por fim, a conclusão reúne os principais achados e discute os possíveis efeitos para trabalhadores e setores produtivos, contribuindo para qualificar o debate sobre mudanças na regulação da jornada de trabalho no Brasil.

2 EFEITOS DA REDUÇÃO DE JORNADA SOBRE O CUSTO DO TRABALHO

Nesta seção são apresentadas estimativas considerando-se cenários de redução da jornada de trabalho para 40 e para 36 horas semanais. Entende-se que, mantida a remuneração nominal do trabalhador, o aumento do custo de cada hora de trabalho seria equivalente a razão entre a variação do novo salário horário e o salário horário inicial, sendo o salário horário composto pela divisão do salário semanal pelo número de horas trabalhadas na semana.

Ou seja, a variação percentual do custo de cada hora de trabalho é assim calculada:

$$\frac{\Delta CT}{CT_0} = \frac{CT_1 - CT_0}{CT_0} = \frac{\frac{w}{h_{max}} - \frac{w}{h_0}}{\frac{w}{h_0}}.$$

Onde CT_t corresponde ao custo do trabalho por hora no tempo t ($t=0$ indica o tempo pré-simulação e $t=1$, o tempo pós-simulação), w representa o salário semanal, h_t significa a jornada em horas semanais no tempo t e h_{max} representa a nova jornada máxima de trabalho.

Simplificando, obtém-se:

$$\frac{\Delta CT}{CT_0} = \frac{h_0}{h_{max}} - 1 = \frac{h_0 - h_{max}}{h_{max}}.$$

Portanto, a variação percentual do custo de cada hora de trabalho, decorrente da redução da jornada, pode ser expressa como:

$$\boxed{\% \Delta CT = \frac{h_0 - h_{max}}{h_{max}}}$$

Nesses casos, a redução da jornada de 44 horas semanais para 40 ou 36 horas corresponde a um aumento do custo da hora trabalhada de 10% ou 22%, respectivamente. Para estimar o efeito real sobre a economia levantou-se todos os vínculos empregatícios com jornadas contratuais de trabalho acima de 36 ou 40 horas semanais e estimou-se o aumento proporcional do custo da

hora trabalhada para cada vínculo a partir da razão entre o número de horas contratuais informado e o aumento do custo por hora que a redução representaria⁵.

Dessa forma, seja h_{it} o número de horas semanais do trabalhador i no tempo t e h_{max} o novo limite máximo da jornada de trabalho, mantida constante a remuneração nominal, a variação percentual do custo da hora de trabalho de cada indivíduo i é definida como:

$$\% \Delta CT_i = \begin{cases} \frac{h_{i0}}{\bar{h}} - 1, & \text{se } h_{i0} > h_{max}, \\ 0, & \text{se } h_{i0} \leq ou = h_{max}. \end{cases}$$

Essa definição garante que trabalhadores cuja jornada contratual seja inferior ou coincidente a nova jornada máxima não representem variação no custo unitário do trabalho.

O impacto médio da redução da jornada sobre o custo do trabalho celetista é então obtido pela média dessa variação percentual ao longo do conjunto de vínculos celetistas, onde N denota o total de vínculos considerados:

$$\% \Delta \bar{CT} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \% \Delta CT_i,$$

Aplicando-se este procedimento, calculou-se que a redução de jornada de trabalho impactaria o custo médio do trabalho celetista em 7,84% ou 17,57% a depender do número de horas da nova jornada⁶.

No passado recente, o Brasil se deparou com choques semelhantes sobre o custo do trabalho, decorrentes de aumentos do salário-mínimo. No reajuste de abril de 2001, por exemplo, o ganho interanual foi de 12%, tendo alcançado 13% no reajuste de abril de 2006. Mais recentemente, houve um ganho real da ordem de 7,6% em janeiro de 2012 e 5,6% em janeiro de 2024⁷. Cabe destacar que, recentemente, a lei que estabelece a política de valorização do salário-mínimo foi alterada para estabelecer um teto máximo ao crescimento real de 2,5%. Esta restrição de caráter fiscal, ocasionou uma variação real abaixo do crescimento do PIB, que foi de 3,4% em 2024.

⁵ Para esse exercício não se considerou a variação de perfil entre trabalhadores de diferentes jornadas. Considerando que o salário médio do trabalhador com jornada de 44 horas é significativamente inferior ao do trabalhador de jornadas inferiores há uma tendência que a metodologia aqui adotada superestime o aumento do custo do trabalho.

⁶ A contabilização considerou as jornadas registradas na RAIS, considerando que, para uma redução para jornada máxima de 40 horas semanais o custo médio do trabalho aumentaria 10% para trabalhadores que tinham jornadas de 44 horas, 7,5% para 43 horas, 5% para 42 horas e 2,5% para 41 horas. Cálculos análogos, partindo de 22% foram realizados para estimar o impacto de redução de jornada para 36 horas.

⁷ Dados disponíveis em Ipeadata.

Há estudos empíricos que não encontram efeitos negativos devido ao aumento do salário-mínimo, ao contrário, os resultados apontam que a economia brasileira tem sido capaz de combinar uma política de aumento do salário-mínimo vinculada ao crescimento do PIB. Engbom e Moser (2022) encontram efeito do salário mínimo sobre a redução da desigualdade, com impactos positivos para a alocação do trabalho em firmas mais produtivas e sem impactos negativos sobre o desemprego, a informalidade e a produção; Sotomayor (2021), após verificar que aumentos anuais no salário mínimo levam sempre a um declínio na pobreza e na desigualdade, conclui que “os custos de aumento potencial do desemprego são consistentemente superados pelos benefícios na forma de salários mais altos entre indivíduos trabalhadores”, e Saltiel e Urzúa (2022), não encontram nenhum impacto discernível da política de aumento do salário mínimo no emprego do setor formal mesmo quando direcionam o olhar especificamente para o setor de alojamento e alimentação, considerado de baixa qualificação. Esses resultados são corroborados por extensa literatura revisada por Saboia et al (2021).

A comparação entre os efeitos das duas políticas (valorização do salário-mínimo e redução de jornada) é sustentada, de um lado, pelo registro de um efeito “transbordamento” pelo qual o aumento do salário-mínimo se reflete no aumento de demais salários para trabalhadores assalariados nas faixas de renda imediatamente superiores (Engbom e Moser, 2022, Neri, Gonzaga e Camargo, 2001, Saboia et al, 2021). De outro lado, registra-se que 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais apresentam salários contratuais até 2 salários-mínimos e 90% até 3 salários-mínimos. Constatase, a partir destes resultados que, em termos de aumento do custo da hora trabalhada, a economia brasileira já suportou choques maiores. Ademais, a partir da criação do teto de ganhos reais com a Lei no 15.077, de 27 de dezembro de 2024, foi criado espaço para o complemento dos ganhos salariais a partir da redução proporcional da jornada.

Adicione-se que, em perspectiva histórica, estudos realizados demonstram que a redução da jornada estabelecida na Constituição de 1988 também não teve impacto negativo sobre o emprego (Gonzaga et al, 2003)⁸.

Uma forma de entender o resultado dessa experiência histórica é através de uma análise das estratégias empresariais que podem ser adotadas frente ao aumento do custo do fator de produção trabalho:

- a redução de horas totais trabalhadas com diferentes composições entre opções por investimentos em aumento da produtividade⁹ ou redução da produção total;

⁸ <https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?lang=pt>

⁹ Nesta perspectiva, a redução de jornada de trabalho pode caracterizar o que Streeck (1997) denominou para a economia alemã de restrições benéficas, aquelas que impulsionam a inovação e o desenvolvimento do setor

- tentativa de manutenção da produção com contratação de novos trabalhadores e redução de margens de lucro ou aumentos dos preços aos seus consumidores.

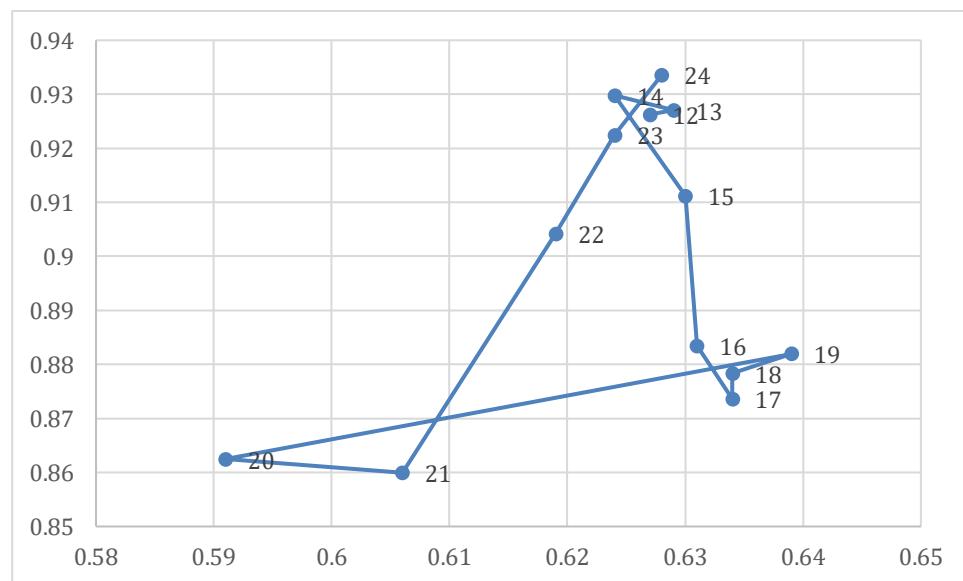
Verifica-se assim que não necessariamente o aumento do custo do trabalho implica em redução da produção ou aumento de desemprego. A escolha entre as diferentes estratégias dependerá, dentre outros condicionantes, da situação vigente no mercado de trabalho.

Conforme metodologia desenvolvida por Ramos (2009, 2023) esta pode ser analisada através da visualização de um diagrama de fases com a taxa de ocupação no eixo vertical e a taxa de participação no eixo horizontal. Com isto, o mercado de trabalho pode ser diagnosticado como em situação favorável (alta ocupação e participação), desfavorável (oposto) ou incerto (casos nos quais um dos indicadores está elevado acima da taxa média e outro está abaixo).

Desta forma, para analisar o comportamento recente do mercado de trabalho brasileiro foram elaborados diagramas com e sem os anos mais afetados pela pandemia.

GRÁFICO 1:

Taxa de Ocupação X Taxa de Participação, 2012-2024

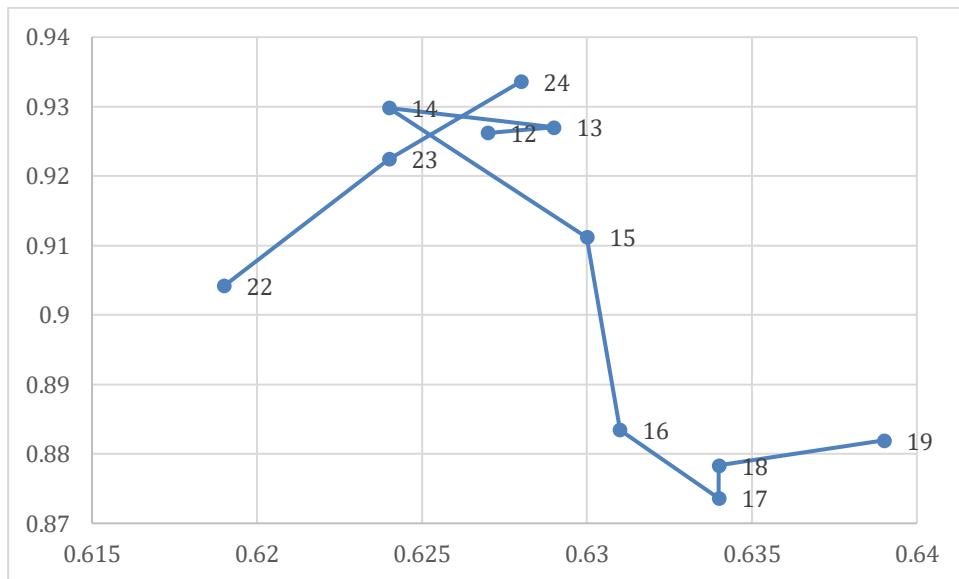


Fonte: PNADC

Elaboração dos autores

produtivo. Trabalho recente Asai, Lopes e Tondini (2024) encontraram evidências nesse sentido para o caso de Portugal.

GRÁFICO 2:
Taxa de Ocupação X Taxa de Participação, 2012-2019 E 2022-2024



Fonte: PNADC
 Elaboração dos autores

Em qualquer um dos painéis analisados, verifica-se que os últimos anos vem demonstrando um movimento claro no sentido de aumento do “grau de conforto” do mercado de trabalho brasileiro, com um direcionamento no sentido norte e leste do quadrante. Ademais, o bom resultado da taxa de ocupação indica haver espaço para absorção de trabalhadores mesmo que continue havendo crescimento da taxa de participação e consequente maior pressão pelo lado oferta de mão-de-obra.

A princípio, esse contexto de “conforto” se mostra favorável para iniciativas de adequação da legislação trabalhista que podem ter efeitos de aumento do custo do trabalho no curto prazo. Para uma análise mais detalhada, no entanto, faz-se necessário avaliar o peso do trabalho no custo de produção de cada empresa, o que pode ser aprofundado a partir de uma abordagem setorial.

2.1 Análise dos impactos setoriais para o cenário de redução da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais

Para se estimar a prevalência de cada parâmetro de jornada de trabalho no Brasil foram analisados dados da RAIS 2023 para vínculos celetistas ativos na data de 31 de dezembro. Os dados de jornada de trabalho são captados do eSocial a partir do campo “qtdHrsSem”, que diz respeito a “quantidade média de horas relativas à jornada semanal do trabalhador”. Cabe destacar que este conjunto faz parte das informações do contrato de trabalho, ou seja, dizem respeito, a quantidade de horas estabelecida em contrato e não a eventual utilização de horas extras.

Foram encontrados 44.046.559 vínculos com trabalhadores celetistas na RAIS 2023, contudo, não havia informações de jornada de trabalho para 1.225.322, o que corresponde a cerca de 3%. Dentre os casos em que havia jornada declarada, a grande maioria, cerca de 74% ou 31.779.457 vínculos, tinha jornada de exatamente 44 horas semanais. Cerca de 9% (ou 3.713.821) estão em uma jornada de 40 horas semanais contratuais, aproximadamente 11% (ou 4.573.079) possuem jornada de até 36 horas semanais, e 3% (ou 1.157.386 trabalhadores) com jornadas registradas acima de 44 horas.

Para a discussão sobre os impactos setoriais, foi realizado um levantamento da situação de 87 setores econômicos classificados de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas em nível de divisão. De início verificou-se que em 19 setores, principalmente da área de serviços, mais da metade dos vínculos celetistas já apresentam cargas horárias de 40 horas semanais ou menos. Dentre estes casos destacam-se pela quantidade de trabalhadores a administração pública, a saúde e a educação (mesmo considerados apenas trabalhadores celetistas), os serviços financeiros, de tecnologia da informação e as organizações associativas.

TABELA 1:

Setores com menos vínculos impactados pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais (2023)

CNAE 2.0 Divisão	vínculos - até 36 horas	vínculos - 37 a 40 horas	vínculos - 41 ou mais horas	Total de vínculos	Porcentagem não afetada	Aumento de custo por hora trabalhada
Extração de Petróleo e Gás Natural	8.834	10.658	2.629	22.121	88,12%	1,13%
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	147.090	307.056	74.005	528.151	85,99%	1,39%
Transporte Aéreo	33.661	1.055	14.227	48.943	70,93%	1,99%
Atividades de Serviços Financeiros	199.673	291.685	166.513	657.871	74,69%	2,47%
Pesquisa e Desenvolvimento Científico	2.153	34.022	13.423	49.598	72,94%	2,63%
Captação, Tratamento e Distribuição de Água	15.604	58.429	28.778	102.811	72,01%	2,76%
Serviços de Assistência Social sem Alojamento	37.445	47.266	38.327	123.038	68,85%	3,04%
Eletricidade, Gás e Outras Utilidades	10.398	76.790	43.308	130.496	66,81%	3,17%
Atividades dos Serviços de Tecnologia da Informação	31.505	338.540	201.408	571.453	64,76%	3,41%
Seguros, Resseguros, Previdência Complementar e Planos de Saúde	41.664	71.572	68.114	181.350	62,44%	3,63%
Extração de Minerais Metálicos	14.478	46.234	44.352	105.064	57,79%	3,96%
Atividades de Apoio À Extração de Minerais	9.909	10.265	14.182	34.356	58,72%	3,97%
Extração de Carvão Mineral	1.883	140	1.377	3.400	59,50%	4,05%
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	893	1.096	1.448	3.437	57,87%	4,18%
Atividades de Rádio e de Televisão	35.643	4.334	32.969	72.946	54,80%	4,28%
Atividades de Atenção À Saúde Humana	983.409	405.722	1.169.896	2.559.027	54,28%	4,33%
Educação	698.921	330.112	857.470	1.886.503	54,55%	4,47%
Fabricação de Produtos Farmoquímicos e Farmacêuticos	5.097	51.042	47.691	103.830	54,07%	4,52%
Atividades de Organizações Associativas	167.053	175.917	331.272	674.242	50,87%	4,80%

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

Por outro lado, há 31 setores nos quais a presença de jornadas acima de 40 horas semanais é realidade para mais de 90% dos trabalhadores.

TABELA 2:

Setores com mais vínculos impactados pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais (2023)

CNAE 2.0 Divisão	vínculos - até 36 horas	vínculos - 37 a 40 horas	vínculos - 41 ou mais horas	Total de vínculos	Porcentagem não afetada	Aumento de custo por hora trabalhada
Fabricação de Outros Equipamentos de Transporte, Exceto Veículos Automotores	505	968	80942	82.415	1,79%	8,67%
Preparação de Couros e Fabricação de Artefatos de Couro, Artigos para Viagem e Calçados	4924	1431	312210	318.565	1,99%	9,71%
Fabricação de Móveis	3563	2266	248180	254.009	2,29%	9,71%
Confecção de Artigos do Vestuário e Acessórios	9710	6972	510123	526.805	3,17%	9,56%
Fabricação de Produtos de Madeira	3711	1860	165041	170.612	3,27%	9,62%
Agricultura, Pecuária e Serviços Relacionados	24017	30400	1534138	1.588.555	3,43%	9,62%
Construção de Edifícios	19365	20687	1020551	1.060.603	3,78%	9,55%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	20995	20365	1021808	1.063.168	3,89%	9,55%
Fabricação de Produtos de Metal, Exceto Máquinas e Equipamentos	8522	12346	477469	498.337	4,19%	9,47%
Obras de Infra-Estrutura	12235	21255	728016	761.506	4,40%	9,49%
Fabricação de Produtos Alimentícios	47228	29611	1651198	1.728.037	4,45%	9,46%
Fabricação de Máquinas e Equipamentos	3869	13791	364861	382.521	4,62%	9,34%
Fabricação de Produtos Têxteis	5061	7070	244508	256.639	4,73%	9,32%
Descontaminação e Outros Serviços de Gestão de Resíduos	83	8	1812	1.903	4,78%	9,52%
Fabricação de Bebidas	3866	2496	115242	121.604	5,23%	9,33%
Fabricação de Produtos Diversos	4484	4847	165825	175.156	5,33%	9,33%
Fabricação de Produtos de Borracha e de Material Plástico	12439	12162	422247	446.848	5,51%	9,21%
Serviços Especializados para Construção	23525	32051	858782	914.358	6,08%	9,33%
Comércio Varejista	306702	144812	6455967	6.907.481	6,54%	9,26%
Comércio por Atacado, Exceto Veículos Automotores e Motocicletas	42364	89204	1787607	1.919.175	6,86%	9,20%
Fabricação de Produtos de Minerais Não-Metálicos	14574	13617	374634	402.825	7,00%	9,21%
Fabricação de Máquinas, Aparelhos e Materiais Elétricos	6715	8371	185544	200.630	7,52%	9,15%
Coleta, Tratamento e Disposição de Resíduos	9663	10139	233095	252.897	7,83%	9,14%
Manutenção, Reparação e Instalação de Máquinas e Equipamentos	7850	13122	245876	266.848	7,86%	8,97%
Extração de Minerais Não-Metálicos	3846	3589	85484	92.919	8,00%	9,15%
Alojamento	22948	6687	320021	349.656	8,48%	9,03%
Impressão e Reprodução de Gravações	3070	5357	90454	98.881	8,52%	8,95%
Aluguéis Não-Imobiliários e Gestão de Ativos Intangíveis Não-Financeiros	10522	17574	287205	315.301	8,91%	8,95%
Transporte Terrestre	72428	86824	1624862	1.784.114	8,93%	8,77%
Fabricação de Equipamentos de Informática, Produtos Eletrônicos e Ópticos	1865	8612	105960	116.437	9,00%	8,85%
Produção Florestal	3860	8093	118788	130.741	9,14%	8,93%

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

Nestes casos destacam-se pela quantidade de vínculos a agropecuária, a construção civil, a fabricação de produtos alimentícios, as três distintas divisões do comércio e o setor de transporte terrestre. Verifica-se que estes 31 setores demandam uma atenção especial para processos de transição em casos de implementação de uma redução da jornada de trabalho, mas é possível verificar também quais representam o maior impacto agregado, quando se pondera o aumento do custo por hora trabalhada com o estoque de vínculos.

Utilizando-se este critério, verifica-se que alguns setores muito diretamente impactados tem uma relevância menor quando considerado o conjunto da economia brasileira. Por outro lado, setores comparativamente menos impactados como saúde e educação ainda assim tem uma contribuição importante para o aumento geral do custo da mão-de-obra. Abaixo apresenta-se os casos que contribuem com pelo menos 2% do aumento total no valor da hora trabalhada.

Para se calcular a participação de cada setor no aumento total do custo médio da hora trabalhada utilizou-se os seguintes procedimentos:

Seja:

- $i = 1, \dots, N$ trabalhadores;
- $s = 1, \dots, S$ setores;
- N : total de trabalhadores;
- N_s : número de trabalhadores no setor s ;
- $\% \Delta CT_i$: variação percentual do custo da hora de trabalho do trabalhador i , definida anteriormente;
- $\% \Delta \bar{C}T$: variação percentual **média** do custo da hora de trabalho na economia.

Define-se também a **variação percentual média do custo da hora trabalhada no setor s** como:

Assim, o **aumento total do custo médio da hora trabalhada** (em termos agregados) e do custo total da hora trabalhada por setor são definidos como:

$$\Delta C^{\text{total}} = \% \Delta \bar{C}T \times N.$$

$$\Delta C_s = \% \Delta \bar{C}T_s \times N_s.$$

A **participação do setor s** no aumento total do custo da hora trabalhada é então definida como:

$$\text{Part}_s = \frac{\Delta C_s}{\Delta C^{\text{total}}} = \frac{\% \Delta \bar{C}T_s \times N_s}{\% \Delta \bar{C}T \times N}$$

Essa expressão mede a fração do aumento agregado do custo da hora trabalhada que é atribuível ao setor s , combinando a intensidade do aumento do custo da hora trabalhada no setor e o peso do setor em termos de vínculos celetistas. Os resultados são apresentados na tabela abaixo:

TABELA 3:

Setores que mais contribuem para o impacto total no aumento do custo da hora trabalhada (2023)

CNAE 2.0 Divisão	vínculos - até 36 horas	vínculos - 37 a 40 horas	vínculos - 41 ou mais horas	Total de vínculos	Aumento de custo por hora trabalhada	Participação no total de vínculos celetistas	Participação no aumento do custo médio do trabalho
Comércio Varejista	306.702	144.812	6.455.967	6.907.481	9,26%	16,13%	19,05%
Comércio por Atacado, Exceto Veículos Automotores e Motocicletas	42.364	89.204	1.787.607	1.919.175	9,20%	4,48%	5,26%
Fábricação de Produtos Alimentícios	47.228	29.611	1.651.198	1.728.037	9,46%	4,04%	4,87%
Transporte Terrestre	72.428	86.824	1.624.862	1.784.114	8,77%	4,17%	4,66%
Agricultura, Pecuária e Serviços Relacionados	24.017	30.400	1.534.138	1.588.555	9,62%	3,71%	4,55%
Alimentação	166.787	47.674	1.534.290	1.748.751	8,61%	4,08%	4,48%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	230.051	93.579	1.328.418	1.652.048	7,94%	3,86%	3,90%
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços							
Prestados Às Empresas	442.000	168.541	1.332.277	1.942.818	6,73%	4,54%	3,89%
Atividades de Atenção À Saúde Humana	983.409	405.722	1.169.896	2.559.027	4,33%	5,98%	3,30%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	20.995	20.365	1.021.808	1.063.168	9,55%	2,48%	3,02%
Construção de Edifícios	19.365	20.687	1.020.551	1.060.603	9,55%	2,48%	3,02%
Serviços Especializados para Construção	23.525	32.051	858.782	914.358	9,33%	2,14%	2,54%
Educação	698.921	330.112	857.470	1.886.503	4,47%	4,41%	2,51%
Obras de Infra-Estrutura	12.235	21.255	728.016	761.506	9,49%	1,78%	2,15%

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

Há ainda, um elemento adicional que pode ser considerado para se verificar a capacidade de absorção do aumento do custo da hora trabalhada para cada setor analisado, que diz respeito a representatividade do custo do trabalho frente ao total de custos e despesas operacionais do setor. Para realização dessa análise foi realizada consulta às informações disponíveis nas pesquisas setoriais do IBGE¹⁰, o que permitiu o cálculo da participação do custo do trabalho sobre os custos totais de cada setor.

Dessa forma calculou-se:

- θ_s : razão do custo do trabalho (C_s^L) em relação aos custos e despesas operacionais totais (C_s^T) do setor s , obtida a partir das pesquisas setoriais do IBGE, com

$$\theta_s = \frac{C_s^L}{C_s^T},$$

Posteriormente, multiplicou-se o valor obtido pelo aumento percentual dos custos da hora trabalhada, calculado anteriormente. Assim, obtém-se:

$$\boxed{\% \Delta G_s = \% \Delta \bar{C}T_s \times \theta_s}$$

¹⁰ Foram consultadas informações do Censo Agropecuário, da Pesquisa Anual de Serviços, da Pesquisa Industrial Anual, da Pesquisa Anual de Comércio e da Pesquisa Anual de Construção Civil. Em alguns casos os dados só estavam disponibilizados em níveis de desagregação diferentes da divisão CNAE, situação na qual foram feitas inferências para o nível de divisão.

A combinação dos dois fatores pondera o choque no custo da hora trabalhada com a capacidade de absorção do setor, representada pelo custo do trabalho no total de despesas do setor. Com isso passam a se destacar como setores mais afetados as áreas de prestação de serviços bastante intensivas em trabalho humano, enquanto o peso sobre o custo total do setor industrial e do comércio torna-se menos significativo.

TABELA 4:

Setores onde aumento do custo da hora trabalhada representa maior aumento no total de gastos (2023)

CNAE 2.0 Divisão	Total de vínculos	Aumento de custo por hora trabalhada	Porcentagem do total de despesas gastas com trabalho	Aumento total de gastos
Atividades de Vigilância, Segurança e Investigação	688.423	8,50%	78,22%	6,65%
Seleção, Agenciamento e Locação de Mão-De-Obra	660.212	7,73%	81,47%	6,30%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	1.652.048	7,94%	75,29%	5,97%
Correio e Outras Atividades de Entrega	149.047	8,93%	48,19%	4,30%
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços Prestados Às Empresas	1.942.818	6,73%	60,67%	4,08%
Outras Atividades de Serviços Pessoais	236.402	8,56%	47,38%	4,06%
Serviços Especializados para Construção	914.358	9,33%	43,45%	4,05%
Serviços de Arquitetura e Engenharia	385.665	8,15%	46,30%	3,78%
Descontaminação e Outros Serviços de Gestão de Resíduos	1.903	9,52%	38,65%	3,68%
Reparação e Manutenção de Equipamentos de Informática e Comunicação e de Objetos Pessoais e Domésticos	80.843	8,31%	43,86%	3,64%
Coleta, Tratamento e Disposição de Resíduos	252.897	9,14%	38,65%	3,53%
Alojamento	349.656	9,03%	39,11%	3,53%
Pesca e Aquicultura	19.050	8,93%	39,37%	3,51%
Publicidade e Pesquisa de Mercado	161.412	7,47%	46,30%	3,46%
Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria	518.836	7,29%	46,30%	3,38%
Esgoto e Atividades Relacionadas	16.279	8,48%	38,65%	3,28%
Agricultura, Pecuária e Serviços Relacionados	1.588.555	9,62%	32,65%	3,14%
Atividades Imobiliárias	191.942	8,40%	37,00%	3,11%
Outras Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	147.414	6,52%	46,30%	3,02%

Fonte: RAIS/MTE e Pesquisas Setoriais do IBGE

Elaboração dos autores

Por outro lado, considerando-se as divisões econômicas em termos do número total de trabalhadores empregados verifica-se que muitos dos setores que são os maiores empregadores deverão apresentar um impacto pouco significativo nos seus custos de operação:

TABELA 5:

Aumento percentual de gastos para os setores com mais de 500 mil trabalhadores

CNAE 2.0 Divisão	Total de vínculos	Aumento de custo por hora trabalhada	Porcentagem do total de despesas gastas com trabalho	Aumento total de gastos
Comércio Varejista	6.907.481	9,26%	11,24%	1,04%
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços				
Prestados Às Empresas	1.942.818	6,73%	60,67%	4,08%
Comércio por Atacado, Exceto Veículos Automotores e Motocicletas	1.919.175	9,20%	4,48%	0,41%
Educação	1.886.503	4,47%	47,53%	2,12%
Transporte Terrestre	1.784.114	8,77%	25,20%	2,21%
Alimentação	1.748.751	8,61%	32,55%	2,80%
Fabricação de Produtos Alimentícios	1.728.037	9,46%	7,81%	0,74%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	1.652.048	7,94%	75,29%	5,97%
Agricultura, Pecuária e Serviços Relacionados	1.588.555	9,62%	32,65%	3,14%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	1.063.168	9,55%	7,55%	0,72%
Construção de Edifícios	1.060.603	9,55%	25,53%	2,44%
Serviços Especializados para Construção	914.358	9,33%	43,45%	4,05%
Obras de Infra-Estrutura	761.506	9,49%	30,56%	2,90%
Atividades de Vigilância, Segurança e Investigação	688.423	8,50%	78,22%	6,65%
Seleção, Agenciamento e Locação de Mão-De-Obra	660.212	7,73%	81,47%	6,30%
Atividades dos Serviços de Tecnologia da Informação	571.453	3,41%	40,26%	1,37%
Confecção de Artigos do Vestuário e Acessórios	526.805	9,56%	24,23%	2,32%
Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria	518.836	7,29%	46,30%	3,38%

Fonte: RAIS/MTE e Pesquisas Setoriais do IBGE

Elaboração dos autores

Destacam-se pela combinação entre grande mobilização de mão-de-obra e impacto relativamente maior no seu total de gastos alguns componentes do setor de serviços como os serviços para edifícios, as atividades de vigilância e os serviços de seleção e agenciamento de mão-de-obra. Nesses casos de impacto mais direto sobre as atividades, verifica-se a importância de políticas direcionadas para mitigação dos efeitos de uma eventual redução de jornada de trabalho. De forma geral, verifica-se que apenas 9.957.760, dos 37.456.112 para os quais existem informações disponíveis estão em setores nos quais o impacto do aumento do custo da mão-de-obra no custo total da atividade supera os 3% e para apenas 3.000.683 trabalhadores o aumento do custo da mão-de-obra supera um impacto de 5% no custo total da atividade da empresa.

Por outro lado, para grandes empregadores como a fabricação de produtos alimentícios, o comércio por atacado e de veículos, o efeito total da redução de jornada sobre os custos não chega a 1%. Somadas todas as atividades em que o impacto direto da redução de jornada não chega a esse porcentual, encontra-se um total de 6.523.620 vínculos de trabalho.

Neste sentido, percebe-se que, somada à experiência histórica de redução de jornada, há indícios de capacidade dos setores produtivos em absorver aumentos nos custos de trabalho, ainda que seja necessária atenção especial para alguns setores econômicos.

2.2 Análise por porte de empresa

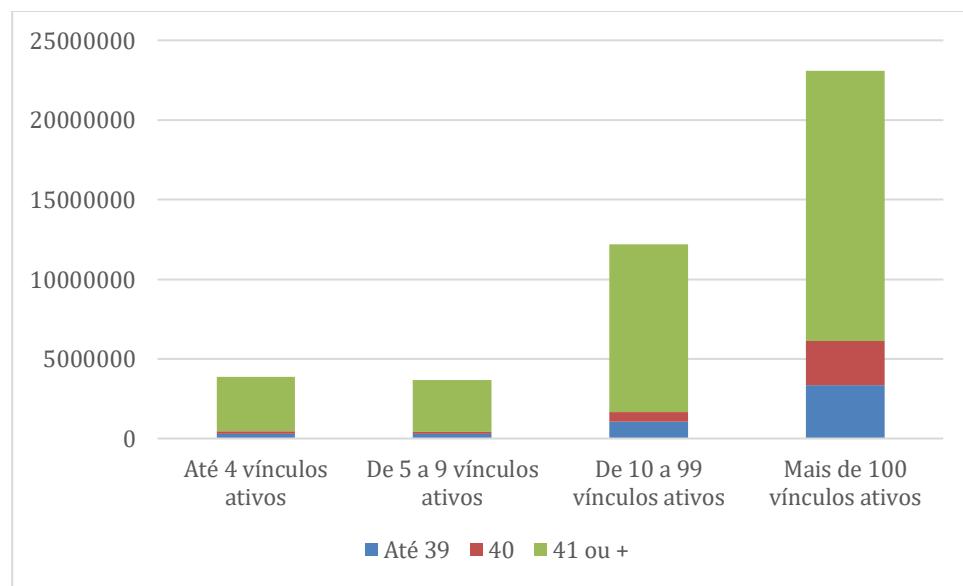
Uma preocupação relevante a respeito da proposta de redução de jornada de trabalho diz respeito a impactos específicos nas empresas com menor número de trabalhadores, devido às dificuldades inerentes à reorganização de escalas de trabalho.

Esta situação pode ser agravada pelo fato de que as menores empresas têm, proporcionalmente, mais trabalhadores com jornadas superiores a 40 horas. Enquanto a média nacional é de 79,7% dos trabalhadores, as empresas entre 1 a 4 trabalhadores têm uma proporção de 87,7% com jornadas superiores a 40 horas, sendo este valor de 88,6% para empresas de 5 a 9 trabalhadores.

Por outro lado, verifica-se que essas empresas detém uma parcela relativamente pequena dos vínculos celetistas brasileiros (9% para empresas até 4 trabalhadores e 17,6% para empresas até 9 trabalhadores). Dentre este conjunto aqueles hoje submetidos a jornadas superiores a 40 horas constituem 3.393.557 ou 6.643.755 no conjunto ampliado para até 9 trabalhadores.

GRÁFICO 3:

Vínculos com carteira assinada por tamanho da empresa e horas semanais trabalhadas, 2023



Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

Para permitir uma melhor análise dos impactos de um possível aumento do custo da hora trabalhada entre as empresas de pequeno porte, apresenta-se abaixo a sua distribuição por divisão CNAE, considerando-se diferenças entre empresas de até 4 trabalhadores e aquelas entre 5 a 9 trabalhadores. Em cada tabela são apresentadas as divisões CNAE cuja soma total de vínculos corresponde a 80% do total de trabalhadores para empresas do respectivo porte.

TABELA 6:**Empresas até 4 trabalhadores – divisões CNAE com mais trabalhadores com jornada acima de 40 horas semanais (2023)**

Divisão CNAE	Vínculos acima de 40 horas	Total de vínculos	Porcentagem de vínculos acima de 40 horas	Porcentagem Média das despesas gastas com trabalho
Total Geral	3.393.557	3.909.819	86,80%	
Comércio Varejista	1.167.780	1.285.145	90,87%	11,24%
Alimentação	235.841	276.988	85,14%	32,55%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	230.162	244.650	94,08%	7,55%
Atividades de Atenção À Saúde Humana	163.365	210.817	77,49%	*
Comércio por Atacado, Exceto Veículos Automotores e Motocicletas	136.525	152.943	89,27%	4,48%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	131.867	166.918	79,00%	75,29%
Transporte Terrestre	112.838	129.802	86,93%	25,20%
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços Prestados Às Empresas	107.149	125.799	85,17%	60,67%
Serviços Especializados para Construção	90.393	98.507	91,76%	43,45%
Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria	75.960	98.667	76,99%	46,30%
Construção de Edifícios	59.143	64.935	91,08%	25,53%
Outras Atividades de Serviços Pessoais	57.733	67.327	85,75%	47,38%
Fabricação de Produtos Alimentícios	51.862	57.631	89,99%	7,81%
Educação	51.444	74.256	69,28%	47,53%
Atividades de Organizações Associativas	43.464	62.027	70,07%	*

* Sem dados disponíveis nas pesquisas setoriais

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

TABELA 7:**Empresas de 5 a 9 trabalhadores – divisões CNAE com mais trabalhadores com jornada acima de 40 horas semanais (2023)**

Divisão CNAE	Vínculos acima de 40 horas	Total de vínculos	Porcentagem de vínculos acima de 40 horas	Porcentagem Média das despesas gastas com trabalho
Total Geral	3.250.198	3.718.325	87,41%	
Comércio Varejista	1.035.392	1.126.020	91,95%	11,24%
Alimentação	271.662	313.335	86,70%	32,55%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	185.367	194.810	95,15%	7,55%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	173.116	229.675	75,37%	75,29%
Comércio por Atacado, Exceto Veículos Automotores e Motocicletas	145.055	157.995	91,81%	4,48%
Atividades de Atenção À Saúde Humana	97.778	126.361	77,38%	*
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços Prestados Às Empresas	94.921	109.089	87,01%	60,67%
Transporte Terrestre	93.830	107.015	87,68%	25,20%
Serviços Especializados para Construção	81.638	88.272	92,48%	43,45%
Educação	75.190	111.273	67,57%	47,53%
Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria	71.374	87.512	81,56%	46,30%
Fabricação de Produtos Alimentícios	71.307	77.718	91,75%	7,81%
Construção de Edifícios	57.575	61.944	92,95%	25,53%
Fabricação de Produtos de Metal, Exceto Máquinas e Equipamentos	50.955	53.267	95,66%	18,83%
Confecção de Artigos do Vestuário e Acessórios	47.754	50.682	94,22%	24,23%
Alojamento	41.894	47.408	88,37%	39,11%
Outras Atividades de Serviços Pessoais	38.422	43.736	87,85%	47,38%

* Sem dados disponíveis nas pesquisas setoriais

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

A análise da concentração de empregos para empresas de menor porte verifica a presença de alguns padrões semelhantes ao do conjunto completo das empresas, com muitos trabalhadores nos setores de comércio e presença também significativa de empregos em atividades de serviços nas quais os custos de mão-de-obra representam uma parcela significativa dos custos operacionais totais, como são os casos dos serviços para edifícios e os serviços de escritório.

Por outro lado, o direcionamento do olhar para as pequenas empresas traz atenção para setores que não apareciam entre os mais destacados, como no caso da educação, das atividades de organizações associativas e dos outros serviços pessoais (como lavanderias e cabelereiros), nos quais há prevalência de jornadas estendidas entre as empresas com até 4 trabalhadores.

Estes resultados demonstram que uma política pública que vise mitigar os impactos de uma possível redução da jornada de trabalho deve ser capaz de considerar critérios setoriais e de porte da empresa no estabelecimento de mecanismos de compensação que garantam a manutenção de empregos nas empresas mais impactadas.

3 – DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ENTRE OS TRABALHADORES BRASILEIROS

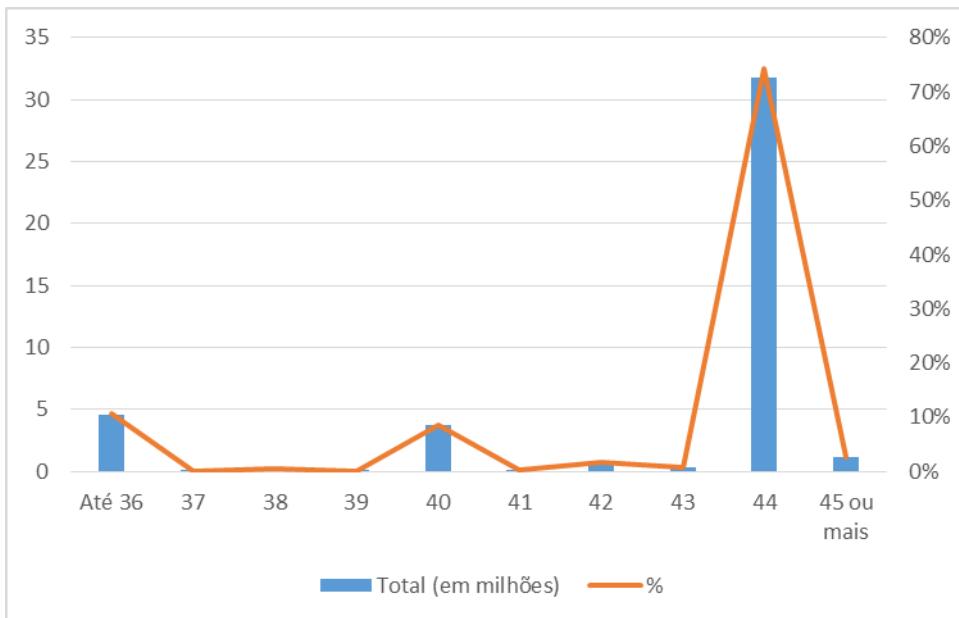
Em complemento a uma análise das consequências econômicas da redução de jornada de trabalho esta seção busca caracterizar quem são os trabalhadores submetidos a jornadas expandidas, aqueles que seriam os mais beneficiados pela redução da jornada de acordo com dados da RAIS 2023 para trabalhadores celetistas com vínculo ativo na data de 31 de dezembro. Vale destacar que serão analisados os vínculos, o que não representa necessariamente o total de indivíduos uma vez que um indivíduo pode ter mais de um vínculo trabalhista.

Abaixo, no Gráfico 4, apresenta-se a distribuição das jornadas contratuais dos vínculos celetistas, agrupando-se aqueles com jornadas até 36 horas semanais. Como já mencionado na seção anterior, entre aqueles vínculos com jornada declarada, cerca de 11% possuem jornada até 36 horas semanais, 9% estão em jornadas de 40 horas, e 74% possuem jornada semanal de 44 horas.

O Gráfico 5 apresenta as remunerações médias nominais segundo a duração da jornada contratual. Observa-se que os vínculos com jornada de 40 horas semanais, embora representem apenas 9% do total de celetistas com jornada informada, registram a maior média de remuneração mensal, no valor de R\$ 6.211,16. Em contraste, os contratados para uma jornada de 44 horas semanais recebem, em média, aproximadamente 42,3% da remuneração mensal daqueles com jornada de 40 horas. Quando se considera o salário por hora, essa diferença se acentua, com a remuneração horária de 44 horas correspondendo a apenas 38,5% daquela recebida pelos de 40 horas semanais.

GRÁFICO 4:

Vínculos por duração da jornada de trabalho contratual (horas semanais), 2023

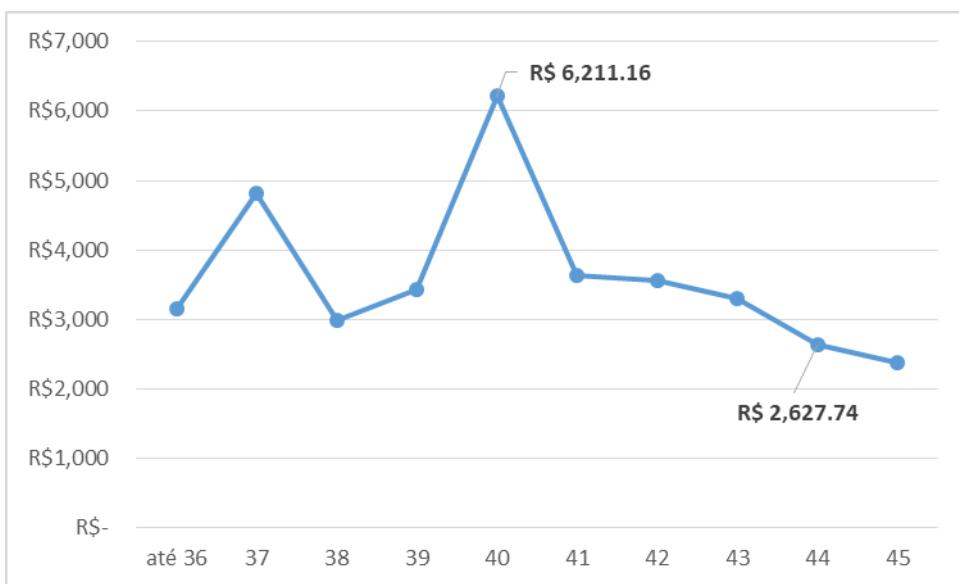


Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

GRÁFICO 5:

Remuneração média mensal por duração da jornada de trabalho contratual (valores nominais), 2023



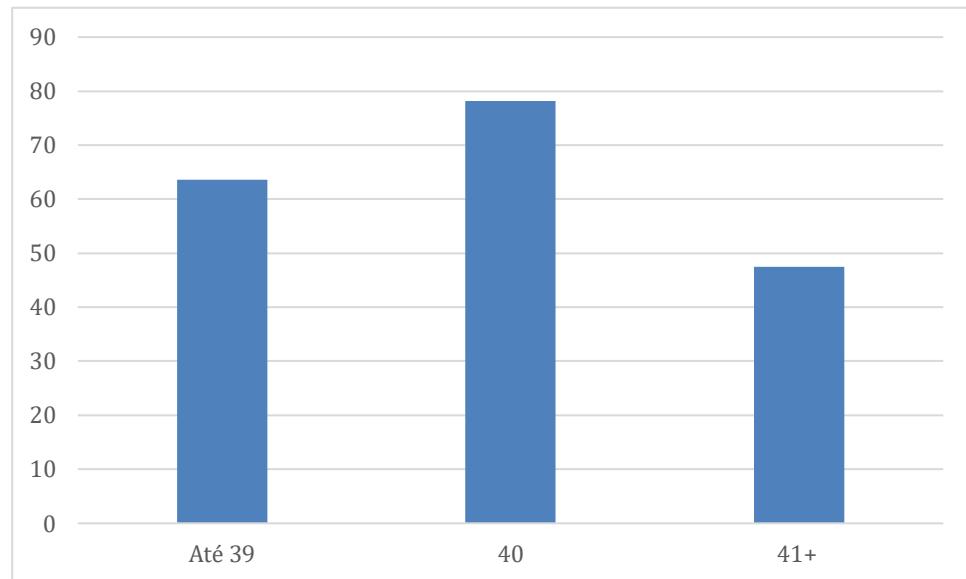
Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

Além de possuírem menores salários os vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais são também aqueles submetidos a uma maior rotatividade, uma vez que são significativamente menos duradouros.

GRÁFICO 6:

Tempo médio, em meses, de vínculo por duração da jornada de trabalho contratual, 2023



Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

A partir dos dados da RAIS 2023, é possível analisar também características sociodemográficas dos trabalhadores formais em cada vínculo, como sexo, raça/etnia, idade e escolaridade. Tendo em vista o Gráfico 4, vamos agrupar as jornadas em três categorias: até 39 horas, 40 horas e 41 ou mais.

Entre os 44.046.559 vínculos empregatícios registrados, aproximadamente 41% correspondem a mulheres, o que evidencia uma sub-representação feminina entre os trabalhadores celetistas. Esse resultado está em consonância com estudos anteriores que apontam uma menor incidência da formalização entre as mulheres em comparação aos homens.

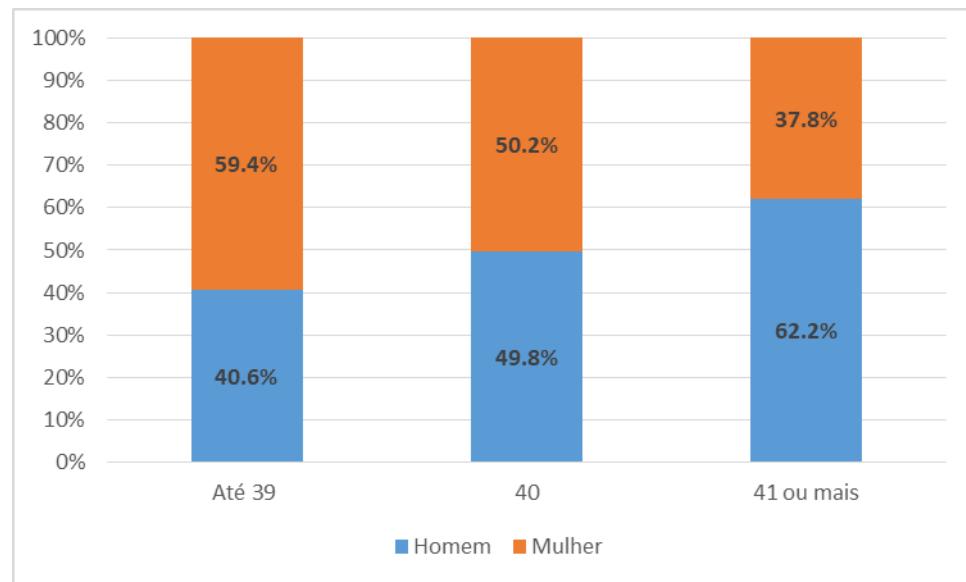
Além disso, conforme ilustrado no Gráfico 7, observa-se que há uma maior proporção de mulheres entre os vínculos trabalhistas nas faixas com menores jornadas semanais de trabalho. Esse padrão corrobora a literatura que associa a presença feminina em ocupações de menor carga horária à necessidade de conciliar o trabalho remunerado com responsabilidades relacionadas ao cuidado — majoritariamente atribuídas às mulheres no contexto social brasileiro.

No grupo com jornada contratual acima de 40 horas semanais, apenas cerca de 38% são mulheres. Ainda que não constituam a maioria nesse segmento, tal dado não deve ser interpretado como indicativo de baixa relevância da jornada de 44 entre as trabalhadoras. O Gráfico 8 revela dos vínculos de mulheres com carteira assinada e jornada informada, cerca de 73%, estão em jornadas acima de 40 horas semanais. Entre os vínculos de homens, esse

percentual é ainda maior, atingindo 85%. Esses números indicam que a jornada acima de 40 horas semanais é uma realidade relevante tanto para homens quanto para mulheres.

GRÁFICO 7:

Proporção de vínculos de mulheres/homens por duração da jornada de trabalho contratual, 2023

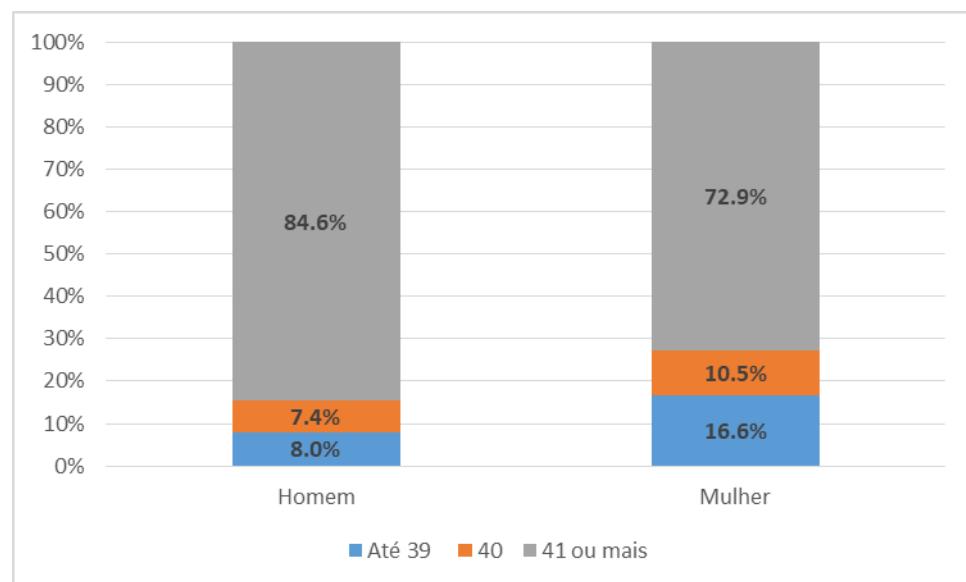


Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

GRÁFICO 8:

Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual, por sexo, 2023



Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

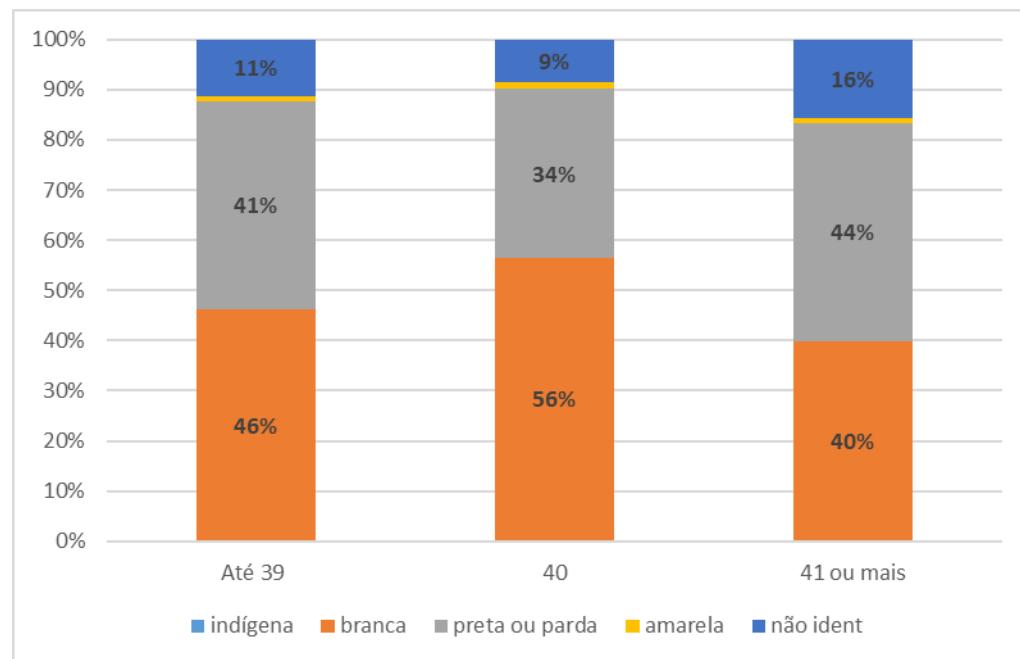
Em relação aos dados por raça/cor, é importante destacar que cerca de 15% dos vínculos de trabalhadores celetistas não possuem esse item preenchido. Apesar dessa limitação, os dados

disponíveis indicam que os trabalhadores brancos constituem o grupo com maior proporção entre os vínculos com carteira assinada independentemente da duração da jornada considerada. Os trabalhadores brancos representam cerca de 40% entre aqueles com jornada acima de 40 e 56% entre aqueles com jornada de 40 horas semanais. Esses números revelam uma sobre-representação de brancos e uma sub-representação de pardos e pretos no vínculo celetista, o que está em conformidade com evidências recorrentes na literatura, que apontam taxas mais elevadas de formalização entre pessoas brancas.

O Gráfico 9 apresenta a incidência da jornada de trabalho segundo raça/cor. Observa-se que a jornada acima de 40 horas semanais, embora apresente maior incidência entre os vínculos de trabalhadores pardos e pretos, constitui uma realidade expressiva em todos os grupos raciais. Em todas as categorias de raça/cor, mais de 70% dos vínculos celetistas estão submetidos a essa jornada, evidenciando sua ampla disseminação.

GRÁFICO 9:

Vínculos com carteira assinada por raça/cor, 2023

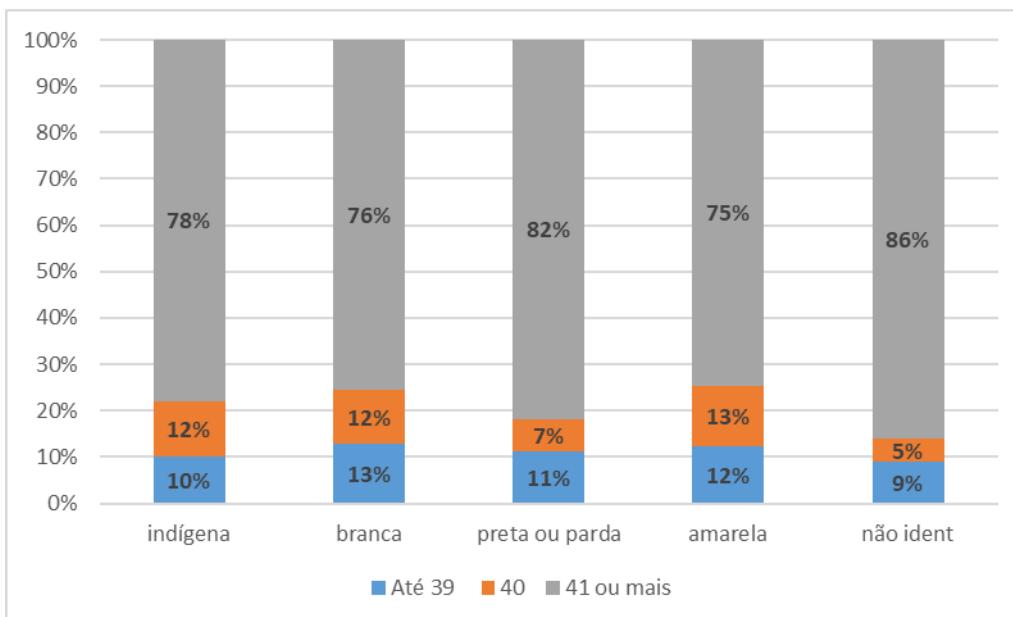


Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

GRÁFICO 10:

Incidência do tipo de duração de jornada de trabalho contratual por raça/cor, 2023



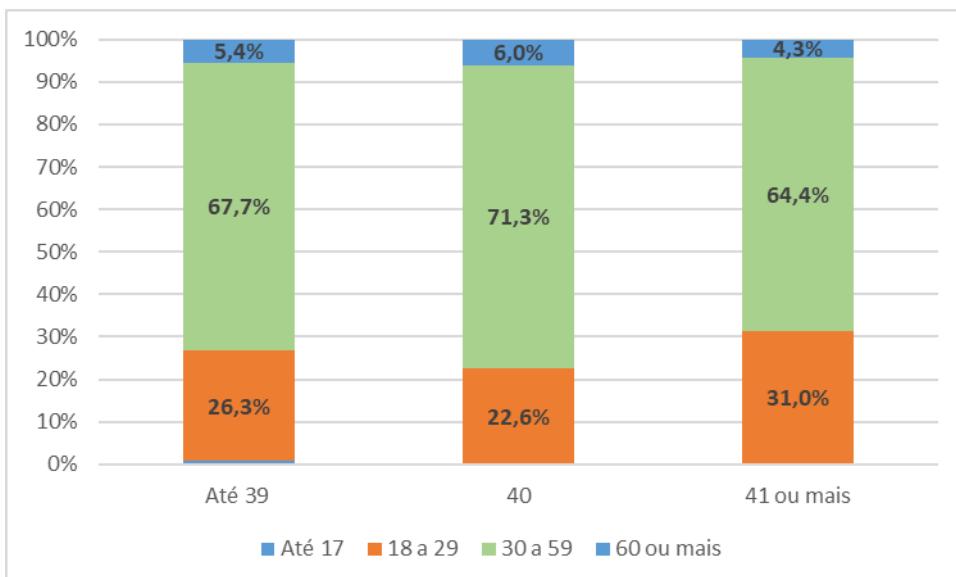
Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

A análise por faixa etária é apresentada nos Gráficos 11 e 12. Apesar de as faixas etárias predominantes serem as 30-39 e 40-49 (Gráfico 11), mais uma vez, é possível perceber a relevância da incidência da jornada acima de 40 horas semanais independentemente da característica do trabalhador (Gráfico 12). Em todos os grupos etários (Figura 8), a proporção de vínculos nesse tipo de jornada encontra-se em um percentual acima de 70%.

GRÁFICO 11:

Vínculos com carteira assinada por grupo etário, 2023

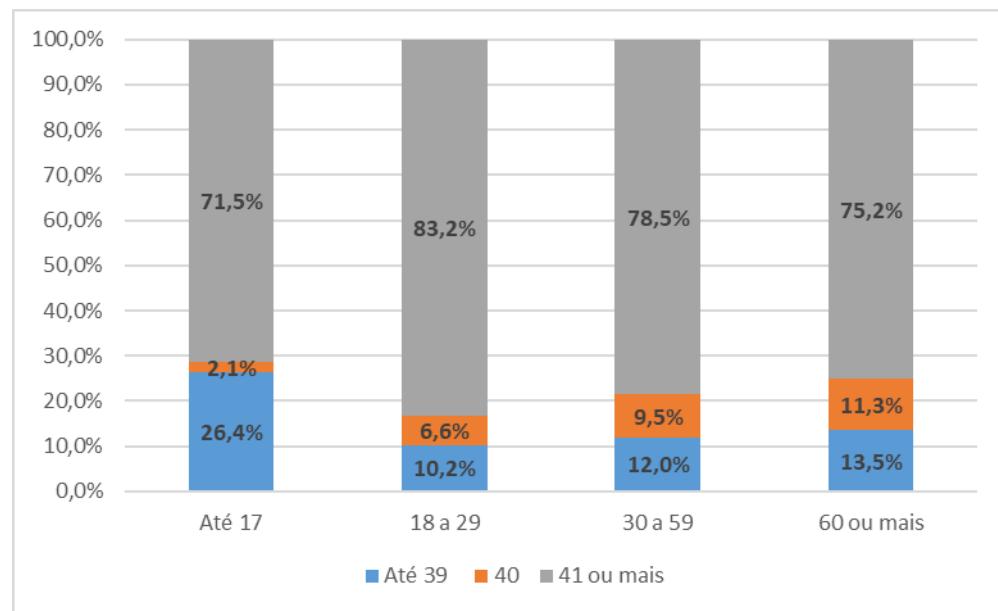


Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

GRÁFICO 12:

Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por grupo etário, 2023



Fonte: RAIS/MTE

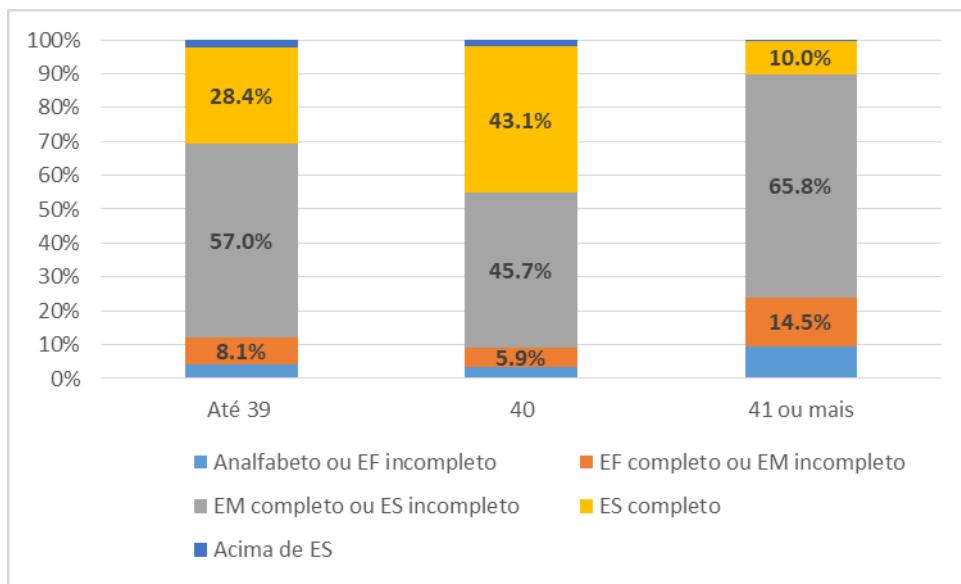
Elaboração dos autores

Os gráficos 13 e 14 a seguir retratam a relação entre nível de escolaridade e a jornada de trabalho. No Gráfico 13, é possível perceber que, entre os vínculos celetistas, predominam trabalhadores que possuem ensino médio completo ou ensino superior incompleto. Entre os trabalhadores com jornada de 40 horas, há uma proporção relevante também de trabalhadores com ensino superior completo.

Já o Gráfico 14 apresenta a proporção de cada tipo de jornada de acordo com o nível de escolaridade do trabalhador em cada vínculo. É bastante notável o fato de que maiores proporções de vínculos com jornada acima de 40 horas semanais estão associadas a menores níveis de escolaridade. Enquanto mais de 83% dos vínculos de trabalhadores com ensino médio completo ou menos possuem jornadas contratuais acima de 40 horas semanais, essa proporção chega a 53% entre aqueles com ensino superior completo. Ou seja, uma diferença de cerca de 30 pontos percentuais. Ao contrário das outras características sociodemográficas analisadas, a existência de jornadas de trabalho elevadas está bastante associada ao nível de escolaridade do trabalhador.

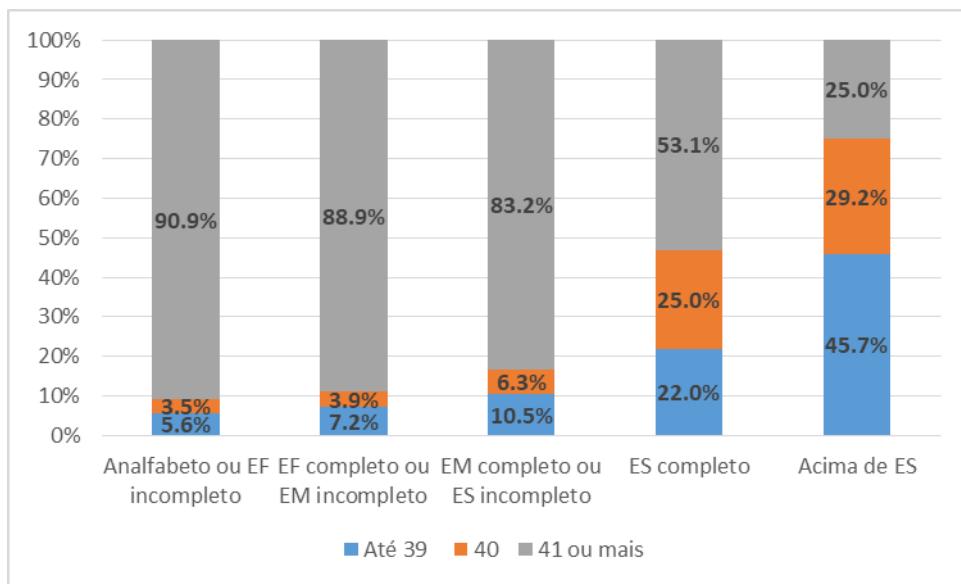
Vale mencionar que estes resultados divergem daqueles apresentados por Barbosa Filho e Peruchetti (2025) que, ao analisar o conjunto da população ocupada brasileira, identificaram uma prevalência de menores jornadas entre trabalhadores de baixa escolaridade que, na verdade, devem ser interpretadas como resultado da subocupação prevalente em ocupações não regidas pela legislação trabalhista.

GRÁFICO 13:
Vínculos com carteira assinada por nível de escolaridade, 2023



Fonte: RAIS/MTE
 Elaboração dos autores

GRÁFICO 14:
Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por nível de escolaridade, 2023



Fonte: RAIS/MTE
 Elaboração dos autores

Os resultados por escolaridade convergem com a análise por grandes grupos ocupacionais, apresentada nos gráficos 15 e 16. O Gráfico 15 mostra que há uma presença significativa de trabalhadores em profissões científicas e das artes de nível superior nos vínculos com 40 horas semanais ou menos, mas quando se verifica os vínculos com 41 horas ou mais há um

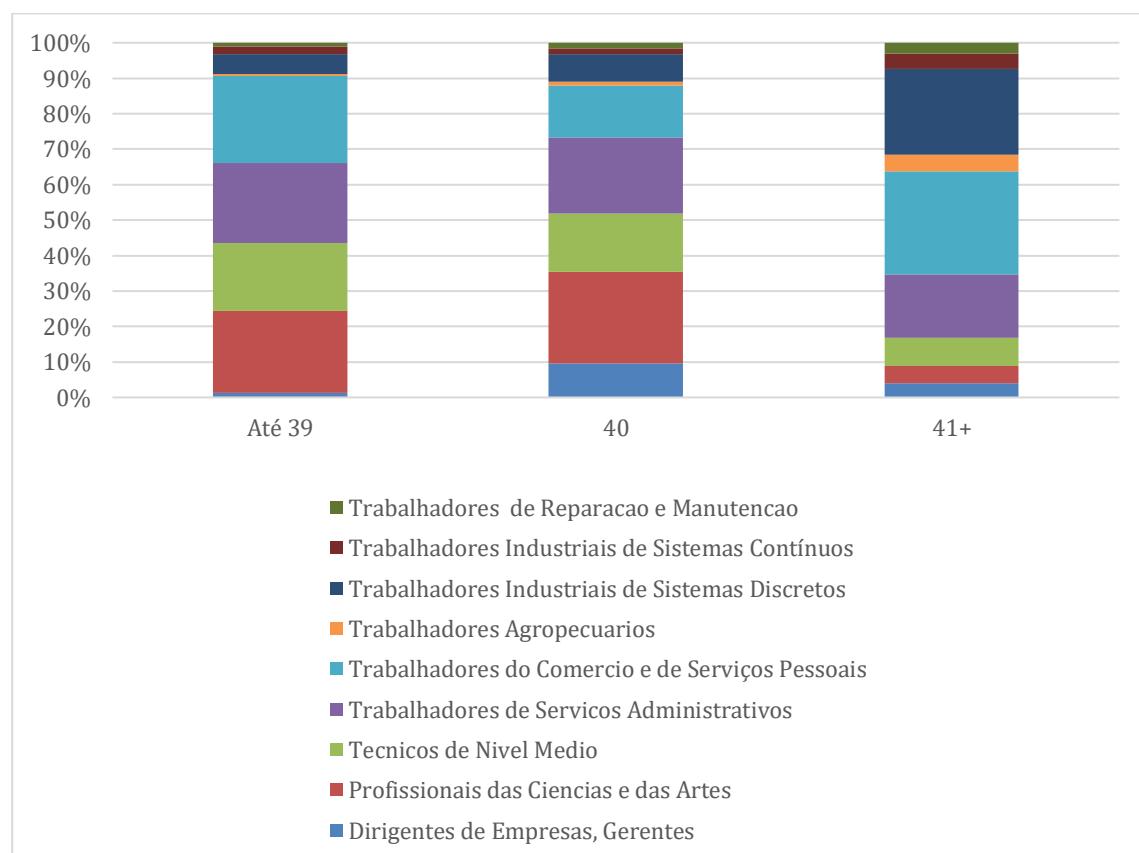
predomínio de trabalhadores do serviço pessoal e vendedores do comércio, bem como de trabalhadores de sistemas industriais de produção discretos¹¹.

Já o gráfico 16 mostra que em grande parte dos grandes grupos ocupacionais as jornadas acima de 40 horas representam 80% ou mais dos vínculos celetistas. As exceções encontradas são, nessa ordem, os trabalhadores profissionais das ciências e das artes, os dirigentes, os que desempenham profissões técnicas e de nível médio e, por fim os trabalhadores dos demais empregos dos serviços administrativos

Verifica-se, nesse sentido que são, em geral, as ocupações com menor reconhecimento de escolarização formal aquelas nas quais predominam as jornadas acima de 40 horas, compreendendo a parcela de ocupações simples desempenhadas na indústria, agropecuária e comércio. Já os técnicos e profissionais de nível superior que atuem nestas mesmas áreas são compreendidos nos grupamentos ocupacionais com menor prevalência de jornadas estendidas.

GRÁFICO 15:

Vínculos com carteira assinada por grande grupamento ocupacional, 2023

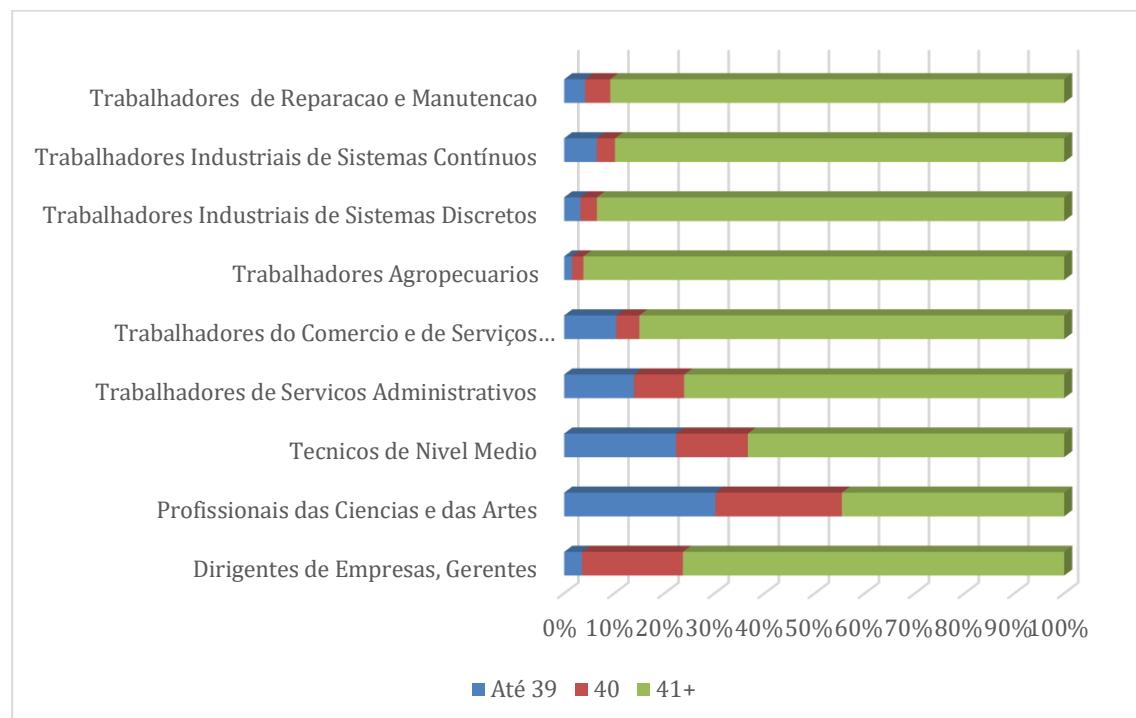


Fonte: RAIS/MTE
Elaboração dos autores

¹¹ De acordo com Brasil (2010) os sistemas de produção discretos são aqueles nos quais os trabalhadores lidam mais com a forma do produtos do que com seu conteúdo físico-químico.

GRÁFICO 16:

Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por grande grupamento ocupacional, 2023



Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

4 DETERMINANTES DA PREVALÊNCIA DE ALTAS JORNADAS

Além de caracterizar os trabalhadores que realizam jornadas superiores a 40 horas, buscou-se identificar quais são os elementos determinantes da realização deste tipo de jornada. Desta forma, foram estimados dois modelos econométricos do tipo logit. No primeiro modelo, a análise foca na probabilidade de o indivíduo ter um vínculo com 41 horas semanais ou mais, enquanto o segundo modelo considera a probabilidade daqueles que, além de cumprirem essa jornada, recebem remuneração inferior a dois salários mínimos. Em ambos os casos, a variável dependente é dicotômica: no primeiro modelo, assume valor 1 quando o trabalhador possui jornada de 41 horas ou mais e 0 caso contrário; no segundo, assume valor 1 quando o indivíduo trabalha 41 horas ou mais e recebe um salário inferior a dois salários mínimos, e 0 para os demais trabalhadores.

TABELA 8:

Descrição das variáveis utilizadas

Idade	A variável idade foi operacionalizada em dummies, correspondentes aos grupos etários “até 17 anos”, “18 a 29 anos” e “60 anos ou mais”, assumindo valor 1 quando o indivíduo pertence ao respectivo grupo etário e 0 caso contrário, sendo o intervalo de 30 a 59 anos
-------	--

	utilizado como categoria de referência (omitida).
Homem	1 se o trabalhador é do sexo Homem e 0 Mulher.
Cor	As variáveis dummies de cor/raça foram construídas com base na cor autodeclarada: 1 = pardo ou negro, 2 = amarelo, 3 = indígena, 4 = não identificado. A categoria de referência (omitida) é branco.
Setores de atividade	As variáveis dummies de setor de atividade foram construídas a partir da classificação do IBGE: 1 = comércio, 2 = construção, 3 = serviços, 4 = indústria. A categoria de referência (omitida no modelo) corresponde ao agrupamento Agropecuária.
Grau de instrução	As variáveis de escolaridade foram categorizadas da seguinte forma: 1 = Fundamental Completo ou Médio Incompleto, 2 = Médio Completo ou Superior Incompleto, 3 = Superior Completo ou acima, sendo a categoria de referência (omitida) composta por indivíduos com escolaridade inferior ao Fundamental Completo.
Tamanho da empresa	As variáveis dummies de tamanho da empresa foram construídas da seguinte forma: 1 = até 4 vínculos, 2 = 5 a 9 vínculos, 3 = 10 a 19 vínculos, 4 = 20 a 49 vínculos, sendo a categoria de referência (omitida) composta por empresas com 50 vínculos ou mais.
Dummies de UF	As variáveis dummies estaduais foram construídas para cada unidade da federação, sendo 1 se o indivíduo pertence ao estado correspondente, e 0 caso contrário, com São Paulo como categoria de referência (omitida)

Elaboração dos autores

A Tabela 1 apresenta os resultados das regressões logísticas que estimam a probabilidade de o indivíduo ter um vínculo de 41 horas semanais ou mais e, em um segundo modelo, de ter um vínculo de trabalhar 41 horas ou mais e receber menos de 2 salários mínimos. As colunas (1) e (2) mostram os coeficientes estimados para o primeiro e o segundo modelo, respectivamente, considerando o conjunto de características pré-selecionadas.

Ao analisar as métricas de ajuste e qualidade dos modelos, observa-se que o pseudo R² de McFadden apresenta valor aproximado de 0,2 em ambas as especificações, o que indica uma

capacidade explicativa moderada das variáveis incluídas¹². Além disso, a curva ROC¹³ reforça a boa capacidade de discriminação dos modelos: no primeiro, a área sob a curva é de aproximadamente 0,80, enquanto no segundo atinge cerca de 0,78. Esses valores mostram que ambos os modelos conseguem distinguir com boa precisão os indivíduos que trabalham jornadas longas daqueles que não trabalham, com desempenho bastante semelhante entre as duas especificações.

As estimativas dos coeficientes indicam que a probabilidade de ter um vínculo de 41 horas ou mais varia entre os grupos etários. Em comparação ao grupo de referência (30 a 59 anos), indivíduos com até 17 anos apresentam menor probabilidade de jornadas longas, enquanto aqueles com 18 a 29 anos apresentam probabilidade ligeiramente maior. Indivíduos com 60 anos ou mais também mostram menor propensão a jornadas superiores a 41 horas. Quando se considera simultaneamente a jornada de 41 horas ou mais e remuneração inferior a dois salários mínimos, a direção dos efeitos se mantém. Os jovens com até 17 anos continuam menos propensos a se encontrar nessa situação, o grupo de 18 a 29 anos apresenta maior probabilidade, e os indivíduos com 60 anos ou mais permanecem com menor probabilidade em relação ao grupo de referência.

Ser homem está associado a um aumento na probabilidade de ter vínculo com 41 horas ou mais. Entretanto, ao considerar simultaneamente a jornada de 41 horas ou mais e o recebimento de menos de dois salários mínimos, o efeito se inverte: homens apresentam menor probabilidade de se enquadrar nessa situação. Consequentemente, a probabilidade de se enquadrar nessa combinação é maior para mulheres, refletindo o fato de que, mesmo quando cumprem longas jornadas, elas tendem a receber salários menores devido à distribuição desigual entre setores e ocupações, diferenças salariais dentro das mesmas funções e barreiras estruturais de gênero.

Em comparação aos indivíduos brancos, ser preto/pardo está associado a um aumento da probabilidade de ter vínculo de 41 horas ou mais e também de ter um vínculo de 41 horas ou mais recebendo menos de dois salários mínimos. Isso indica que, mesmo cumprindo longas jornadas, pessoas afrodescendentes têm maior chance de permanecer em faixas salariais mais baixas, refletindo desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

¹² O pseudo R² de McFadden é uma medida de ajuste utilizada em modelos de regressão logística, que compara a função de verossimilhança (log-likelihood) do modelo ajustado com a de um modelo nulo — aquele que contém apenas o intercepto —, quantificando o ganho de explicação proporcionado pelas variáveis independentes. Em termos práticos, valores próximos de 0,2 são geralmente considerados satisfatórios em modelos aplicados a dados individuais, indicando que o modelo apresenta desempenho adequado na reprodução dos padrões observados.

¹³ A AUC (Área sob a Curva ROC) varia de 0 a 1, sendo 0,5 equivalente a um modelo sem capacidade discriminatória. Valores acima de 0,7 indicam que o modelo apresenta desempenho razoável a bom na distinção entre as classes.

Em relação ao setor de atividade, verifica-se que os trabalhadores do setor de serviços têm aproximadamente 89% menos chances de ter vínculo com 41 horas ou mais em comparação ao grupo de referência, evidenciando o menor peso desse segmento nas jornadas prolongadas. Na indústria, as chances são cerca de 58% menores, enquanto na construção a redução é de aproximadamente 16%. Esses resultados indicam que os vínculos nesses setores tendem a estar associados a jornadas mais curtas ou a condições contratuais diferentes daquelas observadas na agropecuária.

O setor de comércio apresenta um comportamento distinto em relação aos demais. No modelo que considera apenas a jornada de trabalho, os ocupados no comércio apresentam menor probabilidade de ter vínculo com 41 horas ou mais. Contudo, ao incluir o critério remuneratório, o efeito se inverte: esses trabalhadores passam a ter cerca de 8% mais chances de combinar longas jornadas com baixa remuneração, indicando maior concentração de vínculos precários nesse setor.

Os efeitos do nível educacional se mantêm consistentes em ambos os modelos. Comparados ao grupo de referência, indivíduos com Fundamental Completo ou Médio Incompleto apresentam uma redução moderada na probabilidade de ter vínculo de 41 horas ou mais, enquanto aqueles com Médio Completo ou Superior Incompleto têm uma redução mais acentuada. Já indivíduos com Superior Completo ou acima apresentam a maior redução na probabilidade de jornadas longas. O mesmo padrão se observa quando se considera a combinação de trabalhar 41 horas ou mais e receber menos de dois salários mínimos, indicando que níveis mais elevados de escolaridade estão associados a menores chances de se enquadrar nessas categorias, refletindo o efeito protetor da educação sobre a jornada excessiva e a baixa remuneração.

O porte da empresa, medido pelo número de vínculos, apresentou efeitos semelhantes em ambos os modelos. Comparadas a empresas de maior porte, aquelas com até 4 vínculos ativos estão associadas a um aumento da probabilidade de ter vínculo de 41 horas ou mais, efeito que se mantém e se intensifica levemente em empresas com 5 a 9, 10 a 19 ou 20 a 49 vínculos. O padrão consistente nos dois modelos indica que trabalhar em empresas de menor porte está ligado a uma maior chance de jornadas mais longas e, ao mesmo tempo, a uma maior probabilidade de receber menos de dois salários mínimos.

Por fim, em relação às unidades da federação, observa-se heterogeneidade em comparação a São Paulo, categoria de referência. Estados do Norte e Nordeste, como Acre, Amazonas, Ceará e Rio Grande do Norte, apresentam maiores chances de jornadas longas, enquanto os estados do Sudeste e Sul, como Rio de Janeiro, Espírito Santo e Rio Grande do Sul, exibem probabilidades menores. Quando se considera simultaneamente a jornada e a baixa

remuneração, o efeito se intensifica em alguns estados do Norte e Nordeste, indicando maior incidência de vínculos com longas jornadas e rendimentos reduzidos nessas regiões.

Por outro lado, ao considerar a combinação de jornada estendida e renda abaixo de dois salários mínimos, observa-se que apenas Santa Catarina e Mato Grosso apresentam menor probabilidade em relação a São Paulo, enquanto nos demais estados a probabilidade é superior.

TABELA 9:
Determinantes da jornada

	41 horas ou mais			41 horas ou mais e menos de 2 SM		
	Coeficiente	Erro-Padrão	P-valor	Coeficiente	Erro-Padrão	P-valor
Intercepto	3,06	0,00	0,00	1,47	0,00	0,00
Idade de até 17 anos	-1,58	0,01	0,00	-0,42	0,01	0,00
Idade de 18 a 29 anos	0,07	0,00	0,00	0,51	0,00	0,00
Idade de 60 ou mais	-0,37	0,00	0,00	-0,21	0,00	0,00
Homem	0,40	0,00	0,00	-0,11	0,00	0,00
Preta/Parda	0,25	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00
Amarela	0,04	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00
Indígena	-0,01	0,01	0,32	0,20	0,01	0,00
Cor não identificada	0,45	0,00	0,00	0,54	0,00	0,00
Comércio	-0,39	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00
Construção	-0,17	0,00	0,00	-0,29	0,00	0,00
Indústria	-0,87	0,00	0,00	-0,46	0,00	0,00
Serviços	-2,17	0,00	0,00	-0,97	0,00	0,00
Fundamental Completo e Médio Incompleto	-0,17	0,00	0,00	-0,25	0,00	0,00
Médio Completo e Superior Incompleto	-0,60	0,00	0,00	-0,77	0,00	0,00
Superior Completo ou Acima	-1,67	0,00	0,00	-2,75	0,00	0,00
Vínculos de até 4	0,72	0,00	0,00	0,85	0,00	0,00
Vínculos de 5 a 9	0,79	0,00	0,00	0,76	0,00	0,00
Vínculos de 10 a 19	0,83	0,00	0,00	0,68	0,00	0,00
Vínculos de 20 a 49	0,75	0,00	0,00	0,59	0,00	0,00
Acre	0,29	0,01	0,00	0,79	0,01	0,00
Alagoas	-0,08	0,00	0,00	0,57	0,00	0,00
Amazonas	0,12	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00
Amapá	0,13	0,01	0,00	0,72	0,01	0,00
Bahia	-0,15	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00
Ceará	0,22	0,00	0,00	0,66	0,00	0,00
Distrito Federal	-0,24	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00
Espírito Santo	-0,31	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00
Goiás	0,24	0,00	0,00	0,32	0,00	0,00
Maranhão	-0,19	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00
Minas Gerais	-0,09	0,00	0,00	0,19	0,00	0,00
Mato Grosso do Sul	0,40	0,00	0,00	0,27	0,00	0,00
Mato Grosso	0,24	0,00	0,00	-0,10	0,00	0,00
Pará	-0,14	0,00	0,00	0,28	0,00	0,00
Paraíba	-0,05	0,00	0,00	0,71	0,00	0,00
Pernambuco	0,04	0,00	0,00	0,54	0,00	0,00
Piauí	0,08	0,01	0,00	0,65	0,00	0,00
Paraná	0,03	0,00	0,00	0,09	0,00	0,00
Rio de Janeiro	-0,35	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Rio Grande do Norte	0,16	0,00	0,00	0,79	0,00	0,00
Rondônia	0,15	0,01	0,00	0,45	0,01	0,00
Roraima	-0,49	0,01	0,00	0,18	0,01	0,00

Rio Grande do Sul	-0,04	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00
Santa Catarina	0,24	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00
Sergipe	-0,27	0,01	0,00	0,51	0,00	0,00
Tocantins	0,12	0,01	0,00	0,35	0,01	0,00
Nº observações	42.820.516					42.820.184
Pseudo R ² Mcfadden	0,20					0,19
ROC	0,80					0,78

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração dos autores

5 CONCLUSÃO

Este artigo demonstrou que a jornada de 44 horas semanais é a mais comum entre os trabalhadores celetistas brasileiros. Ademais, constatou que ela é fortemente prevalente entre trabalhadores com pior inserção no mercado de trabalho representada por piores salários, maior rotatividade e desempenho de ocupações de menor escolaridade. Verificou-se também que, isolando-se trabalhadores com jornadas acima de 40 horas semanais e salários abaixo de dois salários-mínimos, há uma maior probabilidade de participação de mulheres do que homens, apontando para situações de acúmulo de sobrecargas com o trabalho doméstico de cuidados.

Ademais, frente aos benefícios sociais ansiados pelas iniciativas de redução da jornada de trabalho, o artigo buscou entender os custos deste processo para os setores produtivos, estimando um aumento do custo do valor horário do trabalho em 7,14% a 15,32% a depender do tamanho da redução da jornada. Posteriormente, a partir de um cruzamento entre a prevalência de jornadas superiores a 40 horas e a porcentagem das despesas empresariais destinadas ao pagamento de pessoal, verificou-se quais setores seriam potencialmente mais afetados por reduções para uma jornada de 40 horas semanais. Foram destacados nesse caso, os setores de serviços intensivos em pessoal, mas verificou-se também que mais de 13 milhões de trabalhadores estão inseridos em setores em que o efeito direto de um aumento do custo da hora trabalhada devido à redução da jornada máxima para 40 horas não corresponderia a um aumento maior que 1% no custo operacional total.

Avançando na análise setorial, identificou-se ainda a quantidade de trabalhadores em pequenas empresas, que poderiam apresentar mais dificuldade de adequação a menores jornadas de seus trabalhadores. Identificou-se a presença de cerca de 3,4 milhões trabalhadores para empresas até 4 trabalhadores e 6,6 milhões trabalhadores para o conjunto de empresas com até 9 trabalhadores. Verifica-se, com isso, a existência de potenciais setores a serem destinatários de políticas públicas específicas em um processo de transição para a redução da jornada.

Nesse sentido, os resultados apresentados não devem ser interpretados como conclusivos, mas como um ponto de partida para a organização de evidências sobre os potenciais efeitos econômicos e sociais associados à redução da jornada de trabalho. O avanço dessa agenda

requer o uso de séries históricas mais amplas, análises comparativas entre setores e grupos ocupacionais e a mensuração dos impactos distributivos, considerando diferenças de inserção e vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Há, ainda, a necessidade de melhor aproveitamento do conjunto de informações disponíveis e que permitiriam um maior detalhamento da análise da viabilidade das diferentes alternativas colocadas para a expansão do tempo disponível para os trabalhadores brasileiros.

Diante disso, reforça-se que este estudo não pretende esgotar o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil, mas contribuir com evidências que esclareçam algumas de suas dimensões econômicas e sociais. Os resultados sugerem que avanços futuros dependerão do aprofundamento analítico e de novas investigações, de forma a subsidiar decisões e orientar o desenho de políticas públicas relacionadas ao tema.

REFERÊNCIAS

ASAI, Kentaro; LOPES, Marta C.; TONDINI, Alessandro. **Firm-level effects of reductions in working hours**. CEPREMAP, 2024.

BARBOSA FILHO, F. H. . Potenciais custos do fim da jornada 6x1. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025

BARBOSA FILHO, F. H. PERUCHETTI, P. Impactos Setoriais da Redução da Jornada de Trabalho. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025

BATUT, C.; GARNERO, A.; TONDINI, A. The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms. Iza Institute of Labor Economics. Discussion Paper Series.

BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO -2010 – 3ºed Brasília: MTE, SPPE, 2010.

CHEMIN, M; WASMER, E. Using Alsace-Moselle local laws to build a difference-in-differences estimation strategy of the employment effects of the 35-hour workweek regulation in France. **Journal of Labor economics**, v. 27, n. 4, p. 487-524, 2009.

COLOMBI, A.P.F.; KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M.O.; Tempo de trabalho e tempo de vida: as disputas em torno do tempo e os crescentes desafios do sindicalismo. In DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C.S.; KREIN, J.D. (orgs). O futuro é a redução da jornada de trabalho. Ed CirKula, Porto Alegre, 2022

DOMINGUEZ, E.; ULLÍBARRI, M.; ZABAleta, I. Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis. **Applied Econometric Letters**, v 18, 2011.

ENGBOM, Niklas; MOSER, Christian. Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil. **American Economic Review**, v. 112, n. 12, p. 3803-3847, 2022.

GONZAGA, G.; MENEZES FILHO, N. CAMARGO, J. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Rev. Bras. Econ.** 57 (2) • Jun 2003

NERI, M.; GONZAGA, G.; CAMARGO, J. Salário mínimo, “efeito-farol” e pobreza. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 21, p. 263-276, 2001.

RAMOS. L. Desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: 1992 2005. **Revista de Economia Política**, v. 29, n. 4, p. 406-420, out./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/5n7drkVBk4GQc8VMJ5nbJnt/?lang=pt&format=pdf>

RAMOS. L. Avaliação do desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro (2012-2022): uma proposta de análise. Mercado de Trabalho: conjunta e análise, Brasília, n. 76, out. 2023

RAPOSO, P. S.; VAN OURS, J. C. How a reduction of standard working hours affects employment dynamics. **De Economist**, v. 158, n. 2, p. 193-207, 2010.

SABOIA, JOÃO. et al. Mercado de trabalho, salário-mínimo e distribuição de renda no Brasil no passado recente. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 25, n. 2, p. e212521, 2021.

SALTIEL, F; URZÚA. Does an increasing minimum wage reduce formal sector employment? evidence from Brazil. **Economic Development and Cultural Change**, v. 70, n. 4, p. 1403-1437, 2022.

SOTOMAYOR, O. Can the minimum wage reduce poverty and inequality in the developing world? Evidence from Brazil. **World Development**, v. 138, p. 105182, 2021.

STREECK, Wolfgang. ‘Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism’. In Hollingsworth, J. Rogers and Boyer, Robert (eds) **Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions**, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 197–218, 1997

VOGLINO, G. et al. How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. **BMJ Open**. 2022 Apr 1;12(4):e051131.

doi: [10.1136/bmjopen-2021-051131](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051131)