

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

ISADORA SCHEIDE MULLER

**A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR
DA EXPERIÊNCIA CHILENA**

Porto Alegre

2025

ISADORA SCHEIDE MULLER

**A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR
DA EXPERIÊNCIA CHILENA**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete

Porto Alegre

2025

CIP - Catalogação na Publicação

Muller, Isadora Scheide

A redução da jornada de trabalho no Brasil: uma análise a partir da experiência chilena / Isadora Scheide Muller. -- 2025.

61 f.

Orientador: Cássio da Silva Calvete.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas,
Porto Alegre, BR-RS, 2025.

1. Redução da jornada de trabalho. I. Calvete,
Cássio da Silva, orient. II. Título.

ISADORA SCHEIDE MULLER

**A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR
DA EXPERIÊNCIA CHILENA**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, ____ de ____ de 2025.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete – Orientador

UFRGS

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn

UFRGS

Profª. Dra. Daniela Dias Kuhn

UFRGS

AGRADECIMENTOS

A conclusão da minha graduação como economista pela UFRGS simboliza não somente o fim de um ciclo de absorção de conhecimento e interação com essa instituição que se tornou parte de mim, mas também de vitória em meio a um período tão turbulento para se ser um estudante neste país.

Advinda do ensino médio público, iniciei a graduação ainda no período pandêmico, onde o desafio do ensino à distância e da falta de interação com colegas e professores era constante. Ao longo dos anos seguintes, já presencialmente, aulas em um calendário apertado e irregular não impediram que essa universidade me introduzisse a novas experiências e perspectivas de mundo por meio do rico ensino fornecido pelos professores do curso de Economia, que seguiram a difícil tarefa de engajar alunos ainda tocados pelo isolamento do período pandêmico.

Em 2024, as enchentes que assolaram o estado custaram a mim e minha família nossa casa, e os seis longos meses de moradia provisória impunham novas dificuldades no seguimento do curso. Dessa forma, tenho, acima de tudo, certeza de que essa conquista não seria possível sem o apoio de algumas pessoas elementares nessa trajetória.

Em primeiro lugar à minha família, em particular minha mãe Geórgia, meu irmão Leonardo e meu pai Neri, sem os quais nada seria possível.

Ao Artur, cuja mera escuta já é suficiente para sanar qualquer angústia. Obrigada por ser alegria, conforto e tranquilidade em todos os momentos.

Aos meus amigos, em especial à Isabella, Contri, Duda e à turma do BRDE, que tornaram esses anos mais especiais.

Ao meu orientador Cássio, por embarcar na trajetória desse trabalho com atenção e disposição, e pelos ensinamentos que vão além destas páginas.

Por fim, agradeço àqueles que, como minha sogra Marlise, seguem mostrando que vale a pena lutar.

RESUMO

Este trabalho analisa a viabilidade da redução da jornada de trabalho (RJT) no Brasil, tomando como referência a experiência recente do Chile com a "Lei das 40 Horas". O objetivo central é investigar se ganhos de produtividade do trabalho podem viabilizar uma RJT sem danos econômicos decorrentes de choques de custos para as empresas. Para tanto, o estudo adota uma abordagem metodológica que combina revisão bibliográfica da evolução histórica e do debate teórico sobre a jornada de trabalho com uma análise quantitativa comparativa dos contextos chileno e brasileiro. A análise quantitativa, baseada em dados secundários do Instituto Nacional de Estadísticas (INE) e Banco Central do Chile, IBGE e PNAD Contínua, examina indicadores de crescimento econômico, mercado de trabalho, produtividade e custos laborais entre 2012 e 2024. Os resultados demonstram que ambos os países apresentaram trajetórias econômicas e de produtividade similares no período, com o Brasil registrando crescimento de 25% no PIB e 12% na produtividade, contra 23% e 13% do Chile, respectivamente. Apesar disso, o Chile implementou uma RJT gradual para 40 horas, enquanto a proposta brasileira (PEC 8/25) permanece em discussão. Constatou-se ainda que o custo horário da mão de obra brasileira representa 46,3% da chilena, indicando que a viabilidade da RJT transcende a esfera econômica, envolvendo também disputas políticas e sociais sobre a distribuição do excedente. Conclui-se que existem condições econômicas e ganhos de produtividade acumulados que poderiam sustentar uma RJT no Brasil, à semelhança do caso chileno, sendo a sua concretização dependente, além desses ganhos, de fatores políticos e da correlação de forças sociais em torno da distribuição dos frutos do crescimento econômico.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho. Produtividade. Chile. Brasil. Custos do Trabalho.

ABSTRACT

This paper analyzes the viability of reducing working hours in Brazil, using Chile's recent experience with the "Lei das 40 horas" (40-Hour Law) as a reference. The main objective is to investigate whether gains in labor productivity can make a reduction in working hours viable without causing economic damage from cost shocks to companies. To this end, the study adopts a methodological approach that combines a bibliographic review of the historical evolution and theoretical debate on working hours with a comparative quantitative analysis of the Chilean and Brazilian contexts. The empirical analysis, based on secondary data from the National Institute of Statistics (INE) and the Central Bank of Chile, IBGE, and PNAD Contínua, examines indicators of economic growth, labor market, productivity, and labor costs between 2012 and 2024. The results show that both countries had similar economic and productivity trajectories during this period, with Brazil recording 25% GDP growth and 12% productivity growth, compared to 23% and 13% for Chile, respectively. Despite this, Chile implemented a gradual reduction to a 40-hour workweek, while the Brazilian proposal (PEC 8/25) remains under discussion. It was also found that the hourly cost of Brazilian labor represents 46.3% of that of Chilean labor, indicating that the feasibility of working-time reduction goes beyond the economic sphere and also involves political and social disputes over the distribution of surplus. The study concludes that there are economic conditions and accumulated productivity gains that could support a reduction in Brazil, similar to the Chilean case, and that its implementation depends not only on these gains but also on political factors and the balance of social forces surrounding the distribution of the fruits of economic growth.

Keywords: Working Hours. Productivity. Chile. Brazil. Labor Costs.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	9
2.1 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES.....	9
2.2 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA GERAÇÃO DE EMPREGO, DISTRIBUIÇÃO DE RENDA E QUALIDADE DE VIDA.....	17
2.3 OS CUSTOS DO TRABALHO E O PAPEL DA PRODUTIVIDADE.....	22
3 O CASO CHILENO.....	27
3.1 A TRAJETÓRIA E OS TERMOS DA LEI DAS 40 HORAS.....	27
3.2 CHILE PRÉ REDUÇÃO: ECONOMIA E MERCADO DE TRABALHO.....	33
3.3 PRODUTIVIDADE E CUSTOS DO TRABALHO.....	40
4 O CONTEXTO BRASILEIRO.....	46
4.1 PROPOSTAS DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL.....	46
4.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: ECONOMIA E MERCADO DE TRABALHO.....	50
4.3 PRODUTIVIDADE E CUSTOS DO TRABALHO NO BRASIL.....	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	68

1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas nas estruturas produtivas do sistema capitalista, particularmente após a Terceira Revolução Industrial e a ascensão do neoliberalismo, foram responsáveis por significativas inovações tecnológicas e organizacionais no campo da microeletrônica e das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's). Esta nova fase do capitalismo, no entanto, inaugurou mecanismos de aumento da extração de mais-valia através da crescente precarização das relações de trabalho, atuando não mais no sentido de somente intensificar a jornada, mas também de extendê-la (Calvete, 2022), deteriorando a qualidade de vida dos trabalhadores. Diante deste cenário, o mundo ocidental tem se engajado em discussões acerca das condições de trabalho neste novo paradigma, particularmente no que diz respeito a jornada de trabalho, e as formas de reduzi-la.

No Chile, essa tendência resultou, em 2023, na Lei nº 21.561, ou “Lei das 40 horas”, que instituiu a Redução da Jornada de Trabalho (RJT) gradual de 45 para 40 horas semanais até 2028, tornando o Chile o país da América Latina com a menor carga horária normal de trabalho, junto do Equador (Lee; Mccann; Messenger, 2009). Além disso, a Lei avança em outros sentidos, como a possibilidade de 4 dias de trabalho e 3 de descanso mediante acordo entre empregador e funcionário. No Brasil, a discussão sobre a RJT voltou à tona a partir da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 8/25, formulada pela deputada Erika Hilton, que postula a adoção do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 36 semanais distribuídas em 4 dias de trabalho por semana, de tal forma a superar a escala 6x1 e a jornada vigente de 44 horas semanais.

Uma análise mais aprofundada das discussões teóricas no que se refere à medida revela divergências significativas. Enquanto teóricos favoráveis à medida exploram as diferentes finalidades para as quais ela pode ser destinada, como à geração de postos de emprego, melhora na distribuição de renda e ao incremento da qualidade de vida dos trabalhadores, teóricos ortodoxos destacam os novos custos associados à sua implementação, e fundamentam suas posições contrárias, particularmente no Brasil, aos baixos níveis de produtividade de trabalho. Dessa forma, o presente estudo se propõe a responder se ganhos nos níveis de produtividade do trabalho podem servir para viabilizar uma redução da jornada de trabalho sem danos à economia decorrentes de possíveis choques de custos por parte das empresas.

A importância deste trabalho evidencia-se pela adesão expressiva da população brasileira à discussão trazida pela PEC 8/25, de forma a denunciar o descontentamento com as relações de

trabalho vigentes no Brasil, como demonstrado pelo apoio de 65% dos brasileiros à implementação da medida, de acordo com a Nexus (2024). Além disso, segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), cerca de 472 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais no Brasil somente em 2024, sintoma que pode ser vinculado às jornadas exaustivas sob a escala 6x1 e, portanto, à forma como está organizado o tempo de trabalho (Cardoso; Neffa, 2022). Esse quadro, portanto, suscita a realização de mais estudos no campo das ciências econômicas que busquem aprofundar o entendimento desta nova realidade.

Para fins de realização deste estudo, será elaborada, no capítulo 2, uma revisão bibliográfica contextualizando a jornada de trabalho no Brasil e as transformações em sua composição a partir do século XX, além de uma exploração das discussões teóricas em torno do tema no que se refere aos diversos fins aos quais a medida pode servir e a centralidade da produtividade do trabalho na sua viabilização. Em seguida, o capítulo 3 propõe uma análise do caso chileno, contemplando um maior detalhamento da “Lei das 40 horas”, bem como o exame de alguns indicadores de crescimento econômico e da composição do mercado de trabalho chileno, até, por fim, realizar uma análise específica dos índices de produtividade e custos do trabalho no país por meio de dados secundários obtidos no Instituto Nacional de Estadísticas (INE), no Banco Central do Chile e na International Labour Organization (ILOSTAT).

No capítulo 4, finalmente, se realiza um exame das principais propostas de RJT no contexto brasileiro ao longo do século XXI, além de uma análise dos principais indicadores que têm relação com essa discussão, em particular voltados à produção, mercado de trabalho, produtividade e custos. Para tanto, se fez uso dos microdados disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua e nas bases de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Destaca-se, ainda, o uso da ferramenta de Inteligência Artificial Generativa (IAGen) *Deepseek* na produção dos gráficos por meio do software R, sendo este o único uso de IAGen ao longo do estudo. Por fim, o capítulo final dedica-se a trazer as principais conclusões do estudo.

2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Neste capítulo, se realizará uma contextualização da discussão que circunda a redução da jornada de trabalho a partir de três elementos principais. Na primeira seção, uma revisão bibliográfica irá explorar as transformações históricas e estruturais da jornada, contextualizando sua evolução no Brasil. Em seguida, investiga-se os efeitos potenciais da medida sobre a criação de postos de trabalho, distribuição de renda e qualidade de vida. Por fim, a última seção aborda o debate teórico em torno dos custos do trabalho e do papel central da produtividade.

2.1 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES

Para que se realize uma contextualização adequada da jornada de trabalho ao longo do tempo, é antes necessário tecer importante caracterização de conceitos que estarão presentes durante toda a realização desse estudo. Inicialmente, resgata-se a interpretação marxista no que diz respeito à natureza conflituosa da jornada de trabalho. Marx (2013) propõe que o tempo de trabalho e de não trabalho tem sido uma das principais disputas entre capital e trabalho - os trabalhadores resistem à crescente dedicação de suas vidas ao trabalho sob os moldes do capital, que, por sua vez, busca diferentes formas de apropriação desse tempo.

Os diferentes mecanismos de apropriação do tempo de trabalho pelo capital constituem, portanto, um relevante objeto de estudo no campo das ciências sociais, sendo a composição e a manipulação da jornada de trabalho um dos elementos-chave nessas análises. O presente estudo partirá da noção proposta inicialmente por Dal Rosso (2002) no que se refere às 3 dimensões componentes da jornada de trabalho: duração, intensidade e distribuição.

A duração da jornada de trabalho diz respeito à quantidade de tempo de vida das pessoas concentrada em atividades laborais. Essa perspectiva possibilita, por exemplo, um exame mais pormenorizado dos diferentes impactos que a duração da jornada de trabalho exerce sobre a qualidade de vida do trabalhador, na medida em que determina diretamente a quantidade de tempo livre disponível ao trabalhador para outras destinações, como a atenção à família, atividades de lazer e educação.

A dimensão da intensidade do trabalho, por sua vez, se refere ao dispêndio de energia por parte do trabalhador no desempenho do seu trabalho. Corresponde, portanto, ao desgaste físico e mental sofrido pelo trabalhador durante o cumprimento de suas tarefas laborais, tendo diferenças

pontuais em relação ao conceito de produtividade, ainda que haja exemplos de aumentos concomitantes de produtividade e intensidade da jornada de trabalho (Dal Rosso, 2006).

A dimensão da distribuição, por fim, abrange as distintas formas como a jornada pode ser diluída ou concentrada em diferentes períodos de tempo, podendo variar de acordo com a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador, como no exemplo dos profissionais da saúde, que frequentemente executam jornadas no formato 12x36, com 12 horas trabalhadas e 36 de descanso. As três dimensões atuam simultaneamente, embora a redução da jornada de trabalho se insira mais estritamente no escopo da duração. Ao longo dessa discussão, portanto, se buscará evidenciar as transformações na composição da jornada de trabalho, considerando-se o âmbito das três dimensões, ao longo do processo de desenvolvimento do Brasil.

Outra importante caracterização se refere à distinção entre a jornada legal e a jornada efetiva. A jornada de trabalho legal diz respeito àquela que está estipulada pela legislação, enquanto a jornada efetiva refere-se ao tempo que o trabalhador, de fato, dedica ao trabalho, incluindo as horas extras. Dessa forma, a extensão da jornada legal serve como parâmetro a partir do qual se contabiliza as horas extras. A definição dos limites mínimo e máximo, no entanto, é alvo de disputa entre as classes sociais. Segundo Marx (2013), a extensão mínima da jornada de trabalho é dada pelo tempo de trabalho necessário para a sobrevivência e reprodução social do trabalhador, acrescido de uma pequena fração na qual o trabalho cumpre com a função de valorização do capital; e a extensão máxima é determinada pelas condições físicas do trabalhador, bem como questões de determinação social.

No Brasil, os primeiros movimentos no sentido de uma regulamentação formal da jornada de trabalho se deram a partir de 1932, durante o governo de Getúlio Vargas. Os decretos de nº 21.186 e nº 21.364 estipularam uma jornada diária de oito horas diárias e 48 semanais para os trabalhadores do comércio e da indústria, respectivamente. Não era incomum, até esse momento, a exigência de jornadas de mais de 12 horas diárias, com horas-extras não remuneradas. De acordo com Dal Rosso (2006), esse avanço foi possível graças às mobilizações de trabalhadores insatisfeitos com as longas jornadas impostas no período de instalação das primeiras indústrias brasileiras, quadro observado também em outros países nas fases iniciais de sua industrialização.

Posteriormente, estes e outros decretos foram incorporados na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) de 1943, fortalecendo o compromisso do Estado brasileiro com a proteção ao trabalhador. Para além do estabelecimento de um limite máximo para a jornada diária, a CLT

passou a contemplar outros elementos que impactam na jornada efetiva dos trabalhadores, permitindo um máximo de 2 horas extras não obrigatórias e 30 dias de férias remuneradas anualmente. Soma-se a estes avanços a lei 605/1949, que dispõe acerca do repouso semanal remunerado de um dia a cada 6 trabalhados e o pagamento do salário em dias de feriados civis e religiosos (Brasil, 1949).

O compromisso do Estado com a padronização e regulamentação das relações de trabalho se alinhava ao projeto de industrialização de bases fordistas que passava a ser implementado a partir daquele momento, o qual estava alicerçado no assalariamento e na formação de uma classe média consumidora de bens duráveis. Conforme dispõe Freitas Ribeiro (2015), a esfera produtiva no modelo fordista se caracterizava pelo emprego de técnicas organizacionais voltadas para a produção em massa padronizada através de esteiras mecânicas. No geral, o maquinário utilizado era de base eletromecânica automatizada, que de forma extensiva e repetitiva era agrupado ao longo da linha de montagem conforme a especialização da atividade.

Dessa forma, a rígida separação entre a concepção e a execução do trabalho condicionava uma exploração predominantemente física do trabalhador, possibilitando a utilização de mão de obra de baixa qualificação, remunerada conforme os ganhos de produtividade obtidos nos médio e longo prazos. A extração de mais-valia no fordismo passava, portanto, pelo aumento da intensidade da jornada de trabalho, de modo que o trabalhador era pouco ou nada exigido intelectualmente, quadro que se alterou com as transformações trazidas pelo Toyotismo. Ademais, a jornada de trabalho diária e semanal era distribuída de forma rígida, com tempo e local de trabalho e não trabalho claramente delimitados, facilitando o controle e intensificação da jornada, o qual era feito, por exemplo, através de vigilância constante e níveis hierárquicos estritamente delineados (Calvete, 2022).

No âmbito da organização da sociedade, o padrão de desenvolvimento organizado a partir do sistema fordista se alinhava com a construção de um Estado de Bem-Estar Social e o estabelecimento de relações trabalhistas baseadas na participação de trabalhadores e empregadores, com a intermediação do Governo Nacional. Calvete (2022) demonstra que os trabalhadores participavam dessa estrutura tanto na maneira como se submetiam à lógica de produção fordista, quanto no aumento do seu próprio consumo a partir de incrementos nas suas remunerações. Esse aumento na capacidade de consumo dos trabalhadores criava demanda para as mercadorias industrializadas, elemento fundamental na sustentação desse sistema.

O paradigma fordista é superado a partir da década de 1980 com a reestruturação do capital a partir das crises do petróleo de 1973 e 1979, período em que passa a vigorar o Toyotismo como forma de organização da produção e da sociedade. Ainda em de Freitas Ribeiro (2015) são apresentadas as principais transformações trazidas por esse novo paradigma: este modelo, centrado na lógica da acumulação flexível, fundamenta-se na busca incessante pela eficiência no uso do tempo de produção. Com um sistema de gestão de recursos chamado *Just In Time*, a dinâmica empregada passa a ser de produção no tempo certo e quantidade exata, reduzindo estoques e exigindo trabalhadores mais qualificados, que poderiam atuar em núcleos enxutos e desempenhar múltiplas funções. O resultado deste sistema é a intensificação da exploração intelectual do trabalhador para além da exploração física.

Ademais, o toyotismo faz uso de uma rede de subcontratações e relações interempresariais amplamente hierarquizadas, impulsionando a flexibilização e precarização das condições de trabalho, visto que, para além do afrouxamento das legislações trabalhistas particularmente no Ocidente, ocorre a pluralização dos possíveis vínculos trabalhistas como, por exemplo, o trabalho temporário ou parcial (Freitas Ribeiro, 2015), sobre os quais se discorrerá com maiores detalhes no decorrer do estudo.

Embora a consolidação dos métodos toyotistas no Brasil tenha ocorrido de forma mais acentuada apenas a partir da década de 1990, transformações significativas no âmbito da jornada de trabalho já eram observadas nos anos 1980. Em meio à proximidade do fim da ditadura militar no Brasil, a Greve dos Metalúrgicos do ABC Paulista - pautada pela reivindicação de reajustes salariais, melhores condições de trabalho, direito à organização sindical e o fim da repressão - se mostrou instrumental na conquista da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a qual foi formalizada na Constituição de 1988 e permanece vigente até o momento da realização deste estudo. A redução, no entanto, foi em parte frustrada pelo aumento na realização de horas extras, de forma a pouco modificar a jornada efetiva em um primeiro momento. Dal Rosso (2006) caracterizou este período como o segundo ciclo de redução da jornada de trabalho no Brasil.

Concomitantemente, a ascensão do neoliberalismo a nível mundial a partir da década de 1980, e particularmente na década de 1990, contribui para o cenário de transformações na composição da jornada de trabalho e das relações trabalhistas naquele momento. Em Antunes (2000), o neoliberalismo representa um projeto econômico, social e político que dita o ideário e o

programa a serem implementados pelos países capitalistas. Essa agenda se opõe ao modelo de regulação social-democrata do Estado de bem-estar social, promovendo a desregulamentação, a privatização acelerada e o enxugamento do Estado. No âmbito trabalhista, tais diretrizes se manifestam no combate ao sindicalismo classista e na flexibilização e terceirização das relações de trabalho

Transcorre também neste período um fenômeno de financeirização do capital em escala internacional, incorporando ao processo produtivo métricas de performance e eficiência típicas do setor financeiro, como a busca por ganhos de curto prazo, alta rentabilidade e baixo risco. Em termos de organização social, ocorre a partir desse processo uma transição de valores que serve de sustentação para a adoção de princípios de competitividade, individualismo e consumismo excessivo de forma mais ampla (Calvete, 2022).

Como resultado, tem-se uma nova ordem na qual a lógica da busca por ganhos e eficiência no curto prazo transborda para o mundo do trabalho, e a adoção de modalidades mais flexíveis e desregulamentadas de jornadas e vínculos é crescentemente normalizada, resultando no aumento da sobrecarga física, intelectual e emocional do trabalhador, que perde também as garantias antes asseguradas pelos sistemas criados para a sua proteção, como as legislações trabalhistas e programas de apoio social (Calvete, 2022).

Antunes (2000) explora as consequências desse quadro na esfera do trabalho, destacando o aumento expressivo do desemprego e da precarização das condições para os trabalhadores, bem como a deterioração da relação entre homem e natureza em vista aos danos irremediáveis causados ao meio ambiente em virtude da acumulação capitalista. No que concerne à precarização do trabalho, destacam-se as novas categorias de vínculos trabalhistas que passam a ser adotadas, tais como as terceirizações, subcontratações e o trabalho temporário, onde é alocado o grupo denominado por Antunes (2000) como um subproletariado fabril e de serviços.

Para além da diversificação e ampliação dos possíveis vínculos trabalhistas, são inaugurados mecanismos de intensificação da exploração do trabalho por meio da manipulação da jornada até mesmo em vínculos regulares de trabalho. Nesse sentido, Krein (2007) destaca a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e o Banco de Horas, ambos instrumentos que ganharam proeminência a partir dos anos 1990. A PLR altera o paradigma remuneratório ao introduzir uma parcela variável atrelada ao desempenho que, ao condicionar os bônus à metas, intensifica o ritmo produtivo e estende a jornada de trabalho sobre o tempo social. O Banco de

Horas, por sua vez, representa a principal medida de flexibilização temporal, modificando o sistema de compensação e permitindo que o empregador administre a força de trabalho de forma discricionária para atender às oscilações da demanda, postergando ou suprimindo o pagamento de horas extras.

No que tange à jornada de trabalho legal, ainda que a extensão prevista por lei não tenha sido alterada formalmente nesse período, a crescente precarização das relações de trabalho atua no sentido de limitar o alcance efetivo da legislação. Ocorre, portanto, um aumento na realização de horas de trabalho para além daquelas contempladas na lei trabalhista. Para Dal Rosso (2006), esse quadro representa uma inflexão na tendência de redução da jornada que se observava ao longo do século XX.

No Brasil, desde o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso é possível identificar medidas de desregulamentação da legislação trabalhista em conformidade com as tendências da nova ordem neoliberal. A escolha pela inserção do Brasil no processo de globalização financeira implicou o avanço de uma série de medidas que pavimentaram o caminho para o que posteriormente se tornou a Reforma Trabalhista de 2017.

Segundo Krein (2007), o governo FHC promoveu alterações significativas que ampliaram a discricionariedade do empregador sobre as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. Tal agenda materializou-se em mudanças legais que flexibilizaram as normas salariais, com a regulamentação da PLR; o tempo de trabalho, com a introdução do banco de horas; e os contratos, por meio da criação do contrato por prazo determinado e da denúncia da Convenção 158 da OIT, que reafirmou a liberdade para a demissão imotivada.

Os governos Lula e Dilma, por sua vez, apresentaram elementos contraditórios, conforme avaliação de Calvete, Souto Maior e Krein (2022). Marcados por um cenário econômico favorável, o período contou com geração de empregos, formalização de contratos e aumento da renda, particularmente para as classes mais baixas. Pela primeira vez na história do Brasil, o aumento da formalização permitiu o enquadramento da maioria dos trabalhadores dentro dos parâmetros legais de jornada de trabalho, de 40 a 44 horas semanais. Algumas medidas contribuíram para essa ampliação da padronização da jornada de trabalho, bem como para a maior proteção de determinadas categorias; como a limitação da jornada de estagiários em 6 horas diárias, configurando uma redução pontual da jornada para essa categoria; o

reconhecimento da jornada legal às trabalhadoras domésticas; e a limitação da jornada diária para motoristas de transporte (medida que foi posteriormente flexibilizada).

Houve, no entanto, ações que somaram à tendência de flexibilização do tempo de trabalho a iniciar pela manutenção das flexibilizações implementadas no governo FHC, como o Banco de Horas. Mais notadamente, foi aprovada a Reforma da Previdência, que efetivamente ampliou o tempo de contribuição necessário para a aposentadoria, além de medidas pontuais como a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de negociação e a liberalização do trabalho aos domingos (Calvete, Souto Maior e Krein 2022).

A partir do impeachment da Presidente Dilma, em 2016, assume a presidência do país o vice-presidente Michel Temer, que coordena o processo de implementação de uma agenda ultraliberal, instrumentalizando o aparato estatal no desmonte de políticas sociais e estruturas de proteção ao trabalho (Calvete, Souto Maior e Krein 2022). Dentre as diversas medidas postas em prática após 2016, destaca-se a Reforma Trabalhista de 2017, que aprofundou o processo de flexibilização e precarização do trabalho, repercutindo também na composição da jornada de trabalho efetiva.

Ao examinar as principais alterações trazidas pela Reforma, Daroit (2023) destaca que o contexto de crise política do país criou as condições para a desestruturação do Sistema Nacional de Relações de Trabalho como se conhecia antes, favorecendo a classe empresarial em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Passa a ocorrer um movimento no sentido de inibir a atuação da Justiça do Trabalho sob a justificativa de haver um excesso de poder, implicando dificuldades na entrada de processos trabalhistas, por exemplo. Além disso, a Reforma altera contratos e regimes de contratação, inaugurando novas formas de trabalho como o intermitente, que na prática exige constante disponibilidade por parte do trabalhador, interferindo na distribuição da jornada; e o teletrabalho, ainda pouco regulamentado no sentido de maiores proteções ao tempo de trabalho e ao direito à desconexão sob essa modalidade.

Evidencia-se, portanto, que as modificações previstas na Reforma interferem nas três dimensões definidas por Dal Rosso, a despeito de não terem modificado a duração da jornada de trabalho legal. No âmbito da extensão da jornada, a Reforma passa a permitir que a jornada diária máxima chegue a 10 horas e 48 minutos, admitindo o cumprimento de 2 horas extras mesmo na jornada inglesa. Adicionalmente, estipula-se o término do pagamento das horas *in itinere*, não sendo mais remunerado o tempo despendido pelo trabalhador no deslocamento de e para o seu

posto efetivo de trabalho, ampliando a jornada efetiva. Do mesmo modo, as horas em que o trabalhador está à disposição da empresa, como no exemplo das atividades voltadas à higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, deixam de ser remuneradas (DIEESE, 2017).

Das medidas que interferem na distribuição da jornada de trabalho, destacam-se a jornada 12x36, que passa a ser aplicável para qualquer categoria; a ampliação do parcelamento das férias; a compensação da jornada mediante acordo individual; a predominância do negociado sobre o legislado; e a pejetização legalizada. Ademais, a capacidade dos trabalhadores de resistir a essas medidas é enfraquecida a partir da perda de poder de barganha dos sindicatos com o fim da obrigatoriedade do imposto sindical, outra novidade da Reforma (DIEESE, 2017).

O Governo de Jair Bolsonaro, por fim, dá seguimento ao projeto que havia sendo implementado por Michel Temer. Instituiu-se, dentre outras medidas, o ponto por exceção, que fragilizou os mecanismos de fiscalização das horas extras, somado à Pandemia de Covid-19, que também contribui para a intensificação desse quadro, com um aumento expressivo no número de desalentados e subocupados no período (Calvete, Souto Maior e Krein 2022).

De acordo com Cardoso (2025), os novos regimes de contratação, as desregulamentações e a flexibilização das relações de trabalho têm mascarado um aumento da jornada de trabalho e sua intensidade. A rigidez e definição do tempo e espaço de trabalho e não trabalho é rompida, sendo cada vez mais comum a exigência de disponibilidade do trabalhador fora do horário e local de trabalho, arranjo em parte possibilitado pelo regime de teletrabalho e as Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC's).

É abordado também em Cardoso (2025) a forma como o rompimento da relação salarial fruto das desregulamentações Pós-Reforma atribuem ao trabalhador a falsa escolha de realizar ou não uma longa jornada, ainda que as precárias condições em que ele está inserido lhe forcem a fazê-lo para que obtenha renda suficiente para sua reprodução e de sua família. Essa condição é comum especialmente com o crescimento do trabalho plataformizado, no qual a remuneração do trabalhador está diretamente associada à quantidade de tarefas completadas em um espaço de tempo, incentivando que trabalhadores/as assumam jornadas exaustivas.

As consequências da atual organização das relações de trabalho em termos de saúde física e mental dos trabalhadores são significativas. A necessidade sistematicamente imposta aos trabalhadores de ultrapassarem seus limites abre margem para que ocorram acidentes e doenças de trabalho, além de outras condições diretamente relacionadas como depressão, hipertensão,

ansiedade, etc. (Cardoso; Neffa, 2022). Dessa forma, é necessário que se aprofunde a discussão em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil, especialmente tendo em perspectiva os quase 40 anos de vigência da jornada de 44 horas semanais e as transformações na esfera do trabalho desde então.

2.2 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA GERAÇÃO DE EMPREGO, DISTRIBUIÇÃO DE RENDA E QUALIDADE DE VIDA

Frente às transformações detalhadas na seção anterior, a RJT ressurgiu como uma pauta em disputa, e cujos impactos podem se desdobrar de diferentes formas a depender dos objetivos definidos para sua implementação, do comportamento da economia, do arranjo político, bem como aspectos culturais e o poder de negociação coletiva dos sindicatos de um país (Bosch; Lehndorff, 2001). Durante o século XX, as reivindicações para uma RJT partiam da demanda por melhorias na qualidade de trabalho e de vida dos trabalhadores e como uma forma de manutenção da conciliação dos ganhos de produtividade com a agenda de pleno emprego adotada pela maioria dos países. A partir da década de 1990, os altos índices de desemprego atribuíram outra dimensão às possíveis utilidades de uma RJT, que passava a ser considerada como um possível instrumento de geração de postos de trabalho a partir dos ganhos de produtividade (Calvete, 2010).

Ainda que não haja consenso no campo das ciências econômicas acerca da real capacidade de geração de novos postos de trabalho a partir de uma RJT, as correntes Kaleckiana e Pós-Kaleckiana fornecem significativos argumentos que sustentam essa possibilidade. Produzindo ao mesmo tempo que Keynes, ainda que com menor projeção, Kalecki fez contribuições relevantes ao que se constituiu como a Teoria da Demanda Efetiva. A contestação dos principais elementos da Teoria Neoclássica (Lei de Say, equilíbrios estáticos, predomínio da oferta e da poupança, etc.) e a admissão da demanda como principal motor de crescimento da economia criou condições para a formulação da hipótese de crescimento econômico associado a aumentos salariais (Calvete, 2010).

Ao admitir a relevância dos investimentos, do estímulo à demanda agregada e da distribuição de renda, Kalecki indica que a determinação do crescimento econômico ocorre pelo lado da demanda, posto que a natureza cíclica da economia refuta a tendência à equilíbrios de curto e longo prazo, conforme indica a tradição neoclássica. Dessa forma, partindo da assertiva

que os trabalhadores têm maior propensão a consumir, a possível elevação da massa salarial fruto de uma RJT elevaria instantaneamente o consumo dos trabalhadores e a demanda agregada, tendo consequências positivas nos níveis de emprego e produto, sob a condição de que haja capacidade ociosa na economia. Autores da corrente Pós-Keynesiana posteriormente complementam essa perspectiva atentando para a importância das expectativas na concretização desses investimentos (Dutt, 2001), de modo que a implementação de uma RJT revela-se mais propensa a contribuir para a ampliação do emprego em contextos de crescimento econômico sustentado por expectativas favoráveis.

Ao realizar um exercício de verificação empírica do impacto da RJT na criação de novos postos de trabalho a partir da RJT implementada na Constituição de 1988, Dal Rosso (1998) demonstra que a redução de 8,33% da jornada de trabalho legal levou a um aumento de 0,7% nos postos de trabalho, um crescimento moderado mas relevante quando considerados o período de recessão econômica pelo qual passava o Brasil e os diferentes mecanismos que as empresas empregaram na busca por minimizar os efeitos da RJT e evitar novas contratações, seja pelo incentivo de horas extras ou novos arranjos organizacionais. É razoável admitir, portanto, que para que se cumpra com o objetivo de criação de novos postos de trabalho, a RJT deve vir acompanhada também de medidas que reduzam a jornada efetiva, para além da jornada legal.

Tais medidas podem atuar em duas frentes: por um lado, limitando a possibilidade de que as empresas neutralizem os efeitos da RJT por meio do uso de horas extras; por outro, promovendo condições institucionais, técnicas e organizacionais que facilitem a adaptação das empresas ao novo regime de tempo de trabalho. Bosch e Lehdorff (2001) postulam que, uma vez implementada a RJT, as firmas se preocupam mais com os custos unitários por trabalhador do que com o custo absoluto com salários. Dessa forma, ainda que o salário-hora aumente, os custos unitários serão influenciados por outros fatores, como os ganhos (ou perdas) em produtividade e a compensação salarial decorrente deles, devendo haver uma próxima vinculação das negociações salariais aos ganhos de produtividade a fim de se evitar uma espiral de custos.

A possível ausência de trabalhadores qualificados também acaba por incentivar a adoção de horas extras tendo em vista os altos custos de capacitação. Neste caso, políticas de qualificação de mão de obra podem ser oportunas no suprimento desta nova carência. Outrossim, a resistência dos empregadores em adotar novas técnicas organizacionais voltadas à ganhos de eficiência no trabalho é um dos elementos que podem justificar o uso de horas extras, sendo

necessárias políticas de apoio à reorganização das técnicas produtivas. Por fim, Bosch e Lehndorff (2001) indicam que deve haver um aparato legislativo robusto que dê sustentação a tais medidas, particularmente no que se refere à limitação de horas extras.

Autores como Mocelin (2011) avançam na discussão postulando que o foco central da criação de empregos deveria girar em torno da qualidade dos postos de trabalho que serão criados, em vez da quantidade. Ao tratar da qualidade do trabalho, o autor se refere à riqueza das atividades que serão desempenhadas e sua relação com a qualidade de vida do trabalhador e das condições de trabalho.

O argumento que se coloca é de que a RJT em segmentos com maior presença de mão de obra pouco qualificada pode ter o efeito inverso do pretendido, com o aumento dos custos levando à substituição desses trabalhadores, ou mesmo à precarização das condições de trabalho. Ao associar a qualidade do emprego não somente à duração da jornada, mas também à realização social e intelectual do trabalhador, Mocelin (2011) idealiza uma jornada de trabalho que forneça caminhos de qualificação pessoal e profissional para o trabalhador.

Há, por fim, interpretações como a de Castel (1998), que entende que o desemprego se configura como um problema estrutural, não sendo passível de resolução por meio de medidas conjunturais. Dessa forma, a principal preocupação do autor é o fenômeno de precarização do trabalho, que assim como o desemprego, constitui parte de um processo de modernização das estruturas produtivas a partir da década de 1980.

Pautando a discussão da possibilidade do fim do trabalho na sociedade, Castel (1998) defende sua manutenção como atividade estruturante da sociedade, assim como uma maneira para que se atinja o exercício pleno da cidadania. Dessa forma, mesmo que não pautando a RJT especificamente, a perspectiva proposta pelo autor permite que se avance na discussão da RJT para além da problemática dos custos políticos e econômicos da medida, mas sim como um meio para que se realize uma transição cultural mantendo como referência a sociedade do assalariamento.

A distribuição de renda, por sua vez, é outro possível efeito relacionado à implementação da RJT a partir do aumento do emprego e, portanto, da massa salarial. A teoria kaleckiana subsidia essa discussão a partir de algumas premissas pontuais que a diferenciam da Teoria Keynesiana dentro da Macroeconomia. A formulação kaleckiana da distribuição funcional da renda propõe uma distinção do consumo dos capitalistas e dos trabalhadores a partir da suposição

de comportamentos distintos de consumo, simbolizado pela máxima “*os trabalhadores gastam o que ganham e os capitalistas ganham o que gastam*”. A premissa é fundamentada na ideia de que os capitalistas poupam parte da sua renda, enquanto os trabalhadores, por terem maior propensão de consumir, a gastam por inteiro. Demonstra-se, dessa forma, o papel da distribuição de renda no total de gastos, renda e emprego (Kalecki, 1977).

Kalecki segrega o setor produtivo em três departamentos: o departamento I produz bens de capital, o II, bens de consumo dos capitalistas (bens de luxo) e o III bens de consumo dos trabalhadores. Conforme detalhado previamente, o aumento da massa salarial eleva o consumo dos trabalhadores imediatamente. Os investimentos e consumo dos capitalistas, no entanto, seguem constantes no curto prazo, posto que são determinados por decisões tomadas no período anterior à elevação salarial. Embora isso possa, em um primeiro momento, apenas rearranjar os lucros entre os diferentes departamentos da economia, no médio e longo prazo o crescimento da produção eleva o volume total de lucros, ainda que a taxas menores que a massa salarial. O resultado final é o crescimento econômico acompanhado de uma melhora na distribuição de renda. Kalecki (1977) enfatiza, contudo, que o aumento da massa salarial não acarreta uma diminuição do volume de lucros, apenas reduz a participação relativa do capital na renda nacional.

No debate teórico, encontra-se também uma dedicação ao estudo dos impactos positivos que a RJT pode exercer na qualidade de vida dos trabalhadores, particularmente em um panorama de crescente sobrecarga e intensificação das jornadas, bem como flexibilizações nas legislações trabalhistas, que deixam de assegurar condições mínimas a parcelas expressivas da classe trabalhadora. De acordo com Mocelin (2011), se deu na década de 1990 o resgate da melhoria na qualidade de vida do trabalhador como aspecto central na discussão da RJT, “na forma de mais horas livres para o lazer, a educação, a cidadania e a qualificação profissional.”. Concomitantemente, a tendência de aumento nas horas trabalhadas médias especialmente nos países com experiências neoliberais mais pronunciadas incitou a realização de estudos sobre os impactos de longas jornadas na saúde física e mental do trabalhador.

Cardoso e Neffa (2022) pautam esta temática também sob a perspectiva das três óticas da jornada de trabalho, destacando que o processo saúde-doença está intrinsecamente ligado à forma como atuam as dimensões de duração, distribuição e intensidade do tempo de trabalho. Os autores demonstram que a intensificação das jornadas, em particular associada a modelos de

gestão por metas ou *Lean Production*, tem sido uma das principais causadoras do quadro de deterioração da saúde mental e física dos trabalhadores. Esta intensificação ocorre no formato de um conjunto de fatores como o maior ritmo da jornada com redução de tempos de descanso e ampliação de tarefas a prazos cada vez mais curtos. O resultado é a acumulação de fatores de risco como o tempo excessivo sob tensão, e a falta de tempo para a alimentação adequada e cuidado de si, impedindo a recuperação do desgaste físico e mental. Essa tendência pode ser observada na Tabela 1, que traz a quantidade de licenças médicas concedidas pelo INSS por motivos de transtornos mentais e comportamentais, com destaque para o salto do ano de 2023 para 2024, indo de 256.972 para 472.329 afastamentos.

Tabela 1 - licenças médicas concedidas pelo INSS por motivos de transtornos mentais e comportamentais

Ano	Total
2024	472.329
2023	256.972
2022	187.610
2021	185.708
2020	289.677
2019	223.497
2018	219.542
2017	178.268
2016	199.027
2015	156.976
2014	220.921
2013	228.849
2012	214.397

Fonte: Elaboração própria com dados do Ministério da Previdência Social (2025).

De acordo com Lee, Mccann e Messenger (2009) pela OIT, a limitação da jornada de trabalho semanal é a principal maneira como a legislação trabalhista pode atuar a fim de reduzir o volume de horas trabalhadas e contribuir para a preservação da saúde e segurança do trabalhador, assim como buscar o Equilíbrio Trabalho-Família. O estudo revela que jornadas mais longas e a dificuldade de conciliação do trabalho com a família estão diretamente relacionados com o sentimento de sobrecarga de trabalho especialmente para as mulheres, que são frequentemente mais exigidas na manutenção do lar e na reprodução social para além do ambiente de trabalho, realizando duas ou até três jornadas ao dia. A terceirização e o crescimento da informalidade no trabalho também correspondem a padrões mais longos e flexíveis de jornadas, impactando na previsibilidade e no equilíbrio com a vida pessoal do trabalhador.

Nesse sentido, Carneiro e Ferreira (2007) investigaram, através de um estudo empírico, o impacto que a RJT exerceu na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma organização pública brasileira, no qual constataram que a QVT depende de aspectos como a conciliação da vida pessoal com o trabalho e o melhor aproveitamento do tempo nele. Ainda que a QVT tenha demonstrado poucas diferenças com relação aos trabalhadores com jornada tradicional, se observou um melhor uso do tempo livre e da qualidade de vida fora do trabalho, especialmente pela possibilidade de uma destinação mais proveitosa aos cuidados com a saúde, família e lazer. Ademais, dentro do ambiente de trabalho se constatou uma melhora no aproveitamento do tempo e na concentração, demonstrando como a RJT pode contribuir para o aumento da produtividade e da eficiência na esfera produtiva.

2.3 OS CUSTOS DO TRABALHO E O PAPEL DA PRODUTIVIDADE

É evidente, portanto, que a viabilidade econômica e as condições necessárias para a realização de uma RJT são alvo de debate nas diversas correntes do pensamento econômico, independentemente do posicionamento favorável ou contrário à medida. Conforme demonstrado, os teóricos favoráveis à RJT discorrem em torno das possíveis utilizações da medida para fins de geração de emprego, distribuição de renda e incremento da qualidade de vida dos trabalhadores, além de explorarem os diferentes arranjos a partir dos quais a medida poderia ser viabilizada. Entre os teóricos ortodoxos, no entanto, são comuns apontamentos relacionados aos novos custos

de trabalho decorrentes da sua implementação, e as possíveis perdas econômicas associadas a isso.

Sob esta perspectiva, o estudo realizado pela FIEMG (2025) argumenta que a RJT sem aumento correspondente nos níveis de produtividade elevará o custo salarial por hora, levando as empresas a repassar esse aumento de custos aos preços de produtos e serviços para consumidores finais. Empresas menores, sobretudo, teriam maiores dificuldades em absorver esse aumento nos custos, o que poderia ocasionar a redução ou mesmo o fechamento de suas operações. Aponta-se, adicionalmente, que esse quadro tornaria os produtos brasileiros menos competitivos em relação a outros países como México, China e Índia, que contam com jornadas maiores à custos mais baixos.

FIEMG (2025) traz, também, ressalvas quanto à eficácia da RJT enquanto instrumento de criação de postos de emprego, indicando a possibilidade das empresas investirem em automação e tecnologia como forma de conter o aumento dos custos e evitar a efetivação de novas contratações. Alternativamente, o estudo considera que as empresas (particularmente as de pequeno e médio porte) podem recorrer à contratações informais tanto para aliviar a folha de pagamento dos encargos associados a contratações por CLT, quanto para flexibilizar a adaptação às novas normas de jornada de trabalho.

Uma avaliação mais pormenorizada desses impactos, no entanto, exige que se compreenda como será feita a compensação salarial a partir da RJT, que pode ocorrer em 3 cenários: sem compensação (manutenção do salário-hora e redução do salário semanal); compensação integral (manutenção do salário semanal por meio do aumento do salário-hora); e compensação parcial, onde o ajuste ocorre entre os limites dos dois primeiros cenários.

A partir dessa noção, tem-se que o debate nas ciências sociais em torno da RJT é frequentemente perpassado por uma preocupação pela manutenção dos níveis de lucro na economia, de forma que se condiciona a RJT à reduções salariais e, portanto, à transmissão dos custos da medida aos trabalhadores. Corneo (1994), por exemplo, propõe que uma das condições para o sucesso de uma RJT é que a exigência por compensação salarial seja moderada, de forma a evitar a diminuição dos lucros no curto prazo, e dos investimentos e emprego no longo prazo. Deve ocorrer, adicionalmente, uma ampliação significativa da produtividade sem redução do tempo de utilização dos equipamentos como alternativa de financiamento da medida.

Aznar (1995), por sua vez, sugere que os custos de uma RJT deveriam ser distribuídos por toda a sociedade por meio de uma tributação por renda. Para que não se reduzam os salários ou os lucros, o autor sugere que o conjunto da sociedade deve arcar com a produção de um “segundo cheque”, que complementaria o salário do trabalhador e seria financiado pelos ganhos de produtividade e pela tributação. Na mesma linha, Rifkin (1996) postula um cenário onde, a fim de que ocorra a manutenção de um mercado consumidor nos médio e longo prazos, as empresas eventualmente aceitam semanas de trabalho mais curtas. A condição, no entanto, é que haja a possibilidade de redução salarial com subsídios governamentais que auxiliem na contenção dos custos por parte das empresas.

Evidencia-se, portanto, que o conjunto de estudos que focaliza a problemática do aumento dos custos do trabalho a partir da implementação da RJT estão, sobretudo, fundamentados na noção de estabilidade ou mesmo estagnação dos níveis de produtividade do trabalho, na qual os incrementos em produtividade não são suficientes para cobrir os novos custos. No entanto, nenhuma teoria abordada até este momento, seja ortodoxa ou heterodoxa, descarta a possibilidade de que uma RJT possa ser viabilizada por ganhos de produtividade, sejam eles prévios à implementação da medida ou decorrentes dela.

Com base nessa perspectiva e no referencial teórico marxista, Fracalanza (2005) explora a viabilidade teórica da RJT a partir de ganhos de produtividade partindo da distinção proposta por Marx (2013) entre trabalho necessário — o tempo mínimo para o trabalhador garantir sua subsistência — e trabalho excedente — o tempo além do necessário, e que gera a mais-valia para o capital. Anterior à implementação de anteparos legais e sociais que impuseram limites à extensão da jornada de trabalho, a maneira mais usual de ampliação da extração de mais-valia se dava pelo aumento da duração da jornada, ampliando o tempo de trabalho excedente no que Marx denominou Mais-Valia Absoluta. Com a introdução de inovações tecnológicas que permitiram a redução do tempo necessário para produzir a mesma quantidade de mercadorias, a Mais-Valia Relativa se tornou a forma predominante de obtenção de lucros.

Assim sendo, o aumento de produtividade proporcionado pelas inovações tecnológicas permite a manutenção das taxas de mais-valia mesmo com a introdução de uma RJT, visto que o tempo de trabalho necessário para a reprodução da força de trabalho também diminuiu. Fracalanza (2005) argumenta, no entanto, que essa é somente uma das possibilidades de distribuição desse excedente, que também pode ser apropriado pelo próprio capitalista, utilizado

para ampliar a cesta de consumo do trabalhador, ou mesmo destinado ao Estado. Dessa forma, o autor ressalta que a conversão de ganhos de produtividade em uma RJT não é objetivo último do capital, sendo possível somente com a mobilização da classe trabalhadora.

Bosch e Lehndorff (2001) complementam essa análise demonstrando que, numa perspectiva histórica, a RJT tem sido uma forma de distribuir os ganhos de produtividade em conformidade ao compromisso com o pleno emprego firmado no período do Estado de Bem-Estar Social. A razão para isso é que os ganhos expressivos de produtividade a partir da industrialização em países centrais teria levado à índices elevados de desemprego não fosse a redução da jornada. Países como os Estados Unidos e a Alemanha são exemplos desse fenômeno, visto que os aumentos em produtividade entre os séculos XIX e XX permitiram uma distribuição tanto por meio da redução da jornada quanto pelo aumento dos rendimentos dos trabalhadores.

A partir da PEC 8/25, da deputada Erika Hilton, a pauta da produtividade ressurgiu no Brasil como base para argumentos contrários à RJT, como por exemplo no mesmo estudo realizado pela FIEMG (2025), que advoga que a RJT não é possível neste momento em virtude dos níveis de produtividade brasileiros estarem aquém de países centrais do capitalismo que contam com jornadas de trabalho menores. O estudo deixa de contemplar, no entanto, uma análise mais pormenorizada e dinâmica dos incrementos em produtividade ocorridos desde a última RJT formalizada no Brasil, em 1988, que podem servir como margem para distribuição dessa prosperidade em uma nova RJT, ou mesmo os níveis salariais praticados no Brasil em comparação a tais países.

É necessário ressaltar, também, que a produtividade é determinada por uma série de fatores que não somente a extensão e a intensidade da jornada de trabalho. De acordo com Gaspar (2017), contribuem para o aumento na produtividade elementos como a introdução de novas tecnologias que permitam que se realize mais produto com menos horas de trabalho; a modernização da gestão organizacional da produção, buscando um uso mais intensivo do capital; além da qualificação da mão-de-obra, que garante a disponibilidade de trabalhadores aptos para assumir atividades mais complexas e produtivas.

Adicionalmente, análises que se opõem à RJT sob a justificativa da baixa produtividade comumente desconsideram que a medida, por si só, pode servir como motor de incremento aos níveis de produtividade, a começar pela eliminação das últimas horas da jornada em que o nível da produtividade diminui dado o desgaste do próprio trabalhador. Bosch e Lehndorff (2001)

sustentam essa tese argumentando que esses efeitos de produtividade podem ser alcançados por meio de reorganizações do trabalho e uso mais intensivo da mão-de-obra, reduzindo custos e constituindo uma fonte de financiamento para a própria redução.

Além disso, os autores advogam que a escassez de mão-de-obra resultante da medida serve como incentivo à adoção de novas técnicas poupadoras de trabalho e, portanto, mais produtivas. Soma-se à esta análise os resultados obtidos em Gaspar (2017), que demonstram uma correlação negativa entre jornada de trabalho e produtividade considerando as maiores economias mundiais de acordo com o ranking da OCDE.

A discussão em torno da redução da jornada de trabalho, portanto, revela-se complexa e multifacetada, ultrapassando a mera análise dos seus impactos econômicos imediatos e explorando questões mais amplas de organização social, redistribuição da cidadania e transformação das relações de trabalho. As distintas abordagens teóricas evidenciam que a viabilidade e os efeitos da medida estão fortemente associados à discussão sobre produtividade, seja como condição prévia à implementação da RJT, ou como possível consequência dela. Abordagens ortodoxas e heterodoxas convergem na ideia de que ganhos de produtividade são fundamentais para sustentar economicamente a RJT sem comprometer salários ou lucros, embora diverjam quanto à forma de distribuição desse excedente. O que se evidencia, por fim, é que a viabilidade da medida não se limita aos níveis atuais de produtividade, mas envolve também a correlação de forças políticas e do projeto de sociedade que se pretende construir.

3 O CASO CHILENO

O primeiro capítulo promoveu a exploração do debate que cerca a temática da Redução da Jornada de Trabalho, e a identificação das principais variáveis que fundamentam as análises favoráveis e contrárias à medida, com particular atenção à centralidade da produtividade como indicadora das condições de sua implementação. O presente capítulo se propõe a utilizar dessa análise para analisar um caso concreto: A Lei das 40 Horas, implementada no Chile a partir de 2024. O capítulo será estruturado de forma a adentrar os dispositivos e a trajetória da lei que reduziu a jornada, e partir para a análise de indicadores do mercado de trabalho, economia e produtividade.

3.1 A TRAJETÓRIA E OS TERMOS DA LEI DAS 40 HORAS

É possível argumentar, como foi feito para o caso brasileiro no primeiro capítulo deste trabalho, que as transformações na jornada de trabalho no Chile decorrem de processos sociais e políticos, assim como da dinâmica conflituosa entre as demandas do capital e as reivindicações da classe trabalhadora. Ao retomar-se a ótica da duração trazida por Dal Rosso (2002) na busca pela compreensão de como evoluiu a jornada de trabalho chilena, os dispositivos normativos emergem novamente como relevantes instrumentos de análise, na medida que refletem tanto a trajetória de transformação dos limites máximos e mínimos da jornada de trabalho, como os desdobramentos dessa dinâmica entre capital e trabalho.

Anterior à Lei das 40 Horas, a última redução da jornada de trabalho no Chile se deu sob o Governo de Ricardo Lagos por meio da Lei nº 19.759, de 2001, que alterou o Código do Trabalho e determinou a redução gradual de 48 para 45 horas entre 2001 e 2005, configurando-se como a primeira redução significativa desde 1924. A redução de 2005, no entanto, não foi resultado de uma alteração normativa isolada, mas sim de manifestações nacionais e internacionais atuando nesse sentido, como no exemplo da Convenção da OIT nº 47, que já em 1935 recomendava que os países adotassem a jornada de trabalho de 40 horas (Elizondo; Rojas; Espinoza, 2024).

Embora tenha representado um relevante marco à época da sua implementação, a RJT de 2005 não foi suficiente para posicionar favoravelmente o Chile quando considerada a perspectiva internacional no que tange às jornadas de trabalho. Até a promulgação da Lei das 40 Horas, o

trabalhador chileno trabalhava, em média, 1.953 horas anuais, uma diferença relevante quando comparada à média de 1.740 horas registradas nos países da OCDE, e que posicionava o Chile como a sexta nação com a jornada mais extensa dentre os membros da organização. Quando posta em comparação com outros países da América Latina, a jornada de trabalho no Chile, embora menor que em países como Argentina, México e Panamá, onde a jornada está estipulada em 48 horas semanais, ainda era mais extensa que no Brasil e no Equador (Elizondo; Rojas; Espinoza, 2024).

Tabela 2: Horas anuais efetivamente trabalhadas em países da OCDE - 2023

País	Horas Anuais
Colômbia	2.252
México	2.207
Costa Rica	2.171
Chile	1.953
OCDE	1.740

Fonte: elaboração própria com dados da OCDE (2025).

O panorama de manutenção da jornada de trabalho em 45 horas desde 2005, complementado pela defasagem da extensão da jornada quando comparada a uma série de países, particularmente no norte global, iniciou discussões na sociedade chilena em torno da possibilidade de redução da então jornada de trabalho, cuja materialização se deu no formato do Boletim n.º 11.179-13 em 2017, marco inicial da Lei das 40 Horas (Tampier, 2023). Inicialmente paralisado no Congresso Chileno, o projeto de redução tramitou por 6 anos na esfera legislativa do Chile e contou com 26 audiências públicas que pautaram o tema a partir de contribuições de mais de 200 organizações representativas do mercado de trabalho chileno (CHILE, s.d.). Em 2023, enfim, foi aprovada a lei nº 21.561, determinando a RJT no Chile de 45 para 40 horas de forma gradual até 2028.

Conforme visto no primeiro capítulo, a redução da jornada de trabalho pode desempenhar diferentes funcionalidades a depender do período histórico e da finalidade para o qual ela foi idealizada; seja como instrumento de ampliação dos postos de trabalho, na construção de uma sociedade que conte com uma distribuição mais igualitária da renda a partir do aumento da massa salarial, ou mesmo na forma de ganhos em qualidade de vida para os trabalhadores através da maior disponibilidade de tempo para a família, lazer, etc. Portanto, uma análise mais pormenorizada da Lei das 40 Horas, bem como de seus prováveis impactos, passa inicialmente pela compreensão da forma a qual ela foi idealizada, e dos objetivos específicos que ela se propõe a cumprir.

Em um primeiro momento, a Lei n.º 21.561, como está disposta nos pareceres da Dirección del Trabajo, parece equilibrar dois elementos já explorados ao longo deste trabalho: a tentativa de equilibrar os avanços sociais que serão trazidos pela redução da jornada de trabalho com a necessidade de pragmatismo econômico e suavização dos possíveis danos que advirão à classe empresarial. Sustentam esse argumento alguns pilares dispostos no Dictamen N° 81/02, a iniciar pela declaração formal do objetivo primário da Lei: “melhorar a qualidade de vida dos (...) dependentes e suas famílias, gerando emprego protegido e decente” (Chile, 2024).

Elizondo, Rojas e Espinoza (2024) analisam esse aspecto da redução no contexto do agravamento do “conflito trabalho-família”, fenômeno caracterizado pela crescente dificuldade de satisfação simultânea de obrigações laborais e familiares, e intensificado, particularmente, por fatores como o aumento dos lares com duplo rendimento e a divisão assimétrica das atividades de cuidado, sobrecarregando em especial as mulheres. Os autores argumentam que, para além de um elemento auxiliar à RJT, o eixo discursivo alicerçado na narrativa da conciliação trabalho-família foi a principal justificativa social que viabilizou a aprovação da lei, fato que é validado por pesquisas de percepção pública trazidas pelos autores, onde maioria expressiva da população considerou a lei positiva para o equilíbrio entre a vida familiar e laboral.

Há ainda outros dispositivos relacionados ao tema familiar inseridos ao longo da formulação da lei, que sugerem que esse foi um dos principais elementos considerados na implementação da medida (Elizondo; Rojas; Espinoza, 2024). Um exemplo são as bandas horárias, que permitem que pais, mães, ou cuidadores de crianças de até 12 anos possam antecipar ou atrasar o início e o fim da sua jornada em até uma hora, facilitando a compatibilização com os horários escolares. Paralelamente, a Lei estabelece as possibilidades de

exclusão da limitação da jornada, que passam a ser restritas somente a cargos de alta gestão, como gerentes e administradores (Chile, 2024). Destaca-se, por fim, a possibilidade do trabalhador, mediante acordo, distribuir sua jornada no formato 4x3, podendo configurar sua semana, por exemplo, de forma a maximizar o tempo de convívio familiar (Elizondo; Rojas; Espinoza, 2024).

Nota-se, no entanto, que para além da explícita menção ao aumento da qualidade de vida na esfera familiar como motivador da implementação da medida, está incluído na Lei também um elemento tratando da geração de emprego “protegido e decente”. A Lei das 40 Horas, no entanto, é limitada à esfera formal do trabalho, não contemplando, por óbvio, trabalhadores informais, parcela que compõe quase 30% da força de trabalho no Chile (INE, 2024), demonstrando as limitações do alcance legislativo na busca pela implementação de políticas públicas em um mercado de trabalho heterogêneo e crescentemente precarizado, desafio também presente na realidade brasileira.

A lei, adicionalmente, abrange uma série de dispositivos que buscam proteger os direitos trabalhistas nesse período de implementação, sendo o mais importante deles a compensação salarial integral, ou seja, a proibição expressa da diminuição das remunerações como resultado da redução da jornada. É estabelecido que as modificações se entendem "incorporadas aos contratos individuais, instrumentos coletivos de trabalho e regulamentos internos pelo simples ministério da lei", eliminando a necessidade de repactuações formais que pudessem anular a efetividade desse direito (Chile, 2024).

Em contrapartida, a Lei das 40 Horas dispõe de uma série de mecanismos idealizados para criar condições de adaptação à medida por parte do empresariado, em particular das pequenas e médias empresas, sendo a mais notória delas a opção pela implementação gradual da RJT (Rivera Sanchez, 2023), evitando assim a imposição de choques abruptos associados, por exemplo, ao aumento dos custos com trabalho. O cronograma de redução está estabelecido em três etapas a serem desenvolvidas em 5 anos: a jornada de trabalho legal foi fixada em 44 horas semanais a partir de abril de 2024, sendo reduzida para 42 horas em abril de 2026 e, finalmente, chegando a 40 horas em abril de 2028 (Chile, 2024).

Esta implementação gradual foi um elemento determinante na recepção da medida pelo setor produtivo. Conforme evidenciado no estudo de caso da empresa OXIQUIM, a percepção interna era de otimismo, com a maioria dos colaboradores a acreditar que a empresa se ajustaria

sem maiores impactos no cumprimento das suas metas, precisamente por existir uma "curva de aprendizagem" permitida pela transição em fases (Rivera Sanchez, 2023).

A Lei das 40 Horas, adicionalmente, instituiu um conjunto de ferramentas que conferem maior flexibilidade à jornada de trabalho, especialmente no que diz respeito à sua distribuição. Esses mecanismos constituem um dos principais aspectos da legislação: a centralidade dos acordos coletivos e individuais na definição da jornada de trabalho. Um dos dispositivos abarcados nessa categoria trata da própria adequação da jornada de trabalho diária, a qual deve ser fruto de comum acordo entre as partes ou através de organizações sindicais, sendo a possibilidade do empregador ajustá-la unilateralmente só admitida na ausência de acordo.

Regulada conforme o mesmo critério está a possibilidade de distribuição da jornada com base em ciclos de médias semanais de até quatro semanas. Nesta configuração, a jornada de trabalho pode exceder as 40 horas semanais — com um limite máximo de 45 horas — desde que seja compensada por semanas de menor duração dentro do mesmo ciclo, de forma a manter a média legal. Este dispositivo compõe uma alternativa de adequação da jornada de trabalho em segmentos que contam com maior sazonalidade, como por exemplo em lojas comerciais cujas vendas crescem perto de datas festivas, sendo possível o emprego de mais horas de trabalho nesses períodos, e a compensação ser dada quando houver menor demanda. De forma similar, a utilização desse sistema, no caso de trabalhadores sindicalizados, suscita acordo prévio junto à organização sindical (Chile, 2024).

A redução, por fim, introduz a opção de compensação de horas extras com dias de descanso adicionais em um limite de até cinco dias úteis por ano. A lógica da compensação segue àquela da compensação monetária, em que cada hora extra trabalhada irá equivaler a uma hora e meia de descanso, que deve ser utilizado no prazo de seis meses (Chile, 2024). Conforme mencionado no capítulo anterior, a restrição de horas extras é um dos principais mecanismos em uma RJT idealizada à geração de postos de emprego, dado que mantém a demanda por trabalho que surgiu a partir da redução. A RJT chilena, por sua vez, não parece ter esse objetivo como guia, sendo mais notadamente voltada à ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores contemplados pela medida.

O caráter flexível de grande parte dos elementos que irão compor a nova jornada de trabalho, em sua maioria determinados por acordos coletivos ou individuais, levanta questionamentos acerca da capacidade sindical e da robustez do corpo regulatório das relações de

trabalho no Chile, sendo incerto o real poder de negociação que terão os trabalhadores no momento de defenderem uma composição de jornada de trabalho que melhor se adeque à sua realidade. Tal investigação, no entanto, não está contemplada no escopo deste trabalho, ainda que seja de particular relevância ao tema da redução da jornada de trabalho.

Ademais, observa-se que a disputa de narrativas que antecedeu a aprovação da Lei das 40 Horas, e as discussões que seguem mesmo após o início do período de sua implementação se mostram similares às divergências teóricas comumente trazidas em discussões acerca da viabilidade econômica da RJT, abordada já no primeiro capítulo deste trabalho. Se, por um lado, análises microeconômicas exploraram os custos e efeitos imediatos sobre o emprego, haviam perspectivas considerando os potenciais ganhos de produtividade e ajustamentos de longo prazo, permitindo a visualização de como a Lei das 40 Horas navegou entre as diferentes perspectivas.

As principais objeções à RJT, em grande parte fundamentadas nas teorias econômicas de cunho ortodoxo, alertavam para o inevitável aumento do custo marginal do trabalho em função da compensação salarial integral, dispositivo expressamente protegido ao longo do desenvolvimento da Lei. De acordo com Tamper Tapia (2023), a manutenção das remunerações mensais, e consequente aumento do salário hora, representaria um choque de custos que colocaria as empresas, particularmente as que operam em um mercado competitivo, perante um dilema de ajustamento no curto prazo cuja solução viria no formato de substituição do fator trabalho por capital ou na reavaliação da necessidade por mão de obra, podendo resultar em demissões visando a contenção dos custos operacionais.

Neste contexto, Tamper Tapia (2023) projeta três possíveis cenários para as empresas: caso sejam necessárias menos horas de trabalho que as estipuladas na nova jornada, naturalmente não há efeito; para as empresas cuja necessidade de horas se situasse entre o antigo e o novo limite (40 a 45 horas), a decisão passaria por comparar o custo de pagar horas extras aos atuais trabalhadores contra o custo de novas contratações; no caso de necessidade de horas superiores a 45, haveria o incentivo pela retenção da força de trabalho atual e adoção de horas extras, desincentivando a criação de novos postos de trabalho. Novamente, a produtividade do trabalho surge como um relevante indicador no que diz respeito à consumação desses efeitos, uma vez que as discussões teóricas aqui abordadas não rejeitam a possibilidade de possíveis ganhos servirem de forma a suavizar ou mesmo anular possíveis choques.

Visões contrárias à esta, também abordadas em Tamper Tapia (2023), trazem apontamentos já conhecidos nesse trabalho, porém aplicadas ao contexto da RJT no Chile. Tais abordagens frequentemente sustentam-se na hipótese dos salários de eficiência, e postulam que a própria redução da jornada poderá induzir ganhos em produtividade necessários para a sua sustentabilidade. Tal fenômeno ocorreria através de dois canais: pelo lado do trabalhador, jornadas mais curtas poderiam servir na obtenção de uma força de trabalho mais descansada e saudável, com maior foco durante as horas de trabalho. Do lado da empresa, o encarecimento relativo do trabalho funcionaria como incentivo para a otimização de processos e eliminação de tempos mortos, podendo, dessa forma, elevar a produtividade.

O estudo de campo realizado em Rivera Sanchez (2023) demonstra o otimismo de funcionários de uma empresa na adaptação à medida, particularmente com relação à implementação gradual, que na sua visão, possibilitaria capacitações em otimização do tempo ou adoção de tecnologias que melhorariam a produtividade. Evidencia-se, portanto, a influência de ambas as correntes no desenho da Lei das 40 Horas, particularmente no que se refere à implementação gradual da redução, permitindo mais tempo de adaptação às empresas, seja no que se refere à custos ou na perspectiva de adoção de tecnologias otimizadoras de processos operacionais.

3.2 CHILE PRÉ REDUÇÃO: ECONOMIA E MERCADO DE TRABALHO

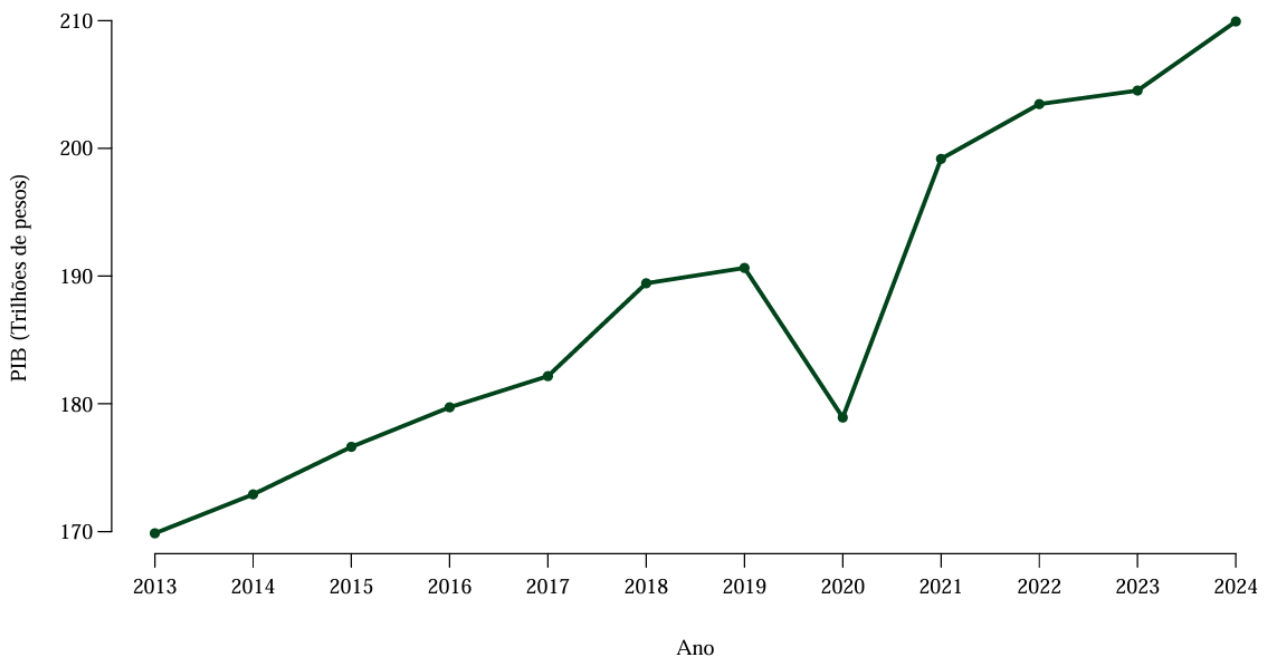
O primeiro capítulo deste trabalho tratou, dentre outros fins, de identificar algumas das variáveis de maior relevância nas discussões teóricas em torno da redução da jornada de trabalho. Deu-se destaque, naquela ocasião, à perspectivas que projetavam um ambiente de crescimento econômico e expectativas favoráveis como pré-condições para o sucesso de uma redução da jornada que pusesse como objetivo a ampliação dos postos de trabalho. Apesar da seção inicial deste capítulo ter constatado a ausência de evidências que sugerem que tal seja o propósito da RJT chilena, sendo esta amplamente voltada à qualidade de vida dos trabalhadores, tal premissa demonstra-se, mais uma vez, útil quando considerada a atenção dada pela Lei das 40 Horas ao período de adequação das empresas à nova jornada de trabalho, de forma a evitar possíveis choques de custos.

Um exame pormenorizado do contexto macroeconômico que antecede a implementação da redução da jornada de trabalho no Chile permite, portanto, uma melhor compreensão dos

elementos que informaram as particularidades presentes no produto final da Lei, abordadas na primeira seção deste capítulo, além de relacionar-se com a variável de principal relevância nesta análise - a produtividade do trabalho -, cujo crescimento foi identificado no primeiro capítulo como uma das mais importantes condições para uma redução da jornada de trabalho sem danos econômicos associados.

Em termos de metodologia, o período escolhido para disposição dos dados neste trabalho respeita as limitações metodológicas impostas e descritas pelo próprio INE (Instituto Nacional de Estadísticas). Por esta razão, e buscando a padronização na periodicidade dos dados, salvo em casos que serão devidamente sinalizados, os dados correspondem ao período de 2013 a 2024, permitindo a visualização de cenários até 10 anos pré-redução, e o primeiro ano de sua gradual implementação.

Gráfico 1 – Evolução do Produto Interno Bruto Real do Chile (2013-2024)



Nota: Valores em trilhões de pesos chilenos a preços constantes de 2018.

Fonte: Elaboração própria com dados do Banco Central do Chile (2025).

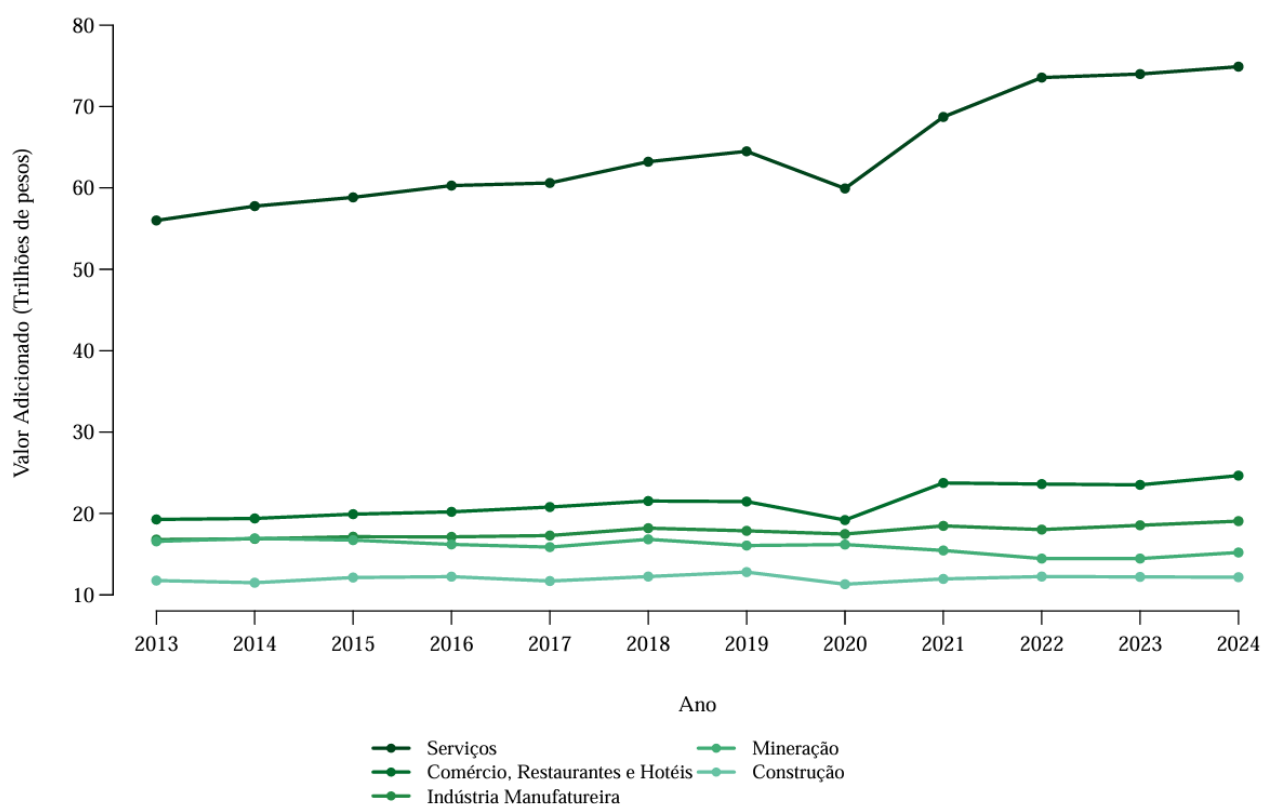
Evidencia-se, a partir do gráfico 1, que dispõe da evolução do PIB chileno no período escolhido para a presente análise, o crescimento econômico ocorrido no período em questão, com um crescimento de aproximadamente 23% ao longo de todo o período observado. Tal crescimento caracterizou-se por um comportamento uniforme, com a exceção do período

correspondente ao ano de 2020, certamente influenciado pelo surgimento da pandemia de COVID-19, que impôs impactos significativos à economia global.

A partir de 2021, no entanto, observa-se uma recuperação da trajetória de crescimento observado no período pré-pandêmico, a partir do qual observou-se um crescimento que totalizou 5% até o final do período, em 2024, onde o PIB chegou a 210 trilhões de pesos chilenos. Os 4 anos anteriores à pandemia, em contraste, contam com um crescimento de 6% no total, sugerindo que o ritmo de crescimento pré-pandêmico não foi recuperado, elemento que pode ter contribuído para a hesitação por parte do setor empresarial à RJT, e posterior opção pela implementação gradual da redução.

Outrossim, ainda que os efeitos do início da implementação da redução da jornada de trabalho chilena sejam de limitada mensuração e análise, o Gráfico 1 informa que, ao menos neste primeiro ano de implementação, a economia apresentou crescimento de 2,64% com relação ao ano anterior, crescendo em 5 trilhões de pesos chilenos de um ano para o outro. É relevante pontuar, sobretudo, que o crescimento ocorrido ao longo do período pode ter tido influência em dois elementos: nas reivindicações pela redução da jornada de trabalho como forma de distribuição do excedente gerado nos anos posteriores à última redução; e na criação de um ambiente favorável para que os diversos segmentos da sociedade pudessem pautar a medida e vislumbrar uma adaptação mais amena por parte das empresas.

Gráfico 2 – Evolução do Produto Interno Bruto Real do Chile - 5 maiores atividades econômicas (2013-2024)



Nota: Valores em trilhões de pesos chilenos a preços constantes de 2018.

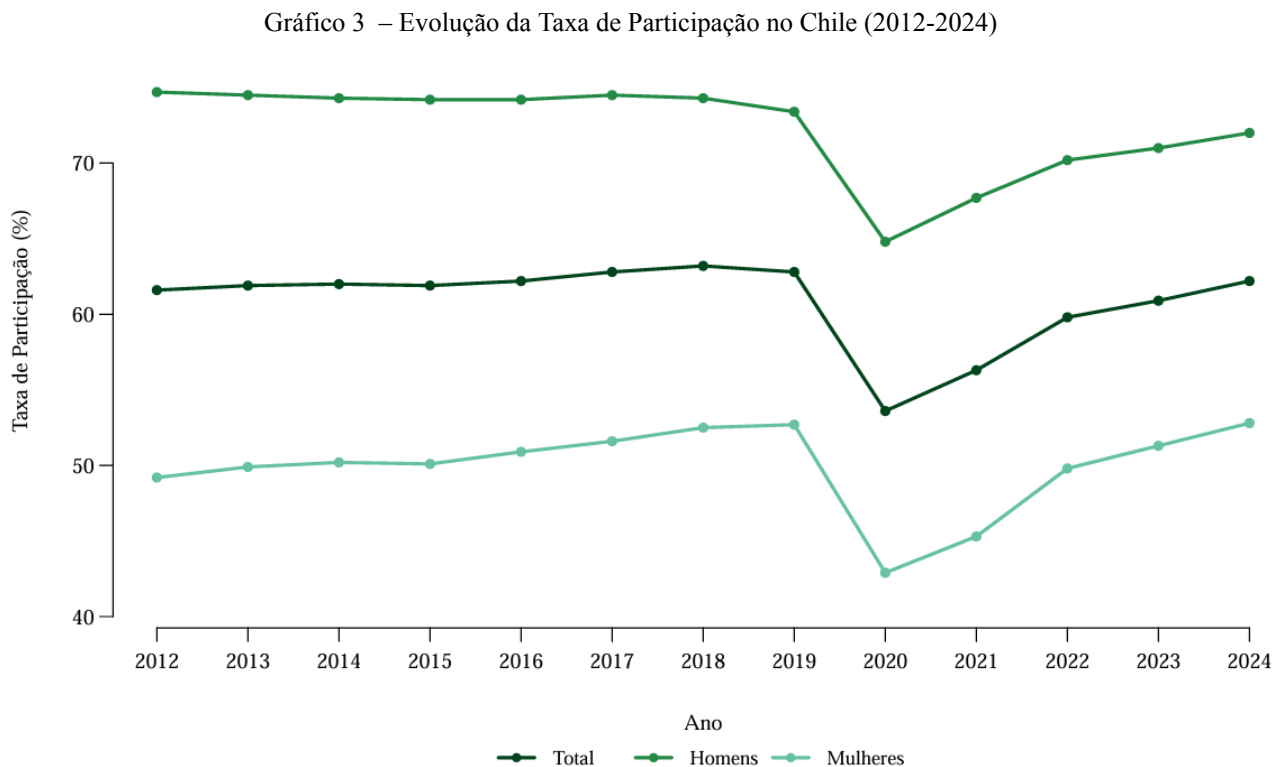
Fonte: Elaboração própria com dados do Banco Central do Chile (2025).

Desagregando o PIB chileno em setores, o Gráfico 2 permite que se visualize a relevância do setor de serviços no crescimento observado ao longo do período, chegando a compor 80 trilhões de pesos chilenos do PIB no ano de 2024, 38% do total, além de 33% do total de ocupados no país.

Cabe trazer, neste momento, um adendo metodológico no que se refere à variável “Serviços” presente no gráfico. Dada a estratificação das atividades de serviços presente na base de dados disposta pelo Banco Central de Chile, tem-se como componentes da variável “Serviços” os serviços empresariais e financeiros, de habitação, imobiliários e serviços pessoais, que englobam atividades relacionadas à educação, entretenimento, saúde, entre outros, sem incluir serviços de administração pública. Devido à relevância desse conjunto plural de atividades, optou-se por uma agregação que permitisse a visualização da robustez representada pelo setor na economia chilena.

A visualização da composição do PIB por setores da economia permite que se identifique os setores mais intensivos em mão-de-obra e, portanto, aqueles mais sensíveis ao aumento do custo da hora trabalhada como resultado da redução da jornada de trabalho. A segunda atividade com maior participação no PIB é a de Comércio, Restaurantes e Hotéis, também intensiva em mão-de-obra com mais 20% dos empregos no Chile (INE) e mais sensível, portanto, a choques de custos. A relevância destas atividades na composição do PIB é outro elemento que esclarece a opção por uma implementação gradual da redução da jornada, em vista à sua essencialidade no funcionamento da economia chilena.

Por fim, compondo em 2024 cerca de 20 trilhões de pesos chilenos, ou 22% do PIB, tem-se as atividades vinculadas à Indústria Manufatureira, Mineração e, com menor influência, Construção. As duas primeiras, ao contrário das anteriormente abordadas, são menos intensivas em mão-de-obra, com cerca de 9% e 2% nos postos de trabalhos alocados em cada um respectivamente (INE, 2025), e contam com maior utilização de capital pela natureza das atividades. Dessa forma, para além de menos sensíveis a choques vinculados ao aumento dos custos da hora trabalhada, são setores com maiores margens de substituição de mão-de-obra por capital, ainda que esta seja uma possibilidade de limitada mensuração até que a medida seja plenamente implementada, em 2028.

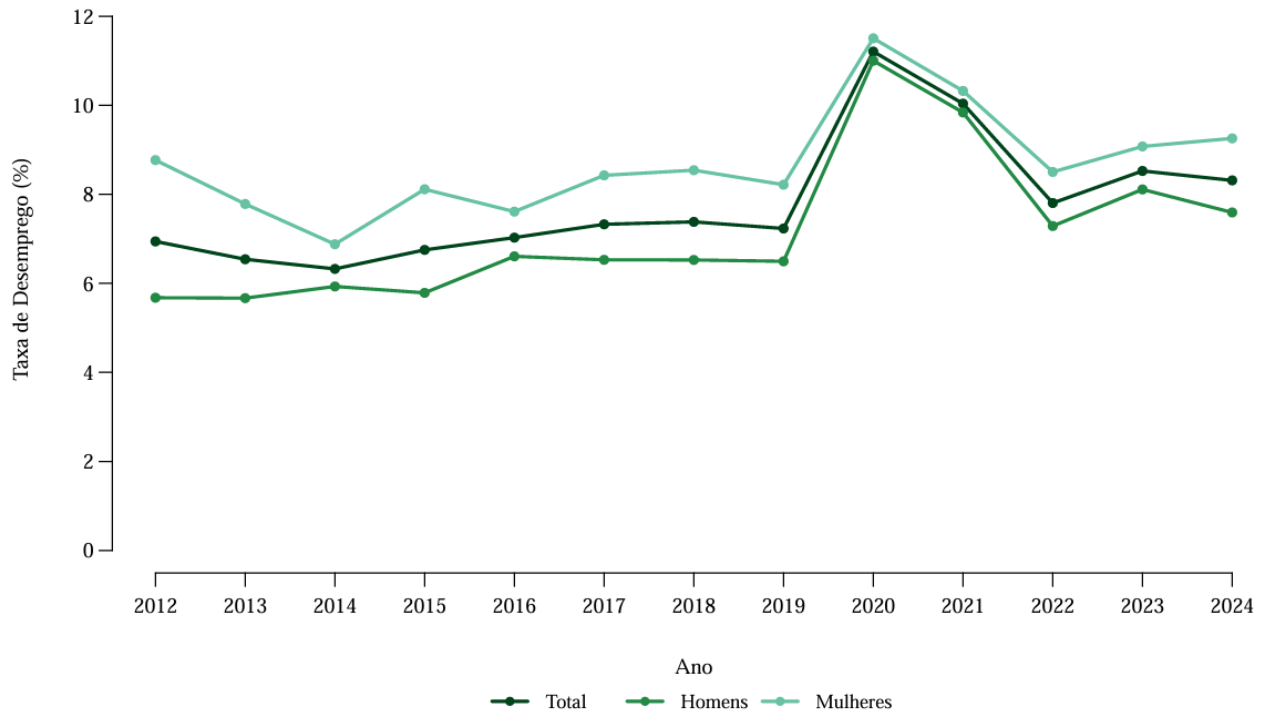


Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto Nacional de Estadísticas (2025).

O Gráfico 3, por sua vez, viabiliza um exame da composição do mercado de trabalho chileno por sexo, peça fundamental no entendimento das particularidades da Lei das 40 Horas. Diferentemente dos demais, os dados disponibilizados pelo INE no que se refere ao mercado de trabalho permitem um período de análise maior, sendo possível englobar o ano de 2012 na visualização. Além disso, para possibilitar a inclusão do período mais recente de análise de 2024, optou-se pelo trimestre móvel correspondente à março-maio. Dessa forma, obtém-se algumas observações relevantes, sendo a principal delas a evidente diferença entre a participação feminina e masculina no mercado de trabalho. Ao longo de todo o período observado, existe uma diferença de cerca de 20 pontos percentuais entre a participação masculina e feminina, com cerca de 70% de participação entre homens, e 50% entre mulheres.

Esta discrepância estrutural sustenta a tese do “conflito trabalho-família” (Elizondo; Rojas; Espinoza, 2024) abordada na seção anterior como um fenômeno que se manifesta na dificuldade crescente de conciliar as esferas laboral e familiar, impactando desproporcionalmente as mulheres, que no caso chileno se manifesta por meio de uma participação sensivelmente desigual entre homens e mulheres.

Gráfico 4 – Evolução da Taxa de Desemprego no Chile (2012-2024)



Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto Nacional de Estadísticas (2025).

O Gráfico 4 reforça a desigualdade estrutural já visualizada no gráfico anterior, e demonstra, novamente, o efeito pandêmico no acirramento deste quadro, com a taxa de desemprego atingindo aproximadamente 12% em 2020, seguido de uma recuperação até o final do período, ainda que com níveis de desemprego maiores que os observados pré-pandemia da COVID-19. As maiores taxas de desemprego feminino compõem, novamente, o conjunto de argumentos que sustentam a ideia de uma redução da jornada de trabalho voltada à resolução do conflito trabalho-família e, mesmo que não intencionalmente, às desigualdades de gênero no mercado de trabalho chileno.

Por fim, o pico de desemprego observado no período pandêmico, tanto para homens, quanto para mulheres, contribui para um quadro de precarização e insegurança do trabalho que parece ter influenciado tanto as reivindicações pela redução da jornada de trabalho como forma de aumento da qualidade de vida, como pela busca por emprego “protegido e decente”, objetivo declarado na formulação da Lei das 40 horas.

3.3 PRODUTIVIDADE E CUSTOS DO TRABALHO

A seção 3.2 permitiu um diagnóstico da economia chilena no que tange à existência - ou não - de crescimento econômico que possa ter criado condições favoráveis para a construção da Lei das 40 Horas e elementos que influenciaram o formato da medida. Constatou-se, para além da confirmação da hipótese inicial, a heterogeneidade da composição do PIB e expressiva relevância do setor de serviços. Ademais, com referência ao mercado de trabalho, foi observado um quadro de desigualdade estrutural de gênero entre homens e mulheres, acentuado pelo cenário pandêmico, que parece ter sustentado reivindicações por uma redução da jornada de trabalho associada a ganhos de qualidade de vida e atenuação do conflito trabalho-família.

A presente seção propõe-se a aprofundar esse diagnóstico sob o ponto de vista da variável de maior destaque nas discussões teóricas em torno do tema: a produtividade do trabalho, e, de forma complementar, os custos do trabalho. Como objetivo, busca-se identificar se, como é aceito pelas teorias aqui abordadas, houveram ganhos de produtividade acumulados ao longo do período passíveis de redistribuição, no formato da redução da jornada de trabalho, sem prejuízos à economia.

É antes necessário, entretanto, contextualizar o cálculo de produtividade do trabalho que será empregado nesta seção. Optou-se, nesta ocasião, pelo cálculo de produtividade como a relação entre PIB e o somatório de horas trabalhadas em um ano por todos os trabalhadores ocupados. Adicionalmente, tendo em vista que os dados disponibilizados pelo INE no que se refere à horas trabalhadas são dispostos utilizando uma referência semanal, foi feita uma atualização da variável semanal multiplicando-a por 48, que aqui representa as semanas trabalhadas em um ano, descontadas as férias previstas na legislação chilena. Dessa forma, o cálculo da produtividade dispõe-se da seguinte maneira:

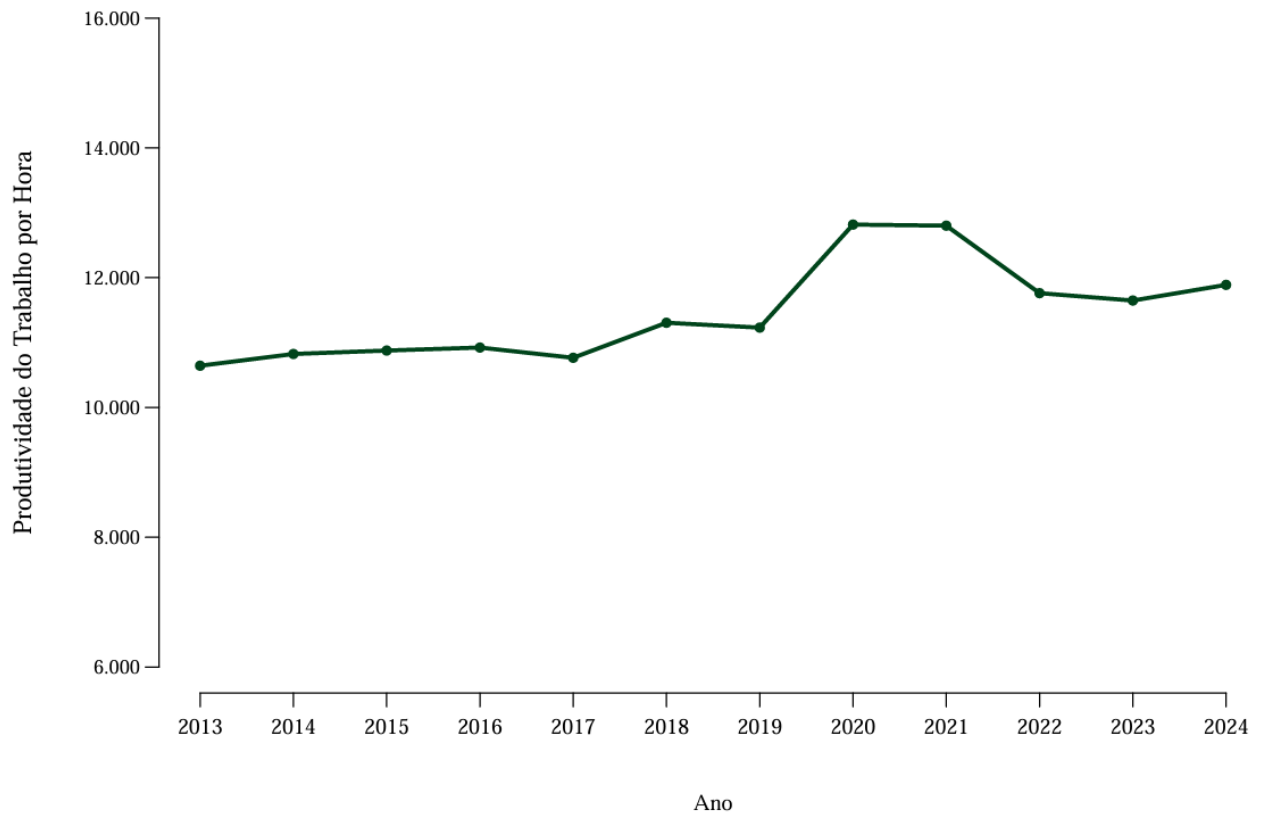
$$PTh = \frac{PIB}{(JT_{semanal} \times PO) \times 48} \quad (1)$$

Onde:

- PTh = Produtividade do Trabalho por Hora
- PIB = Produto Interno Bruto (real, a preços constantes)
- $JT_{semanal}$ = Jornada de Trabalho Média Semanal

- PO = População Ocupada (média anual)
- 48 = Fator de anualização, correspondente ao número estimado de semanas trabalhadas no ano.

Gráfico 5 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Chile (2013-2024)



Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto Nacional de Estadísticas e Banco Central de Chile (2025).

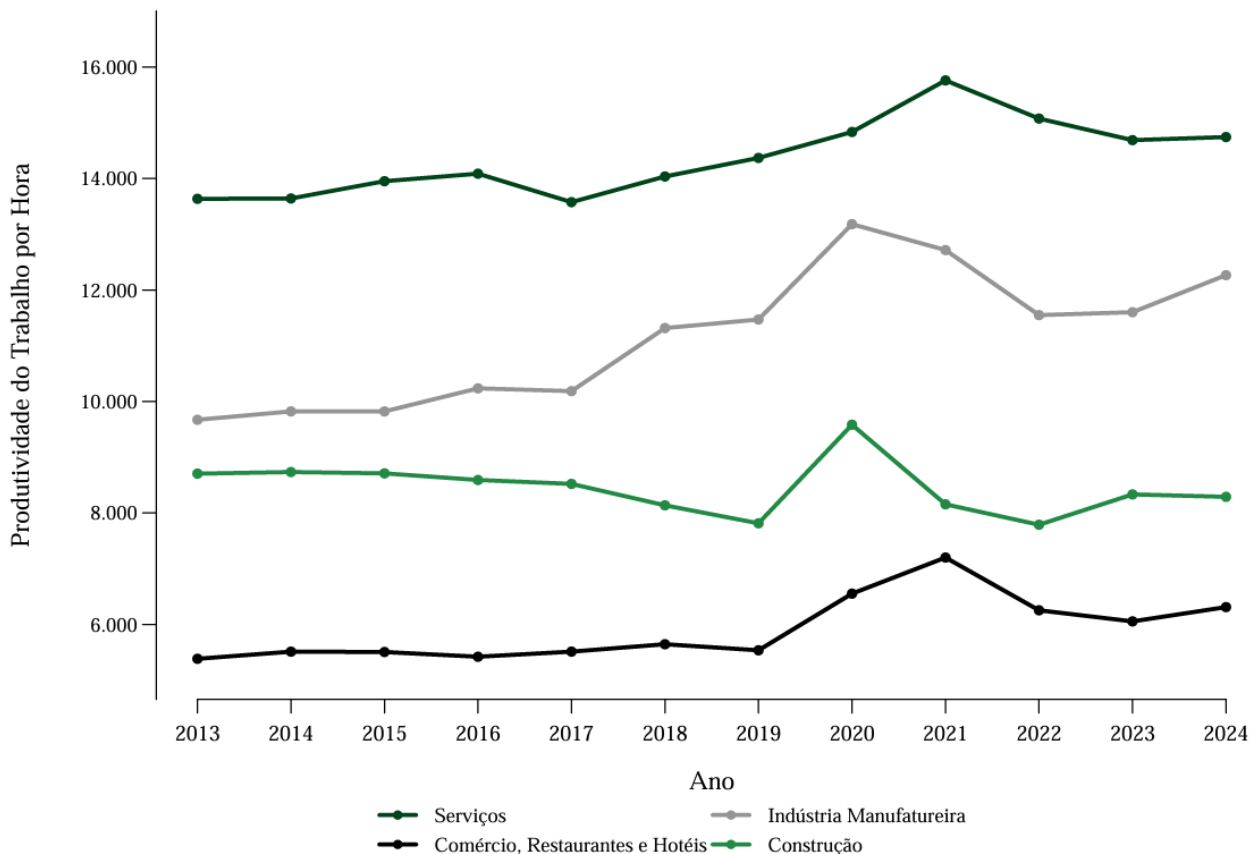
Inicia-se, portanto, com uma visualização da evolução da produtividade do trabalho ao longo do período de 2013 a 2024. Novamente, apresentam-se limitações metodológicas que impedem uma visualização da evolução da produtividade desde a última redução da jornada de trabalho no Chile em 2005, por exemplo. Demonstra-se a partir do Gráfico 5, no entanto, um movimento de crescimento positivo da produtividade do trabalho entre o início e o final do período de 2013 a 2024.

A análise desse comportamento pode ser segregada em três momentos distintos. Inicialmente, o período de 2013 a 2019 apresenta uma tendência de crescimento da produtividade lenta, porém positiva, trazendo legitimidade à uma nova proposta de redistribuição desses ganhos econômicos no formato de uma redução da jornada de trabalho.

Em seguida, tem-se o período pandêmico, responsável aqui por um pico no Gráfico 5, e aumento da produtividade do trabalho. A explicação desse fenômeno pode ser observada novamente no Gráfico 2, que demonstra que a pandemia da COVID-19 afetou mais intensamente os setores de comércio e serviços, que somados representam quase 50% dos postos de trabalho no Chile (INE, 2025). A perda de empregos nesses setores, na ordem de cerca de 11% de acordo com o INE (2025), causou um aumento da produtividade devido à própria natureza do cálculo de produtividade do trabalho - em que o denominador (total de horas trabalhadas) decresce.

Por fim, o período pós-pandêmico demonstra um ajuste da economia, recuperação dos postos de emprego em cerca de 12% (INE, 2025) e aumento do total de horas trabalhadas, que por sua vez causa uma queda na produtividade, ainda que em um patamar maior que o do início do período. O crescimento total da produtividade ao longo do período observado foi de 13%.

Gráfico 6 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Chile (2013-2024) - maiores atividades econômicas, exceto mineração



Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto Nacional de Estadísticas e Banco Central de Chile (2025).

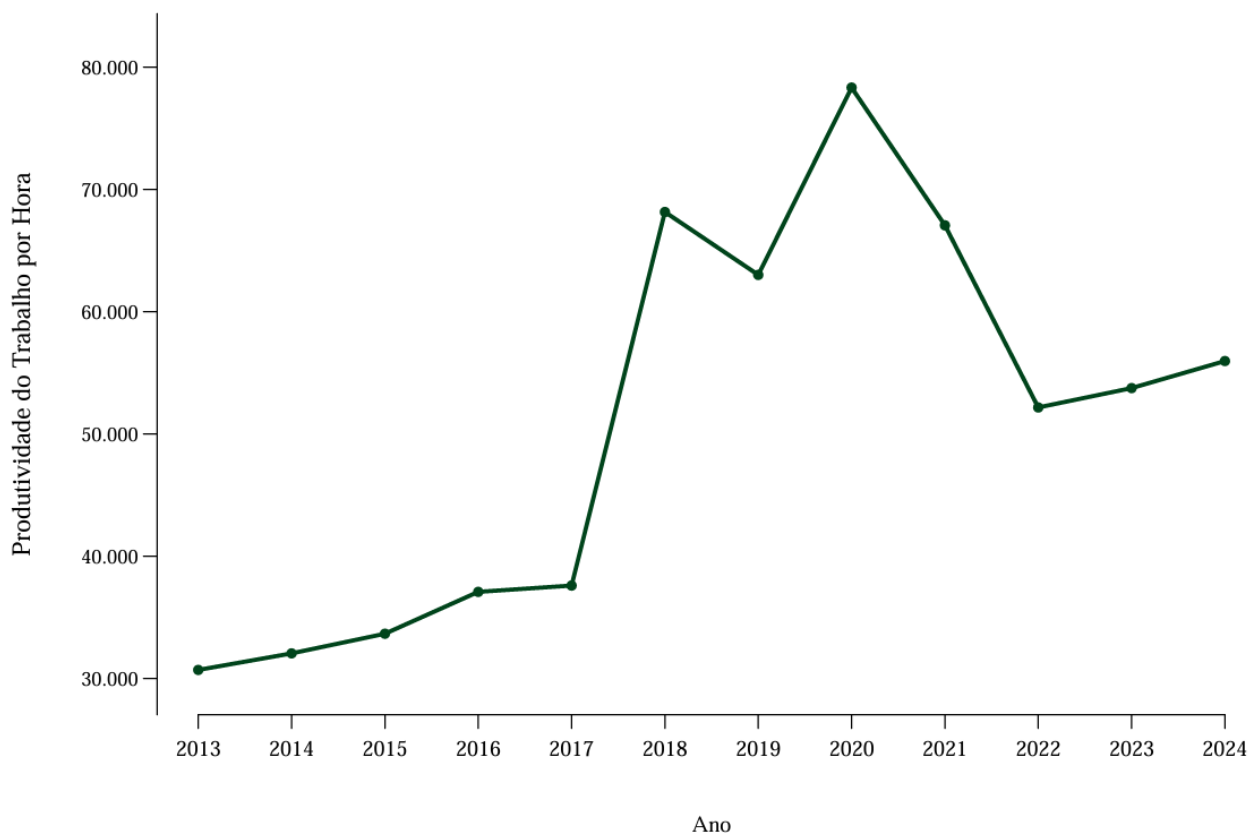
Observando a produtividade por setor, cabe observar-se a necessidade de compatibilização das bases de dados de PIB, disponibilizadas pelo Banco Central de Chile, e de horas trabalhadas e total de ocupados, disponibilizadas pelo INE (2025). Dado que os distintos órgãos segregam os dados em categorias de atividades econômicas denominadas de formas distintas, houve, nessa ocasião, a necessidade de identificar as categorias correspondentes em cada base de dados, para então realizar os cálculos.

Outra observação diz respeito à ausência do setor de mineração no Gráfico 6, um dos 5 maiores setores da economia chilena. Tem-se que, conforme se observará no gráfico a seguir, a produtividade da mineração na economia chilena é consideravelmente maior que o restante dos setores, dada a sua relevante participação no PIB com um número menor de trabalhadores em relação à média dos outros setores (INE). Por esta razão, e para possibilitar uma observação mais detalhada da evolução da produtividade dos demais setores, optou-se por ilustrar os dados de forma separada.

Quanto à visualização viabilizada pelo Gráfico 6, tem-se o setor de Serviços como aquele de maior produtividade absoluta em decorrência da heterogeneidade da sua composição, com serviços financeiros e empresariais como parte componente, e relevante participação no PIB chileno. Ao longo do período, o setor cresceu cerca de 8% em produtividade. Na sequência, surge a Indústria Manufatureira como aquele com segunda maior produtividade e maior crescimento ao longo do período, com aproximadamente 26% de acréscimo nos 11 anos observados, apresentando-se como um dos principais condutores da criação do excedente econômico observado, com a produtividade do trabalho indo de menos de 10 mil pesos chilenos por hora para mais de 12 mil até 2024.

Em seguida, têm-se o setor de Construção como o de terceira maior produtividade absoluta e único dos setores aqui observados que apresentou decréscimo em produtividade ao longo do período, com cerca de 4 pontos percentuais perdidos, o posicionando aqui como o setor mais frágil à redução da jornada de trabalho. Por fim, o setor de Comércio, Restaurantes e Hotéis aparece como o de menor produtividade absoluta e segundo maior crescimento, em torno de 17%.

Gráfico 7 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Chile (2013-2024) - Mineração



Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto Nacional de Estadísticas e Banco Central de Chile (2025).

Com destaque na presente análise, surge o desempenho da produtividade do setor mineiro ao longo do período observado. Com crescimento de cerca de 82%, o setor não apresentou crescimento absoluto em termos de valor adicionado à economia como pode ser observado no Gráfico 2, de tal forma que o expressivo acréscimo em produtividade decorre da manutenção do nível de valor adicionado com um número significativamente menor de trabalhadores, indo de cerca de 260 mil trabalhadores ocupados no setor de “Exploração de minas e pedreiras” em 2013 para em torno de 145 mil em 2024 (INE), sugerindo que houve transformações no processo produtivo do setor mineiro que permitiram a manutenção da produção de forma significativamente menos intensiva em mão-de-obra.

No geral, e excetuando-se o setor de construção, foi possível aferir que a economia chilena apresentou, por no mínimo 10 anos antes da implementação da RJT, acréscimos na produtividade do trabalho que contribuíram para a viabilização da medida.

Quanto aos custos salariais, ponto central em parte significativa das análises em torno da redução da jornada de trabalho, tem-se com no Chile um quadro de custos horários com trabalho

girando em torno de \$13.65, em 2022, de acordo com a ILOSTAT (2025). O capítulo 4 tratará de pôr este dado em perspectiva com o próprio Brasil e também com outros países, buscando realizar uma comparação dos custos com trabalho a nível global.

Ademais, ressalta-se que uma análise mais pormenorizada do peso dos custos com trabalho na estrutura operacional das empresas chilenas é objeto de pouca ou nenhuma ênfase tanto por institutos de pesquisa oficiais quanto por trabalhos acadêmicos. Dessa forma, evidencia-se que a pesquisa em torno do tema se beneficiaria significativamente de pesquisas e estimativas oficiais que pautassem essa métrica, possibilitando estimativas mais assertivas no que diz respeito ao impacto da redução da jornada de trabalho na estrutura de custos das empresas.

4 O CONTEXTO BRASILEIRO

O presente capítulo propõe-se, inicialmente, a trazer um panorama da última redução da jornada de trabalho no Brasil, em 1988, bem como das principais propostas subsequentes nesse sentido, com particular atenção à PEC nº 8/2025 e sua relação com as reivindicações do movimento Vida Além do Trabalho (VAT). Além disso, se realizará uma análise quantitativa à luz daquela realizada no capítulo anterior para o Chile, com ênfase nas principais variáveis econômicas e do mercado de trabalho até, por fim, demonstrar-se a evolução dos níveis de produtividade brasileiros e discutir as particularidades referentes aos custos do trabalho no Brasil.

4.1 PROPOSTAS DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Perto de completar 40 anos em vigor, a Constituição Federal de 1988 foi responsável por instituir a última redução da jornada de trabalho formal no Brasil. A jornada de até 8 horas diárias e 44 semanais substituiu a jornada em vigor até então, de 48 horas semanais, estabelecida formalmente desde a Constituição de 1934. De forma complementar à redução, a nova Constituição estabeleceu também o pagamento de horas extras em no mínimo 50% superior ao valor da hora normal, uma mudança relevante quando considerado o adicional anterior, de 20%. A Constituição de 1988 ainda reforçou, destacadamente, o padrão da jornada semanal no formato de 6 dias de trabalho e 1 de descanso, a escala 6 por 1, ao garantir o direito ao descanso semanal remunerado *preferencialmente aos domingos* (Brasil, 1988).

As reivindicações da classe trabalhadora em conjunto com as centrais sindicais nos anos que se antecederam à última redução eram, no entanto, de 40 horas semanais, 4 a menos que o formalmente instituído quando concretizada a medida. Novamente, os argumentos utilizados pelos empresários em oposição à medida, e que eventualmente influenciaram a opção pela jornada de 44 horas semanais, foram os mesmos comumente empregados ao longo da história e já explorados ao longo deste trabalho: que a medida aumentaria custos, causando um cenário de crise econômica e desemprego (Cardoso, 2025).

O que se observou, entretanto, foi que os impactos da medida no mercado de trabalho foram em geral positivos, especialmente considerando o quadro de hiperinflação e instabilidade macroeconômica que enfrentava o Brasil à época. Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2002) exploram os efeitos das principais alterações constitucionais (redução da jornada, aumento da

hora extra e dos custos fixos do trabalho no exemplo da licença-paternidade, FGTS e outras inclusões) no emprego de curto prazo e produzem uma série de considerações relevantes.

O estudo demonstrou que a medida foi eficaz em reduzir a jornada de trabalho na prática, implicando um deslocamento expressivo de trabalhadores de uma jornada de 48 horas para 44 horas semanais entre 1987 e 1990. No período, 60,4% dos trabalhadores que tinham jornadas de 45 a 48 horas e permaneceram empregados reduziram a sua jornada para 40-44 horas. Além disso, a redução não aumentou a probabilidade de um trabalhador impactado pela medida ficar desempregado em 1989, ano em que a redução já estava em vigor, quando comparado à outros anos. Este indicador, na verdade, diminuiu em 1,2%. Adicionalmente, para os trabalhadores impactados, registrou-se uma probabilidade 1% menor de passarem para um emprego sem carteira assinada, quando comparados a outros grupos de trabalhadores.

O hiato de quase 40 anos desde a última redução da jornada de trabalho, no entanto, não significa que a pauta foi abandonada nas esferas política e sindical ao longo desse período. Na sequência da estabilização econômica conquistada ao longo dos anos 1990, foi lançada pelas Centrais Sindicais a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho, promovendo uma série de ações incluindo um abaixo assinado voltado à pressionar parlamentares a encaminharem propostas reivindicando uma nova redução, mais notadamente na forma da PEC nº 393/2001, liderada pelo deputado Inácio Arruda, e da PEC nº 75/2003, pelo senador Paulo Paim, ambas as quais estavam paradas antes do abaixo assinado (Cardoso, 2025).

A PEC nº 393/2001 compunha uma proposta mais abrangente com relação à nº 75/2003, embora ambas advogassem pela redução da jornada de trabalho. Além da redução gradual para 35 horas semanais até 2004, ela também propunha um aumento significativo no valor mínimo do adicional de hora extra, elevando a remuneração do serviço extraordinário para 100% sobre o valor da hora normal e 200% em domingos e feriados. A lógica por trás deste adendo está na principal justificativa da proposta, a qual se baseia na redução da jornada como uma tendência histórica devido ao aumento da produtividade do trabalho com a introdução de novas tecnologias, e como um instrumento de ampliação dos postos de trabalho (Brasil, 2001).

Já a PEC nº 75/2003 buscava, também de maneira gradual, a redução da jornada de trabalho para 36 horas, embora a justificativa não estivesse alicerçada somente na criação de novos postos de trabalho, mas também na ideia de que a medida reflete um “anseio popular” e era fruto de debates trabalhistas globais, citando o notório exemplo da redução da jornada de trabalho

na França (Brasil, 2003). A proposta passou por uma longa tramitação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), passando por vários relatores e chegando a ter um relatório favorável em 2014, ano em que foi arquivada sem ser votada. Cardoso (2025) coloca que a resistência patronal e a falta de apoio governamental foram obstáculos que impediram o avanço dessas propostas.

Em 2015, o Senador Paulo Paim apresentou novamente uma proposta de redução da jornada de trabalho, desta vez no formato da PEC nº 148/2015, praticamente idêntica à proposta de 2003 e ainda em tramitação. Além disso, em 2019 foi apresentada na Câmara dos Deputados a PEC nº 221/2019 do Deputado Reginaldo Lopes, propondo também uma redução da jornada semanal para 36 horas, porém com uma implementação mais longa, em 10 anos a partir da sua aprovação (Cardoso, 2025).

O debate ressurgiu com mais destaque, entretanto, com a PEC nº 8/2025, da Deputada Erika Hilton. A proposta está vinculada ao Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), cuja origem se dá na rejeição do formato da escala 6x1 - composta por seis dias de trabalho e apenas um de descanso. A ideia principal é centrada na impossibilidade de se ter uma vida digna enquanto pratica-se jornadas que limitam a disponibilidade dos trabalhadores de horas que deveriam ser destinadas ao lazer, família, cultura, etc. (March; Guarany; Souza, 2025). O VAT associa a escala 6x1 e as longas jornadas de trabalho ao crescente adoecimento e exaustão física e mental dos trabalhadores. Argumenta que a escala 6x1 impõe impactos negativos no que se refere à qualidade de vida, saúde, bem-estar e manutenção dos laços familiares (Brasil, 2024).

Evidencia-se, portanto, que o ressurgimento do debate em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil está fundamentalmente associado ao tema da qualidade de vida, de forma similar ao caso chileno. O VAT serviu para resgatar discussões acerca da extensão e intensificação da jornada de trabalho como uma questão de saúde pública sob o enfoque da sua contribuição para o desgaste e o adoecimento dos trabalhadores.

O VAT, adicionalmente, posiciona a luta pela redução de jornada de trabalho como uma luta contra as desigualdades estruturais ao colocá-la como elemento central na discussão da precarização do trabalho no Brasil. Além disso, o Movimento pauta questões de gênero e raça, pontuando que mulheres negras são mais vulneráveis à este quadro, frequentemente ocupando postos de trabalho mais precarizados e com seu tempo livre ainda mais limitado pela execução das tarefas domésticas não remuneradas (March; Guarany; Souza, 2025).

A PEC nº 8/2025, portanto, foi diretamente influenciada pelas pautas levantadas pelo VAT e legitimada a partir de uma petição pública online do Movimento, na qual quase 800 mil brasileiros cobram o Congresso Nacional pelo fim da jornada 6x1 e a adoção da jornada de trabalho de 4 dias na semana (Brasil, 2024). É necessário destacar que o fim da jornada 6x1, elemento de maior adesão popular na proposta do VAT e da PEC nº 8/2025, não implica, por si só, a redução da jornada de trabalho, mas sim uma alteração na distribuição da jornada, de tal forma que as 44 horas semanais vigentes poderiam ser distribuídas em outros formatos como o formato 5x2. Desta forma, a PEC nº 8/2025 contempla também uma proposta por uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, indo além da alteração da escala em si, mas também reduzindo o total de horas semanais trabalhadas.

Compõe também a PEC nº 8/2025 um item propondo uma jornada de trabalho de 4 dias por semana, com 3 dias de descanso, como formato substituto à escala 6x1. Adicionalmente, postula-se que a redução em questão deve ocorrer com compensação salarial integral, garantindo a preservação do poder de compra dos trabalhadores, e em conformidade ao compromisso com a justiça social endereçado no projeto. Por fim, a proposta admite a faculdade de compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2024).

Em sua redação, a PEC nº 8/2025 contém ainda uma série de argumentos visando justificar a medida do ponto de vista econômico, um deles sendo a geração de empregos. É projetado no texto que a adoção da jornada de 36 horas semanais poderá gerar até 6 milhões de postos de trabalho no Brasil a partir do aumento no consumo como resultado da compensação salarial integral e maior disponibilidade de tempo para o lazer. É interessante pontuar, no entanto, que ao contrário das propostas de redução de jornada anteriores, a PEC nº 8/2025 não centraliza o objetivo da medida na criação de postos de trabalho (Brasil, 2024). A geração de novos empregos aparece como um resultado da medida e uma justificativa para fins de robustez da proposta, mas não como um fim em si. Sustenta esse argumento a ausência de itens em torno do encarecimento das horas extras, elemento central em uma redução da jornada que objetiva a criação de novos postos de trabalho.

A PEC nº 8/2025 posiciona, ainda, o aumento da produtividade e da eficiência também como resultados da redução da jornada. Argumenta que a jornada de trabalho de quatro dias é considerada uma medida inovadora no que se refere à gestão de recursos humanos, citando o

exemplo da experiência do programa piloto realizado no Reino Unido, que obteve como resultado para as empresas participantes a redução dos índices de rotatividade e sintomas de *burnout*, além do aumento de 1,4% na receita quando comparado ao mesmo período em anos anteriores. Ao referenciar estudos e casos internacionais, portanto, a proposta busca relacionar-se à crescente discussão global acerca do futuro do trabalho na direção de modelos de trabalho mais flexíveis e humanos (Brasil, 2024).

A PEC nº 8/2025, em comparação com a Lei das 40 Horas do Chile, possui algumas diferenças relevantes, sendo a mais notória a problematização da escala 6x1, aspecto que aparece na redução chilena no formato de uma alternativa de composição da jornada no formato 4x3, mas não com o destaque dado na proposta brasileira. Além disso, embora ambas estejam centralizadas na ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores, a Lei das 40 Horas apresenta de forma mais explícita o elemento familiar na sua formulação, estipulando, por exemplo, medidas voltadas à trabalhadores com dependentes de até 12 anos de idade. A PEC nº 8/2025, por sua vez, traz o conflito familiar como um dos elementos impactados pelas longas jornadas, mas não como um dos motores da medida. Além disso, a proposta brasileira não sugere uma implementação gradual da redução da jornada, como no caso chileno. A redução, caso seja aprovada como está nos termos atuais da proposta, entrará em vigor imediatamente.

4.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: ECONOMIA E MERCADO DE TRABALHO

O capítulo anterior realizou uma análise da redução da jornada de trabalho no Chile com a Lei das 40 Horas identificando os principais elementos qualitativos da Lei no sentido dos mecanismos que a compõem e seus objetivos; e quantitativos, demonstrando o comportamento da economia, mercado de trabalho, índices de produtividade do trabalho e sua relação com a estrutura de custos no Chile. Identificou-se, desta forma, que a Lei das 40 Horas representa a busca pela ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores com ênfase na atenuação do conflito trabalho-família, contento uma série de mecanismos voltados à flexibilização da jornada de trabalho no sentido de possibilitar maior equilíbrio entre a vida pessoal, social e o trabalho. A medida também era composta, destacadamente, pela implementação gradual ao longo de quatro anos e a proteção à manutenção dos salários.

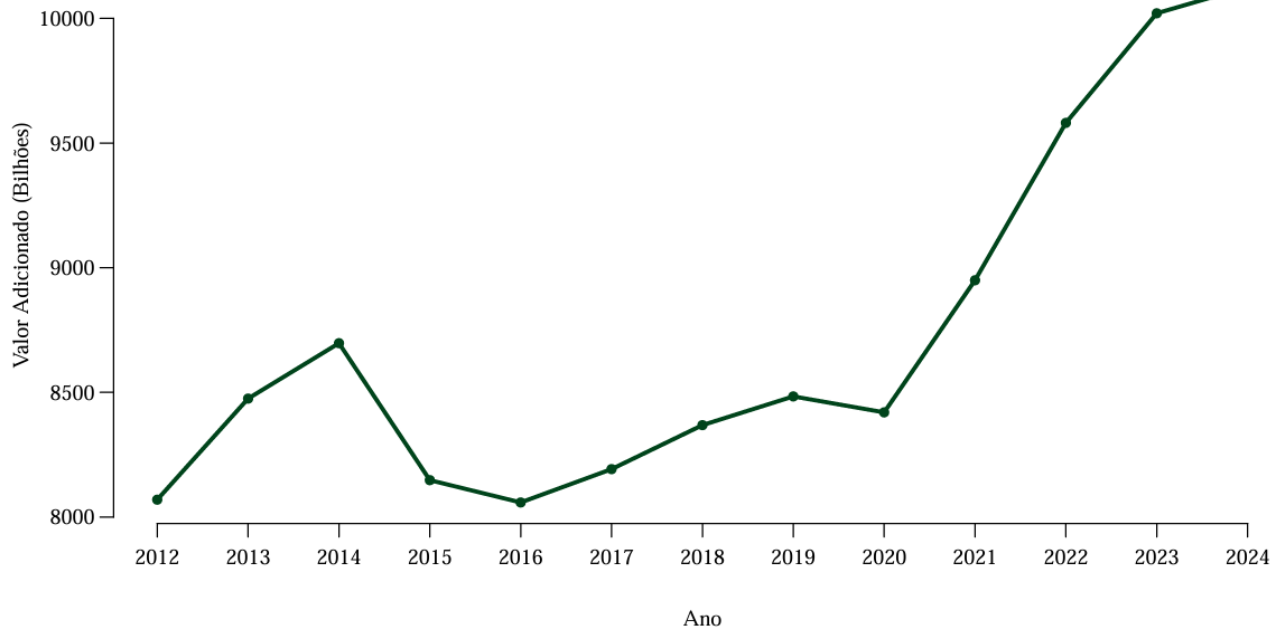
O estudo quantitativo do caso, por sua vez, demonstrou um crescimento do PIB na ordem de 23% entre 2012 e 2024, criando um cenário econômico favorável para a discussão e implementação da medida. Desagregando o PIB em atividades, foi possível ver a significativa participação do setor de serviços na economia chilena, tendo crescido 38% ao longo do período. Ademais, as métricas do mercado de trabalho chileno revelaram uma persistente desigualdade de gênero entre homens e mulheres, com uma diferença de quase 20% na taxa de participação entre eles, reforçando mais uma vez o subcontexto do conflito trabalho-família na motivação da forma como a Lei das 40 Horas foi composta.

Por fim, os índices de produtividade do trabalho da economia chilena registraram um ganho acumulado de cerca de 13% entre 2013 e 2024. Revelou-se que todos os setores da economia, à exceção do setor de construção, representaram ganhos positivos de produtividade do trabalho no período, com maior destaque para os setores de mineração (crescimento de 82%) e da Indústria Manufatureira (26%). Por fim, foi trazido, para o Chile, o dado do custo horário da mão de obra, que gira em torno de \$13.65 de acordo com a ILOSTAT (2025), sobre o qual será feita uma maior exploração ao fim deste capítulo.

A análise feita até agora para o caso brasileiro a partir das principais propostas de redução da jornada de trabalho revelou uma transformação no caráter e na concepção da medida ao longo do século XXI. Enquanto as principais propostas de redução da jornada de trabalho no Brasil no início do século se sustentavam na justificativa da geração de postos de trabalho em sincronia com uma tendência mundial de utilização da redução para este fim, propostas mais recentes, no exemplo da PEC nº 8/2025 e da própria Lei das 40 Horas do Chile, demonstram uma tendência rumo à concepção da redução da jornada para fins de ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores. No caso do Chile, como já mencionado, essa característica associa-se à atenuação do conflito trabalho-família, enquanto no Brasil parece sustentar-se em um contexto de adoecimento dos trabalhadores brasileiros como resultado das longas jornadas e da escala 6x1.

Parte-se, enfim, à análise dos dados quantitativos do Brasil, em contraste com as descobertas feitas para a economia chilena.

Gráfico 8 – Evolução do Valor Adicionado Bruto Real do Brasil (2012-2024)



Nota: Valores em bilhões de reais a preços constantes de 2024.

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

O Gráfico 8 retrata a economia brasileira no período compreendido entre os anos de 2012 e 2024. Neste recorte, destacam-se momentos distintos: o período entre 2012 e 2016 representa, para além da crise econômica e política vivida no país e abordada brevemente no primeiro capítulo deste trabalho, o fim de um ciclo de crescimento acelerado na economia brasileira. A partir de 2002, o Brasil experimentou um momento de expansão expressiva associada, entre outros fatores, ao ambiente externo favorável e ao *boom* das commodities, levando a um crescimento médio anual de 3,9% entre 2002 e 2010 (Leal; Nakane, 2025). Tal período, ainda que não contemplado nesta análise, teve papel relevante para que se possa compreender o comportamento do Gráfico 8.

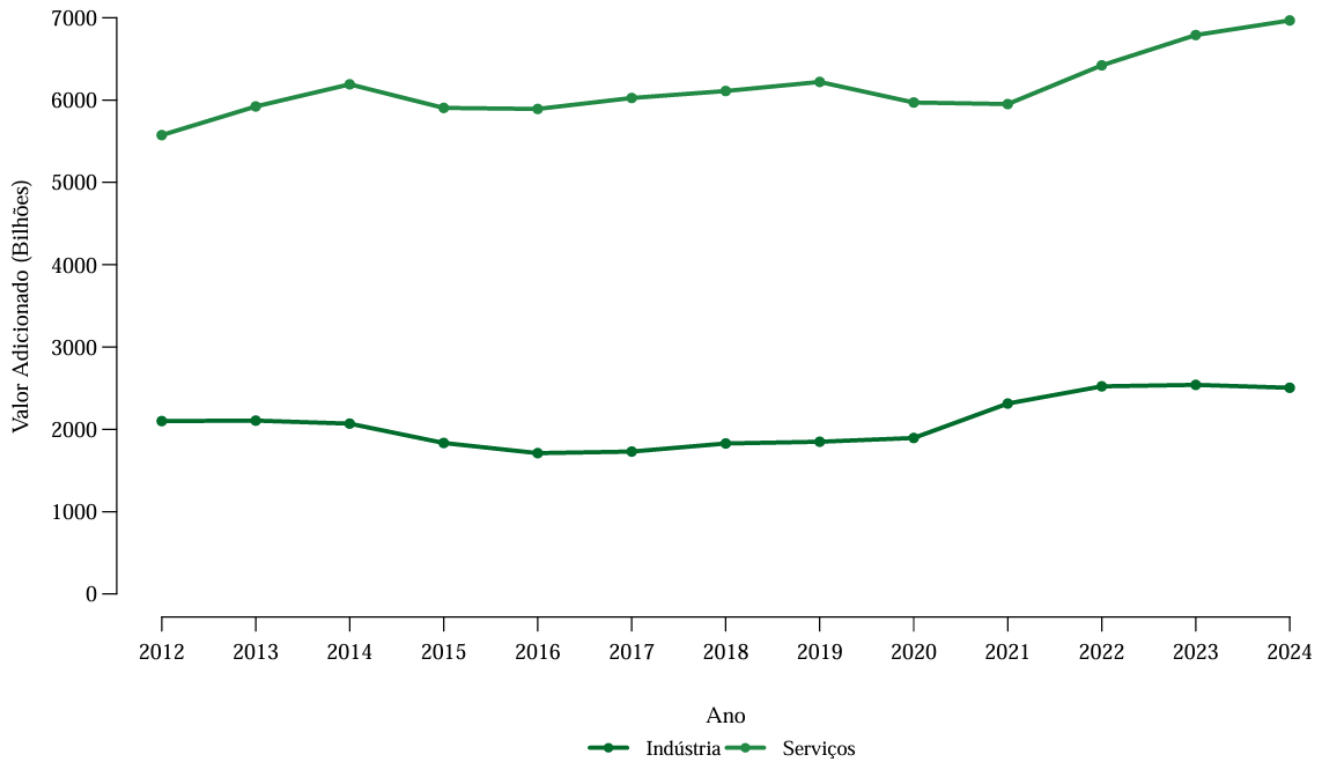
É possível visualizar a crise econômica pela qual passou o país no recorte inicial do Gráfico 8 particularmente entre os anos 2014 e 2016, nos quais a economia brasileira passou por duas quedas consecutivas no nível do valor adicionado bruto. Em termos de propostas de redução da jornada de trabalho, esses dois ciclos distintos da economia brasileira - crescimento expressivo seguido de recessão e retração do valor adicionado bruto - podem explicar dois elementos abordados na seção anterior: o hiato de mais de 10 anos entre propostas relevantes de RJT, e a mudança no caráter da medida particularmente na última década e no cenário pós pandêmico.

Conforme visto anteriormente, as propostas de redução da jornada de trabalho até o início dos anos 2000 estavam fortemente vinculadas à criação de postos de trabalho em cenários econômicos onde havia altos índices de desemprego. Dado início ao ciclo de crescimento associado a baixos níveis de desemprego na economia brasileira, é possível que propostas desta natureza fossem despriorizadas. O fim deste ciclo, entrada em uma recessão e, posteriormente a pandemia da COVID-19 pode ter reanimado tais discussões, e, além disso, ter adicionado elementos associados à qualidade de vida dos trabalhadores sob jornadas de trabalho longas.

O período compreendido entre 2017 e 2019 reflete, por sua vez, uma trajetória de recuperação econômica a ritmos mais lentos que anteriores à crise, e em seguida o período pandêmico corresponde à uma queda de cerca de 3,3% no PIB (IBGE, 2022). O período pós-pandêmico, por sua vez, demonstra recuperação e crescimento significativo. Quando comparado ao Chile, que contou com um ano a menos de análise, o Brasil demonstra crescimento de 25% comparado aos 23% da economia chilena, indo de cerca de 8 trilhões de reais à 10 trilhões ao longo do período em questão.

Ademais, ainda que, diferente do Brasil, o Chile não tenha passado por uma recessão para além do período pandêmico, este teve impactos mais latentes na economia chilena, que contou com retração na ordem de 6% de 2019 à 2020, o que pode ter suscitado discussões em torno de uma redução da jornada associada à ampliação da qualidade de vida de forma mais acelerada que no Brasil.

Gráfico 9 – Evolução do Valor Adicionado Bruto Real do Brasil - Indústria e Serviços (2012-2024)



Nota: Valores em bilhões de reais a preços constantes de 2024.

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

O Gráfico 9 trata de desagregar o crescimento do valor adicionado bruto detalhado anteriormente entre as duas principais atividades econômicas do Brasil: Serviços e Indústria. Optou-se, neste momento, por incluir o setor da agropecuária no próximo gráfico para fins de melhor visualização dada a diferença entre a participação de cada atividade no valor adicionado. Enquanto Serviços e Indústria compõem juntos mais de 90% do Valor Adicionado Bruto da economia, o setor agropecuário representa pouco menos de 7% em 2024 (IBGE).

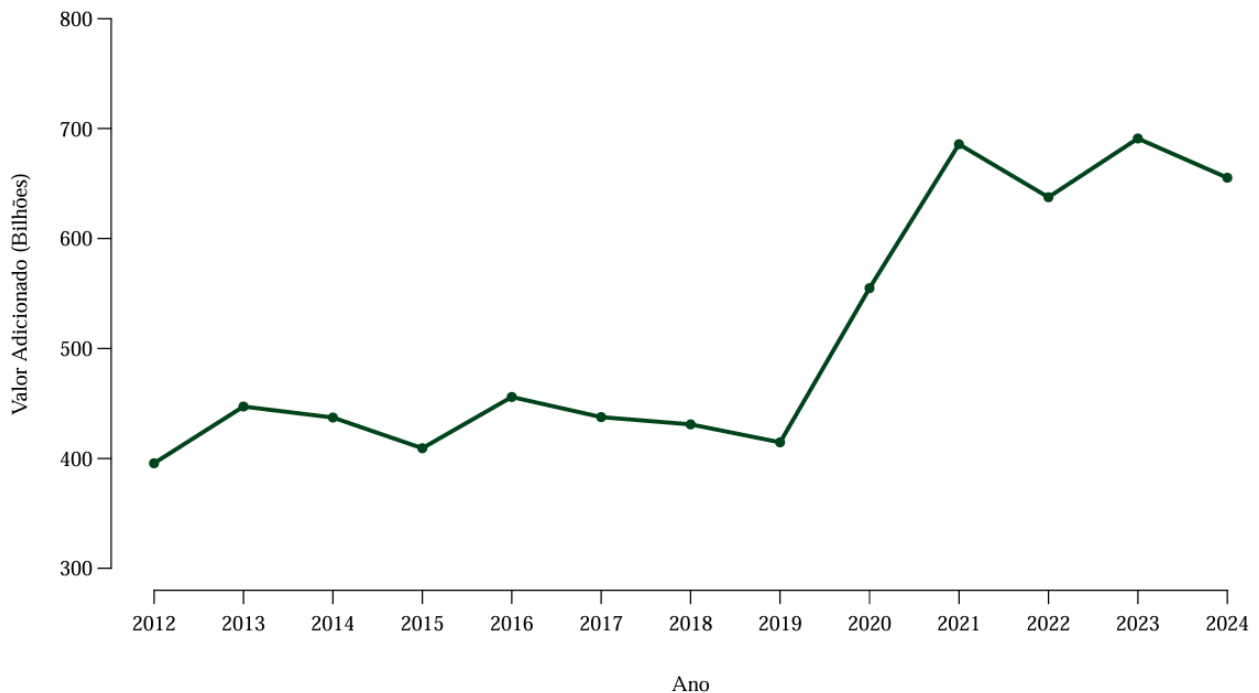
Cabe, no entanto, um adendo no que se refere à tipificação desses valores na metodologia empregada pelo IBGE, que enquadra na categoria “Agropecuária” somente atividades do setor primário, de tal forma que o chamado “Agronegócio”, por englobar atividades agroindustriais e toda a cadeia de serviços envolvida na realização de produtos agropecuários e agroindustriais, podendo chegar a mais de 20% do valor adicionado, acaba por estar contido nos indicadores de valor adicionado de Serviços e Indústria, além da própria Agropecuária (Cepea, 2022).

Quanto ao que pode se visualizar no Gráfico 9, é possível compreender que, assim como demonstrou-se para o Chile, a economia brasileira é composta majoritariamente pela participação

do setor de Serviços, tendo um aumento absoluto de 1.39 trilhão de reais, cerca de 25% ao longo do período observado. No que se refere à influência desta característica em comum entre as duas economias na Lei das 40 Horas chilena e no Brasil, com a PEC nº 8/2025, parece que no Chile a composição heterogênea e intensiva em mão de obra do setor de serviços pode ter sido um dos elementos considerados quando optou-se por uma redução da jornada de trabalho gradual, enquanto na PEC da deputada Erika Hilton, este elemento não é contemplado até o momento de realização deste trabalho.

O setor industrial, por sua vez, apresenta crescimento mais moderado, em cerca de 404 bilhões de reais (19%) ao longo do período. Em comparação ao Chile, no entanto, a diferença de participação entre o setor de Serviços e o Industrial é menor, com este sendo mais relevante para o todo da economia que no caso chileno. Isso se reflete, como visto no capítulo anterior, em uma maior possibilidade de substituição da mão de obra por capital em caso de choques de custos associados à uma redução da jornada de trabalho, dada a natureza do setor industrial no que diz respeito à participação da mão de obra no processo produtivo.

Gráfico 10 – Evolução do Valor Adicionado Bruto Real do Brasil - Agropecuária (2012-2024)

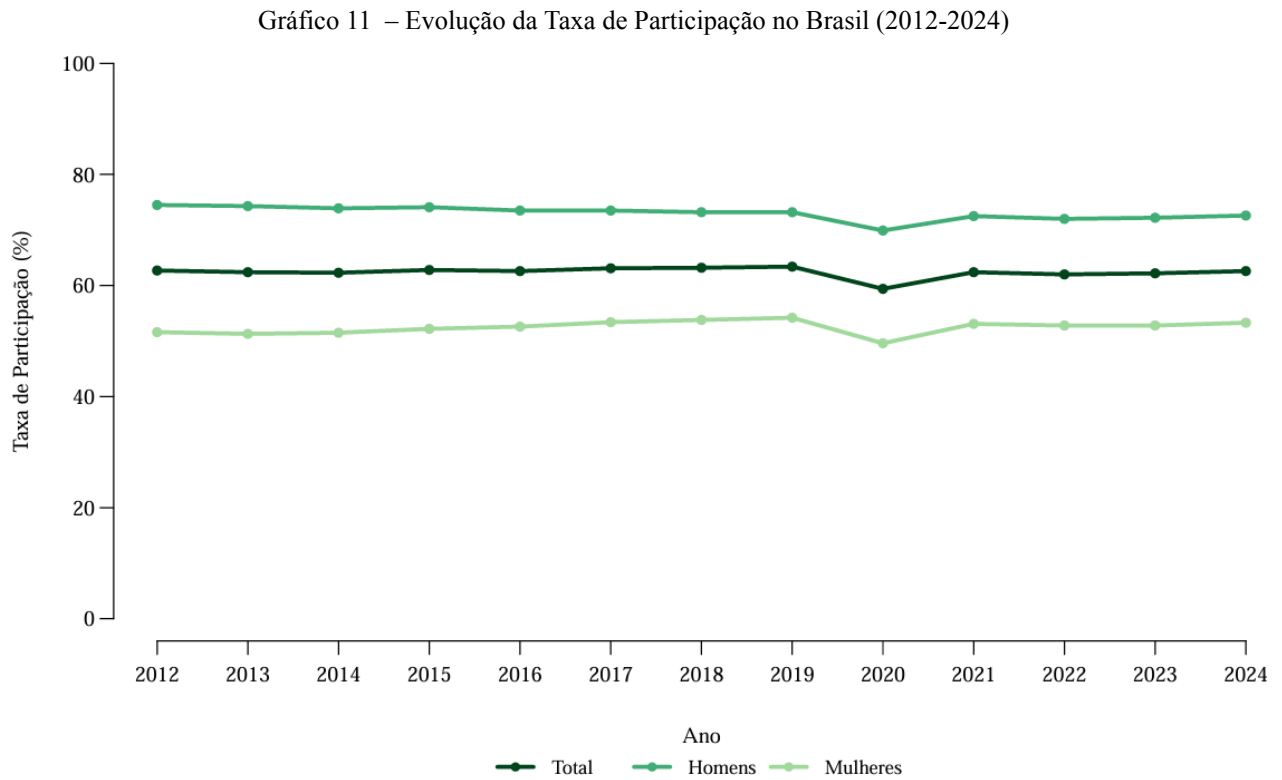


Nota: Valores em bilhões de reais a preços constantes de 2024.

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

Analisando especificamente o setor Agropecuário, o Gráfico 10 ilustra um crescimento expressivo dessa atividade especialmente a partir de 2019. Ao todo, ocorreu no período um aumento de 394 bilhões para 655 bilhões de reais, um aumento de cerca de 66% entre 2012 e 2024, sendo o maior crescimento relativo dentre os três setores. O crescimento da Agropecuária, como mencionado, se relaciona a um crescimento de ordem mais ampla do “Agronegócio”, que de acordo com a Cepea (2023) chegou a representar mais de 25% do PIB no período pandêmico e evitando com que o PIB brasileiro sofresse uma queda tão acentuada quanto a da economia chilena no período, por exemplo.

No que concerne à redução da jornada de trabalho, o crescimento do setor Agropecuário e do “Agronegócio” como categoria mais ampla representa aqui a geração de um excedente econômico expressivo em particular nos últimos 5 anos, que se soma aos ganhos econômicos observado ao longo do período fortalecendo reivindicações para uma nova distribuição no formato de uma redução da jornada de trabalho voltada à ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores. Tais reivindicações ampliam-se especialmente quando considerado que há ganhos para além do período contemplado neste trabalho, ao menos desde a última redução da jornada em 1988, que não foram plenamente distribuídos.

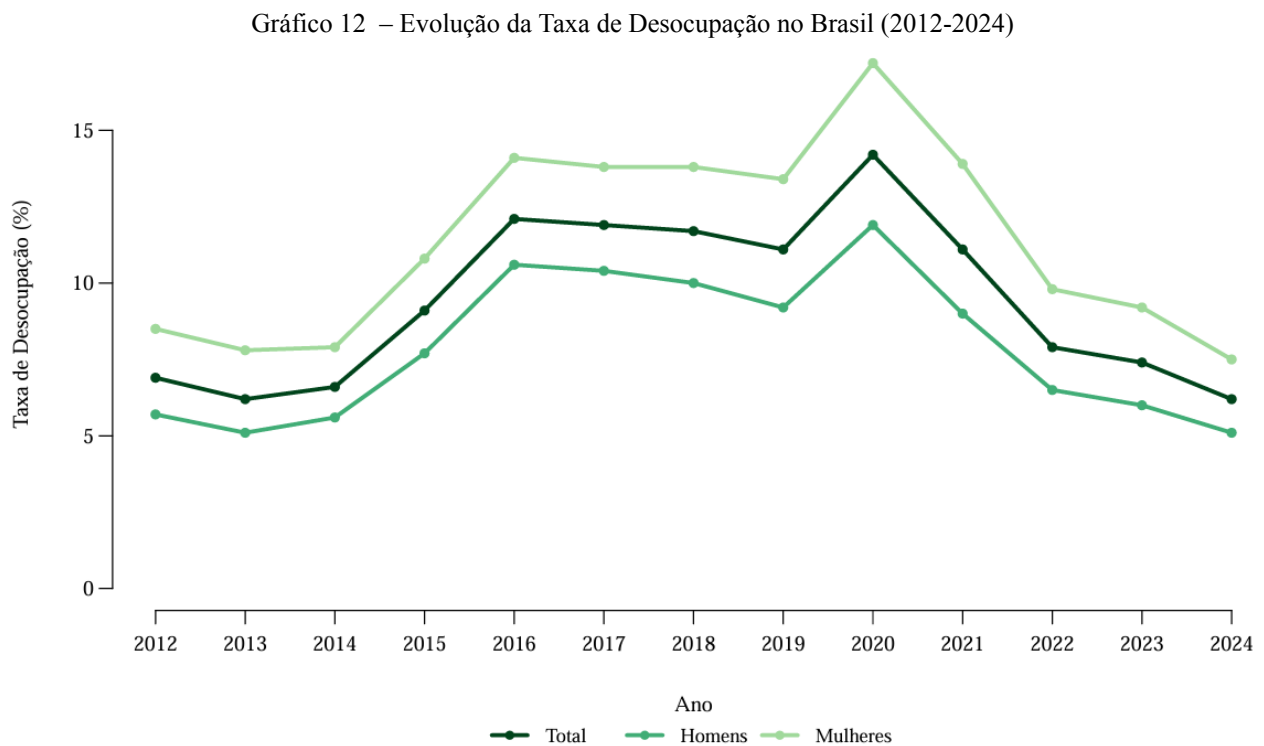


Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

Partindo para um exame do mercado de trabalho brasileiro no período compreendido entre 2012 e 2024, a principal característica visível a partir do Gráfico 11 é a diferença significativa entre a taxa de participação masculina e feminina. Ao longo do período, a diferença percentual entre a participação de ambos os sexos foi de cerca de 20%, a mesma diferença demonstrada para o mercado de trabalho chileno, indicando que a dificuldade estrutural pela qual passam as mulheres de participarem plenamente do mercado de trabalho é comum entre ambos os países. Este retrato traz sustentação às análises trazidas pelo VAT no que diz respeito à redução da jornada de trabalho agindo também como um instrumento de atenuação das desigualdades de gênero.

O viés do conflito trabalho-família, portanto, ressurge como um instrumento de análise também para o caso brasileiro, que assim como o Chile conta com um desequilíbrio na acomodação de atividades de cuidado, que recaem desproporcionalmente sobre as mulheres. No caso da Lei das 40 Horas, elementos de adequação a pais e cuidadores de crianças são explicitamente incorporados no corpo da Lei, enquanto no Brasil as propostas abordadas neste trabalho não tratam desse elemento de forma específica.

Dessa forma, ainda que haja elementos similares no que diz respeito ao conflito trabalho-família entre ambos os países, ele influenciou a formulação da Lei das 40 Horas do Chile de forma mais aparente. Os efeitos da redução da jornada de trabalho no Chile sobre esse quadro, no entanto, ainda não são passíveis de quantificação visto que a medida não foi plenamente implementada. Tal análise, tanto para o caso chileno quanto em uma eventual implementação de redução da jornada de trabalho no Brasil, poderia informar se a consideração do conflito trabalho-família nas discussões e formulação das respectivas propostas levou a impactos diferentes no que se refere à desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.



Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

O Gráfico 12 demonstra a trajetória do nível de desemprego no Brasil ao longo do mesmo período analisado anteriormente, de 2012 a 2024. O retrato que se obtém a partir deste recorte, para além de reforçar o quadro de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho também no que se refere ao desemprego, revela uma volatilidade maior quando comparado ao caso chileno, em decorrência da crise política e econômica pela qual passou o Brasil a partir de

2015, chegando a ultrapassar a taxa de 12% em 2016. A pandemia da COVID-19, por sua vez, leva a um outro pico na taxa de desocupação, que chegou a 14% em 2020.

O período pós-pandêmico, no entanto, revela uma trajetória de recuperação significativa dos níveis de emprego, resultando em uma taxa de desocupação total de 6% em 2024 com uma tendência de queda até o fim do período. Quando comparado ao Chile, percebe-se uma diferença de 2 pontos percentuais entre as taxas mais recentes, com a taxa de desocupação chilena chegando à 8% em 2024.

Tal recuperação e tendência de queda observada no Gráfico 12 para o nível de desemprego do Brasil parece ser um dos elementos que sustenta a transição do caráter da redução da jornada de trabalho nas propostas vistas até aqui, visto que a economia brasileira não se encontra com um problema de desemprego. Dessa forma, é factível supor que a precarização do trabalho particularmente após a pandemia da COVID-19 e a subsequente manutenção de baixos níveis de desemprego influenciou nas discussões em torno da medida, cuja materialização se deu no formato da PEC nº 8/2025.

4.3 PRODUTIVIDADE E CUSTOS DO TRABALHO NO BRASIL

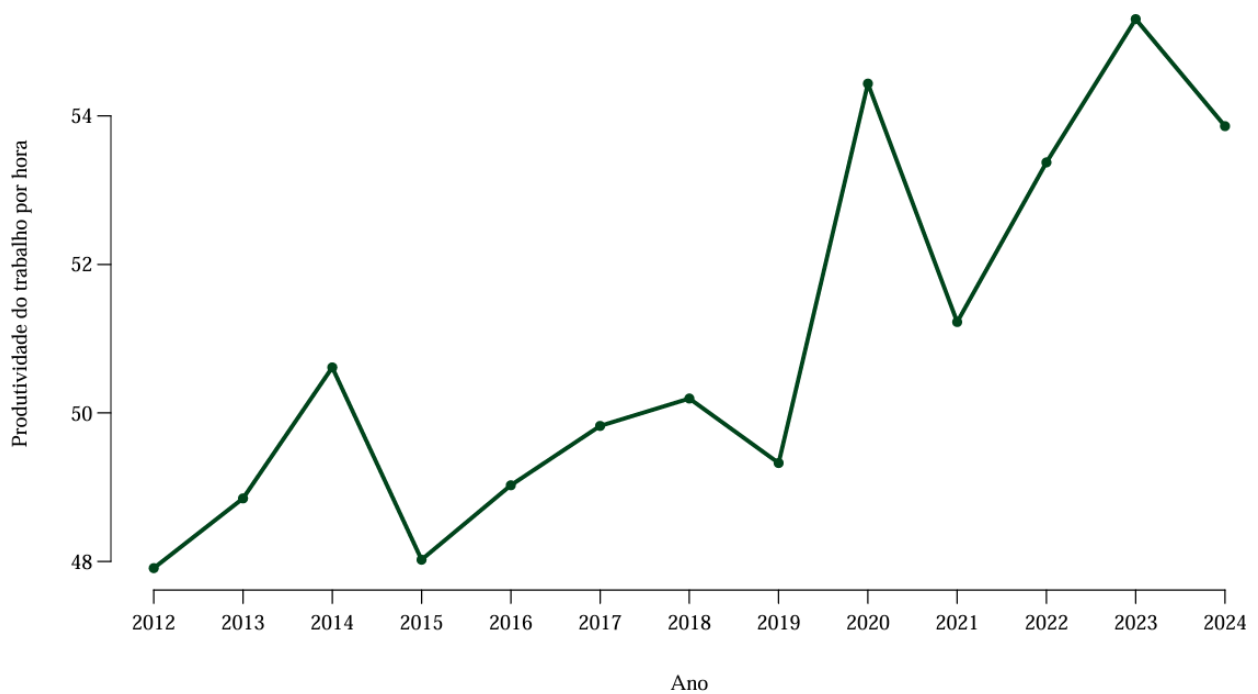
Na seção anterior foi realizado um exame dos dados quantitativos do Brasil no que se refere ao comportamento da economia e do mercado de trabalho em comparação aos mesmos indicadores observados no Chile. Ao todo, foi possível aferir que, no que se refere à trajetória do PIB, ambos países apresentaram taxas de crescimento muito próximas, além da presença expressiva do setor de serviços na composição do valor adicionado na economia. O Brasil, em particular, apresentou uma significativa taxa de crescimento do valor adicionado associado aos setores da indústria e serviços, e destacadamente à agropecuária, que sugere a produção de um excedente econômico, em particular nos últimos 5 anos, passível de distribuição no formato de uma redução da jornada de trabalho.

Além disso, as métricas associadas ao mercado de trabalho no Brasil revelam, de forma similar ao caso chileno, uma desigualdade estrutural entre homens e mulheres tanto nas taxas de participação quanto nas de desocupação, sendo esta mais volátil em função das duas crises incorridas ao longo do período no Brasil, a crise política e econômica a partir de 2015 e a pandemia da COVID-19. No final do período, no entanto, o Brasil apresentou taxas menores de desemprego quando comparado ao Chile, somado a uma tendência de queda desse indicador que

ajuda a explicar a transição ocorrida na concepção da jornada de trabalho de uma medida utilizada na ampliação dos postos de trabalho para um instrumento de aumento da qualidade de vida dos trabalhadores.

Parte-se, portanto, para uma comparação entre os dois países no que se refere aos níveis de produtividade e quadro de custos do trabalho. Ressalta-se que, para o cálculo da produtividade do trabalho no Brasil, utilizou-se da mesma fórmula que no capítulo anterior.

Gráfico 13 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Brasil (2012-2024)

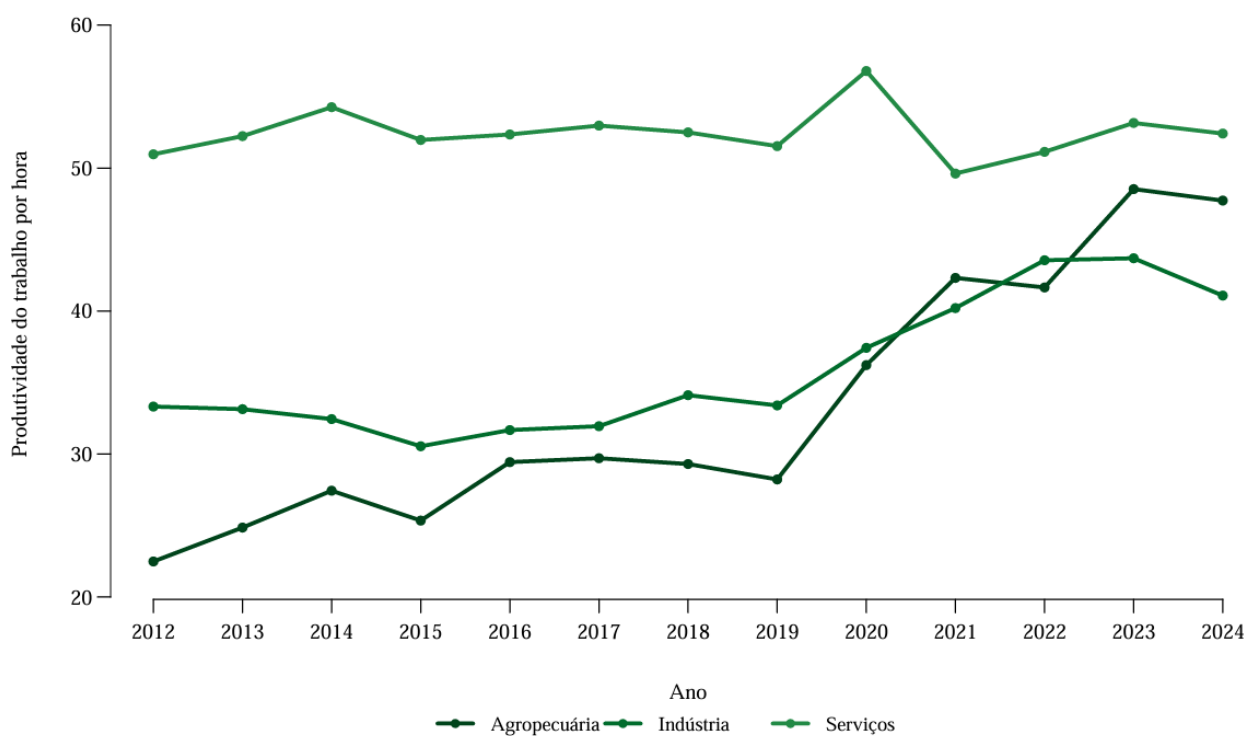


Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE e da PNAD contínua (2025).

No que se refere à produtividade do trabalho, o Gráfico 13 demonstra uma trajetória de ganhos reais no Brasil ao longo do período compreendido entre 2012 e 2024. De forma similar ao restante dos indicadores analisados neste capítulo, destaca-se aqui a volatilidade do comportamento da produtividade do trabalho como um todo, em sincronia com alguns dos momentos de maior destaque na economia brasileira no período observado. Como ocorrido também no Chile, e em decorrência da natureza do cálculo da produtividade como uma razão entre o PIB e as horas trabalhadas, novamente os momentos de alta da produtividade coincidem com momentos de maior desemprego na economia, como após a crise de 2015 e o período pandêmico.

Ao todo, a produtividade do trabalho aumentou em 12% ao longo do período, um ponto percentual a menos que a produtividade no Chile. Destaca-se, nesse sentido, a capacidade de aumento da produtividade do trabalho no Brasil em meio a duas crises, uma de ordem global, que afetaram significativamente os níveis de emprego e produção. Dessa forma, embora ambos tenham passado pela pandemia, o Brasil passou adicionalmente por uma recessão de cunho político e econômico, que não impediu a apresentação de níveis de produtividade significativamente similares aos do Chile, que agora passa a distribuí-los no formato da redução da jornada de trabalho com a Lei das 40 Horas.

Gráfico 14 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Brasil por Atividade Econômica (2012-2024)



Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE e da PNAD contínua (2025).

O Gráfico 14 demonstra o crescimento da produtividade do trabalho nos setores de Serviços, Indústria e Agropecuária para o mesmo período em questão. O retrato que se obtém a partir dele é de um crescimento moderado para o setor de Serviços, na ordem de 3% entre 2012 e

2024, ainda que seja o setor de maior produtividade absoluta¹ devido à sua relevância no agregado produtivo, e à sua natureza heterogênea que engloba algumas atividades de produtividade mais elevada. O setor da Indústria, por sua vez, apresentou no período um crescimento de 23%, crescendo em quase R\$ 10 de produtividade hora, e passou do segundo setor com mais produtividade para o terceiro em decorrência da expressiva expansão em produtividade do setor agropecuário, com uma variação de cerca de 112% ao longo do período, indo de pouco mais de R\$ 20 por hora para quase R\$ 50. O cenário demonstrado assemelha-se ao visto para o caso chileno no sentido de um setor de Serviços de maior produtividade absoluta mas que cresce a ritmos mais lentos que setores menos intensivos em mão de obra, tais como a Indústria.

Este capítulo permitiu, portanto, traçar um paralelo entre os contextos brasileiro e chileno no que diz respeito às propostas de redução da jornada de trabalho. Evidenciou-se que o debate que ressurgiu no Brasil em torno do tema, impulsionado pela PEC nº 8/2025 e o movimento VAT, tem caráter similar ao da Lei das 40 Horas no Chile, fortemente voltada à ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores. Tal característica revela uma transição na concepção da medida, que antes era comumente pensada no contexto da criação de postos de trabalho.

A análise dos dados quantitativos revelou que, para o VAB, o Brasil apresentou crescimento de 25% entre 2012 e 2024, crescimento superior ao do Chile, e 12% para a produtividade, também próximo ao índice chileno. Destacadamente, o Brasil demonstrou essa capacidade de ganhos econômicos mesmo em meio a duas crises, uma de ordem global.

¹ A produtividade é amplamente definida como a relação entre o volume de produção (Outputs) e o volume de entradas (Inputs) em um determinado período (OCDE, 2025). As formas de calculá-la podem variar de acordo com a pesquisa, sendo que neste trabalho ela é tida como a relação entre o PIB e o total de horas trabalhadas, e portanto medida de acordo com as unidades destas variáveis (R\$/hora). São possíveis e usuais, no entanto, pesquisas que a quantificam em termos da relação entre quantidades físicas e horas trabalhadas, não sendo utilizadas medidas monetárias.

Tabela 3: Custo Horário da Mão de Obra

País	Ano	Custo Horário da Mão de Obra (USD)	Custo relativo à mão de obra brasileira
Alemanha	2024	\$ 59.96	850%
França	2024	\$ 58.98	835%
Itália	2024	\$ 47.56	654%
Estados Unidos da América	2023	\$ 43.11	583%
Espanha	2024	\$ 42.11	567%
Canadá	2024	\$ 38.37	508%
Polônia	2024	\$ 35.90	469%
Portugal	2024	\$ 31.41	398%
Reino Unido	2016	\$ 29.04	360%
Chile	2022	\$ 13.65	116%
Brasil	2020	\$ 6.31	-
Equador	2015	\$ 5.92	-6%
Peru	2024	\$ 4.49	-29%

Fonte: Elaboração própria com dados da ILOSTAT (2025).

Quanto aos custos com trabalho no Brasil, a Tabela 3 revela que, quando comparado aos principais países da Europa e da América Latina, e em particular com o Chile, o Brasil (\$6.31) apresenta custos com o trabalho significativamente mais baixos que o restante dos países, à exceção somente do Equador e do Peru, mais baixos relativamente à mão de obra brasileira em 6% e 29%, respectivamente. Com relação aos países europeus, a mão de obra brasileira representa cerca de 14% do custo horário médio da mão de obra europeia. Em comparação ao Chile, o principal destaque é o fato do custo horário da mão de obra no Chile, avaliada em \$13.65, ser mais que o dobro da brasileira (\$ 6.31), com o custo da mão de obra brasileira

representando 46,3% da chilena. Ressalta-se que a imprecisão dos dados referentes à Argentina e ao Uruguai impediu a inclusão de ambos na Tabela 3.

Tabela 4: Comparativo consolidado entre Chile e Brasil

	Chile	Brasil
Custo horário da mão de obra (USD)	\$ 13,65 (2022)	\$ 6,31 (2020)
Crescimento econômico	+23% (2013-2024)	+25% (2012-2024)
Crescimento da produtividade do trabalho	+13% (2013-2024)	+12% (2012-2024)
Taxa de desemprego (2024)	8%	6%
RJT mais recente	2005	1988

Fonte: Elaboração própria.

Dessa forma, a tabela 4 permite considerar que, para além de obterem, ao longo do período de análise deste trabalho, ganhos econômicos e de produtividade do trabalho muito próximos, - ainda que com particularidades dadas de acordo com a realidade econômica de cada país -, o Chile está implementando uma redução da jornada de trabalho em meio a um quadro de custos com trabalho mais de duas vezes maiores que os do Brasil, tendo, ainda, um hiato menor desde a última redução da jornada de trabalho feita em 2005, em contraste aos 37 anos desde a última redução no Brasil. O Brasil, adicionalmente, conta com taxas de desemprego mais baixas em 2024 quando comparado ao Chile.

Reafirma-se, portanto, que para além da existência de ganhos de produtividade do trabalho como uma forma de viabilizar a redução da jornada de trabalho, entram em ação distintos contextos políticos e sociais que determinam se e como é feita a distribuição do excedente econômico gerado, como é possível observar principalmente a partir do contexto chileno, onde os ganhos econômicos e de produtividade obtidos desde 2013 já passam a ser traduzidos em ganhos para os trabalhadores, enquanto no Brasil, até o momento de realização deste trabalho, tal redistribuição ainda é alvo de discussões e reformulações sem um desfecho definido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discussões em torno da Redução da Jornada de Trabalho ressurgiram, no Brasil e na América Latina, como resposta às novas dinâmicas de precarização das relações de trabalho a partir de transformações do sistema capitalista, em particular vinculadas à Terceira Revolução Industrial e à ascensão do neoliberalismo no Ocidente. No Chile, o resultado dessas reivindicações tomou o formato da Lei das 40 Horas, que está reduzindo a jornada, de forma gradual, de 45 a 40 horas até 2028. Já no Brasil, tais discussões foram particularmente estimuladas a partir da atuação do movimento Vida Além do Trabalho e da PEC 8/25, da deputada Erika Hilton.

A concepção da jornada de trabalho ao longo da história e das amplas discussões teóricas em torno do tema revelam que a medida também passou por transformações no que se refere aos possíveis fins aos quais ela pode servir uma determinada economia. Amplamente utilizada com o objetivo de criação de postos de trabalho ao longo do século XX e início do século XXI, a redução da jornada de trabalho passou a ser considerada também como uma forma de ampliação da qualidade de vida à medida que os sintomas de desgaste associados às extensas jornadas traziam impactos à saúde e ao equilíbrio entre a vida social e profissional.

Juntamente às crescentes reivindicações por jornadas menos onerosas aos trabalhadores, surgiram novamente argumentos comumente empregados ao longo da história no que se refere à viabilidade econômica da redução da jornada de trabalho, fundamentados na ideia de que a redução, quando não acompanhada de ganhos de produtividade do trabalho, representarão um choque de custos às empresas, ou ainda, que baixos níveis de produtividade em si já servem como fator impeditivo à medida. O presente trabalho trouxe a perspectiva dos ganhos em produtividade acumulados ao longo do tempo como um excedente econômico já passível de distribuição no formato da redução da jornada de trabalho.

A análise dos casos chileno e brasileiro, portanto, permitiu que se construíssem algumas constatações. Inicialmente, para ambos os países a redução da jornada de trabalho adquiriu, a partir da segunda metade dos anos 2010, um caráter voltado à ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores e atenuação do conflito trabalho-família. Além disso, foi possível aferir que ambos os países apresentaram taxas significativamente próximas de crescimento econômico e da produtividade ao longo de um período de somente um ano de diferença, com o Brasil obtendo um crescimento econômico de 25% e 12% de produtividade e o Chile 23% e 13% para os mesmos

indicadores. Cabe ressaltar que análise realizada neste trabalho observou, por óbvio, os ganhos acumulados de produtividade do trabalho ao longo dos anos anteriores, mas que as perspectivas futuras de ganhos de produtividade associados ao acelerado processo de inovações tecnológicas criam um cenário otimista de redução do tempo necessário e criação de novas condições para a possível redistribuição destes ganhos.

Além disso, a análise dos custos horários de ambos países em perspectiva com dados de países ao redor do mundo revela que o Brasil conta com custos de mão de obra que representam 46,3% dos custos com a mão de obra chilena e, em média, 14% da mão de obra europeia. Dessa forma, evidencia-se que a complexidade da redução da jornada de trabalho no Brasil ultrapassa a esfera da existência ou não de condições economicamente favoráveis, como crescimento positivo da atividade econômica e da produtividade do trabalho, passando também por elementos de disputas políticas e sociais que irão influenciar na tradução, ou não, destes ganhos em avanços para a classe trabalhadora.

Cabe destacar, adicionalmente, que a presente pesquisa atravessou e esteve sujeita à algumas limitações, a iniciar pelo recorte temporal determinado pela disponibilidade e padronizações metodológicas nas bases de dados do Chile, com o INE, e do Brasil, particularmente com a PNAD Contínua, impedindo uma análise dos ganhos de produtividade desde, por exemplo, a última redução da jornada de trabalho para ambos os casos. Além disso, conforme brevemente destacado no texto, a Lei das 40 Horas e a PEC 8/25, caso aprovada, contemplam somente os trabalhadores assalariados de ambos os países, sendo limitada a análise dos efeitos das medidas sobre o contingente de trabalhadores informais, os quais compõem porção significativa da mão de obra do Chile e do Brasil.

A limitação mais significativa, contudo, foi a escassa disponibilidade de pesquisas acadêmicas e bases de dados em torno do peso dos custos trabalhistas na estrutura produtiva das empresas, as quais permitiriam exercícios mais minuciosos acerca dos impactos de uma determinada redução da jornada de trabalho nos custos totais de empresas de diferentes setores. Estudos nesse sentido contribuirão significativamente para o seguimento da discussão em torno do tema.

Por fim, a partir da análise realizada neste trabalho, entende-se o papel atual da RJT como um importante instrumento de ampliação da dignidade dos trabalhadores em um panorama de jornadas crescentemente exaustivas, com consequências diretas para a deterioração da saúde

física e mental. A experiência chilena e a própria trajetória brasileira revelam que os ganhos de produtividade acumulados criaram margem para a redistribuição do tempo de trabalho. Ademais, o intervalo desde a última RJT no Brasil, em 1988, período cujos incrementos de produtividade não puderam ser plenamente quantificados, sugere que os ganhos podem ter sido ainda mais expressivos. Este quadro torna evidente a defasagem da jornada de trabalho brasileira e reforça o caráter de necessidade da RJT como forma de materializar esses ganhos na forma de avanços concretos para a classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; GENTILI, Pablo (org.). **A Cidadania Negada**. Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 35-48. Disponível em: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11781/1/gentili.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.
- AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Página Aberta, 1995. Acesso em: 28 mar. 2025.
- BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, Reino Unido, v. 25, p. 209-243, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5208280_Working-Time_Reduction_and_Employment_Experiences_in_Europe_and_Economic_Policy_Recommendations. Acesso em: 22 mar. 2025.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 393, de 7 de agosto de 2001**. Reduz a jornada de trabalho e aumenta o valor mínimo da hora extraordinária. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://imagem.camara.gov.br/MostraIntegralImagem.asp?strSiglaProp=PEC&intProp=393&intAnoProp=2001&intParteProp=1#. Acesso em: 01 out. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: **Supremo Tribunal Federal, 2024**. Atualizada até a EC n. 132/2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoconstituicao/anexo/cf.pdf>. Acesso em: 01 out. 2025.
- BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 75, de 30 de setembro de 2003**. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2003. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/62374>. Acesso em: 01 out. 2025.
- BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015**. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 01 out. 2025.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, de 10 de maio de 2024**. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PPEC%208/2025. Acesso em: 01 out. 2025.
- CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho em questão. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 31, n. 2, p. 431-450, dez. 2010. Disponível em:

<https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/download/2377/2871>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CALVETE, Cássio da Silva. A Indústria 4.0 e a nova razão do mundo. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. p. 49-64. Disponível em: <https://vidaetrabalho.com.br/images/pdfs/O-futuro-%C3%A9-a-Redu%C3%A7%C3%A3o-da-Jornada-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CALVETE, Cássio da Silva; SOUTO-MAIOR, Nívea; KREIN, José Dari. As reformas trabalhistas e a despadronização do tempo de trabalho no Brasil: de FHC a Bolsonaro. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. p. 69-88. Disponível em: <https://vidaetrabalho.com.br/images/pdfs/O-futuro-%C3%A9-a-Redu%C3%A7%C3%A3o-da-Jornada-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. As disputas em torno do tempo e da vida. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, 3 fev. 2025. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/as-disputas-em-torno-do-tempo-e-da-vida/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; NEFFA, Júlio César. Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. p. 371-387. Disponível em: <https://vidaetrabalho.com.br/images/pdfs/O-futuro-%C3%A9-a-Redu%C3%A7%C3%A3o-da-Jornada-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 131-158, jan./jun. 2007. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100007. Acesso em: 03 mar. 2025.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHILE. Dirección del Trabajo. **Dictamen N° 81/02: Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral**. Santiago, 1 fev. 2024. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2556.html>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CORNEO, Giacomo. **La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage d'équilibre : une revue de la littérature**. n. 115, 1994. Disponível em: <http://gesd.free.fr/corneo94.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2025.

DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: ABET, 1998. (Coleção ABET).

DAL ROSSO, Sadi. Working Time in Brazil: Past Experience and Recent Changes. **Time & Society**, Sunnyvale, v. 11, n. 1, p. 67-86, 2002.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 33-35, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2025.

DAROIT, Guilherme. **Impactos nas negociações coletivas após a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023. Disponível: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/266828> Acesso em: 10 abr. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. [São Paulo]: DIEESE, maio 2017. (Nota Técnica, n. 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html> Acesso em: 12 jul. 2025.

DUTT, Amitava Krishna. Kalecki e os Kaleckianos: a relevância atual de Kalecki. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, Jorge; LIMA, Gilberto Tadeu (orgs.). **Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki**. São Paulo: Edusp, 2001. p. 21–68.

ELIZONDO, Nicole Orellana; ROJAS, Valentina Roa; ESPINOZA, Byron Deocares. Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile. **Revista Via Iuris**, n. 36, p. 144-178, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10012886.pdf> Acesso em: 20 jul. 2025

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS (FIEMG). Gerência de Economia e Finanças Empresariais. **Impactos socioeconômicos da redução da jornada de trabalho: Fim da Jornada 6x1**. Belo Horizonte: FIEMG, 2025. Disponível em: https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais-_FIM-Jornada-6-x-1.pdf Acesso em: 20 jun. 2025.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. A redução da jornada de trabalho em Marx: por que falham as previsões novo-keynesianas sobre os impactos dessa medida? **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 23, n. 43, p. 153-175, mar. 2005. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/10812/6422> Acesso em: 12 mar. 2025.

GASPAR, Willians Cesar Rocha. **A correlação entre jornada de trabalho e produtividade: uma perspectiva macroeconômica entre países**. 2017. 89 f. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em:

<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/da713965-88ed-49bc-975a-86de5f520cd7/content>. Acesso em: 20 jun. 2025.

GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho de 48 para 44 Horas Semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr./jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Com serviços afetados pela pandemia, PIB de 2020 cai 3,3%**. 04 nov. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35349-com-servicos-afetados-pela-pandemia-pib-de-2020-cai-3-3>. Acesso em: 20 out. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE). **Ocupación y desocupación**. 2025. Disponível em: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>. Acesso em: 08 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILOSTAT: The leading source of labour statistics**. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 17 out. 2025.

KALECKI, M. **Crescimento e ciclo das economias capitalistas**. Tradução de Jorge Miglioli. São Paulo: Hucitec, 1977.

KREIN, José Dari. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/415104>. Acesso em: 15 set. 2025.

LEAL, Matheus Cardoso; NAKANE, Márcio Issao. Brazilian economy *in* the 2000's: A tale of two recessions. **Latin American Journal of Central Banking**, Amsterdã, v. 6, n. 1, 100162, Mar. 2025. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.latcb.2024.100162>. Disponível em: https://repec.eae.fea.usp.br/documentos/Leal_Nakane_20WP.pdf. Acesso em: 02 out. 2025.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Disponível em: https://redept.com.br/uploads/biblioteca/MARX,_Karl._O_Capital_.vol_I_.Boitempo_.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/238/23818732007.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

NEXUS – Pesquisa e Inteligência de Dados. **Nordeste e Sudeste concentram maior apoio à redução da jornada de trabalho**. Brasília: NEXUS, 2024. Disponível em: <https://www.nexus.fsb.com.br/estudos-divulgados/nordeste-e-sudeste-concentram-maior-apoio-a-reducao-da-jornada-maxima-de-trabalho/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

OCDE. **Measuring productivity**. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/topics/measuring-productivity.html>. Acesso em: 15 out. 2025.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65–79, dez. 2015. DOI: 10.23925/lv19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/lv/article/view/26678>. Acesso em: 05 nov. 2025.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1996.

RIVERA SANCHEZ, Ricardo Felipe. **REDUCCIÓN JORNADA LABORAL A 40 HORAS: ¿QUÉ EFECTOS PUEDE TRAER? OPTIMIZACIÓN OPERATIVA EN OXIQUIM**. 2023. 63 f. Proyecto de Grado (Magíster en Ingeniería Industrial y de Sistemas) – Facultad de Ingeniería, Universidad del Desarrollo, Santiago, 2023. Disponível em: <https://repositorio.udd.cl/items/a87c8baf-973e-4e87-a253-012255b000bf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SOUZA, Katia Reis de; GUARANY, Alzira Mitz Bernardes; MARCH, Claudia. Vida Além do Trabalho? Notas sobre jornadas extensas, emancipação política e a saúde dos trabalhadores. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 49, n. Especial 2, e10373, ago. 2025. DOI: 10.1590/2358-28982025E210373P. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/ZQbRPwz9VntJ4SZ8qJ5vxZy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 out. 2025.

TAMPIER TAPIA, Brian. **Efectos previsibles de la reducción de la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales: Un análisis tridimensional**. 2023. Tese (Magíster en Políticas Públicas) – Universidade de Chile, Santiago, 2023. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195795/Tesis%20-%20Brian%20Tampier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 mar. 2025.