



## Redução da jornada pode favorecer condições para jovens conciliarem trabalho e estudo

- *A jornada de trabalho média dos vínculos celetistas era de 41 horas e 32 minutos semanais em 2024.*
- *75% dos celetistas tinham jornadas superiores a 40 horas semanais.*
- *Nas áreas ligadas à agropecuária, à construção e ao comércio, mais de 90% dos vínculos tinham jornadas superiores a 40 horas semanais.*
- *A remuneração média de quem trabalhava 40 horas por semana era 117% maior do que a dos vínculos com jornadas entre 41 e 44 horas.*
- *As jornadas acima das 40 horas semanais são menos comuns entre trabalhadores com ensino superior completo.*
- *Longas jornadas dificultam a formação e qualificação dos trabalhadores. A redução do tempo de trabalho tem potencial para contribuir para o aumento do número de pessoas estudando. Segundo estimativas, a medida poderia ajudar a aumentar em até 425 mil o número de jovens com idade entre 18 e 29 anos que conciliam emprego formal com estudos.*

A redução da jornada de trabalho é uma das pautas históricas da classe trabalhadora. No Brasil, um marco importante no avanço dessa luta foi a Constituição de 1988, que reduziu a jornada máxima de 48 para 44 horas semanais e, comprovadamente, não causou prejuízos para a economia. Mais recentemente, a discussão voltou à agenda pública, com a mobilização em torno do fim da escala 6x1 (seis dias de trabalho para apenas um dia de descanso) e por propostas de mudança na legislação<sup>1</sup>.

Entre essas propostas, destaca-se o projeto de lei nº 1838/2026, que propõe redução da jornada semanal para 40 horas, mantendo o limite de 8 horas diárias. A proposta também estabelece o direito a dois dias de descanso por semana, preferencialmente aos sábados e domingos, sem redução de salários ou dos pisos vigentes.

O debate sobre o tempo de trabalho envolve três dimensões: a extensão da jornada, que diz respeito ao total de horas trabalhadas na semana; a intensidade, que está relacionada ao

<sup>1</sup> Ver DIEESE. **Tempo de trabalho e tempo de descanso**: uma luta histórica. Nota técnica nº 286. São Paulo: setembro de 2025.

ritmo e à pressão sobre o trabalho no dia a dia; e a distribuição da jornada, que é a forma como essas horas são organizadas ao longo dos dias, como ocorre, por exemplo, na escala 6x1. Na prática, parcela significativa dos trabalhadores contratados em jornadas acima de 40 horas semanais trabalha mais dias na semana. Isso ocorre porque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o limite de oito horas diárias de trabalho, o que, combinado com jornadas de 44 horas semanais, tende a resultar em seis dias de trabalho. Estimativas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que cerca de um terço (33,2%) dos vínculos formais contratados em regime de 44 horas semanais está sob a escala 6x1, o que representa cerca de 15 milhões de trabalhadores.

Este boletim utiliza dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, e da Pnad Contínua-IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para estimar o número de celetistas que trabalham acima de 40h semanais. A partir daí, busca responder a uma das dimensões do debate sobre a produtividade<sup>2</sup> da economia brasileira: jornadas longas limitam as possibilidades de qualificação dos trabalhadores?

## **A jornada dos vínculos celetistas**

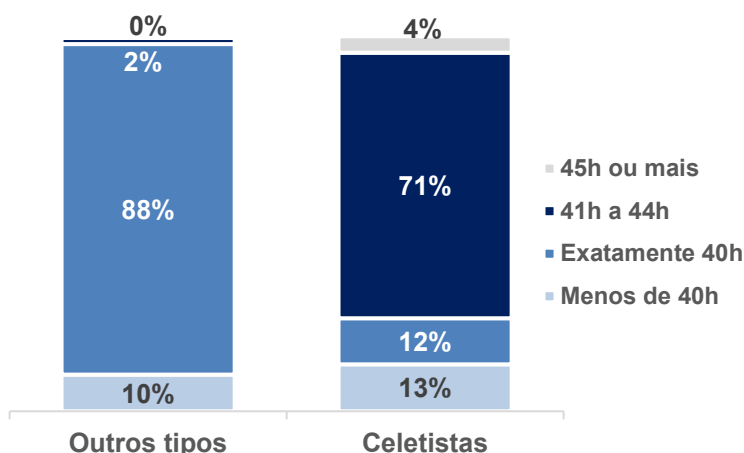
Dados da Rais 2024 mostram que 13% dos vínculos de trabalho celetistas tinham cargas horárias de até 39 horas por semana, enquanto o tempo de trabalho de 12% correspondia a exatamente 40 horas semanais. A maior parte dos trabalhadores, porém, tem jornadas mais longas. Cerca de 75% dos vínculos celetistas registravam mais de 40 horas semanais de trabalho e 71% cumpriam jornadas entre 41 e 44 horas por semana. Ao todo, são 36,6 milhões de vínculos celetistas com jornadas superiores a 40 horas. Como resultado, a jornada média dos vínculos celetistas é elevada: em 2024, os trabalhadores celetistas realizavam, em média, 41 horas e 32 minutos por semana.

---

<sup>2</sup> A qualificação é apenas um aspecto da produtividade. Existem outros fatores fundamentais que podem aumentá-la, como o investimento em tecnologias, máquinas e softwares; a regulação, inovação e modernização das formas de organização e dos métodos de gestão, além da infraestrutura logística.

**Três quartos dos celetistas tinham jornadas acima de 40 horas**

**GRÁFICO 1 - Distribuição dos vínculos formais segundo horas contratadas, por tipo de vínculo - Brasil, 2024**



Fonte: MTE. Rais  
Elaboração: DIEESE

Obs.: Vínculos ativos em 31/12/2024. "Outros tipos" refere-se a estatutários, avulsos, temporários e aprendizes

Nos segmentos ligados à agropecuária, construção e comércio, mais de 90% dos vínculos registrados têm contratos superiores a 40 horas semanais.

**GRÁFICO 2 - Proporção de vínculos celetistas com jornadas acima das 40 horas semanais, por setor - Brasil, 2024**



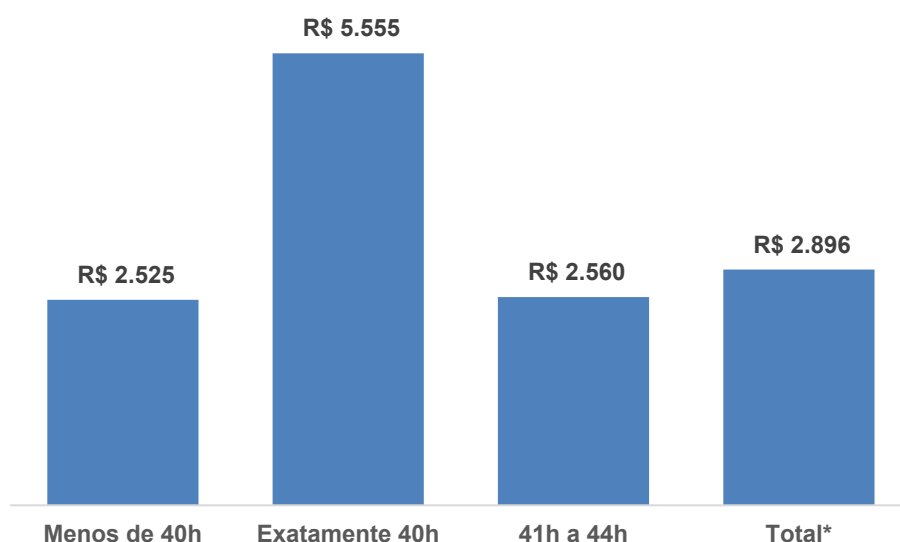
Fonte: MTE. Rais.  
Elaboração: DIEESE

Obs.: vínculos ativos em 31/12/2024

Mesmo com jornadas mais longas, celetistas com tempo de trabalho superior a 40 horas semanais recebem, em média, salários menores do que os que trabalham exatamente 40 horas. Em 2024, a remuneração média dos vínculos com jornada de 40 horas semanais era mais que o dobro (117% maior) da recebida pelos trabalhadores que cumpriam entre 41 e 44 horas. Enquanto quem trabalhava 40 horas por semana recebia, em média, R\$ 5.555 mensais, os vínculos com jornadas entre 41 e 44 horas tinham rendimento médio de R\$ 2.560.

### **Quem trabalha exatamente 40 horas chega a ganhar, em média, pouco mais que o dobro da remuneração dos que trabalham entre 41 e 44 horas semanais**

**GRÁFICO 3 - Remuneração média dos vínculos celetistas, segundo faixa de horas semanais contratadas - Brasil 2024**



Fonte: MTE. Rais.

Elaboração: DIEESE

Nota: (\*) O total inclui vínculos com jornadas acima das 44 horas e os vínculos sem informação sobre horas contratadas

Obs.: Remuneração em dez./2024 dos vínculos ativos em 31/12/2024. Inclui apenas remunerações entre 0,3 e 150 salários mínimos

## **Jornada de trabalho, formação profissional e qualificação**

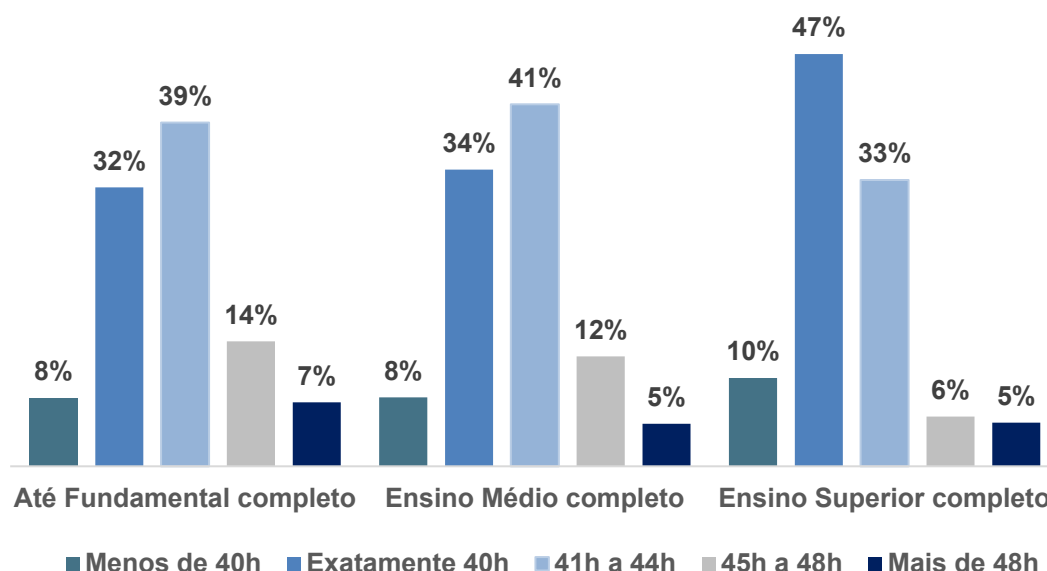
Para analisar a relação entre jornada de trabalho, formação profissional e qualificação, esta seção utiliza dados do 4º trimestre da Pnad Contínua. Não se trata aqui de afirmar que menos formação e qualificação decorrem só e diretamente de jornadas mais longas ou que essas jornadas sejam resultado exclusivo de baixos níveis de escolaridade. O objetivo é evidenciar como as condições concretas de inserção no mercado de trabalho, especialmente as jornadas extensas, podem limitar o tempo disponível para estudo, qualificação continuada e desenvolvimento profissional, e mostrar que, ao mesmo tempo, há maior concentração de trabalhadores com baixos níveis de escolaridade em ocupações com jornadas mais intensas e menos acesso a oportunidades de formação.

Entre os empregados formais do setor privado com ensino superior completo, quase metade (47%) estava em jornadas de exatamente 40 horas semanais. Já entre os que tinham

ensino médio completo, a proporção dos que cumpriam entre 41 e 44 horas por semana (41%) era maior do que a dos que trabalhavam 40 horas (34%).

### Jornada de 40 horas é mais comum entre trabalhadores com ensino superior

GRÁFICO 4 - Distribuição dos empregados formais no setor privado por faixa de jornada semanal contratada no trabalho principal, segundo escolaridade - Brasil - 4º trimestre de 2025



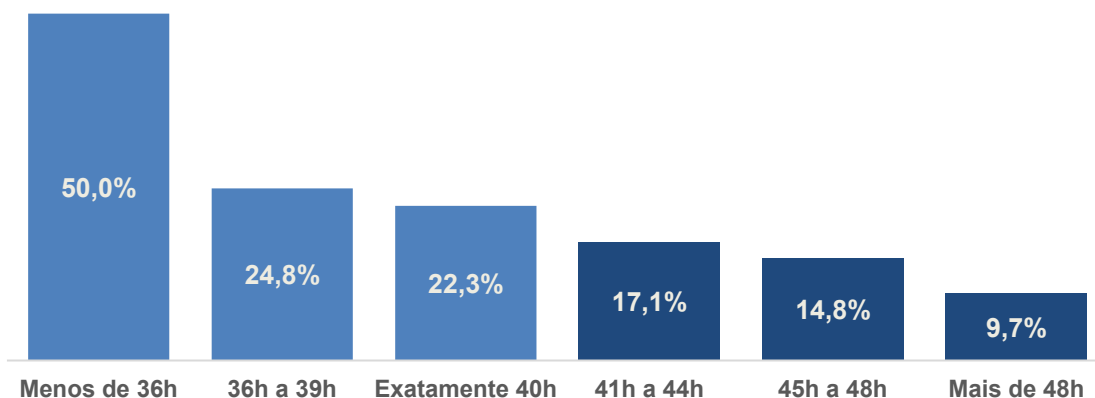
Fonte: IBGE. Pnad Contínua  
Elaboração: DIEESE

Levando em consideração apenas os trabalhadores de até 29 anos, a diferença é ainda mais evidente. Entre aqueles com jornadas de até 35 horas semanais, metade (50,0%) estava estudando. Já entre os que trabalhavam exatamente 40 horas, essa proporção caía para 22,3%. O cenário é ainda mais restritivo quando as jornadas são mais longas: entre os que trabalhavam entre 41 e 44 horas, apenas 17,1% estudavam, queda de 5,2 pontos percentuais em relação aos que tinham jornada de 40 horas.

A partir desses dados, foi feito um cálculo sobre o número de jovens que poderia buscar formação e qualificação, caso a jornada fosse reduzida para 40 horas. Considerando a hipótese de que toda a juventude que trabalha acima de 40 horas teria a jornada reduzida para 40 horas, o país poderia ter até 425 mil jovens a mais estudando. Contudo, é preciso levar em conta que somente o fato de o trabalhador ter mais tempo livre não determina que ele vá buscar formação e qualificação, já que a questão está relacionada também com outras variáveis, como a renda, por exemplo.

### Mais horas de trabalho, menos jovens na escola

**GRÁFICO 5 - Proporção de empregados formais de até 29 anos no setor privado que frequentam escola, segundo jornada semanal contratada no trabalho principal - Brasil - 4º trimestre de 2025**



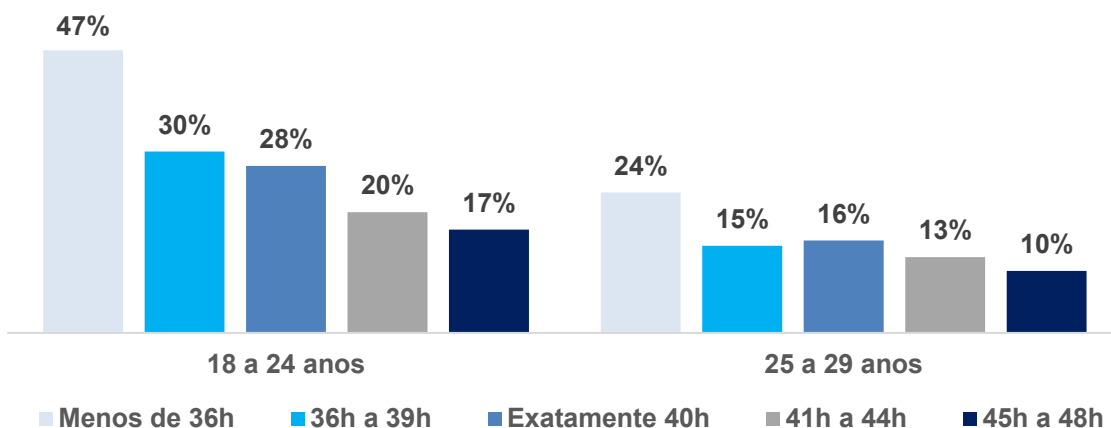
Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE

O impacto das jornadas longas sobre a qualificação é ainda maior entre os trabalhadores mais jovens. Entre os empregados formais do setor privado com idade entre 18 e 24 anos, que trabalhavam exatamente 40 horas semanais, 28% conseguiam conciliar trabalho e estudo.

Dos jovens que cumpriam jornadas de trabalho entre 41 e 44 horas, apenas 20% estavam estudando, redução de 8 pontos percentuais. Nesse grupo, 19% ainda não tinham concluído sequer o ensino médio, o que sugere que jornadas mais longas podem estar associadas a maiores dificuldades não apenas para dar continuidade aos estudos, mas também para concluir a formação básica.

### Mais horas de trabalho, menos jovens na escola

**GRÁFICO 6 - Proporção dos empregados formais de até 29 anos no setor privado que frequenta a escola, segundo jornada semanal contratada no trabalho principal, por faixa etária Brasil, 4º trimestre de 2025**



Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE

## **Considerações finais**

Três em cada quarto trabalhadores celetistas cumprem jornadas superiores a 40 horas semanais. Nos setores da agropecuária, da construção e do comércio, a situação é vivida por mais de 90% dos trabalhadores.

Os resultados também evidenciam que jornadas mais longas não significam melhores condições de trabalho, mas, ao contrário, estão associadas a menores salários e menos acesso à formação e qualificação, especialmente entre os jovens. Nesse sentido, o tempo de trabalho não afeta apenas a renda, mas também as possibilidades de desenvolvimento profissional e mobilidade social.

A redução da jornada de trabalho não se resume à melhora nas condições de vida, mas também pode ter efeitos positivos sobre a economia, ao permitir, por exemplo, que mais 425 mil jovens passem a ter tempo para conciliar trabalho e estudo. Ao ampliar o potencial de formação profissional e qualificação, a redução da jornada contribui com um aspecto da produtividade da força de trabalho brasileira.



**Escritório Nacional:** Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 01209-001 – São Paulo, SP  
Telefones: (11) 3874-5366  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente:** José Gonzaga da Cruz  
Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP  
**Vice Presidente:** Maria Aparecida Faria  
Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP  
**Diretor Executivo:** Alex Sandro Ferreira da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP  
**Diretor Executivo:** Claudionor Vieira do Nascimento  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP  
**Diretor Executivo:** Edenilson Rossato  
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – SP  
**Diretor Executivo:** Elna Maria de Barros Melo  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE  
**Diretor Executivo:** Gabriel Cesar Anselmo Soares  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP  
**Diretor Executivo:** José Carlos Santos Oliveira  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP  
**Diretora Executiva:** Maria Helena de Oliveira  
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – RS  
**Diretora Executiva:** Marta Soares dos Santos  
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP  
**Secretário Nacional:** Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba – PR  
**Diretor Executivo:** Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa  
Sindicato dos Eletricitários da Bahia – BA  
**Diretora Executiva:** Zenaide Honório  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Direção Técnica**

Adriana Marcolino – Diretora Técnica  
Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta  
Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto  
Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

**Equipe técnica**

Ângela Cristina Tepassê  
Cesar Andaku  
Gustavo Plínio Monteiro  
Ricardo Tamashiro