

IMPACTOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA 36 HORAS SEMANAIS (PEC 8/2025) NAS RELAÇÕES LABORAIS E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Alvaro Oliveira de Almeida Filho¹

Emanuel Vieira Pinto²

Natália Freire de Andrade³

RESUMO: A presente pesquisa analisa os impactos jurídicos e sociais da redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, proposta pela PEC nº 8/2025, nas relações laborais e na proteção da saúde do trabalhador no Brasil. O estudo parte do seguinte problema de pesquisa: em que medida a redução da jornada semanal pode contribuir para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador sem comprometer a dinâmica das relações produtivas contemporâneas? O objetivo geral consiste em examinar os reflexos jurídicos, sociais e constitucionais da implementação da jornada de 36 horas semanais, com enfoque na valorização do trabalho humano, na saúde ocupacional e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Como objetivos específicos, busca-se analisar o conteúdo normativo da PEC nº 8/2025, investigar os efeitos da redução da jornada sobre a saúde física e mental do trabalhador, examinar as adequações necessárias no ordenamento jurídico trabalhista e avaliar os possíveis impactos econômicos decorrentes da proposta. A pesquisa adota metodologia qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, fundamentada em doutrina, legislação, jurisprudência, relatórios institucionais e estudos científicos nacionais e internacionais. Os resultados indicam que a redução da jornada semanal representa instrumento de fortalecimento da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde do trabalhador e da efetivação dos direitos sociais, além de refletir uma adaptação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas produtivas marcadas pela automação e pelos avanços tecnológicos. Conclui-se que a PEC nº 8/2025 possui potencial para promover maior equilíbrio entre produtividade econômica e proteção social, desde que acompanhada de adequações normativas e mecanismos eficazes de negociação coletiva.

1

Palavras-Chave: Jornada semanal de 36 horas. PEC 08/2025. Saúde do trabalhador.

¹ Cursando 10º período do curso de Direito na Instituição: Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FACISA)

² Orientador na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FACISA)

³ Orientadora na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FACISA)

I INTRODUÇÃO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil intensificou-se com a Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, que propõe a diminuição da jornada semanal de 44 para 36 horas, distribuídas em quatro dias, sem redução salarial.

A iniciativa busca valorizar o trabalho humano e promover o bem-estar social, adequando o regime laboral às transformações econômicas e tecnológicas do século XXI. Nesse contexto, o presente artigo, intitulado “Impactos da Redução da Jornada de Trabalho para 36 Horas Semanais (PEC nº 8/2025) nas Relações Laborais e na Saúde do Trabalhador”, analisa as repercussões jurídicas e sociais dessa proposta nas relações de trabalho e na proteção à saúde do trabalhador.

A redução da jornada de trabalho apresenta-se como medida de valorização da dignidade da pessoa humana e de efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal, ao mesmo tempo em que impõe ao Estado, às empresas e às entidades sindicais o desafio de reorganizar suas estruturas produtivas diante das novas dinâmicas laborais contemporâneas. Diante disso, o problema de pesquisa consiste em compreender quais serão os impactos jurídicos e sociais da redução da jornada semanal para 36 horas, proposta pela PEC nº 8/2025, sobre as relações de trabalho e a proteção da saúde do trabalhador no Brasil.

No intuito de responder a esse questionamento, o presente artigo tem como objetivo geral analisar os impactos jurídicos da implementação da jornada semanal de 36 horas, conforme previsto na PEC nº 8/2025, com enfoque nas relações de trabalho e na proteção da saúde do trabalhador. O estudo busca compreender de que maneira essa proposta de redução da jornada pode influenciar a estrutura das relações laborais e contribuir para o fortalecimento dos direitos sociais no Brasil.

Como objetivos específicos, pretende-se examinar o conteúdo e os principais aspectos da PEC nº 8/2025, destacando as alterações propostas para a jornada de trabalho e seus reflexos nas relações laborais; investigar os efeitos da jornada reduzida sobre a saúde do trabalhador, considerando estudos e relatórios relacionados às doenças ocupacionais, ao estresse e à qualidade de vida; analisar as adequações necessárias no ordenamento jurídico trabalhista diante da proposta, especialmente no que se refere às normas contratuais, à negociação coletiva e à atuação sindical; e avaliar, de forma sintética, as possíveis repercussões econômicas decorrentes da redução da jornada, sem afastar o enfoque jurídico central da pesquisa.

A relevância desta pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender os efeitos jurídicos e sociais de uma eventual redução da jornada de trabalho, tema que dialoga

diretamente com a valorização do trabalho humano e com a busca pelo equilíbrio entre produtividade e bem-estar social. Do ponto de vista científico e acadêmico, o estudo contribui para o fortalecimento das discussões no campo do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à adaptação das normas trabalhistas às novas dinâmicas sociais, econômicas e tecnológicas.

A metodologia utilizada possui caráter dedutivo, com abordagem qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada em doutrinas, artigos científicos, legislações, jurisprudências e documentos oficiais. O método dedutivo foi escolhido por possibilitar a análise do tema a partir de princípios gerais do Direito do Trabalho, aplicando-os à realidade específica da proposta de redução da jornada semanal para 36 horas, permitindo uma reflexão teórica e crítica acerca de seus impactos jurídicos e sociais.

Pretende-se demonstrar, ao final, que a redução da jornada semanal para 36 horas representa um avanço jurídico e social na efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, contribuindo para melhores condições de saúde, maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal e fortalecimento das políticas públicas de proteção trabalhista no Brasil.

2 METODOLOGIA

O artigo adota o método dedutivo, partindo de princípios gerais do Direito do Trabalho e da Constituição Federal para analisar as implicações específicas da redução da jornada semanal para 36 horas, proposta pela PEC nº 8/2025. Segundo Gil (2019, p. 28), “o método dedutivo parte de premissas gerais e, por meio do raciocínio lógico, chega a conclusões particulares”. Esse método permite estabelecer uma relação entre fundamentos teóricos e efeitos práticos, especialmente no que se refere à valorização do trabalho humano, à dignidade da pessoa e à proteção da saúde do trabalhador, valores consagrados no art. 1º, III, e no art. 170 da Constituição Federal de 1988.

O presente artigo foi desenvolvido sob a perspectiva qualitativa, voltada à análise teórica e interpretativa dos conceitos jurídicos, sociais e constitucionais relacionados à redução da jornada de trabalho e às transformações das relações laborais contemporâneas. Conforme Minayo (2021, p. 22), “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, das motivações, das aspirações e das relações humanas, o que a torna apropriada para compreender fenômenos complexos que não se reduzem a dados numéricos”. No campo jurídico, a abordagem qualitativa mostra-se mais adequada por privilegiar a compreensão crítica dos

fenômenos normativos e de suas implicações sociais, sem recorrer à quantificação estatística dos resultados (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Quanto ao tipo de pesquisa, o estudo classifica-se como bibliográfico e documental, pois se baseia em materiais já publicados, como doutrinas, artigos científicos, legislações, jurisprudências e documentos oficiais que tratam do Direito do Trabalho, da saúde do trabalhador e da proposta de emenda constitucional nº 8/2025. De acordo com Lakatos e Marconi (2017, p. 43), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, enquanto a pesquisa documental utiliza fontes primárias, como textos legais, relatórios e pareceres oficiais.

O caráter bibliográfico permite a construção de um panorama analítico e interdisciplinar sobre o tema, com base em fontes teóricas atualizadas e confiáveis. Já o aspecto documental complementa a pesquisa ao possibilitar a análise dos dispositivos constitucionais e legais que disciplinam a jornada de trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, Santos (2020, p. 75) observa que “a pesquisa documental é de extrema importância no campo jurídico, pois oferece ao pesquisador o contato direto com as normas e instrumentos que estruturam a realidade normativa”.

Dessa forma, a metodologia adotada busca sustentar uma análise crítica e interpretativa sobre os impactos jurídicos e sociais da redução da jornada semanal para 36 horas, promovendo um estudo fundamentado que contribua para o debate acadêmico e prático acerca da valorização do trabalho humano e da efetivação dos direitos sociais no Brasil.

4

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1 A Evolução Histórica e Jurídica da Jornada de Trabalho no Brasil

A limitação da jornada de trabalho representa uma das mais importantes conquistas do Direito do Trabalho, ela surgiu da necessidade histórica tentando conter os abusos que eram recorrentes no sistema produtivo industrial. No Brasil, tal debate começou a ganhar relevância apenas no início do século XX, de modo que foi impulsionado pelo movimento operário da época e pela influência das legislações da Europa, que buscavam equilibrar a exploração da força de trabalho com condições mínimas de dignidade.

Segundo Delgado (2023, p. 85), “a história do Direito do Trabalho é, em grande medida, a história da luta pela redução do tempo de trabalho, instrumento essencial de humanização do labor e de afirmação da dignidade da pessoa humana”. Desse modo, o tema em questão

consolidou-se como elemento central para equilibrar a produção e a proteção social ao trabalhador.

A primeira norma no Brasil que foi fundada com intuito de limitar a jornada de trabalho foi o Decreto nº 21.186/1932, em que fixou a duração máxima de oito horas diárias para algumas categorias. Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, sistematizou as regras laborais e consolidou o limite de 8 horas diárias e 48 horas semanais (BRASIL, 1943). Tal marco jurídico simbolizou o avanço a proteção estatal sobre as relações laborais e refletiu também na consolidação de direitos sociais básicos no país.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve um novo avanço no regime jurídico da jornada. O artigo 7º, inciso XIII, reduziu o limite semanal de 48 para 44 horas, além de reafirmar o direito ao descanso semanal remunerado. A Constituição também autorizou a compensação e a redução da jornada mediante acordo coletivo, reconhecendo a autonomia coletiva como instrumento de adequação das condições de trabalho (BRASIL, 1988).

A partir da década de 1990, o Brasil passou a vivenciar de forma mais intensa os efeitos da globalização e a adoção de novos modelos produtivos, o que levou à incorporação de mecanismos de flexibilização no âmbito trabalhista. Nesse contexto, surgiu o banco de horas, instituído pela Lei nº 9.601/1998, permitindo a compensação de jornada de maneira mais ampla. Anos depois, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) ampliou ainda mais esse instrumento, facilitando sua aplicação por meio de acordos individuais e coletivos.

Apesar de tais mudanças terem sido apresentadas como forma de adequar a jornada às demandas empresariais, elas também provocaram debates relevantes. Diversos autores destacam que a flexibilização pode comprometer a efetiva proteção ao lazer, ao descanso e à saúde do trabalhador. Dessa forma, o tema passou a integrar discussões sobre a necessidade de equilibrar produtividade e garantias sociais. A ampliação dos mecanismos de flexibilidade, portanto, reforçou um debate que permanece atual no Direito do Trabalho brasileiro.

Nos últimos anos, veio a ser discutido novamente a necessidade de redução da jornada sem redução salarial, em razão dos avanços tecnológicos, da automação e da busca por melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa pauta se concretiza na Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, que vem propor a redução da carga semanal para 36 horas. Como observa Mallet (2022, p. 102), “o tempo de trabalho não é apenas um elemento técnico da produção, mas uma dimensão essencial da vida humana que o Direito deve proteger e racionalizar”.

Dessa maneira, a evolução normativa da jornada de trabalho no Brasil revela um processo constante de aperfeiçoamento, no qual o legislador busca conciliar as necessidades produtivas com a proteção da dignidade humana. Ao longo da história, o país saiu de um cenário sem limites claros para o tempo de labor e avançou progressivamente para modelos mais protetivos. Esse percurso dialoga diretamente com a consolidação dos direitos sociais e com a construção de um Direito do Trabalho voltado à valorização do trabalhador.

A proposta atual de redução da carga semanal, por exemplo, demonstra a continuidade desse movimento histórico. Ela reflete mudanças sociais, tecnológicas e econômicas que alteram a forma como o trabalho é desempenhado. Assim, a trajetória da jornada evidencia o compromisso de equilibrar eficiência produtiva e proteção social. Tal caminho reforça o propósito central do Direito do Trabalho: garantir condições dignas e humanas ao trabalhador.

3.2 A Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025 e seus impactos nas relações de trabalho

A Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, apresentada pela Deputada Federal Érika Hilton (PSOL/SP), surge em um momento de renovação das discussões trabalhistas no cenário político brasileiro. Seu objetivo principal é alterar o inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988 para reduzir a jornada semanal de 44 para 36 horas, distribuídas em quatro dias de trabalho, sem qualquer diminuição salarial (BRASIL, 2025).

A iniciativa pretende alinhar a legislação trabalhista às mudanças profundas que caracterizam o século XXI, especialmente o avanço acelerado da automação e da inteligência artificial. Esses fatores têm transformado as formas de produção e a dinâmica das relações laborais. Ao propor a redução da jornada, a PEC busca promover melhores condições de vida ao trabalhador, conciliando produtividade e bem-estar do trabalhador. Trata-se, portanto, de uma resposta legislativa às novas realidades tecnológicas e sociais que moldam o trabalho contemporâneo.

Do ponto de vista político, a PEC se insere em um cenário marcado por discussões cada vez mais intensas sobre saúde física e mental, qualidade de vida e a importância de equilibrar trabalho e tempo livre para lazer, temas que têm ganhado destaque nas políticas públicas atuais no Brasil e no mundo, de modo que os trabalhadores também vêm se mobilizando a fim de reivindicar melhores condições de vida.

A proposta também se conecta ao aumento dos casos de adoecimento ocupacional no país, evidenciando a preocupação com a carga física e emocional que recai sobre grande parte dos trabalhadores brasileiros. Como afirma Hilton (2025, p. 2), “a medida busca garantir a

valorização do trabalho humano e a promoção do bem-estar social, atualizando a Constituição Federal para o contexto produtivo do século XXI”.

Do ponto de vista jurídico, a PEC 8/2025 propõe uma nova redação para o art. 7º, XIII, passando a prever que “a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, distribuídas em quatro dias, sem redução salarial”. O texto preserva ainda a possibilidade de compensação e de redução de jornada por meio de acordo coletivo, reforçando o papel dos sindicatos na definição das regras práticas que irão reger essa mudança.

Com essa mudança, será preciso revisitar alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente os artigos 58 e 59, que tratam da duração da jornada e dos sistemas de compensação de horas, a fim de adequar suas regras ao novo modelo de quatro dias semanais e às formas atualizadas de organização do trabalho no Brasil.

Os reflexos contratuais e sindicais são igualmente expressivos. Nos contratos individuais de trabalho, a redução da jornada exigirá ajustes nas cláusulas referentes à carga horária e ao regime de horas extras. Já nas convenções e acordos coletivos, haverá necessidade de revisão das normas sobre escalas, compensações e banco de horas, garantindo compatibilidade com o novo limite constitucional.

Conforme ensina Delgado (2023, p. 534), “a redução do tempo de trabalho, quando constitucionalmente instituída, irradia efeitos imediatos sobre os contratos vigentes, impondo harmonização das relações laborais sob o princípio da continuidade da relação de emprego”. Esse entendimento reforça que mudanças constitucionais na jornada afetam imediatamente os contratos, exigindo ajustes que preservem a estabilidade e a continuidade da relação de trabalho. Em outras palavras, a norma constitucional passa a orientar todos os vínculos já existentes.

No âmbito sindical, a proposta tende a fortalecer o papel da negociação coletiva, pois amplia a relevância dos sindicatos como mediadores na aplicação prática da jornada reduzida. Essa valorização da autonomia coletiva está em consonância com o art. 8º da Constituição Federal, que assegura a liberdade sindical e a defesa dos interesses da categoria. Segundo Mallet (2022, p. 102), “a negociação coletiva é instrumento essencial para adaptar as normas laborais às peculiaridades de cada setor produtivo, preservando o equilíbrio entre capital e trabalho”.

Em síntese, a PEC nº 8/2025 apresenta-se como uma proposta de modernização do Direito do Trabalho brasileiro, articulando os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano, da dignidade da pessoa e da função social da economia. Seus efeitos sobre as relações de trabalho e sindicais dependerão da capacidade do Estado e dos agentes sociais de

implementar uma transição equilibrada, garantindo segurança jurídica e efetividade dos direitos sociais

Apesar dos avanços propostos, a PEC nº 8/2025 também vem recebendo críticas de setores empresariais e de parte da doutrina, que apontam possíveis impactos financeiros e operacionais decorrentes da redução da jornada sem diminuição salarial. Para esses críticos, a medida poderia elevar custos trabalhistas e pressionar pequenas e médias empresas, especialmente aquelas com baixa automação e dependência de mão de obra intensiva.

Nesse sentido, argumenta-se que a mudança constitucional exigiria planejamento econômico robusto para evitar efeitos negativos sobre a competitividade e sobre a geração de empregos. Além disso, parte da doutrina adverte que a redução da jornada pode gerar desigualdades entre setores e categorias, especialmente naqueles em que a presença humana é indispensável e a produtividade não pode ser ampliada por tecnologia. Há o receio de que a mudança, sem políticas complementares, acabe pressionando empresas a redistribuir cargas de trabalho ou limitar contratações.

3.3 A Jornada de Trabalho e a Saúde do Trabalhador

A relação entre a jornada de trabalho e a saúde do trabalhador é um dos fundamentos centrais da proteção trabalhista, pois nela se materializa tanto o princípio da dignidade da pessoa humana quanto o direito de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, que está previsto no art. 7º, XXII, da CF. Essa conexão evidencia que a organização do tempo de trabalho exerce influência direta sobre o bem-estar físico e mental do empregado.

A chamada saúde ocupacional envolve não apenas o bem-estar físico, mas também o equilíbrio mental e social do indivíduo no ambiente laboral, sendo essencial para a efetividade dos direitos sociais e para a própria produtividade. Nesse sentido, Delgado (2023, p. 742) destaca que “a preservação da saúde do trabalhador é condição elementar para a realização do valor social do trabalho e para a legitimidade das relações laborais”.

A carga horária excessiva está entre os principais fatores associados ao adoecimento laboral. Pesquisas do Ministério da Saúde (2024) indicam que jornadas prolongadas aumentam o risco de transtornos mentais, cardiovasculares e musculoesqueléticos, além de potencializarem o estresse ocupacional e a fadiga crônica. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023) aponta que trabalhadores submetidos a mais de 55 horas semanais possuem 35% maior probabilidade de desenvolver doenças cardíacas e 17% mais chances de sofrer AVC, em comparação aos que cumprem jornadas equilibradas.

No Brasil, esse cenário se torna ainda mais complexo devido à cultura que enaltece o excesso de trabalho, muitas vezes interpretado como sinônimo de comprometimento e produtividade. Na prática, porém, essa mentalidade tem contribuído para o aumento dos afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho e para o desgaste físico e emocional dos trabalhadores. Esse modelo de valorização do “trabalhar demais” acaba por fragilizar o bem-estar social e aprofundar os impactos da sobrecarga laboral na saúde da população.

Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho tem sido defendida não apenas como medida econômica, mas como política de saúde pública e valorização humana. A redução da jornada para 36 horas semanais, conforme propõe a PEC nº 8/2025, insere-se nessa perspectiva ao buscar equilibrar produtividade e bem-estar, diminuindo os índices de afastamento e ampliando a qualidade de vida do trabalhador.

Estudos empíricos também corroboram os efeitos positivos de jornadas mais curtas. Um relatório da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2024) observou que empresas que adotaram a semana de quatro dias registraram aumento médio de 25% na produtividade e redução significativa de licenças médicas. Além disso, houve melhora nos indicadores de satisfação e engajamento profissional, especialmente entre mulheres e jovens, grupos mais suscetíveis à sobrecarga laboral.

A experiência internacional também reforça essa tendência. O Reino Unido, em 2022, realizou o maior experimento mundial de redução de jornada sem redução salarial, envolvendo mais de 60 empresas e 2.900 trabalhadores. Os resultados, publicados pela University of Cambridge (2023), apontaram que 92% das empresas participantes mantiveram o novo regime, relatando melhoria na saúde mental, redução do estresse em 39% e queda de 65% nos afastamentos por doença. Esses dados demonstram que o equilíbrio entre tempo de trabalho e descanso contribui para a sustentabilidade humana e econômica das organizações.

Além disso, a doutrina clássica do Direito do Trabalho reforça a centralidade da proteção à saúde como limite natural à exploração da força de trabalho. Para Alice Monteiro de Barros, “a preservação da integridade física e mental do trabalhador constitui objetivo primordial do ordenamento trabalhista, sendo a jornada um de seus elementos mais sensíveis” (BARROS, 2022, p. 611). Essa perspectiva demonstra que a redução da jornada não é apenas uma pauta contemporânea, mas um desdobramento lógico do trajeto histórico de humanização das relações laborais.

Portanto, a discussão sobre a jornada semanal de 36 horas transcende o campo econômico e atinge o núcleo dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer e ao convívio

familiar, previstos na Constituição Federal. A limitação do tempo de trabalho deve ser compreendida como instrumento de promoção da vida digna e saudável, consolidando o papel do Estado e do Direito do Trabalho na proteção integral do trabalhador frente às novas dinâmicas produtivas.

3.4 Análise Jurídica e Adequações Necessárias no Ordenamento Jurídico Trabalhista

A redução da jornada semanal de 44 para 36 horas, conforme propõe a Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025, implica repercussões diretas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, demandando ajustes legislativos, negociais e institucionais. Essa mudança atinge não apenas a estrutura normativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também a dinâmica das relações contratuais e coletivas, exigindo uma reinterpretação dos princípios constitucionais e infraconstitucionais que regem o trabalho humano.

O artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 estabelece hoje a jornada máxima de 44 horas semanais, admitindo sua redução ou compensação por meio de acordos ou convenções coletivas. Com a eventual aprovação da PEC 8/2025, será necessária a adaptação dos artigos 58 e 59 da CLT, que tratam da duração da jornada e do regime de horas extras, para que o novo limite constitucional seja plenamente compatibilizado com os mecanismos já existentes.

Como observa Delgado (2023, p. 501), “toda modificação estrutural na duração do trabalho repercute sobre o sistema de compensação e sobre os direitos acessórios do tempo laborado, exigindo uma harmonização interpretativa das normas correlatas”. O autor evidencia, assim, que qualquer mudança no limite da jornada não afeta apenas o tempo trabalhado, mas todo o conjunto de direitos e mecanismos que gravitam em torno dele, exigindo ajustes coerentes em todo o sistema jurídico.

Entre as principais adequações necessárias, está a revisão do cálculo das horas extras para evitar distorções, bem como a redefinição das regras do banco de horas e da compensação semanal diante da nova distribuição da jornada. Também se impõe a atualização das normas sobre trabalho em regime parcial e na escala 12x36, além da adaptação dos instrumentos coletivos, de modo a garantir segurança jurídica na transição para o novo modelo de jornada.

A redução da jornada também amplia o protagonismo das entidades sindicais, pois a transição para o novo regime dependerá, em larga medida, da negociação coletiva. Como observa Mallet (2022, p. 118), “a negociação coletiva é o mecanismo que concretiza a autocomposição social, conferindo legitimidade às transformações das condições de trabalho”. Assim, caberá aos sindicatos intermediar acordos setoriais que compatibilizem a jornada

reduzida com as peculiaridades de cada categoria, prevenindo conflitos e garantindo a proteção dos direitos fundamentais.

Sob o ponto de vista econômico e social, a redução da jornada pode gerar impactos distintos. Em termos positivos, a medida pode fomentar a distribuição de empregos, ao permitir a contratação de mais trabalhadores para cumprir a mesma carga horária global, além de favorecer a qualidade de vida e reduzir os custos com afastamentos e adoecimento ocupacional. Por outro lado, há desafios relativos ao aumento do custo da hora trabalhada e à necessidade de reorganização produtiva, especialmente em setores que dependem de operação contínua.

Do ponto de vista jurídico-constitucional, a proposta está em acordo com os princípios da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV, CF/88), bem como com o valor social da livre iniciativa (art. 170, caput). O equilíbrio entre esses princípios será o eixo central da futura interpretação jurisprudencial da norma. Segundo Nascimento (2021, p. 233), “a compatibilização entre a proteção ao trabalhador e a liberdade econômica deve ser conduzida sob o prisma da função social do trabalho, que constitui o verdadeiro núcleo axiológico do Direito do Trabalho”.

Assim, a redução da jornada proposta pela PEC nº 8/2025 não representa apenas uma alteração quantitativa do tempo de trabalho, mas uma reconfiguração jurídica e social das relações laborais. Sua efetivação dependerá da capacidade do ordenamento jurídico de adaptar-se a novas realidades produtivas sem comprometer os princípios fundamentais de proteção, equilíbrio e justiça social que sustentam o Direito do Trabalho brasileiro.

11

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados doutrinários, legislativos e institucionais examinados ao longo desta pesquisa demonstra que a proposta de redução da jornada semanal para 36 horas, prevista na PEC nº 8/2025, ultrapassa a dimensão meramente econômica, alcançando aspectos constitucionais, sociais e humanos relacionados à proteção do trabalhador e à reorganização das relações laborais contemporâneas.

Os resultados obtidos evidenciam que a limitação da jornada de trabalho permanece diretamente vinculada à efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da redução dos riscos inerentes à atividade laboral. Nesse sentido, verificou-se que a proposta de redução da jornada semanal se apresenta como mecanismo de fortalecimento da proteção

social do trabalhador diante das novas dinâmicas produtivas impulsionadas pela automação, pela inteligência artificial e pela intensificação do trabalho contemporâneo.

A pesquisa demonstrou, ainda, que jornadas excessivas contribuem significativamente para o aumento de doenças ocupacionais, transtornos psicológicos, estresse, fadiga crônica e prejuízos à saúde física e mental do trabalhador. Os estudos analisados, especialmente os relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Fundação Getulio Vargas (FGV), apontam que modelos de jornada reduzida podem gerar impactos positivos não apenas na saúde ocupacional, mas também na produtividade e no engajamento profissional.

Verificou-se também que a implementação da jornada semanal de 36 horas exigirá importantes adequações no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, especialmente no que se refere aos regimes de compensação de jornada, banco de horas, horas extras e negociação coletiva. Nesse cenário, destacou-se o papel das entidades sindicais como instrumentos fundamentais de mediação e adaptação das relações laborais ao novo modelo proposto pela PEC nº 8/2025.

Do ponto de vista econômico e empresarial, os resultados revelam a existência de posições divergentes acerca da viabilidade prática da redução da jornada sem diminuição salarial. Enquanto parte da doutrina e dos setores produtivos apontam possíveis impactos financeiros e operacionais, especialmente para pequenas e médias empresas, os dados empíricos analisados indicam que experiências internacionais de redução da jornada têm produzido resultados positivos relacionados à produtividade, à diminuição de afastamentos e à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

A discussão dos resultados também evidencia que a redução da jornada de trabalho não deve ser compreendida exclusivamente como uma medida de limitação temporal da atividade laboral, mas como instrumento de promoção da saúde, do lazer, da convivência familiar e da valorização da dignidade humana. Nesse contexto, observou-se que o avanço tecnológico e a ampliação da capacidade produtiva tornam cada vez mais relevante o debate acerca da redistribuição do tempo de trabalho e da necessidade de adaptação do Direito do Trabalho às transformações do século XXI.

Dessa forma, os resultados obtidos confirmam a hipótese inicialmente apresentada pela pesquisa, demonstrando que a redução da jornada semanal para 36 horas possui potencial para promover avanços significativos na proteção da saúde do trabalhador, no fortalecimento dos direitos sociais e na construção de relações laborais mais equilibradas e compatíveis com as novas realidades econômicas, tecnológicas e sociais contemporâneas.

CONCLUSÃO

O presente artigo analisou os impactos jurídicos e sociais da redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, proposta pela PEC nº 8/2025, especialmente no que se refere às relações laborais e à proteção da saúde do trabalhador no Brasil. Ao longo do estudo, verificou-se que a limitação da jornada de trabalho representa uma das mais importantes conquistas históricas do Direito do Trabalho, diretamente relacionada à valorização da dignidade da pessoa humana e à efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988.

A análise da evolução histórica e jurídica da jornada de trabalho demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro passou por sucessivas transformações voltadas à proteção do trabalhador e à humanização das relações laborais. Nesse contexto, a proposta de redução da jornada semanal para 36 horas revela-se compatível com o processo de atualização das normas trabalhistas diante das transformações econômicas, sociais e tecnológicas do século XXI.

A pesquisa também evidenciou que jornadas excessivas estão diretamente associadas ao aumento dos casos de adoecimento ocupacional, estresse, fadiga crônica e prejuízos à saúde física e mental do trabalhador. Os estudos analisados indicam que a redução da jornada pode contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida, para o fortalecimento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e para a redução dos índices de afastamentos laborais relacionados à saúde ocupacional.

Do ponto de vista jurídico, constatou-se que a eventual aprovação da PEC nº 8/2025 exigirá adequações importantes no ordenamento trabalhista brasileiro, especialmente em relação às normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aos sistemas de compensação de jornada, aos regimes de horas extras e à negociação coletiva. Nesse cenário, destaca-se o papel fundamental das entidades sindicais na construção de mecanismos de adaptação capazes de garantir segurança jurídica e equilíbrio entre os interesses econômicos e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, verificou-se que a discussão sobre a redução da jornada de trabalho não pode ser limitada exclusivamente ao aspecto econômico, devendo ser compreendida também sob a perspectiva constitucional, social e humana. O avanço da automação, da inteligência artificial e das novas formas de organização produtiva reforça a necessidade de repensar a distribuição do tempo de trabalho, buscando compatibilizar produtividade, desenvolvimento econômico e proteção social.

Dessa forma, conclui-se que a redução da jornada semanal para 36 horas, conforme proposta pela PEC nº 8/2025, possui potencial para representar um avanço jurídico e social significativo, promovendo melhores condições de saúde, valorização do trabalho humano e fortalecimento dos direitos fundamentais nas relações laborais contemporâneas. Contudo, sua efetivação dependerá da construção de mecanismos normativos e negociais capazes de assegurar uma implementação equilibrada, socialmente responsável e juridicamente segura.

6 REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 nov. 2025.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. *Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998*. Dispõe sobre contratos de trabalho e banco de horas. *Diário Oficial da União*, Brasília, 22 jan. 1998.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul. 2017.
- BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025*. Câmara dos Deputados, Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 8 nov. 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- FGV – FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Relatório técnico sobre produtividade e jornada de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2024. Disponível em: https://ibre.fgv.br/observatorio-productividade/artigos/impactos-setoriais-da-reducao-da-jornada-de-trabalho?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 7 nov. 2025.
- GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MALLET, Estêvão. *Direito do Trabalho: teoria geral e princípios constitucionais*. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 15. ed. São Paulo: Hucitec, 2021.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Boletim Epidemiológico sobre Saúde do Trabalhador*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2024>. Acesso em: 7 nov. 2025

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Genebra: ILO Publications, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40oed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf. Acesso em: 7 nov. 2025.

SANTOS, José de Oliveira. *Metodologia da pesquisa jurídica: fundamentos e práticas*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. *Four-Day Week Global Results Report*. Cambridge, 2023. Disponível em: <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults>. Acesso em: 7 nov. 2025.