REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Brésil

SIDNEI MACHADO
Université Fédérale du Paraná (UFPR - Brésil)

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE AU BRÉSIL : UN DÉBAT CRUCIAL POUR LE DROIT DU TRAVAIL

Le débat sur la durée du travail occupe une place centrale dans les transformations sociales et économiques contemporaines. Dans le contexte brésilien, dont la réglementation reste fortement influencée par la Consolidation des lois du travail (CLT) de 1943, la semaine de travail de 44 heures, généralement réparties sur six jours consécutifs (« 6x1 »), constitue toujours la norme dans les grands secteurs de la production.

L'intensification récente du débat sur une réforme constitutionnelle concernant la réduction du temps de travail, notamment en 2025, représente un moment important dans l'évolution du droit du travail brésilien. Porté par une mobilisation sociale sans précédent et formalisé par le projet d'amendement constitutionnel (PEC) n° 8/2025[1], ce sujet révèle des tensions latentes entre revendications sociales, impératifs économiques et transformations du monde du travail au XXIe siècle. Bien que les évolutions législatives restent incertaines, le contexte actuel offre une opportunité fructueuse de réflexion critique sur les orientations du droit du travail dans le pays.

La proposition de réduire la semaine de travail de 44 à 36 heures, réparties sur quatre jours, sans réduction de salaire, est née d'un mouvement populaire organisé sur les réseaux sociaux, et non des partis politiques ou des syndicats. Le collectif *Vida Além do Trabalho*, a lancé une pétition en ligne qui a recueilli plus de 2,9 millions de signatures, marquant ainsi un tournant sans précédent dans l'histoire récente du pays. Cette mobilisation exprime le mécontentement envers le régime « 6x1 », prédominant dans les secteurs du commerce, des services et de l'industrie.

En réponse à cette mobilisation sociale, une députée fédérale a présenté, en mars 2025, le PEC 8/2025, visant à modifier l'article 7 de la Constitution fédérale. Le texte propose d'établir une durée de travail hebdomadaire maximale de 36 heures, avec possibilité d'ajustement par convention ou

1 Le texte du projet d'amendement est disponible à l'adresse suivante : https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341

accord collectif. En juin de la même année, la proposition a reçu le soutien formel de plus de 230 députés, démontrant ainsi sa pertinence politique, bien qu'elle dépende d'un processus législatif long et complexe.

Cette contribution vise à examiner les fondements juridiques et sociaux qui sous-tendent la demande susmentionnée, ainsi qu'à évaluer ses impacts possibles sur le droit du travail dans le contexte brésilien contemporain.

I – LE MODÈLE 6X1 EN DROIT BRÉSILIEN

Le régime dit « 6x1 » est une norme historique du système de travail brésilien, introduite par la CLT en 1943. Cette norme reflète une logique centrée sur la productivité industrielle et la discipline de la main-d'œuvre, typique du droit du travail de la première moitié du XX^{e} siècle. L'article 67 de la CLT consacre le droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, de préférence le dimanche, après six jours de travail continu.

Ce régime a été structuré à l'origine pour répondre aux exigences d'une économie centrée sur l'industrie de base et les services essentiels, dans un contexte réglementaire où la durée hebdomadaire normale du travail était de 44 heures. Le modèle 6x1 permettait alors de répartir cette charge sur six jours de la semaine, avec des journées d'environ sept heures et vingt minutes, tout en assurant une période minimale de repos. Cette configuration traduisait un équilibre entre la continuité des activités économiques et la garantie d'une récupération physique et mentale pour le travailleur. Aujourd'hui, ce régime conserve un caractère hégémonique et s'impose largement dans plusieurs secteurs, notamment le commerce, l'hôtellerie, la santé, les services et la sécurité privée.

Malgré sa consolidation historique, le modèle 6x1 est de plus en plus critiqué sous différents angles. D'un point de vue sociofamilial, on affirme que sa rigidité compromet l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, restreignant la vie de famille, la participation à la vie communautaire et le bien-être personnel. De plus, des études sur la santé des travailleurs indiquent que ce régime favorise l'épuisement chronique, les maladies mentales et une incidence accrue d'accidents du travail, en particulier dans les professions à forte exigence physique ou émotionnelle.

Un autre aspect critique concerne son inadéquation face à la demande croissante de modèles de travail plus flexibles et adaptables aux besoins des travailleurs. La rigidité du 6x1 est perçue comme un obstacle à l'autonomie individuelle dans la gestion du temps de travail, en particulier dans les professions exigeant une plus grande liberté organisationnelle.

Les syndicats et les mouvements sociaux ont dénoncé le caractère obsolète de ce modèle, prônant son remplacement par des alternatives jugées plus compatibles avec les principes de dignité du travail contemporain. Parmi les propositions en débat figurent l'adoption d'une semaine de travail de quatre jours ou l'allongement du repos hebdomadaire à deux jours consécutifs, souvent justifiés par des raisons de santé publique, d'augmentation de la productivité et de promotion de la justice sociale.

Malgré ces critiques, le régime 6x1 demeure le paramètre légal minimum pour la durée hebdomadaire du travail dans le système juridique brésilien. Cette configuration normative autorise l'allongement de la durée de travail par la négociation collective, mais n'autorise pas sa réduction unilatérale. La réforme du travail de 2017 (Loi n° 13 476), en introduisant des méthodes d'embauche plus flexibles, telles que le travail intermittent et le travail à la demande, a contribué à relativiser la rigidité normative traditionnelle, sans toutefois abroger expressément le modèle 6x1.

En 2025, le PEC n° 8/2025 a remis la légitimité du régime 6x1 à l'ordre du jour. Cependant, cette initiative ne propose pas son abrogation explicite, confiant la construction d'alternatives contractuelles possibles par le biais de la négociation collective.

Le modèle 6x1 constitue donc une expression normative durable, résistante aux transformations sociales et économiques contemporaines. Sa persistance reflète la lenteur des processus de réforme dans un pays caractérisé par de profondes inégalités structurelles et une forte hétérogénéité sectorielle. Pour les spécialistes du droit du travail et les réformateurs, la critique du modèle 6x1 représente à la fois un symbole et un instrument de rupture avec un paradigme productiviste épuisé, vers une organisation du travail plus juste et plus équilibrée, en phase avec les défis du XXIe siècle.

II – LE DROIT DU TRAVAIL FACE À SES CONTRADICTIONS

La proposition d'amendement constitutionnel n° 8/2025, bien qu'étant une initiative de réforme pertinente, met en évidence un paradoxe structurel du droit du travail brésilien contemporain : la tension entre sa vocation universaliste, fondée sur la protection du travail en tant que droit fondamental, et les pressions croissantes en faveur d'une flexibilité réglementaire, résultant des transformations productives et des demandes d'adaptation sectorielle.

En proposant l'instauration constitutionnelle d'une semaine de travail maximale de 36 heures, le PEC 8/2025 réaffirme le rôle de la Constitution fédérale comme instrument d'énonciation et de garantie des droits fondamentaux des travailleurs. Cette mesure constitue une orientation politico-normative visant à promouvoir des conditions de travail plus équitables, guidées par le respect

de la santé, de la dignité humaine et de la compatibilité entre temps de travail et vie professionnelle. Il est toutefois prévu que cette durée maximale de 36 heures puisse être prorogée par la voie de la négociation collective.

Parallèlement, le texte de la réforme constitutionnelle proposée établit une large autonomie de négociation pour les conventions et accords collectifs, permettant des ajustements en fonction des particularités économiques et organisationnelles de chaque secteur. Cette ouverture réaffirme la logique de primauté du négocié sur le législatif, consolidée par la réforme du travail de 2017 (Loi n° 13.467), dont la directive a donné la priorité à la négociation collective, y compris sur des questions sensibles telles que les horaires de travail, les pauses et la rémunération variable.

Cette dualité normative crée une tension structurelle entre l'universalité des droits du travail et l'adaptabilité contractuelle. Dans des contextes marqués par des inégalités régionales et une hétérogénéité organisationnelle, la flexibilité réglementaire risque de légitimer des accords contractuels précaires, notamment en cas d'absence de représentation syndicale effective ou de déséquilibre du pouvoir de négociation entre les parties.

Sur la base de ce diagnostic, trois dilemmes centraux du modèle réglementaire actuel sont identifiés : (i) l'inadéquation entre la centralisation constitutionnelle des droits et leur fragmentation par la négociation collective ; (ii) la dissociation entre la normativité formelle des garanties juridiques et leur mise en œuvre au niveau empirique, notamment dans un marché du travail avec plus de 40 % d'informalité ; (iii) l'accent mis sur la flexibilité comme moyen de modernisation, négligeant souvent le manque de conditions structurelles minimales pour négocier la symétrie, en particulier dans des segments tels que les microentreprises, les services informels et dans les zones rurales.

Par conséquent, l'efficacité réglementaire du PEC 8/2025 ne peut être évaluée exclusivement sur la base de son approbation formelle par le Parlement. Sa mise en œuvre nécessitera un cadre institutionnel solide, visant à renforcer le dialogue social et à valoriser les organisations syndicales, ainsi que la formulation de politiques publiques visant à soutenir la négociation collective représentative. Les instruments nécessaires comprennent des mécanismes de suivi de l'application des normes, un soutien technique et financier aux syndicats, la formation continue des juges et des inspecteurs du travail, et l'institutionnalisation d'espaces participatifs garantissant la présence des travailleurs dans les processus décisionnels.

En ce sens, le PEC 8/2025 peut être compris comme une inflexion normative au potentiel transformateur, mais qui révèle également les faiblesses structurelles du système du travail brésilien. La consolidation d'un droit du

travail protecteur et fonctionnel exige en définitive le rôle actif de l'État en tant que régulateur, le renforcement institutionnel des entités collectives représentant les travailleurs et la création de conditions matérielles permettant une négociation équitable.

Dans la jurisprudence des tribunaux brésiliens, le droit au repos est de plus en plus reconnu comme un élément essentiel de la dignité du travailleur. Le Tribunal supérieur du travail (TST), dans des décisions récentes, a jugé abusive l'imposition de longues heures de travail sans rémunération adéquate ni surveillance régulière (RR 20813-45.2016.5.04.0812)[2]. Le Tribunal suprême fédéral (STF), à son tour, dans son arrêt sur l'ADI 5826[3], a établi que la limitation raisonnable des heures de travail constitue une extension des droits fondamentaux à la santé et au bien-être, établissant ainsi un précédent pertinent pour une éventuelle déclaration d'inconstitutionnalité des conventions collectives restreignant le droit au repos hebdomadaire.

Ces développements jurisprudentiels consolident une base interprétative qui pourrait, à l'avenir, soutenir la révision du régime 6x1 ou l'établissement d'une journée de travail hebdomadaire inférieure comme limite légale maximale.

Conclusion

La proposition de réduction du temps de travail hebdomadaire, telle que présentée dans le PEC 8/2025, représente une profonde reconfiguration réglementaire, car elle articule revendications sociales historiques, impératifs de santé collective et rationalité économique. Il s'agit d'une mesure qui va au-delà d'un simple ajustement législatif, donnant lieu à une réorganisation structurelle du temps socialement disponible et de sa répartition entre vie professionnelle et vie privée.

Le processus législatif nécessitera une majorité qualifiée (au trois cinquièmes) dans les deux chambres du Congrès national, après examen par une commission spéciale. Malgré une forte résistance politique et économique, la proposition a déjà produit des effets concrets, concrétisés par la tenue d'auditions publiques au Sénat et à la Chambre des députés, avec une large participation d'experts, de représentants syndicaux, d'employeurs et de membres de la société civile.

L'efficacité de tout changement constitutionnel dépendra de l'investissement dans des mécanismes institutionnels capables de soutenir sa mise en œuvre. Cela implique de renforcer l'inspection du travail, d'encourager les politiques

2 https://consultaprocessual.tst.jus.br

3 https://stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADI5826.pdf

de formalisation, de favoriser la négociation collective représentative et de garantir la reconnaissance juridique du temps libre comme élément central des droits sociaux fondamentaux.

Dans ce contexte, la loi résultant du PEC 8/2025 pourrait marquer une nouvelle étape dans la reconstruction du droit du travail au Brésil. Sa mise en œuvre nécessitera non seulement des réformes législatives, mais aussi un changement radical du rôle de l'État, de la fonction des institutions du travail et de la centralité du travail décent comme fondement de l'ordre démocratique.