

Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 18

**A PEC 8/2025 E A REDUÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO:
IMPACTOS E TENSÕES NO DIREITO
DO TRABALHO**

Sidnei Machado



APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC n. 393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas categorias conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidade de empregos, bem como qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 e a apresentação da PEC n. 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o décimo oitavo artigo **“A PEC 8/2025 e a Redução da Jornada de Trabalho: impactos e tensões no Direito do Trabalho”** de autoria de Sidnei Machado.

Resumo: O artigo examina a Proposta de Emenda Constitucional n. 8/2025, que estabelece a redução da jornada semanal para 36 horas, sem diminuição salarial, e o fim da escala 6x1. Argumenta-se que, embora constitua um avanço normativo significativo, a proposta enfrenta dilemas institucionais centrais: a tensão entre centralização constitucional e fragmentação negocial; o descompasso entre a normatividade formal e a realidade marcada pela informalidade; e a vinculação da flexibilização ao discurso de modernização. Conclui-se que a efetividade da reforma depende do fortalecimento da negociação coletiva em bases representativas, da intensificação da fiscalização estatal e da preservação de direitos indisponíveis.

Palavras-chaves: Jornada de Trabalho. PEC 8/2025. Flexibilização Trabalhista. Negociação Coletiva. Direito do Trabalho.

A PEC 8/2025 E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: IMPACTOS E TENSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

Sidnei Machado¹

O debate sobre a duração do tempo de trabalho ocupa, historicamente, posição central nas transformações sociais e econômicas. No Brasil, a regulação permanece fortemente marcada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, inspirada nas convenções da OIT e consolidada pela Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas. Esse modelo, tradicionalmente distribuído em seis dias consecutivos de trabalho e um de descanso ("6×1"), segue predominante em diversos setores produtivos e constitui a base normativa da organização do tempo de trabalho no país.

Em 2025, entretanto, o debate sobre a redução da jornada ganhou intensidade inédita. A apresentação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 8/2025, que propõe instituir uma jornada semanal máxima de 36 horas sem redução salarial, representa um ponto de inflexão na trajetória do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente após décadas de flexibilização normativa. A proposta surgiu não de partidos ou sindicatos, mas de uma mobilização social massiva: o coletivo *Vida Além do Trabalho*, liderado por Rick Azevedo, o qual, organizou uma petição virtual que superou 2,9 milhões de assinaturas, dando origem a uma articulação política que alcançou apoio formal de mais de 230 deputados. Esse processo expressa o descontentamento com o regime 6×1, predominante em setores como comércio, serviços e indústria, e evidencia novas formas de participação social na formulação de direitos.

Ainda que seu futuro legislativo permaneça incerto, a PEC 8/2025 reabre o debate sobre a centralidade do tempo de trabalho como direito fundamental e desnuda tensões entre demandas sociais, exigências econômicas e transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Mais do que uma alteração técnica, trata-se de um processo que desafia a capacidade das instituições brasileiras de conciliar valores de proteção social com a lógica flexibilizadora predominante desde a Reforma Trabalhista de 2017.

Este artigo, de abordagem jurídico-institucional, tem por objetivo analisar criticamente a Proposta de Emenda Constitucional n. 8/2025. A questão que orienta a pesquisa pode ser formulada da seguinte maneira: em que condições a redução constitucional da jornada para 36 horas semanais produzirá

¹ Universidade Federal do Paraná (UFPR).

efetiva ampliação da proteção social dos trabalhadores, sem ser neutralizada pela flexibilização negocial?

Parte-se da tese de que a PEC 8/2025, embora simbolize um avanço ao reafirmar o tempo de trabalho como direito fundamental, só terá eficácia protetiva se acompanhada de salvaguardas institucionais robustas. Entre elas destacam-se o fortalecimento sindical, a fiscalização estatal e a definição clara de direitos indisponíveis à negociação coletiva. Sem esses mecanismos, há o risco de que a reforma apenas legitime arranjos precários, reproduzindo a lógica de desproteção inaugurada pela Reforma Trabalhista de 2017.

O Modelo 6×1 no Direito brasileiro

Logo após sua criação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagrou, por meio da Convenção n. 1, a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Esse marco internacional consolidou um padrão que, pela divisão natural das 48 horas em seis dias, resultava em jornadas de oito horas e no regime conhecido como “6×1” — seis dias consecutivos de trabalho seguidos de um dia de descanso.

No Brasil, o modelo foi incorporado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, inspirada nas convenções da OIT e nas legislações europeias. A CLT fixou o limite diário de oito horas (Art. 58), o limite semanal de 48 horas (Art. 59) e assegurou o repouso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (Art. 67). A Lei n. 605/1949 reforçou essa disciplina ao determinar que o repouso deveria ser remunerado e coincidir, sempre que possível, com o domingo. Embora a CLT não mencionasse de forma expressa o regime “6×1”, ele resultou da aplicação combinada desses dispositivos, consolidando-se como prática normativa e social e tornando-se o padrão jurídico da organização do tempo de trabalho no país ao longo do Século XX.

Esse arranjo normativo refletia a racionalidade produtivista e disciplinadora típica das legislações trabalhistas da primeira metade do Século XX. Mesmo após a Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas (Art. 7º, XIII), a estrutura do descanso semanal foi mantida, permitindo a redistribuição da carga em seis dias e resultando em jornadas de cerca de 7h20. Até hoje, o 6×1 permanece hegemônico em setores como comércio, hotelaria, saúde, segurança privada e serviços gerais, revelando sua persistência histórica e funcionalidade social.

Apesar dessa consolidação, o regime 6×1 mostra crescente inadequação diante das transformações contemporâneas do trabalho. Sua rigidez dificulta a conciliação entre vida profissional e pessoal, acentua riscos à saúde física e mental e simboliza a permanência de um paradigma produtivista pouco compatível com os princípios atuais de dignidade, bem-estar e autonomia na gestão do tempo. Pesquisas evidenciam seu impacto negativo sobre o esgotamento crônico, o adoecimento psíquico e a maior incidência de acidentes

laborais, sobretudo em atividades de elevada intensidade física ou emocional. Além disso, ao privilegiar um padrão uniforme, o 6×1 torna-se um obstáculo à adaptação das jornadas às novas demandas sociais e organizacionais.

Organizações sindicais e movimentos sociais têm denunciado esse caráter anacrônico, defendendo alternativas mais condizentes com o trabalho contemporâneo, como a semana de quatro dias úteis e a ampliação do repouso para dois dias consecutivos, justificadas por argumentos de saúde pública, incremento de produtividade e promoção da justiça social.

A despeito das críticas, o 6×1 segue como parâmetro mínimo legal da jornada semanal no ordenamento brasileiro. Ele admite ampliação mediante negociação coletiva, mas não autoriza redução unilateral por parte do empregador. Nas últimas décadas, foi tensionado por arranjos alternativos, como os turnos de revezamento, as jornadas 12 × 36 e os sistemas de banco de horas, incorporados pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), que introduziu modalidades mais flexíveis de contratação – como o trabalho intermitente e por demanda – sem, contudo, revogar expressamente o regime 6×1.

Mais recentemente, a Proposta de Emenda à Constituição n. 8/2025 recolocou em pauta a legitimidade do modelo. Embora reduza a jornada máxima para 36 horas semanais, preserva a estrutura do descanso semanal, remetendo à negociação coletiva a construção de alternativas.

O 6×1 constitui, portanto, uma expressão normativa de longa duração, resiliente às transformações sociais e econômicas. Sua manutenção evidencia a lentidão dos processos reformistas no Brasil e a reprodução de desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Mais do que uma regra técnica, o regime simboliza a permanência de um paradigma produtivista-industrial que se mostra cada vez menos compatível com os princípios de saúde, bem-estar e dignidade do trabalho contemporâneo. A crítica ao 6×1, portanto, ultrapassa um debate setorial e assume caráter institucional, ao apontar para a necessidade de atualização do Direito do Trabalho brasileiro em consonância com as exigências democráticas e sociais do Século XXI.

Redução de jornada semanal e o contraponto da flexibilização

A consolidação constitucional da jornada de 44 horas semanais, em 1988, representou um marco histórico do Direito do Trabalho brasileiro, mas também inaugurou uma ambiguidade estrutural. De um lado, consagrou-se uma conquista social relevante, fruto da pressão sindical e da correlação de forças na Constituinte, estabelecendo um novo patamar civilizatório em relação ao regime anterior de 48 horas. De outro, ao prever a possibilidade de compensação e de redução por meio de negociação coletiva, a Constituição introduziu uma cláusula híbrida, que combinava proteção e flexibilização – uma dualidade que se tornaria central nas décadas seguintes. Essa lógica explica a estabilidade formal do limite semanal de 44 horas e, simultanea-

mente, a proliferação de arranjos alternativos legitimados por convenções e acordos coletivos, chancelados pela jurisprudência trabalhista e posteriormente reforçados pela Reforma de 2017.

A redução da jornada para 40 horas tornou-se bandeira permanente do movimento sindical desde o pós-constituinte, mas fracassou reiteradamente no Congresso. Em 2009, a PEC 231/1995 chegou a ser aprovada em comissão especial, com intensa mobilização das centrais sindicais, mas foi bloqueada antes do Plenário, em razão da resistência empresarial, da crise econômica e da hegemonia do discurso da competitividade. Desde então, a redução da jornada permaneceu como horizonte normativo, mas perdeu centralidade na agenda política.

Durante o governo Michel Temer (2016-2018), consolidou-se uma inflexão no debate trabalhista, que vinha se desenhando desde a crise de 2016. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), considerada a mais ampla modificação da CLT desde 1943, deslocou definitivamente o eixo da discussão: em vez da redução do tempo de trabalho como estratégia de redistribuição e proteção social, prevaleceu a agenda da flexibilização e da desregulação.

O núcleo normativo da reforma promoveu mudanças estruturais: (a) a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A da CLT), permitindo que acordos coletivos restrinjam direitos previstos em lei, rompendo com o princípio da norma mais favorável; (b) a criação do contrato intermitente (Art. 443, §3º), que relativizou a continuidade da relação de emprego e institucionalizou a descontinuidade do trabalho; e, (c) a expansão do contrato em tempo parcial (Art. 58-A), reforçando a fragmentação da jornada. Essas alterações não apenas flexibilizaram institutos tradicionais, mas também repositionaram o Estado: de regulador garantidor a árbitro distante, apostando na autorregulação do mercado, mesmo em contexto de fragilidade sindical.

Do ponto de vista jurídico, a Lei n. 13.467/2017 simboliza a transição de uma política legislativa expansiva de direitos – característica da Constituição de 1988 – para uma agenda defensiva, orientada à redução de custos e à flexibilização dos vínculos. O debate sobre jornada, que historicamente simbolizava avanço civilizatório (48h para 44h em 1988 e a luta pelas 40h), foi substituído por mecanismos empresariais de gestão da força de trabalho, concebidos para enfrentar crises econômicas e altos níveis de desemprego.

Esse processo se articula com a evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Desde 1988, o TST buscou compatibilizar a cláusula constitucional das 44 horas com mecanismos de compensação. A Súmula 85 (1993, alterada em 2003) fixou parâmetros para a compensação de jornada; a Súmula 199 (1997) reafirmou a obrigatoriedade de respeitar o teto constitucional; e a Súmula 444 (2012) reconheceu a validade do regime 12×36, desde que negociado coletivamente. Após 2017, contudo, a jurisprudência deslocou-se para maior deferência ao negociado, inclusive em acordos individuais, em consonância com a orientação do STF no Tema

1.046 da repercussão geral (RE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2022), que validou normas coletivas restritivas desde que não atingissem direitos constitucionais indisponíveis.

Assim, a postura da Justiça do Trabalho tornou-se ambivalente: reafirmou a irredutibilidade das 44 horas como núcleo protetivo, mas, ao mesmo tempo, legitimou arranjos que flexibilizaram esse limite em nome da negociação. Em síntese, a trajetória da jornada semanal no Brasil revela uma tensão permanente: enquanto a Constituição de 1988 consagrou a redução e manteve vivo o horizonte das 40 horas, a Reforma de 2017 e a jurisprudência subsequente deslocaram o debate para a lógica da competitividade e da disponibilidade permanente do trabalhador. O resultado é que a pauta histórica da redução da jornada foi neutralizada por mecanismos que ampliam a exploração temporal e configuram um processo de desproteção institucionalizada.

O paradoxo da Redução da Jornada

A PEC n. 8/2025 recoloca no centro do debate a regulação do tempo de trabalho, mas revela contradições estruturais do Direito do Trabalho brasileiro. Três dilemas principais se destacam: a tensão entre centralização constitucional e fragmentação negocial, o contraste entre a normatividade formal e a realidade da informalidade e, por fim, a associação da flexibilização ao discurso de modernização.

O primeiro dilema manifesta-se no desenho constitucional. A fixação de uma jornada máxima de 36 horas reafirma a Constituição como carta social e garante a universalidade do tempo de trabalho como direito fundamental. Contudo, a própria PEC preserva ampla abertura para ajustes por convenções e acordos coletivos, reiterando a lógica da Reforma Trabalhista de 2017. O resultado é um paradoxo: ao mesmo tempo em que estabelece um limite protetivo universal, o texto mantém brechas para que arranjos locais e setoriais reduzam o alcance prático da norma.

O segundo dilema decorre do descompasso entre norma e realidade. A redução da jornada tende a produzir efeitos limitados em um mercado em que mais de 40% dos trabalhadores permanecem na informalidade. A experiência brasileira demonstra que avanços constitucionais podem ser neutralizados quando não acompanhados de políticas públicas consistentes de formalização e fiscalização. Nesse cenário, há o risco de que a reforma beneficie sobretudo os segmentos já formalizados, enquanto os trabalhadores informais e precários continuam desprotegidos, acentuando desigualdades estruturais.

O terceiro dilema está associado ao discurso que identifica flexibilização com modernização. A abertura para que acordos coletivos modularem a aplicação da jornada parte da premissa de que a negociação coletiva é capaz de adaptar direitos às particularidades econômicas. Entretanto, em um contexto

de fragilidade sindical e acentuada assimetria de poder entre capital e trabalho, tal flexibilização tende a produzir não inovação protetiva, mas legitimação de arranjos precários e intensificação do trabalho.

Diante desses dilemas, a efetividade da PEC n. 8/2025 não pode ser medida apenas por sua aprovação formal no Parlamento. Sua implementação requer um arcabouço institucional robusto, voltado ao fortalecimento dos sindicatos, à ampliação da fiscalização estatal e à criação de condições materiais que assegurem negociações coletivas em bases representativas e equitativas. Entre os instrumentos necessários, destacam-se o monitoramento da aplicação da norma, o apoio técnico e financeiro às entidades sindicais, a capacitação de magistrados e auditores fiscais e a criação de espaços participativos que garantam a presença efetiva dos trabalhadores nos processos decisórios.

A jurisprudência recente reforça esse diagnóstico. O Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista n. RR-20813-45.2016.5.04.0812 (3ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, abr. 2024), considerou abusiva a imposição de jornadas extensas sem compensação adequada, reafirmando a centralidade do controle do tempo de trabalho. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5826 (Rel. Min. Edson Fachin, 2024), vinculou a limitação da jornada à proteção constitucional da saúde e do bem-estar, declarando inconstitucionais convenções que eliminem o repouso semanal. Esse entendimento soma-se ao Tema 1.046 da repercussão geral, decidido no Recurso Extraordinário n. 1.121.633 (Rel. Min. Gilmar Mendes, 2022), em que a Corte validou normas coletivas restritivas, mas reafirmou a indisponibilidade do núcleo essencial dos direitos sociais.

No contexto da PEC 8/2025, esse núcleo essencial ganha nova dimensão. Ainda que a proposta abra espaço para negociação coletiva sobre a forma de distribuição da jornada, devem permanecer indisponíveis: (a) o limite semanal máximo de 36 horas; (b) o repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos; (c) os limites diários de jornada, que não podem ultrapassar 8 horas sem compensação legal; e, (d) os intervalos intrajornada mínimos destinados à recuperação da saúde. Esses elementos constituem barreiras constitucionais que nem a negociação coletiva pode ultrapassar, sob pena de nulidade das cláusulas convencionais.

A consequência prática desse arranjo é que, após a aprovação da PEC, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACTs e CCTs) deverão ser homologados considerando parâmetros de controle mais rígidos. Espera-se que a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho passem a verificar, na apreciação das normas coletivas, a preservação desses direitos indisponíveis como condição de validade. Na esfera administrativa, caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Auditoria Fiscal intensificar a fiscalização do cumprimento do novo teto constitucional, inclusive mediante cláusulas de

transparência e prestação de contas nas negociações. Assim, a jurisprudência do STF e do TST, conjugada com a PEC n. 8/2025, projeta um modelo no qual a negociação coletiva mantém espaço relevante de adaptação, mas dentro de balizas protetivas intransponíveis, que resguardam a integridade do direito fundamental ao tempo livre.

Considerações finais

A PEC n. 8/2025 representa um marco no debate trabalhista brasileiro ao propor a redução da jornada semanal para 36 horas, sem diminuição salarial. Sua aprovação potencializa avanços civilizatórios, ao reafirmar o tempo de trabalho como núcleo de proteção social e condição para a saúde, a dignidade e a conciliação entre vida laboral e pessoal.

Entretanto, o alcance efetivo dessa medida depende de sua implementação em um ambiente institucional robusto. A abertura à negociação coletiva, se não acompanhada do fortalecimento sindical e de mecanismos eficazes de fiscalização estatal, pode neutralizar os benefícios da redução, convertendo-a em mera legitimação de arranjos precários.

Assim, o dilema central não está apenas no texto constitucional, mas na capacidade das instituições de assegurar negociações coletivas representativas e equitativas. A PEC n. 8/2025 pode inaugurar uma inflexão normativa transformadora, desde que associada a políticas públicas de apoio à negociação coletiva e à atuação ativa do Estado como regulador. Nesse horizonte, a reforma não deve ser vista como ajuste técnico, mas como parte de uma disputa mais ampla sobre o futuro do trabalho e a efetividade da cidadania social no Brasil contemporâneo.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5826. Rel. Min. Edson Fachin. Brasília, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.121.633 (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Rel. Min. Gilmar Mendes. Julgado em 2 jun. 2022. Brasília, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. RR-20813-45.2016.5.04.0812. 3ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros. Brasília, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 85. Publicada em 1993, alterada em 2003. Brasília, 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 199. Publicada em 1997.** Brasília, 1997.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 444. Publicada em 2012.** Brasília, 2012.

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho: aspectos econômicos e sociais.** Nota Técnica n. 87. São Paulo: Dieese, 2010.

ORGANIZAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

REMIR
Trabalho



APOIO E DIVULGAÇÃO



*Laboratório de
Estudos de
História dos
Mundos do
Trabalho*



*Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil*



CNTI

