

O Futuro do Trabalho no Brasil: Viabilidade e Impactos da Redução da Jornada de Trabalho.

Alinhamento Institucional: Uma Política de Estado



Densidade Constitucional

Diretamente
relacionada aos
princípios da dignidade
da pessoa humana e
do valor social do
trabalho.



Alinhamento OIT

Dialoga com a
Convenção nº 47 e
Recomendação nº 116
da Organização
Internacional do
Trabalho sobre a
redução progressiva.

A Convenção nº 47 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1935, estabelece o princípio da **semana de trabalho de 40 horas**, visando a redução do tempo de trabalho sem redução salarial.

A [Recomendação nº 116 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#), adotada em 1962, estabelece diretrizes para a **redução da jornada de trabalho**.

O Brasil no Cenário Global: Uma Tendência Irreversível

Islândia: 
Redução para 35h (4x3).

Resultado:
Crescimento econômico
de 5% e aumento de 1,5%
na produtividade.

América Latina: Chile 
(transição para 40h até 2028),
Equador (40h já por lei) e
México (aprovado no Senado
redução de 48h para 40h).

Colômbia também aprovou em
2026 a redução da jornada de
trabalho.



Países do G7 já operam
com médias inferiores a
36h semanais.

Estados Unidos (ActivTrak):
Expediente médio
terminando às 16h39. 

Resultado: Aumento de 2% na
produtividade com blocos
intensivos de foco.

Japão (Microsoft): 
Semana de 4 dias.

Resultado: Salto de
40% na produtividade
e redução de custos
operacionais.

Os Custos Ocultos da Exaustão



Saúde Mental e Física

Dados do Dieese indicam aumento do tempo médio de sono e redução drástica do estresse crônico com a redução da escala.



Segurança do Trabalho

A Inspeção do Trabalho correlaciona diretamente jornadas extensas (6x1) com aumento na incidência de acidentes laborais e fadiga.



Absenteísmo

Trabalhadores exaustos faltam mais. A redução garante maior previsibilidade para a operação da empresa.



Rotatividade (Turnover)

O modelo 6x1 afasta talentos, gerando custos altíssimos de demissão, recrutamento e treinamento constante para os empregadores.

<https://revistahoteis.com.br/escala-5x2-na-hotelaria-nao-e-mimo-e-uma-necessidade-do-setor/>



POR QUE ANUNCIAR NA REVISTA HOTÉIS?

[DADOS DO SETOR](#)

[ANUNCIE](#)

[CATEGORIAS](#) ▾

[ASSINATURA](#)

[DEPOIMENTOS](#)

[EDIÇÕES](#)

[TV HOTÉIS](#)

[FALE CONOSCO](#)

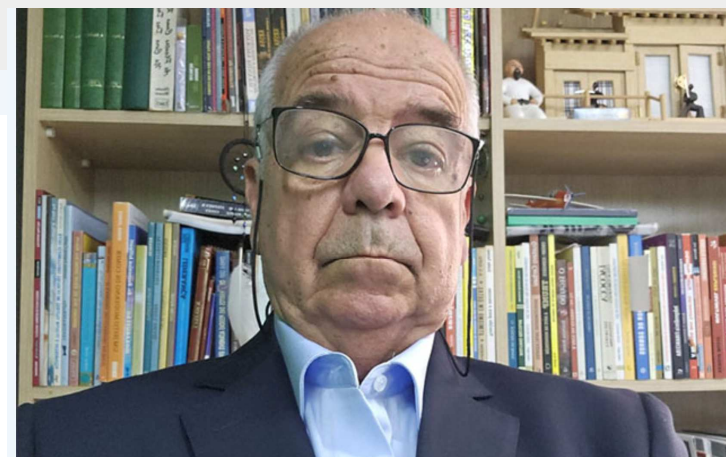


[Início](#) » [Últimas Notícias](#) » Escala 5x2 na hotelaria não é mimo é uma necessidade do setor

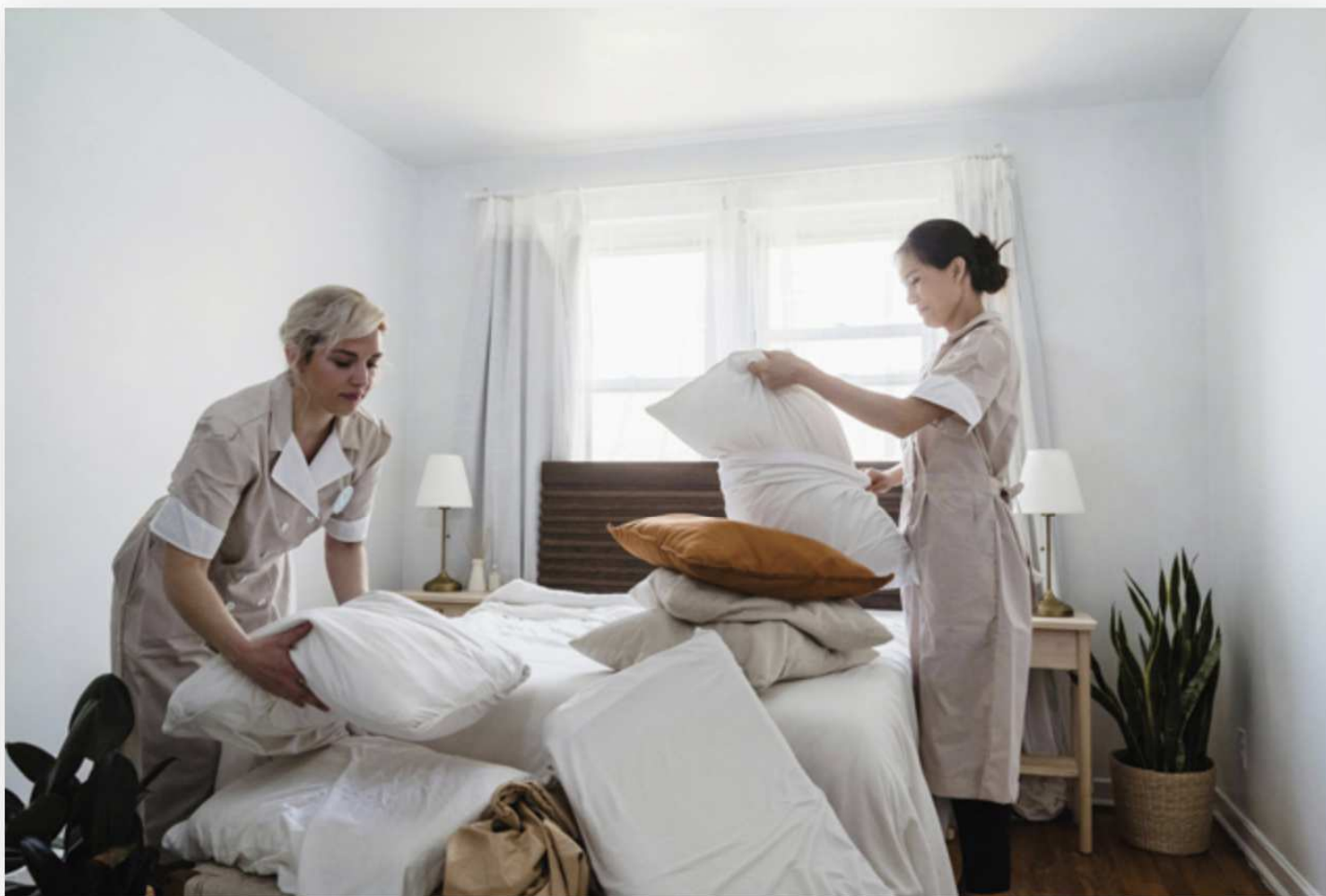
Escala 5x2 na hotelaria não é mimo é uma necessidade do setor



Por Edgar J. Oliveira / 6 de janeiro de 2026 às 08:41



Rui Ventura possui experiência significativa em Consultoria e Administração Hoteleira com foco em alta performance e rentabilidade - Divulgação.



<https://revistahoteis.com.br/escala-5x2-na-hotelaria-nao-e-mimo-e-uma-necessidade-do-setor/>

As longas jornadas de trabalho e a baixa remuneração estão afastando profissionais do setor hoteleiro, como na área de governança (Foto – Liliana Drew – Pexels)

<https://revistahoteis.com.br/escala-5x2-na-hotelaria-nao-e-mimo-e-uma-necessidade-do-setor/>

1) O que o 5x2 compra, de verdade: constância

Na hotelaria, excelência não é discurso: é constância sob pressão. É o hotel cheio, o lobby fervendo, a cozinha no pico, a governança no limite, o hóspede emocional — e a reputação correndo em tempo real.

A escala 5x2, quando bem implantada, compra algo raro: energia repetível. E energia repetível vira:

- menos erro e menos quebra de padrão;
- menos retrabalho (que é custo invisível);
- menos “casos de doenças” e menos absenteísmo;
- mais permanência do talento (retenção);
- mais previsibilidade na vida (que reduz conflito interno);
- melhor clima de equipe (que o hóspede percebe).

Em hotelaria, isso se traduz em uma frase simples: quem descansa melhor, atende melhor. A diferença é que agora os hotéis estão bancando isso como estratégia!

<https://revistahoteis.com.br/escala-5x2-na-hotelaria-nao-e-mimo-e-uma-necessidade-do-setor/>

2) Por que isso virou inevitável: retenção virou "tema de caixa"

Nós repetimos há anos: muita gente não sai da empresa; sai do gestor – ou do modelo de gestão que o hotel normalizou.

E aqui vai a parte dura: hotel que insiste em operar com gente exausta está aceitando uma conta tripla:

1. **turnover** (substituição, treinamento, erro do novato);
2. padrão instável (nota cai, reclamação sobe, diária possível despenca);
3. liderança desgastada (vira apagadora de incêndio, perde capacidade de formar sucessores).

No fim, o hotel economiza na escala e paga com juros no caixa e na reputação.

<https://revistahoteis.com.br/escala-5x2-na-hotelaria-nao-e-mimo-e-uma-necessidade-do-setor/>

4) O medo do mercado: "vai ficar caro"

Vai aumentar custo? Pode aumentar. – Não é custo é investimento e tem ROI garantido. Mas o erro é olhar só a folha.

O cálculo de gestor profissional é outro:

- Quanto custa turnover por área?
- Quanto custa refazer UH por falha?
- Quanto custa comida desperdiçada no pico por erro?
- Quanto custa uma nota caindo e limitando tarifa?
- Quanto custa líder esgotado e time sem sucessão?

O 5x2 não é uma despesa "de RH". É um **investimento** que exige método, ou vira custo mesmo. Ou até despesa.

Síntese Executiva: A Transição é Viável, Estratégica e Benéfica



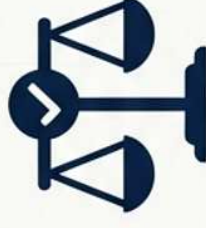
A Proposta na Mesa

Redução do limite legal de 44h para 40h semanais e a garantia de dois dias de descanso remunerado (fim da escala 6x1).



O Que os Dados Mostram

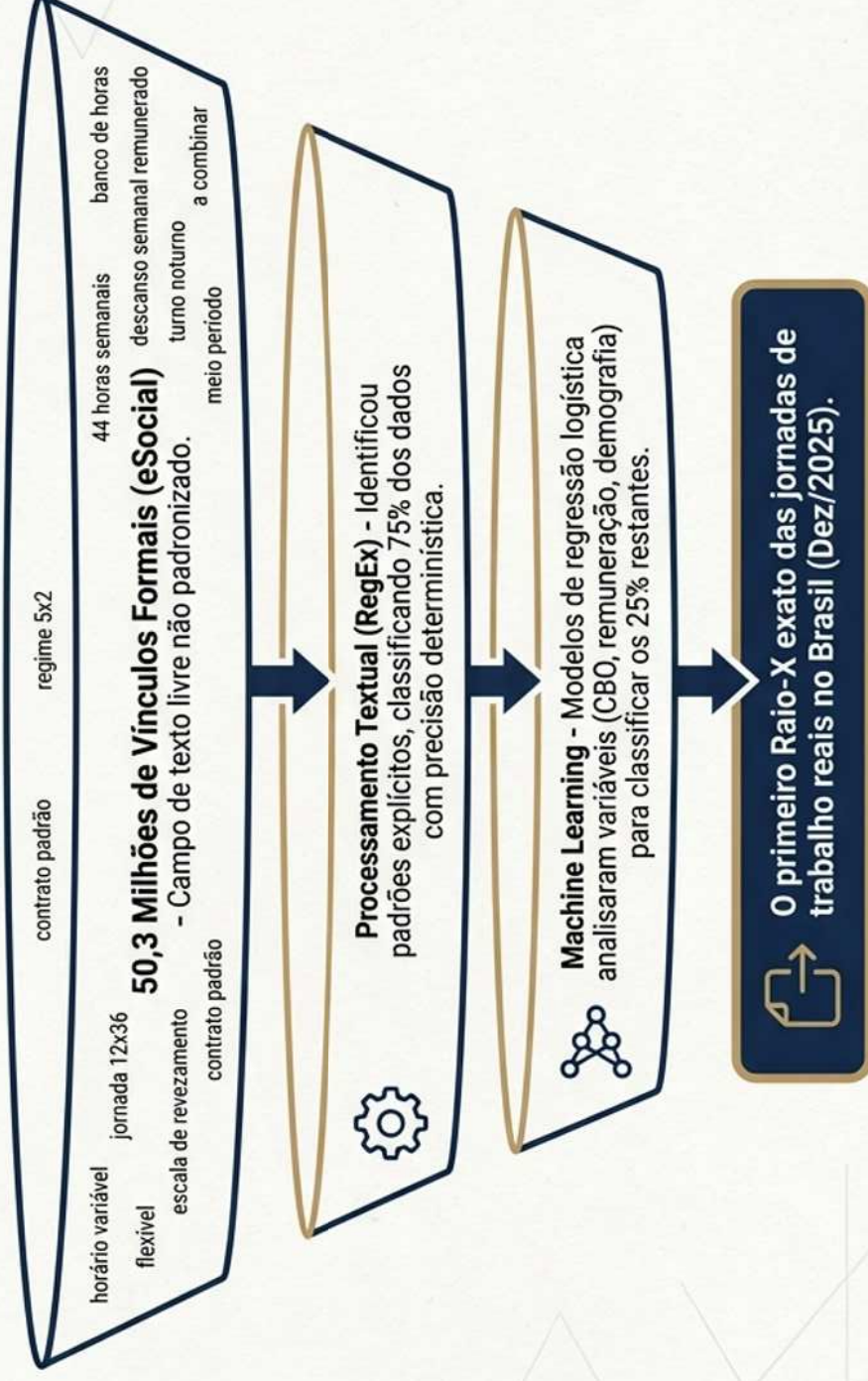
Análise inédita de **50,3 milhões** de vínculos revela que **2/3** dos trabalhadores brasileiros já operam no modelo 5x2.



O Veredito Econômico

O impacto financeiro direto (**4,7%** na folha) é perfeitamente absorvível, gerando **ganhos de produtividade e redução de custos ocultos**.

Lendo nas Entrelinhas: A Inteligência Artificial Aplicada ao eSocial



O Paradoxo Brasileiro: Contratos vs. Realidade



74%

Dos vínculos celetistas (37,2 milhões de trabalhadores) são formalmente contratados para o teto de 44 horas semanais.



Mas será que todos esses brasileiros realmente trabalham 6 dias por semana na prática? O eSocial revela uma realidade diferente.

O Modelo 5x2 Já é a Regra, Não a Exceção

66,8%

(29,7 milhões de vínculos)
operam em regime de 5 dias
trabalhados com 2 dias de
descanso (5x2).



33,2%

(14,8 milhões de vínculos)
ainda operam na escala 6x1.

TURISMO

53,66% fazem escala 5

x2

E

46,34% na escala 6 x 1

- A ASSIMETRIAS SETORIAIS E ADAPTAÇÕES NA ESCALA DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Grande Grupo	Quantidade 5x2	Quantidade 6x1	Percentual 5x2	Percentual 6x1
Trens Turísticos, teleféricos e similares	71	77	47,97	53,03
Transporte Rodoviários de passageiros				
Transporte Rodoviário de Táxi	11.531	4.933	70,04%	29,96%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, Sob Regime de Fretamento, e Outros Transportes Rodoviários não Especificados Anteriormente	56.288	22.941	71,04%	28,96%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, com Itinerário Fixo, Municipal e em Região Metropolitana	214.519	81.067	72,57%	27,43%
Transporte Rodoviário de Passageiros	349.142	138.667	71,57%	28,43%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, com Itinerário Fixo, Intermunicipal, Interestadual e Internacional	48.531	21.785	69,02%	30,98%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, com Itinerário Fixo, Internacional	110	86	56,12%	43,88%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, com Itinerário Fixo, Interestadual	22.963	13.234	63,44%	36,56%
Transporte Rodoviário Coletivo de Passageiros, com Itinerário Fixo, Intermunicipal, Exceto em Região Metropolitana	25.458	8.465	75,05%	24,95%
Atividades Auxiliares dos Transportes Aéreos	26.690	19.237	58,11%	41,89%
Atividades Auxiliares dos Transportes Aéreos	26.690	19.237	58,11%	41,89%
Atividades Auxiliares dos Transportes Aéreos, Exceto Operação dos Aeroportos e Campos de Aterrissagem	16.756	16.904	49,78%	50,22%
Operação dos Aeroportos e Campos de Aterrissagem	9.934	2.333	80,98%	19,02%
Alojamento e Alimentação	977.210	898.608	52,10%	47,90%
Alojamento	142.729	154.638	48,00%	52,00%
Hotéis e Similares	132.796	148.526	47,20%	52,80%
Outros Tipos de Alojamento não Especificados Anteriormente	9.933	6.112	61,91%	38,09%
Alimentação	834.481	743.970	52,87%	47,13%
Restaurantes e Outros Serviços de Alimentação e Bebidas	633.684	609.320	50,98%	49,02%
Restaurantes e Outros Estabelecimentos de Serviços de Alimentação e Bebidas	629.692	606.496	50,94%	49,06%
Serviços Ambulantes de Alimentação	3.992	2.824	58,57%	41,43%
Serviços de Catering, Bufê e Outros Serviços de Comida Preparada	200.797	134.650	59,86%	40,14%
Serviços de Catering, Bufê e Outros Serviços de Comida Preparada	200.797	134.650	59,86%	40,14%

<https://www.tst.jus.br/-/tst-homologa-convencao-coletiva-dos-aeroviaros-que-assegura-adocao-da-escala-5x1>

TST homologa convenção coletiva dos aeroviários que assegura adoção da escala 5x1

Representantes dos trabalhadores e das empresas formarão uma comissão para definir gradualmente quais áreas poderão adotar o novo modelo

 Imprimir



<https://www.tst.jus.br/-/tst-homologa-convencao-coletiva-dos-aeroviaros-que-assegura-adocao-da-escala-5x1>

O que é a escala 5x1 e o que muda na prática?

Na escala 5x1, os aeroviários trabalharão cinco dias consecutivos e folgarão um. Isso reduz o tempo contínuo de trabalho em comparação ao modelo mais comum, a escala 6x1, em que o descanso ocorre após seis dias trabalhados. Na prática, a mudança garante mais folgas ao longo do mês, melhor distribuição do descanso e maior possibilidade de convivência social e familiar, especialmente em setores que funcionam nos fins de semana, como aeroportos.

Segundo representantes sindicais, a escala 6x1, em determinadas atividades, fazia com que o trabalhador passasse meses sem tirar folga aos domingos, com impacto direto na saúde física e mental.

Para o presidente da Federação Única dos Trabalhadores do Setor Aéreo (Fusa), Paulo de Tarso Gonçalves Júnior, a conquista representa um avanço concreto no enfrentamento do adoecimento dos trabalhadores do setor aéreo, intensificado após a pandemia. “A aviação voltou ao normal rapidamente, mas os postos de trabalho não”, explicou. “Hoje, menos pessoas fazem mais tarefas, o que gera sobrecarga. A escala 5x1 traz um alento maior, uma folga a mais no mês, sem prejuízo para as empresas,”.

Debate nacional sobre jornada de trabalho

A aprovação da escala 5x1 no acordo coletivo ocorre em um momento em que o tema da jornada de trabalho ganha destaque no cenário nacional. Está em tramitação no Congresso Nacional uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que propõe o fim da escala 6x1, mas o texto ainda não foi aprovado e segue em debate entre parlamentares, centrais sindicais e o setor produtivo. “Enquanto o Congresso ainda discute, os trabalhadores do setor aéreo conseguiram registrar no papel uma alternativa construída com diálogo e responsabilidade”, ressaltou Paulo de Tarso.

O Custo Real da Transição: Um Ajuste, Não um Choque

4,7%

Impacto direto estimado na massa geral
de rendimentos do país.



Cenário Avaliado: Redução de 44h
para 40h semanais (sem perda
salarial).



Estabilidade: Calculado com base
nos salários médios de todos os
vínculos ativos em Dez/2025.

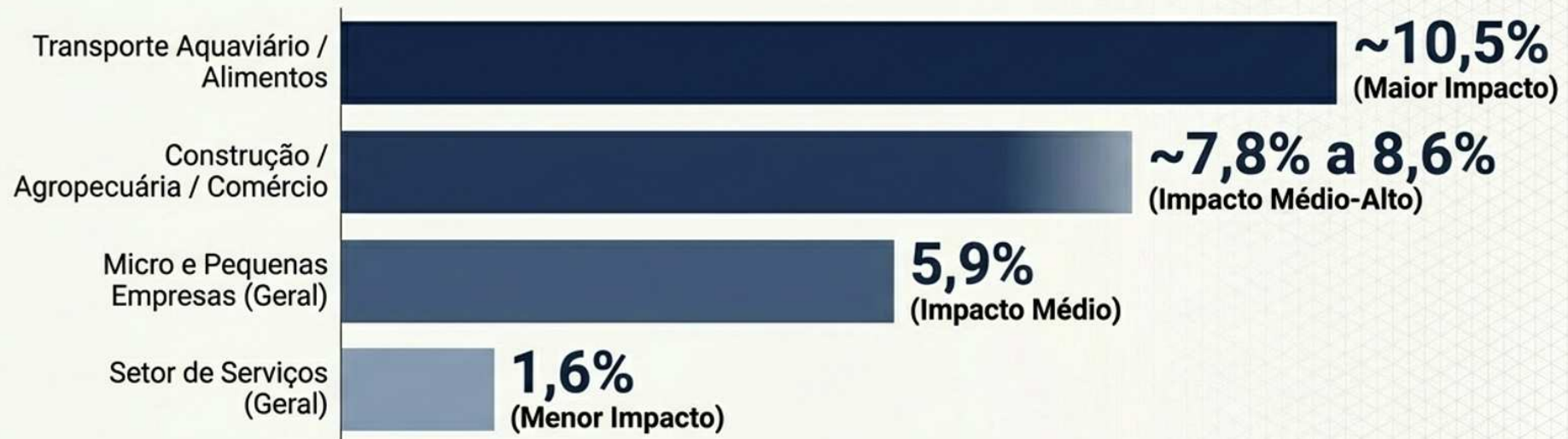


Veredito: Um impacto de 4,7% na
economia geral não causa disrupção
macroeconômica e é perfeitamente
absorvível.

O Custo Real da Transição: Um Ajuste, Não um Choque

- Turismo

- 5,6% Impacto direto estimado



A diversidade de impactos (de 1,6% a 10,5%) prova que nenhum setor sofre um choque incapacitante, mas reforça a necessidade de uma implementação gradual.

A ASSIMETRIAS SETORIAIS E ADAPTAÇÕES NA ESCALA DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Fator 'Horas Extras': Risco Mitigado



>50%

Dos empregados celetistas **não recebem** nenhum valor a título de hora extra.



3h / semana

Entre os que recebem, a média é muito baixa (**12 horas extras ao mês**).

O '**Medo do Colapso**' é Infundado: Os dados provam que o uso de horas extras no Brasil é pontual. A redução da jornada base **não provocará uma explosão incontrolável nos custos de horas extras, mantendo o cálculo de impacto de 4,7% sólido.**

O Paradoxo da Produtividade: Trabalhar Menos é Trabalhar Melhor

Estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2025) com 19 empresas brasileiras que reduziram a jornada de trabalho:

72% ↑

Das empresas registraram **AUMENTO** direto na sua receita após a redução da jornada.

44% ↑

Apresentaram melhoria significativa no cumprimento de prazos operacionais.



A redução da jornada pode contribuir para a diminuição de custos operacionais e retenção de talentos, com repercussão direta na produtividade.



[Início](#) » [Últimas Notícias](#) » Ponto de Luz tem escala de trabalho 5x2 para seus colaboradores

Ponto de Luz tem escala de trabalho 5x2 para seus colaboradores



Por João Bernardes / 18 de novembro de 2024 às 11:25

Em meio às discussões sobre o fim da tradicional escala de trabalho **6x1**, o Hotel Ponto de Luz, localizado na **Serra da Mantiqueira**, tem se destacado como um dos primeiros hotéis no Brasil a adotar a escala 5x2, já em vigor há três meses. Com essa mudança pioneira, o Ponto de Luz busca priorizar o bem-estar de seus colaboradores, refletindo sua essência de cuidar não apenas dos hóspedes, mas também de sua própria equipe.

Segundo Edilene Matos, Diretora do Ponto de Luz, “somos um hotel de bem-estar e entendemos que a saúde e a satisfação da nossa equipe devem estar em sintonia com o cuidado que oferecemos aos nossos hóspedes”, diz. “Implementamos essa mudança de forma estratégica, após estudos e conversas com nossos colaboradores, identificando essa escala como a melhor para o bem-estar de todos e para nossa grata surpresa, além de trazer melhoria significativa na qualidade de vida de todos e no clima organizacional, nos deparamos com significativa queda no índice de absenteísmo, maior produtividade e qualidade de atendimento, demonstrando que além de possível, a escala 5x2 pode beneficiar empregados e empregadores”, completa.

- ✓ Queda no índice de absenteísmo;
- ✓ Maior produtividade;
- ✓ Qualidade de atendimento.

<https://revistahoteis.com.br/ponto-de-luz-tem-escala-de-trabalho-5x2-para-seus-colaboradores/>

2024

Redução de
jornada e a visão
de investimento.



exame.

<https://exame.com/carreira/copacabana-palace-cria-escala-5x2-para-cerca-de-600-funcionarios/>

Copacabana Palace adota escala 5x2 para cerca de 600 funcionários

O hotel centenário, além de 2 folgas por semana, oferece outros benefícios, como espaço para descanso e viagens internacionais



O Copacabana Palace tem 102 anos de história e atualiza sua gestão de pessoas para atrair e manter profissionais de diferentes gerações (Copacabana Palace/Divulgação)

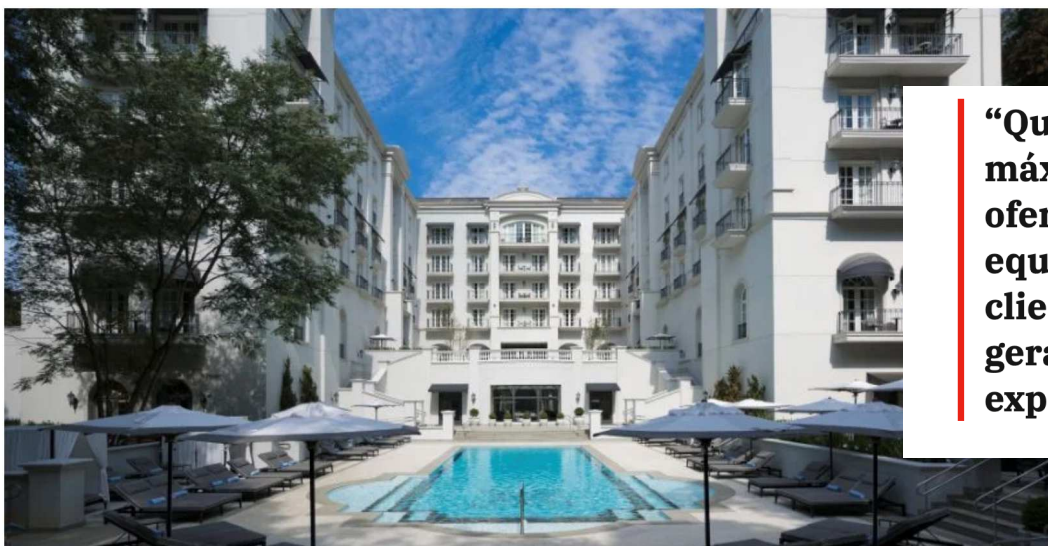
2025

“O foco do 5x2 é bem-estar, equilíbrio e saúde mental. Aqui não trabalhamos com máquinas. A autenticidade do serviço depende das pessoas, e para manter essa excelência, precisamos cuidar delas”, afirma o executivo que é francês, mas trabalha no Brasil há 18 anos.

“Hospitalidade é consistência. Não adianta entregar um dia extraordinário e, no outro, fracassar. E o 5x2 ajuda muito nisso. Descansar melhora o foco, o humor e o controle emocional.”

Negócios

Palácio Tangará adota escala 5x2 para todos os funcionários do hotel



Hotel Tangará (Crédito: Divulgação)

“Além de atender ao desejo da maioria, a decisão também fortalece o posicionamento do Palácio Tangará como empregador de referência. Nenhum outro hotel de luxo em São Paulo oferece a escala 5x2 a 100% de seus colaboradores, o que torna a empresa ainda mais atrativa para a contratação e retenção de mão de obra qualificada, um diferencial relevante em um setor altamente competitivo”, completa Celso Valle, Diretor Geral do Palácio Tangará.

2025

“Queremos que os nossos funcionários nos deem o máximo da dedicação, mas para isso precisamos oferecer o melhor para eles também. Se não houver equilíbrio entre investidores, funcionários e clientes, a casa cai”, afirma Celso do Valle, diretor-geral do Palácio Tangará, com mais de 40 anos de experiência em hotelaria.

“A produtividade aumenta, a rotatividade diminui e a satisfação do time é visível no dia a dia”, afirma o diretor-geral Celso Valle em entrevista à Exame.



CONTATO – cgrt.srt@trabalho.gov.br
