

5

# DISPUTAS POLÍTIICAS EM TORNO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

Organizadores:  
Ana Cláudia Moreira Cardoso  
Cássio da Silva Calvete  
José Dari Krein  
Sadi Dal Rosso

**Dossiê**  
Fim da Escala 6x1 e Redução  
da Jornada de Trabalho

**Friedrich  
Ebert  
Stiftung**

  
**cirkulã**

Copyright © Editora CirKula LTDA, 2026.

1º edição - 2026

REVISÃO E PREPARAÇÃO DOS ORIGINAIS: Mauro Meirelles

PROJETO GRÁFICO: Mauro Meirelles

NORMATIZAÇÃO, EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO: Mauro Meirelles

REVISÃO DO ARQUIVO FINAL: Mauro Meirelles

CAPA: Luciana Hoppe

TIRAGEM: 50.000 exemplares para distribuição on-line.

D616 Disputas políticas em torno do tempo de trabalho no Brasil e no mundo.  
[recurso eletrônico] / organização: Ana Cláudia Moreira Cardoso,  
Cássio da Silva Calvete, José Dari Krein, Sadi Dal Rosso. 1. ed.  
Porto Alegre: CirKula, 2026. 184p.

(Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho; v. 5).

ISBN: 978-85-7150-162-1

e-Book

<https://doi.org/10.29327/5849470>

1. Ciências do Trabalho. 2. Escala 6x1. 3. Redução da Jornada.  
4. Tempo de Trabalho. 5. Relação entre Capital e Trabalho. 6. Brasil.  
I. Cardoso, Ana Cláudia Moreira, org. II. Calvete, Cássio da Silva, org.  
III. Krein, José Dari, org. IV. Dal Rosso, Sadi, org. V. Série.

CDU: 331

A reprodução parcial e sem fins lucrativos deste livro, para uso educativo, privado ou coletivo está autorizada, desde que citada a fonte. Se necessária a reprodução na íntegra, solicita-se entrar em contato com os organizadores.

Editora CirKula

Av. Osvaldo Aranha, 444 - Bomfim

Porto Alegre - RS - CEP: 90035-190

e-mail: [editora@circula.com.br](mailto:editora@circula.com.br)

Loja Virtual: [www.livrariacirkula.com.br](http://www.livrariacirkula.com.br)

**Este livro foi submetido à revisão por pares, conforme exigem as regras do Qualis Livros da CAPES.**

# **DISPUTAS POLÍTICAS EM TORNO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO**

**Organizadores:**

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Cássio da Silva Calvete

José Dari Krein

Sadi Dal Rosso



Porto Alegre  
2026

Compuseram o comite de pareceristas dos textos publicados neste e nos outros quatro volumes que compõe essa Série:

Ana Cláudia M. Cardoso  
Anelise Manganelli  
Bárbara Vazquez  
Carlos Henrique Horn  
Cássio da Silva Calvete  
Cesar Sanson  
Daniel Ferrer  
Daniela Barea Sandi  
Isabela Wender  
Joaze Bernardino Costa  
José Dari Krein  
José Ricardo Ramalho  
Juliana Oliveira  
Karen Artur  
Lúcia Garcia  
Luciane Franke  
Marcelo Proni  
Maria de Fátima L. Guerra  
Nivea Souto Maior  
Pietro Borsari  
Raquel Moraes  
Regina Beretta  
Rene Mendes  
Ricardo Festi  
Sadi Dal Roso  
Taciana Santos de Souza

## CONSELHO EDITORIAL

César Figueiredo, Jussara Prá, Luciana Hoppe, Mauro Meirelles.

## CONSELHO CIENTÍFICO

**Alejandro Frigerio** (Argentina) - Doutor em Antropologia pela Universidade da Califórnia, Pesquisador do CONICET e Professor da Universidade Católica Argentina (Buenos Aires).

**André Luiz da Silva** (Brasil) - Doutorado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professor do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté.

**Antonio David Cattani** (Brasil) - Doutor pela Universidade de Paris I - Panthéon-Sorbonne e Professor Titular de Sociologia da UFRGS.

**Arnaud Sales** (Canadá) - Doutor d'État pela Universidade de Paris VII e Professor Titular do Departamento de Sociologia da Universidade de Montreal.

**Cíntia Inês Boll** (Brasil) - Doutora em Educação e professora no Departamento de Estudos Especializados na Faculdade de Educação da UFRGS.

**Daniel Mocelin** (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

**Débora Karpowicz** (Brasil) - Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e Professora do PPG em História e Educação da PUCRS.

**Dominique Maingueneau** (França) - Doutor em Linguística e Professor na Universidade de Paris IV Paris-Sorbonne.

**Estela Maris Giordani** (Brasil) - Doutora em Educação, Professora Associada da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e pesquisadora da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF).

**Hilario Wynarczyk** (Argentina) - Doutor em Sociologia e Professor Titular da Universidade Nacional de San Martín (UNSAM).

**Jorge Paulo de Araújo** (Brasil) - Doutor em Economia e Professor da Faculdade de Economia da UFRGS

**Leandro Raizer** (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

**Luís Fernando Santos Corrêa da Silva** (Brasil) - Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professor do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Ciências Humanas da UFFS.

**Lygia Costa** (Brasil) - Pós-Doutora pelo IPPUR/UFRJ e professora da EBAPE da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

**Maria Regina Momesso** (Brasil) - Doutora em Letras e Linguística e Professora da Universidade do Estado de São Paulo (UNESP).

**Marie Jane Soares Carvalho** (Brasil) - Doutora em Educação, Pós-Doutora pela UNED/Madrid e Professora Associada da UFRGS.

**Mauro Meirelles** (Brasil) - Doutor em Antropologia Social e Pesquisador do Laboratório Virtual e Interativo de Ciências Sociais (LAVIECS/UFRGS).

**Stefania Capone** (França) – Doutora em Etnologia pela Universidade de Paris X- Nanterre e Professora da Universidade de Paris X-Nanterre.

**Thiago Ingrassia Pereira** (Brasil) - Doutor em Educação e Professor do Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação da UFFS e do Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da UFFS.

**Wrana Panizzi** (Brasil) - Doutora em Urbanisme et Amenagement pela Universite de Paris XII (Paris-Val-de-Marne), em Science Sociale pela Université Paris 1 (Panthéon-Sorbonne) e Professora Titular da UFRGS.

**Zilá Bernd** (Brasil) - Doutora em Letras e Professora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade LaSalle.

## SUMÁRIO

- 11 **Apresentação: Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho**  
*Ana Cláudia Moreira Cardoso,  
Cássio da Silva Calvete. José Dari Krein  
e Sadi Dal Rosso*
- 23 **Sobre as Disputas políticas em torno do tempo de trabalho no Brasil, no Chile, na França e no México: Por quê, para que e com que razões**  
*Mauro Meirelles*
- Capítulo I
- 33 **Sindicatos para Fazer Valer Direitos: E Lutar por Mais**  
*Miguel Eduardo Torres, Ricardo Patah,  
Antonio Neto, João Carlos Gonçalves (Juruna),  
Francisco Canindé Pegado e Álvaro Egea*
- Capítulo II
- 47 **Porque Lutar Contra a Escala 6x1 é Lutar Contra a Desigualdade Racial?**  
*Ulisses Borges de Resende,  
Rafael Ávila Borges de Resende*
- Capítulo III
- 71 **Qual o Papel dos Sindicatos na Luta pelo Fim da Escala 6x1?**  
*Ana Paula Colombi, Anderson Campos,  
Ariella Silva Araujo, Andréia Galvão,  
Elaine Amorim, José Dari Krein  
e Patrícia Vieira Trópia*



- Capítulo IV
- 91 **A Histórica Luta da Classe Trabalhadora  
pelos Direitos de Proteção Social:  
Dos Limites da Jornada à Vital Redução  
do Tempo de Trabalho**  
*Magda Barros Biavaschi e Bárbara Vallejos Vazquez*
- Capítulo V
- 111 **Jornada de Trabalho no Brasil e na França:  
Uma Análise Comparativa**  
*Lucas Reis da Silva*
- Capítulo VI
- 131 **¿Reducción de la Jornada Laboral?:  
Consensos Posibles, Cambios Reales  
y Nominales en México**  
*Leslie Noemi Lemus Barahona*
- Capítulo VII
- 153 **O Recente Caso Chileno de Redução da Jornada  
de Trabalho: O Equilíbrio entre a Vida  
Familiar e Laboral**  
*Isadora Scheide Muller e Cássio da Silva Calvete*
- 177 **Organização**
- 179 **Apoio e Divulgação**
- 181 **Sobre a Fundação Friedrich Ebert**



**APRESENTAÇÃO:  
DOSSIÊ FIM DA ESCALA 6X1  
E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

É com grande satisfação que apresentamos este dossiê sobre o Fim da Escala 6x1 e da Redução da Jornada de Trabalho. Essa satisfação não é casual, mas decorre do fato de que o tema do trabalho voltou a ganhar visibilidade no debate público brasileiro. Após anos em que perdeu prestígio – tanto no campo acadêmico quanto na formulação de políticas públicas –, subordinado a uma visão mais ortodoxa da economia e da prevalência de teses mais liberalizantes, o trabalho volta a ocupar um lugar central na reflexão sobre o desenvolvimento e a organização da sociedade.

Recolocar o trabalho no centro do debate significa reconhecer que ele não é apenas um meio de subsistência, mas um dos principais elementos estruturadores da vida social. É por meio dele que se organizam o tempo, a renda, as condições de existência e as possibilidades de participação social. Nesse sentido, a forma como o tempo de trabalho é definida e distribuída expressa não apenas uma questão econômica, mas uma dimensão fundamental da organização da vida coletiva, das possibilidades de um viver saudável, de realização das diversas dimensões da vida para além do trabalho.

O tempo a ser dedicado ao trabalho, nesse contexto, sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada foi conquistada em 1988, passando de 48 horas sema-

nais para 44 horas. Desde então, as profundas transformações produtivas, associadas à difusão das novas tecnologias poupadoras de força de trabalho, não se traduziram em redução do tempo de trabalho. Ao contrário, assistiu-se à ampliação, intensificação e flexibilização das jornadas, possibilitando, ao capital o uso do tempo de trabalho em função de seus interesses e necessidades.

É nesse cenário que a pauta do Fim da Escala 6x1 e da Redução da Jornada de Trabalho emerge como uma mudança importante. Como um grito de resistência ao movimento de precarização e flexibilização do uso do tempo de trabalho. Trata-se de uma agenda que recoloca, em termos positivos, a discussão sobre o trabalho, deslocando-a de uma posição defensiva, marcada pela resistência à perda de direitos, para uma perspectiva propositiva, orientada à melhoria das condições de vida e de trabalho. A importância desta pauta é observada no alcance significativo da adesão social, trazendo para o debate público diferentes atores, inclusive setores empresariais e grupos mais conservadores, que passam a ser interpelados por essa agenda.

A iniciativa de organizar este Dossiê nasce diretamente dessa conjuntura e das motivações que dela emergem. A partir de uma chamada pública, apoiada por diversas instituições<sup>1</sup>, buscamos estimular o debate no meio acadêmico, sindical, legislativo e jurídico do país para produzir subsídios capazes de dialogar

---

<sup>1</sup> Site Democracia e Mundo do Trabalho em debate, CESIT/UNICAMP, Remir Trabalho, GEPT/UNB e FCE/UFRGS.

de forma efetiva com os atores sociais e políticos envolvidos nessa agenda. Trata-se, portanto, de articular a produção de conhecimento com os movimentos vivos da sociedade que, historicamente, sustentam a luta pela Redução da Jornada de Trabalho, ao mesmo tempo em que se pretende contribuir para qualificar o debate nas instituições públicas responsáveis por sua regulamentação.

O Dossiê dá continuidade e aprofunda uma iniciativa anterior, realizada em 2022, quando publicamos pela editora CirKula a obra de caráter propositivo e provocador intitulada “O FUTURO É A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO”<sup>2</sup>. Naquela ocasião, o objetivo foi justamente suscitar e ampliar a reflexão entre movimentos sociais, centrais sindicais, sindicatos e organizações de trabalhadores em geral, reunindo e sistematizando argumentos em torno da redução da jornada à luz das transformações do desenvolvimento econômico e tecnológico, bem como das condições sociais, políticas, culturais, raciais, de gênero e geracionais que atravessam o mundo do trabalho contemporâneo.

Este Dossiê parte da hipótese de que a Redução da Jornada de Trabalho, sem redução de salários, pode se constituir em um pontapé inicial para a construção de um novo padrão de desenvolvimento econômico e social no Brasil. Trata-se de recolocar o tempo de trabalho no centro do debate público, não apenas como variável econômica, mas como dimensão estruturante da vida social, como forma de enfrentar a crescente

---

2 Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/kfqsf/yyyf/>

precarização do trabalho. Por isso mesmo a extrema importância de que o Fim da Escala 6x1 venha acompanhada da Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salários.

As transformações tecnológicas das últimas décadas introduziram na produção de bens e serviços o just-in-time, as tecnologias da informação e comunicação, a automação, a inteligência artificial, entre outras inovações, propiciando um enorme ganho de produtividade na produção de bens e serviços. Entretanto, de forma contraditória, esse ganho não se traduziu em mais alívio para quem trabalha, mas foi acompanhado pela intensificação, extensão e flexibilização do tempo de trabalho, como dissemos anteriormente. Nesse sentido, a Redução da Jornada de Trabalho e o Fim da Escala 6x1 colocam-se como mecanismos fundamentais para a justa repartição dos ganhos de produtividade, recolocando o sentido do desenvolvimento tecnológico a serviço da sociedade e não apenas da ampliação dos lucros do capital.

Ao mesmo tempo, a manutenção de jornadas flexíveis, extensas, intensas e desorganizadas tem produzido um quadro generalizado de desgaste físico e mental, marcado por cansaço crônico, estresse, desmotivação, adoecimento e acidentes de trabalho. A escala 6x1, ao limitar drasticamente o tempo de descanso, agrava esse processo e compromete não apenas a saúde de quem trabalha, mas, igualmente, a sociabilidade e o bem-estar geral da sociedade. A reorganização do tempo de trabalho aparece, assim, como condição para a melhoria da qualidade de vida, permitindo o convívio familiar, o lazer e a participa-

ção social e política, elementos indispensáveis à construção de uma sociedade mais saudável.

Além disso, a redução da jornada pode constituir efeitos positivos sobre o próprio funcionamento da economia. Ao melhorar as condições de vida e reduzir o desgaste, tende a elevar a produtividade, na medida em que trabalhadores descansados produzem mais e melhor, adoecem menos e, conseqüentemente, há menor absenteísmo e licenças saúde. Assim como pode ter efeito multiplicador uma vez que em alguns casos serão contratados novos trabalhadores que aumentará a massa salarial e, associado a isso, a maior disponibilidade de tempo para usufruir de bens e serviços, pode favorecer um círculo virtuoso da economia.

No caso da juventude, essas duas conquistas assumem um papel ainda mais estratégico. A compressão do tempo imposta por jornadas extensas dificulta a continuidade dos estudos, a qualificação profissional e a própria construção de trajetórias de vida estáveis. Ao ampliar o tempo disponível fora do trabalho, cria-se a possibilidade de articular trabalho e educação, favorecendo a formação das novas gerações e contribuindo para um desenvolvimento social consistente e inclusivo.

Mais amplamente, está em jogo a própria possibilidade de viver a vida em todas as suas dimensões na medida em que estas deixam de estar integralmente subordinadas às exigências e interesses do capital. A redução da jornada e a superação da escala 6x1 significam afirmar que apesar do trabalho ser um direito, a vida além do trabalho também é um direito legítimo: o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar, social e político, à saúde.

Nesse sentido, trata-se também de uma política com potencial para enfrentar desigualdades estruturais e que se interrelacionam, como as desigualdades de raça, gênero e classe. Sabemos que a organização desigual do tempo de trabalho produtivo e reprodutivo recai de forma mais intensa sobre as mulheres, a população negra e os trabalhadores em posições mais precarizadas. No caso das mulheres, sobretudo as mulheres negras e de classes sociais menos desfavorecidas, a pobreza de tempo livre é o resultado do acúmulo do tempo dedicado ao trabalho produtivo e reprodutivo que toma a quase totalidade das 24 horas. A Redução da Jornada de Trabalho e o Fim da Escala 6x1 contribuem para redistribuir socialmente esses tempos de trabalho, criando condições mais equitativas de acesso ao descanso, à qualificação, à participação social e ao próprio exercício de direitos, constituindo-se, assim, em instrumento relevante de enfrentamento das desigualdades.

Outro aspecto relevante diz respeito ao fortalecimento das negociações coletivas e da organização sindical. A definição das jornadas – sua duração, suas escalas e mesmo sua intensidade – constitui um terreno central de disputa entre capital e trabalho. Ao recolocar a redução da jornada como pauta estruturante, cria-se um espaço para o fortalecimento da ação coletiva, enfrentando a tendência recente de flexibilização unilateral e contribuindo para reequilibrar as relações de poder no mundo do trabalho. Nesse processo, a mudança na legislação ocupa um papel central para enfrentar a desigualdade de poder entre capital e trabalho no processo negocial, como vimos, nos anos

2000, em meio à Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário.

Naquele momento, as Centrais Sindicais lançaram a Campanha com o objetivo de pressionar a tramitação de propostas que se encontravam paralisadas no Congresso Nacional e, assim, instituir legalmente a Redução da Jornada. Na época, dada a forte resistência patronal, este objetivo não foi alcançado, mantendo-se a jornada em 44 horas semanais. E, a despeito da Campanha ter mobilizado as categorias profissionais a pressionarem pela negociação da redução da jornada, e algumas a terem conquistado, evidenciou-se que, apesar da importância da negociação, se não houver uma legislação que obrigue a redução da jornada e a sua reorganização, sua conquista pode se restringir às categorias com sindicatos mais fortes.

Aliás, as lutas histórias a respeito do tempo de trabalho, tanto nacionais como internacionais, nos trazem outros aprendizados para além da importância da mudança na legislação. Assim, e sem desconsiderar as dificuldades na conquista de direitos, as experiências anteriores explicitam a importância de que, para a geração de empregos e que estes sejam de qualidade, é melhor que a redução da jornada seja realizada de forma substantiva e num único momento, evitando, assim, que os empregadores consigam compensá-la com a ampliação da intensidade.

Também buscando evitar um novo aumento da intensidade do trabalho, é indispensável que esta questão entre no processo de negociação coletiva possibilitando a criação de um controle contra a intensificação, sobretudo no que se refere à gestão por metas

e objetivos. Outro ponto, é que a legislação preveja a limitação da hora extra mensal e anual, além da diária, para evitar que, no lugar de gerar novos postos os empregadores demandem ainda mais horas, resultando no extremo cansaço para quem trabalha. Também são necessárias regras a respeito do direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho, possibilitando que os trabalhadores possam, de fato, ter um tempo livre. Além, claro, de medidas que melhorem a segurança e saúde no trabalho garantindo um ambiente que não seja adoecedor e promotor de acidentes. Finalmente, mesmo que pareça óbvio, é imprescindível que os trabalhadores e seus representantes estejam presentes em todo o processo definidor das regras da Redução da Jornada de Trabalho e do Fim da Escala 6x1.

Voltando ao contexto presente, ao nível internacional, vemos que o debate recente tem recolocado a redução da jornada no centro das agendas públicas, com a realização de diversos experimentos de reorganização do tempo de trabalho – como a adoção da semana de quatro dias (Escala 4x3) – e a implementação de reduções legais da jornada em diferentes países. A mobilização popular a favor da política de redução das jornadas laborais que está presente no Brasil, pode ser vista, igualmente, na América Latina, onde foram conquistadas reduções de jornada para 40 horas semanais tanto no Chile como no México. A Europa, por sua vez, aparece com as práticas de jornadas inferiores a 40 horas semanais, alcançando 35 na Islândia, na França, na Alemanha. Esse movimento reforça o fato de que a diminuição do tempo de trabalho não apenas é viável, como já se constitui uma tendên-

cia concreta em várias economias, evidenciando que também a superação da Escala 6x1 está em sintonia com um processo histórico mais amplo de redefinição do trabalho e ampliação do tempo de vida.

Concentrar a atenção no trabalho excessivo representado pelo escalonamento dos tempos de trabalho manifestou-se como a maneira eficaz pela qual os movimentos sociais foram conclamados à ação de rua. Basta mencionar que o VAT (Vida para Além do Trabalho) alcançou a assinatura de 3 milhões de pessoas em abaixo assinado pelo Fim da Escala 6 x 1 pela sua condição de superexploração da força de trabalho. Enfrentar esse padrão implica não apenas reduzir o tempo de trabalho, mas também redistribuir a riqueza socialmente produzida sob a forma de tempo livre. Trata-se de afirmar que os ganhos do desenvolvimento econômico devem se traduzir em melhores condições de vida para a maioria da população, o que passa necessariamente pela redução das jornadas e pela superação de formas de organização do trabalho que desgastam a vida e aprofundam desigualdades.

No período recente, o tema retorna com força à agenda pública e institucional. Diversas iniciativas do Legislativo somadas à iniciativa do Executivo encontram-se em tramitação no Congresso Nacional e, até abril de 2026, observa-se uma tendência de avanço, ainda que marcada por disputas e incertezas. A novidade, contudo, reside na forma como essa pauta ganha centralidade: impulsionada por um “grito” que emerge das redes sociais, a crítica à Escala 6x1 e às jornadas extenuantes se dissemina amplamente, especialmente no contexto pós-pandemia. A expe-

riência da pandemia, ao explicitar desigualdades, intensificar formas precárias de trabalho e tornar mais visíveis as condições concretas de vida da população trabalhadora, contribuiu decisivamente para recolocar o tema no centro do debate. Nesse novo cenário, a pauta da Redução da Jornada de Trabalho e do Fim da Escala 6x1 deixa de ser apenas uma reivindicação histórica das organizações sindicais e passa a constituir uma demanda social mais ampla, articulando diferentes sujeitos, espaços e formas de mobilização.

Assim, como forma de contribuir para esse debate e para essa luta, nós, Ana Cláudia Moreira Cardoso pesquisadora independente, Cássio da Silva Calvete professor da UFRGS, José Dari Krein professor da UNICAMP e Sadi Dal Rosso professor emérito aposentado da UnB, organizamos esse Dossiê, visando estimular o debate e abrir espaço para novas visões e diferentes abordagens sobre essa questão. Em março de 2025 lançamos um edital solicitando artigos sobre o Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho. A demanda feita aos autores e autoras foi o de construir argumentos que contribuíssem para reforçar essa agenda, sendo estimulado o envio de artigos e/ou ensaios fundamentados em argumentos e reflexões que auxiliassem na formulação de estratégias sociais para fortalecer as iniciativas de mobilização em andamento em torno dessas pautas.

Depois de escritos, os artigos passaram pela revisão de pareceristas anônimos e retornaram aos autores com sugestões. Esse processo envolveu 25 pareceristas, 56 autores e resultou em 36 artigos que articulam as mais diversas abordagens como a luta sindical, a pers-

pectiva de gênero, de etnia, de juventude, questões setoriais, viabilidade econômica, experiências internacionais, sustentabilidade, efeitos das transformações tecnológicas e a necessidade de repartição dos ganhos de produtividade, passando pelos impactos sobre a saúde, a sociabilidade e a qualidade de vida. Essa diversidade permitiu não apenas iluminar a complexidade do tema, mas também oferecer um conjunto consistente de argumentos que sustentam a defesa da Redução da Jornada de Trabalho e do Fim da Escala 6x1 como um dos elementos centrais para a construção de um novo padrão de organização do trabalho e da vida social.

Por sua vez, tal variedade de abordagens, objetos e perspectivas analíticas só foi possível em função da própria diversidade dos autores e autoras envolvidos, vindos de diferentes formações (Direito, Economia, Sociologia, Serviço Social, História, Educação, Filosofia e Administração) e inserções profissionais e políticas. Após finalizados, os artigos foram publicados em 18 sites<sup>3</sup>, aproximadamente dois por semana. Tendo início em outubro de 2025 e término em abril de 2026.

Para compor o presente Dossiê, os artigos foram divididos em 5 volumes temáticos. O primeiro volume “Tempo de trabalho em movimento e a sociedade brasileira” contém 7 artigos e trata das lutas em torno da jornada de trabalho e a atual situação do mercado

---

3 Os seguintes sites e instituições apoiaram a divulgação dos 36 artigos produzidos: Site Democracia e Mundo do Trabalho em debate, CESIT/UNICAMP, Remir Trabalho, GEPT/UNB, FCE/UFRGS, LEHMT, DIEESE, CTB, CNTI, Força Sindical, GGN, Intersindical, ABET, UGT, Radio Peão Brasil, ANDES Sindicato Nacional, Outras Palavras e Editora CirKula.

de trabalho brasileiro. O segundo volume “Jornadas extensas e escalas desequilibradas” também tratando de questões gerais do mercado de trabalho brasileiro, com 7 artigos. O terceiro volume “Tempo de trabalho e a saúde laboral e do planeta” também com 7 artigos, traz reflexões sobre os impactos das jornadas extensas, intensas e flexíveis na saúde do trabalhador. O quarto, “O tempo de trabalho analisado a partir de uma perspectiva interseccional e setorial”, com 8 artigos, analisa os impactos da desigual distribuição do tempo de trabalho por sexo, etnia e faixa etária. O volume quinto “Disputas políticas em torno do tempo de trabalho no Brasil e no mundo”, com 7 artigos, observa as lutas pela apropriação do tempo de trabalho em distintas esferas: no meio jurídico, no Congresso Nacional, no meio sindical e em diferentes países.

Resta, neste momento final, convocar todos os segmentos da sociedade, que ainda não se organizaram para ativar a luta pelo Fim da Escala 6x1 e pela Redução da Jornada de Trabalho, sem redução dos salários, para fazer parte deste amplo movimento em favor de jornadas laborais não superiores a 35 horas por semana. Trabalhadores e trabalhadoras, de todos os gêneros, de todas as cores, de todas as idades, de todas as profissões e de todos os movimentos, uni-vos!

Boa leitura a todos(as).

*Ana Cláudia Moreira Cardoso*  
*Cássio da Silva Calvete*  
*José Dari Krein*  
*Sadi Dal Rosso*

## **SOBRE AS DISPUTAS POLÍTICAS EM TORNO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL, NO CHILE, NA FRANÇA E NO MÉXICO: POR QUÊ, PARA QUE E COM QUE RAZÕES**

O presente livro se propõe a realizar um panorama abrangente sobre um dos temas mais sensíveis das Ciências do trabalho contemporâneo: a jornada de trabalho. Partindo do debate recente e “viralizado” sobre o fim da escala 6x1 no Brasil, a obra escala a discussão para um patamar mais estrutural, analisando o tempo de trabalho não apenas como uma variável econômica, mas como um campo de disputa política, simbólica e civilizatória, conectando a realidade brasileira a contextos internacionais.

Dito isto, tem-se que o presente volume é composto por 7 capítulos iniciando com o texto intitulado “Sindicatos para Fazer Valer Direitos: E Lutar por Mais” escrito por Miguel Eduardo Torres, Ricardo Patah, Antonio Neto, João Carlos Gonçalves (Juruna), Francisco Canindé Pegado e Álvaro Egea. Estes, notadamente reconhecidos como lideranças de peso do movimento sindical brasileiro (Força Sindical, UGT e CSB) de modo que, este capítulo de abertura funciona quase como um manifesto político-propedêutico. Ou seja, ele contextualiza a insurgência contra a Escala 6x1 dentro da história recente do Brasil, explicitando como a Reforma Trabalhista de 2017 aprofundou um processo de desregulamentação e desindustrialização que começou nos anos

1990. Neste sentido, destaca-se o alerta crítico feito pelos autores acerca dos perigos das mobilizações estritamente “virtuais”, uma vez que, essas redes sociais, são em sua quase totalidade controladas pelas *bigtechs* e, portanto, não são neutras e tendem a enfraquecer a organização de classe. Disto decorre a defesa do argumento de que a redução da jornada não pode ser uma pauta isolada, mas sim, que esta deve estar atrelada à valorização dos sindicatos, à negociação coletiva e a um projeto soberano de desenvolvimento nacional.

Já o capítulo 2, intitulado “Porque Lutar Contra a Escala 6x1 é Lutar Contra a Desigualdade Racial?”, escrito a quatro mãos por Ulisses Borges de Resende e Rafael Ávila Borges de Resende, parte da tese central que redistribuir o tempo é tão estratégico e civilizatório quanto redistribuir renda. Com vista a explorar essa tese, os autores constroem um arcabouço teórico robusto, dialogando com autores como Marx e a ideia “barreira social”, Thompson e o modo como o capitalismo disciplina o tempo, Bourdieu e como o tempo pode ser pensado como um capital social que os indivíduos detêm e Nussbaum para quem o tempo é condição *sine qua non* para o exercício da liberdade. Sobretudo, o texto explora três frentes. A primeira ligada a dimensão simbólica e estratégica da luta sindical contemporânea que não deve pedir apenas “horas livres”, mas sim um “tempo protegido”, com finalidades de qualificação, participação cidadã e cuidado. A segunda que tem como foco a dimensão jurídico-sindical desta luta ao analisar o papel dos sindicatos como media-

dores essenciais no pós-Reforma Trabalhista (2017), uma vez que, a negociação coletiva para os autores, se mostra como o espaço privilegiado onde está luta deve acontecer. E, a terceira que historiciza a tramitação da PEC 8/2025, apontando que a narrativa hegemônica associa erroneamente competitividade à flexibilização. Texto esse que se encerra com uma conclusão de forte impacto retórico, qual seja: que encurtar a jornada sem um desenho institucional adequado não resolve o problema.

O capítulo 3, intitulado “Qual o Papel dos Sindicatos na Luta pelo Fim da Escala 6x1?”, de autoria de Ana Paula Colombi, Anderson Campos, Ariella Silva Araujo, Andréia Galvão, Elaine Amorim, José Dari Krein e Patrícia Vieira Trópia, problematiza a existência da assincronia fundamental na conjuntura política recente, qual seja, a emergência da luta contra a escala 6x1 a partir de um movimento de base digital — o Vida Além do Trabalho (VAT) —, em detrimento da tradicional liderança e luta sindical nos moldes como a conhecemos até hoje. Tomando por base um rigoroso diagnóstico do mercado de trabalho brasileiro no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017, o texto coloca em evidência os mecanismos de flexibilização e despadronização das jornadas. Mecanismos esses que dissolveram as fronteiras entre o tempo de vida e o tempo de trabalho. Dissolução essa que implicou em esgotamento estrutural dos trabalhadores e no crescimento alarmante dos índices de adoecimento mental e psíquico dos trabalhadores. Isto posto, tem-se que, a partir dessa constatação empírica, a análise transita para o campo da

sociologia política ao compreender o VAT não como um fenômeno efêmero, mas como uma expressão política de recusa à expropriação capitalista do tempo, cuja capacidade de articulação interseccional logrou interpelar setores historicamente desassistidos pela proteção clássica, como a juventude, as mulheres e a população negra. Texto esse que se encerra colocando em destaque a necessidade de o sindicalismo brasileiro começar a pensar em outras instâncias de mobilização ampliada e envolve pensar em um processo de mobilização em que as entidades de classe nesse processo de reconfiguração, superem o isolamento corporativo e se reconectem com a heterogeneidade da classe trabalhadora contemporânea de modo que, a exigência por tempo livre torne-se a mola propulsora de democratização das relações de trabalho no Brasil atual.

Já o capítulo 4 intitulado “A Histórica Luta da Classe Trabalhadora pelos Direitos de Proteção Social: Dos Limites da Jornada à Vital Redução do Tempo de Trabalho”, escrito por Magda Barros Bivaschi e Bárbara Vallejos Vazquez, tem como mote reconstituir a longa duração da luta pela limitação e redução da jornada de trabalho, concebendo-a não apenas como uma reivindicação econômica, mas como o núcleo fundador do sistema de proteção social. Pautadas em um diálogo teórico que transita entre Marx, Polanyi e Freud, as autoras destacam que a regulação estatal do tempo emerge historicamente como um antídoto necessário contra a ação predatória do capital e do liberalismo de mercado. Ao radiografar o cenário brasileiro contemporâneo,

as autoras apontam uma triste contradição, qual seja, que ao mesmo tempo em que há uma melhora recente de indicadores macroeconômicos, ainda persiste no Brasil uma estrutura de extrema desigualdade e concentração de riqueza. Ademais, sob a ótica da economia feminista e do pensamento crítico, o texto se encerra concluindo que a redução vital do tempo de trabalho se configura como um dos principais obstáculos a serem superados com vistas a se pensar a redistribuição do trabalho reprodutivo e de cuidados historicamente imputado às mulheres, reafirmando a importância de se romper às tendências distópicas do capitalismo financeirizado atual, assim como, de se deixar de lado, de uma vez por todas, as resilientes heranças coloniais brasileiras que, ainda hoje, implicam na reprodução e no cultivo de valores patriarcais no interior das relações de trabalho no Brasil.

No quinto capítulo Lucas Reis da Silva, no seu texto intitulado “Jornada de Trabalho no Brasil e na França: Uma Análise Comparativa” empreende um rigoroso exercício de direito comparado a partir do qual busca investigar como a ofensiva neoliberal – desde meados dos anos de 1980 – se ocupou de promover a desregulamentação e a flexibilização das normas protetivas de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil e na França. Desta feita, ao contrastar a radicalidade da Reforma Trabalhista brasileira de 2017 — que consagrou o “negociado sobre o legislado”, a prevalência de bancos de horas individuais e a precarização via contratos intermitentes — com a erosão gradual do Estado de bem-estar social francês,

materializada na inversão da hierarquia das normas promovida pelas leis El Khomri e pelas Ordonnances Macron, o texto demonstra como ambos os ordenamentos sucumbiram, em diferentes graus, à lógica da reestruturação produtiva. Do exposto, o autor encerra o texto destacando que o ordenamento brasileiro se mostra deveras estagnado em um mesmo patamar de superexploração há quase quatro décadas e, neste sentido, defende que a redução da jornada, condicionada a subsídios públicos e fortalecimento da negociação coletiva, se constitui num imperativo inadiável para a recomposição da dignidade humana e dos direitos que, pouco a pouco, foram sendo tirados dos trabalhadores.

O sexto capítulo, por sua vez, ocupa-se do recente e conturbado processo legislativo de redução da jornada de trabalho no México, onde, no texto intitulado “¿Reducción de la Jornada Laboral?: Consensos Posibles, Cambios Reales y Nominales en México”, Leslie Noemi Lemus Barahona documenta e traz a tona as tensões existentes no México no que tange a recorrente tentativa de modernização e mudança da jornada de trabalho num país, marcadamente, desigual. E, neste sentido, no desenrolar de seu argumento, a autora destaca um dos maiores paradoxos mexicanos, qual seja, sendo o México um país pioneiro na constitucionalização dos direitos sociais em 1917, como, hoje, o país, se mostra como o detentor de uma das maiores médias anuais de horas efetivamente trabalhadas no globo, o qual, se sustenta por um mercado no qual mais da metade da força laboral encontra-se em situação de vulnerabilidade.

Ao reconstruir a cronologia do debate sob os governos de Morena, a análise evidencia uma inflexão política crítica entre a proposta original de 2022 — que visava a transição imediata para uma semana de cinco dias — e o texto definitivo aprovado em 2025 sob a liderança de Claudia Sheinbaum, fruto de um pacto tripartite que cedeu espaço ao lobby empresarial. E, neste sentido, se encerra com uma crítica ao caráter “nominal” da reforma aprovada que, ao manter a semana de seis dias e ampliar significativamente o limite de horas extras permitidas e remuneradas, acaba por perpetuar e legitimar a existência de jornadas exaustivas no país.

E, por fim, o volume se encerra abordando o caso chileno, onde, Isadora Scheide Muller e Cássio da Silva Calvete, no texto intitulado “O Recente Caso Chileno de Redução da Jornada de Trabalho: O Equilíbrio entre a Vida Familiar e Laboral” analisam a “Lei das 40 Horas” chilena (Lei nº 21.561/2023) e o modo como, esta, pode ser tida como pensada enquanto um paradigma contemporâneo que nos ajuda a refletir e pensar em ações concretas voltadas a redução da jornada de trabalho. Em especial, destacam os autores, a importância de que essas mudanças devem sempre estar articuladas politicamente a partir de uma narrativa de conciliação entre vida familiar e laboral, em detrimento da clássica justificativa keynesiana de geração de emprego. No desenrolar de seu argumento, os autores exploram a arquitetura legislativa da medida, evidenciando seu caráter pragmático e gradualista — com redução escalonada até 2028 —, a qual, tem como foco mitigar

choques de custo ao empresariado sem renunciar a garantias fundamentais, como a compensação salarial integral e a proibição de alterações unilaterais de escala. Desta feita, podemos dizer que a argumentação dos autores rebate a tese de que a redução da jornada necessariamente destrói valor econômico, pois, os dados por eles trazidos, mostra haver no Chile um excedente passível de ser redistribuído na forma de tempo livre. Neste sentido, o texto encerra concluindo que a experiência chilena tem logrado transformar ganhos de produtividade em um instrumento de dignificação, ainda que seu alcance fique circunscrito, apenas, aos limites do trabalho formal.

Diante do exposto, posso dizer, com toda certeza, que a leitura desta obra se torna indispensável para pesquisadores, sindicalistas, juristas e formuladores de políticas públicas que buscam compreender a complexidade do mundo do trabalho contemporâneo. Pois, ao escapar da superficialidade dos debates efêmeros das redes sociais, o livro oferece uma análise de fôlego que conecta a teoria social crítica à realidade empírica e legislativa, demonstrando que a disputa pela jornada é, na verdade, uma disputa pelo próprio projeto de nação que se deseja construir.

Neste sentido, merece destaque a riqueza de uma abordagem que entrelaça raça, gênero, economia feminista e direito comparado — tendo o Brasil como eixo e as experiências francesa, mexicana e chilena como espelhos — confere ao volume um caráter estrategicamente ímpar.

E, mais que isso, ao colocar em evidência a exaustão estrutural imposta pelo capitalismo finan-

ceirizado, a obra fornece subsídios robustos que nos ajudam a pensar em como reverter esse cenário de precarização, reafirmando que a redução da jornada não é uma utopia economicamente inviável, mas, algo necessário. Sendo, portanto, uma condição inegociável para a verdadeira ampliação da democracia e da dignidade humana no século XXI.

*Mauro Meirelles*  
Editor da CirKula  
Doutor em Antropologia



## CAPÍTULO I

### SINDICATOS PARA FAZER VALER DIREITOS: E LUTAR POR MAIS

Miguel Eduardo Torres<sup>1</sup>

Ricardo Patah<sup>2</sup>

Antonio Neto<sup>3</sup>

João Carlos Gonçalves (Juruna)<sup>4</sup>

Francisco Canindé Pegado<sup>5</sup>

Álvaro Egea<sup>6</sup>

#### **Introdução: A escala 6x1 é sinal da desregulamentação no mundo do trabalho**

Os trabalhadores e suas organizações são alvos preferenciais no mundo capitalista que, a cada fase histórica, agrava as dificuldades e restrições impostas. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 é um exemplo cabal deste ataque. Ela é expressão de como o capitalismo avança produzindo ampla retirada de direitos e opressão ao povo que vive do salário.

Entre todos os retrocessos promovidos pela Reforma (Melo, 2024) – que não são poucos e dizem res-

---

1 Presidente da Força Sindical.

2 Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

3 Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB).

4 Secretário-geral da Força Sindical.

5 Secretário-geral da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

6 Secretário-geral Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB).

peito à jornada de trabalho, ao pagamento, à saúde e segurança, entre outros – o violento ataque aos sindicatos é o mais grave. E o motivo é muito objetivo: ao enfraquecer os sindicatos, a Reforma, tramada por um Congresso dominado por interesses empresariais, busca eliminar o poder de organização, luta, reivindicações e conquistas dos trabalhadores. Busca eliminar também o poder de fiscalização e daqueles que zelam para que os direitos conquistados aconteçam.

Soma-se a isso uma constante campanha antisindical, difundida pelas ideias dominantes, pela imprensa, por políticos de direita e até mesmo por alguns nichos de esquerda e da intelectualidade.

Esse movimento segue obedecendo aos desmandos do mercado, subjugando o povo, o desenvolvimento nacional e a própria identidade do país. Ainda assim, os sindicatos resistem, presentes no cotidiano de todos os trabalhadores amparados pela CLT.

A bandeira pelo fim da Escala 6x1 surge em meio a tais adversidades e ainda sob plena vigência da Reforma de 2017, a partir do questionamento de um trabalhador que conseguiu furar a bolha das redes sociais.

O Movimento Sindical recebe com admiração e apoio seu clamor, mas, com a experiência acumulada diante da luta e das artimanhas do mercado e de seus agentes, cabe colocar o debate em seu devido eixo. Contextualizá-lo em meio a tantas perdas ocorridas desde 2017. E mostrar que o Trabalhador e o Mundo do Trabalho devem ser compreendidos de forma global.

## Sobre o desenvolvimento nacional

O período que vai da década de 1930 à de 1950 é crucial para compreendermos a atualidade do mundo do trabalho tanto no que diz respeito aos direitos conquistados, quanto às perdas sofridas. Esse período é também essencial para entender a construção da ideia de desenvolvimento nacional. Não apenas as leis do trabalho foram criadas naquele momento, como também grandes indústrias, instituições de formação profissional – como o Senai e Sistema S – e órgãos de pesquisa e desenvolvimento – como o IBGE e o BNDES.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, criou parâmetros regulatórios vislumbrando limites para a exploração desenfreada. Ao moldar o trabalho urbano, o governo de Getúlio Vargas investiu na formação de trabalhadores, em um mercado consumidor e, sobretudo, na transformação do povo trabalhador em cidadão. Passou-se então, para uma outra época na qual os Sindicatos reivindicavam direitos para além da mera sobrevivência.

Mas, apesar de muitas dessas transformações seguirem como base estrutural do país – o que ainda resta da CLT, empresas nacionais e instituições de formação e pesquisa – a legislação trabalhista sempre foi questionada e atacada.

Isso se intensificou com a Ditadura Militar e, paradoxalmente, no período da redemocratização que coincide com a Queda do Muro de Berlim, o Consenso de Washington e o fortalecimento do Neoliberalismo – um contexto que fortaleceu a visão sobre um

desenvolvimento “dependente” associado ao Mercado Internacional.

Não se pode afirmar que essa base de desregulamentação tenha sido construída durante a Ditadura Militar, que mantinha, a seu modo, um viés nacionalista e desenvolvimentista (Belluzzo, 1969). Contudo, no contexto da Guerra Fria, era evidente o alinhamento do regime aos interesses econômicos dos EUA, que acabaram por prevalecer.

Além disso, tanto a Ditadura quanto partidos que lutaram contra ela e ascenderam ao poder na redemocratização tinham um ponto em comum: eram antivarguistas e condenavam a política responsável pela criação das grandes instituições nacionais e da legislação trabalhista.

Inserido em um cenário internacional de crise econômica e guiado por essa mentalidade, que associava as conquistas das décadas de 1930 a 1950 à “velharia” e ao atraso, o Brasil ingressou em um processo profundo de desindustrialização, desinstitucionalização e desregulamentação – do qual nunca se recuperou completamente.

Com o enfraquecimento das organizações de esquerda no mundo pós-Guerra Fria, as crises sistêmicas – que deveriam provocar uma reação progressista –, ao contrário, fortaleceram uma direita extremista e golpista.

A realidade atual – baixos salários, alta informalidade, longas jornadas, a falsa ideia de empreendedorismo e a explosão do trabalho de aplicativos – decorre dessa sequência histórica, fundamentada na noção de que o Brasil está con-

denado à dependência e de que o mercado deve regular a sociedade.

É uma trajetória que rompeu com o processo de formação cidadã do trabalhador, oprimindo-o e desorganizando-o. Não à toa, a ampla retirada de direitos promovida pela Reforma de 2017 enfrentou baixa resistência social.

O debate sobre a Escala 6x1 deve, portanto, ser recolocado sob tal perspectiva: a de que se trata de um reflexo da perda de direitos, da precariedade produtiva de um modelo dependente, do rebaixamento das condições de trabalho, do avanço da informalidade e, sobretudo, da necessidade não só de recuperar o que foi perdido em 2017, como de avançar mais.

## **Exploração e alienação**

Contextualizar a discussão em um debate mais amplo não diminui sua relevância. Pelo contrário: amplia a compreensão sobre um problema estrutural.

O tempo livre é uma das reivindicações mais antigas do Sindicalismo. No Brasil, por exemplo, foi uma das principais reivindicações da Greve Geral de 1917. O jornalista José Luiz Del Roio (2017), ao ser perguntado sobre as motivações daquela greve, afirmou ao Centro de Memória Sindical:

Redução do horário de trabalho era a primeira, porque, se deixasse, aqueles homens matavam o pessoal de tanto trabalhar na fábrica. Você trabalhava 14 horas, inclusive aos sábados e, às vezes, se tivesse necessidade, também no

domingo de manhã. Claro, o ser humano não resiste a isso. Então, redução no horário de trabalho era a principal.

A jornada abusiva do início do Século XX começou a ser superada com a CLT de 1943 e com as conquistas sindicais de 1985 e constitucionais de 1988. Mas com a crescente desorganização das relações de trabalho, esse tema não só deixou de avançar como retrocedeu primeiro por causa da informalidade e segundo por causa da Reforma de 2017 que impactou nos horários de trabalho.

Conforme já analisado em textos anteriores desta série, a escala abusiva é um dos fatores mais profundos de desumanização do trabalhador, reduzido a uma peça da engrenagem produtiva. O tempo de trabalho, nesse sentido, é expressão da exploração capitalista, pois deixa ao trabalhador apenas as horas necessárias para “recarregar” e retornar ao serviço – não para usufruir a vida.

Inserido em um sistema rígido, do qual depende e que, ao mesmo tempo, não controla, o trabalhador submetido a longas jornadas dificilmente rompe sua condição social e econômica. Seu campo de aprendizado fica restrito à própria função, e o peso do trabalho limita a possibilidade de dedicar-se a qualquer outro projeto de vida.

Não se compara o tempo do trabalhador assalariado ao tempo que um grande empresário – frequentemente caracterizado como “workaholic” (viciado em trabalho) – dedica ao próprio negócio. O empresário que se sacrifica em nome do empreendimento, o faz para ampliar crescimento profissional, pessoal

e financeiro. Em certo sentido isso também pode ser um problema social e tema para outros debates. Mas para o trabalhador a carga é mais pesada e o que ele tem em troca de seu sacrifício é a mera sobrevivência: ao depender de uma jornada abusiva para sobreviver, ele perde oportunidades de desenvolvimento, é desgastado fisicamente, mantido alheio ao processo de produção e impedido de buscar aprimoramento.

Entre trabalhadores por aplicativo – equivocadamente chamados de “empreendedores” –, repete-se, muitas vezes com ainda mais intensidade, o ciclo de superexploração e alienação. Embora tenham a ilusão de controlar seu tempo, acabam submetidos às metas e valores impostos pelas plataformas. Para compor uma renda mínima, dedicam horas excessivas do dia e da semana, muito além do previsto em lei. O mesmo se observa entre trabalhadores informais e precarizados.

Trata-se de um sistema fechado, protegido pelas classes dominantes por meio da política, da imprensa e de suas instituições privadas. Um sistema que concentra a riqueza no topo e impõe ao povo trabalhador uma submissão da qual não consegue escapar, justamente porque seu tempo é capturado.

## **A experiência de 1985**

Foi por isso que nós do Movimento Sindical lutamos em 1985 e conquistamos a redução de 48 para 44 horas. Para falar sobre aquela luta, e do papel fundamental das convenções coletivas, voltamos às greves de 1978 e 1979, quando os trabalhadores se insur-

giram contra as perdas salariais denunciadas pelo Dieese (em 1977) e obtiveram, como uma das principais conquistas, a retomada dos acordos e das convenções coletivas.

Além da campanha salarial, da questão da saúde e segurança que surgiu com força naquele momento, e de reivindicações específicas que as convenções passaram a permitir, a luta pela redução da jornada – que, como Del Roio (2017) mostrou, sempre esteve na pauta sindical – foi uma bandeira de extrema importância e que uniu trabalhadores de vários Sindicatos.

Na década de 1980 as empresas começaram a introduzir novos sistemas de produção, com novas tecnologias. E o desemprego gerado naquele processo também nos motivou a lutar pela redução da jornada, afinal, percebemos que a medida poderia gerar empregos.

Em 1985, ainda havia pressão da Ditadura, mas a mobilização unificada encorajou os trabalhadores a aderirem e conseguimos fazer uma greve com vários Sindicatos, garantindo a redução de jornada nas convenções coletivas.

No contexto da redemocratização e da formulação da nova constituinte, os Trabalhadores conseguiram eleger muitos Deputados e, através desse movimento, a redução da jornada conquistada pelos Sindicatos em 1985 foi debatida no Congresso e incorporada à Constituição Federal de 1988.

Daquele ano em diante, diversas categorias – bancários, químicos, petroleiros, metalúrgicos, alimentação – conseguiram reduzir ainda mais a jornada em seus acordos coletivos.

Foi uma experiência que além desta grande conquista, conseguiu engajar os trabalhadores em seus Sindicatos, sendo duas formas de resistência à exploração do capital: mais tempo livre e a superação da alienação do trabalho através da percepção do Trabalhador de sua própria condição e da sua própria capacidade de organização.

## **Recessão e resistência**

Na década de 1990, porém, a recessão, o desemprego e o avanço da terceirização e da informalidade colocaram o Movimento Sindical em uma posição defensiva. O país começava a sentir os efeitos da desindustrialização e da desorganização do trabalho – fenômenos que se aprofundariam nas três décadas seguintes.

Como a história não segue uma linha reta, mas se move através das contradições sociais, mesmo em meio à crise do capitalismo, os governos petistas de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff promoveram avanços significativos para a Classe Trabalhadora.

Entre eles, destacam-se a política de valorização do salário-mínimo, programas sociais de combate à miséria – como Fome Zero, Luz para Todos e Bolsa Família – e o reconhecimento das Centrais Sindicais, em 2007. Essas políticas representaram um salto de qualidade na vida do povo mais pobre, que ganhou mais dignidade e participação na economia e no mercado de trabalho.

Surge aqui um ponto importante, anterior inclusive ao debate sobre a jornada: a inserção social. Parte

da população, que antes buscava meios para sobreviver, passa a exercer sua cidadania – à semelhança do que ocorreu no período getulista.

Não por acaso, os porta-vozes da economia de mercado são críticos severos dessas políticas sociais. Ao priorizarem a estabilidade monetária acima do bem-estar social, consideram o desemprego e a desvalorização salarial não apenas aceitáveis, mas essenciais para o funcionamento do modelo econômico que defendem. Trata-se de um cálculo que, embora naturalizado no pensamento liberal, é profundamente desumano sob uma perspectiva progressista.

E foi esse o pensamento dominante que levou à corrosão das relações de trabalho em um processo que teve na Reforma Trabalhista de 2017 um ponto de virada.

## **A luta pelo fim da Escala 6x1**

A pertinência da luta pelo fim da Escala 6x1 encontra-se nesta quadra da história. Ela surge como um grito de desespero frente a exploração desenfreada, como era em 1917.

Por trás dela, porém, reside não apenas um amplo desmonte da legislação trabalhista, como também um modelo de desenvolvimento – aprofundado nos governos de Michel Temer e Jair Bolsonaro – que condena o Brasil ao atraso.

Por isso ela deve se inserir em um projeto de fortalecimento da soberania que promova emancipação popular e não ser instrumentalizada pelas forças dominantes como mais uma manobra para dividir e enfraquecer as organizações de trabalhadores – os

Sindicatos (Xavier e Rocha, 2024). E para isso é preciso considerar que:

Primeiro, a lei que rege a escala, a demanda e a formalização do trabalho. O trabalho informal, ou por conta própria, acontece, por definição, alheio ao que diz a lei. Desta forma, é preciso lutar, antes de tudo, pela ampliação da CLT. Pois, o desmonte da legislação empurra trabalhadores para a informalidade gerando um aumento de trabalhos do tipo “plataformizados”.

Em segundo lugar, é preciso considerar a multiplicidade de categorias e a dinâmica de cada uma. Cabe aqui pontuar a diferença entre Escala e Jornada e reforçar as negociações e convenções coletivas como essenciais para contemplar as nuances de cada trabalho e as necessidades de cada trabalhador. Segundo o consultor jurídico César Augusto Mello (2025):

É preciso analisar as diferenças entre os diversos setores econômicos. Não é razoável impor a redução da jornada de forma uniforme sobre, por exemplo, o setor de transportes e o setor de supermercados, visto que as condições de trabalho e as demandas correspondentes são muito variadas.

E em terceiro, é preciso pensar que a efetivação de uma conquista de mais tempo livre para o Trabalhador deve passar pelo Congresso Nacional e, sobretudo, deve contar com o Sindicato de cada categoria tanto para ser formulada quanto para ser implementada no dia a dia. Ainda citando César Augusto Mello (2025) temos que:

Uma política nacional de jornada só será viável, sustentável e socialmente justa quando reconhecer que são os sindicatos – e não apenas a lei – os verdadeiros arquitetos do tempo de trabalho no Brasil.

## **Considerações finais: ou do desenvolvimento nacional e da valorização global do Trabalhador**

O debate “viral” sobre o fim da Escala 6x1 pode representar uma oportunidade de fortalecimento da luta dos trabalhadores organizados em Sindicatos. No entanto, não se pode ignorar os desafios que ele apresenta, bem como a manipulação exercida pelas gigantes da tecnologia por meio das redes sociais e a cooptação das lideranças desses movimentos e debates pelas classes dominantes, com o objetivo de esvaziar o Sindicalismo.

A organização de movimentos e protestos via redes sociais pode parecer conveniente, mas esse método não é inofensivo. A tecnologia, em si, é uma ferramenta poderosa; porém, quando falamos de redes sociais, devemos lembrar que tanto os aparelhos quanto os aplicativos são produzidos e controlados por um pequeno grupo de empresas que monopolizam vastos impérios da informação e comunicação.

Essas plataformas têm contribuído para a ascensão da extrema direita, ao mesmo tempo em que Partidos de Esquerda, Movimentos Sociais e Sindicatos perdem espaço no debate público.

Apresentar as redes sociais como supostamente “neutras” é uma estratégia que contribui para o enfraquecimento desses Movimentos e prejudica direta-

mente os Trabalhadores. Trabalhadores que, não fosse a atuação sindical, não receberiam nada além do estritamente necessário para a manutenção e reprodução da força de trabalho. Os direitos trabalhistas são, historicamente, conquistas sindicais.

Recorremos ao documento da 3ª Conclat, lançado em 2022, para evidenciar que a luta pela redução da jornada – atualmente impulsionada pelo mote do fim da Escala 6x1 – está inserida em uma luta social mais ampla. Trata-se de um documento que demonstra a relevância e o dinamismo do debate e reafirma o sindicalismo como uma força indispensável para a justiça social e a proteção dos direitos trabalhistas no mundo contemporâneo. Além da redução da jornada, o texto reivindica a superação das desigualdades, a geração de empregos formais de qualidade, a valorização dos salários, a ampliação da proteção social, trabalhista e previdenciária, o fomento à pesquisa e à inovação – tanto no campo da produção tecnológica quanto no campo das ideias –, bem como a inclusão e o respeito à diversidade nos locais de trabalho e na sociedade.

Isso nos leva à conclusão de que a redução da Jornada de Trabalho e o fim da Escala 6x1 são demandas justas e urgentes, que só podem avançar articuladas à revalorização dos Sindicatos, dos acordos e das convenções coletivas, por meio de um esforço político e social orientado ao desenvolvimento nacional e ao investimento contínuo na classe trabalhadora.

## Referências

BELLUZZO, L. G. Segundo Belluzzo, não havia nada de liberalismo no regime militar. Entrevista concedida a Carolina Maria Ruy e André Cintra. **Rádio Peão Brasil**, 6 nov. 2018. Publicado originalmente na revista *1969 e os trabalhadores; Memória Sindical*.

CONFERÊNCIA DA CLASSE TRABALHADORA (CONCLAT). **Pauta da Classe Trabalhadora 2022**. São Paulo: Centrais Sindicais, 7 abr. 2022.

DEL ROIO, J. L. José Luiz Del Roio comenta e contextualiza a Greve Geral de 1917. Entrevista concedida a André Cintra. Edição de Carolina Maria Ruy. **Memória Sindical Entrevistas** (YouTube), 29 nov. 2017. Gravado no CEDEM, São Paulo, em 14 abr. 2017.

MELLO, C. A. A necessária negociação coletiva (excluída) na implementação da jornada 6 x 1. **Rádio Peão Brasil**, 5 dez. 2025.

MELO, R. S. Sete anos depois, reforma trabalhista é reconhecida como precarizante. **Consultor Jurídico**, 27 set. 2024, 8h. Coluna *Lugar Periférico – Ideias Modernas*, Fabio Mascaro Querido.

XAVIER, B.; ROCHA, I. Sindicatos perdem espaço para redes sociais em reivindicações trabalhistas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 6 jul. 2024, 23h.

## CAPÍTULO II

### PORQUE LUTAR CONTRA A ESCALA 6X1 É LUTAR CONTRA A DESIGUALDADE RACIAL?

Ulisses Borges de Resende<sup>1</sup>  
Rafael Ávila Borges de Resende<sup>2</sup>

#### Introdução

O tempo de trabalho, longe de ser um simples parâmetro técnico de organização produtiva, constitui um campo de disputa simbólica, política e jurídica que atravessa a história do trabalho moderno. Da Revolução Industrial às atuais discussões sobre inteligência artificial e automação, a definição das jornadas, ritmos e pausas revela-se não apenas como um arranjo econômico, mas como um artefato civilizatório – expressão de valores, prioridades sociais e concepções de dignidade humana. Desde Marx, que qualificou a limitação da jornada como uma “barreira social” contra a apropriação ilimitada da vida pelo capital, até as teorias contemporâneas de Negt, Bourdieu e Nussbaum, a regulação do tempo emerge como um eixo estruturante para

---

1 Advogado Sindical. Mestre e Doutor em Sociologia pela UnB. Professor e Pesquisador do Programa de Mestrado em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios do Centro Universitário IESB  
2 Advogado na área de Direitos Sociais e Direito do Trabalho. Mestrando em Direitos Sociais.

a efetivação de direitos sociais e para a própria qualidade da democracia.

No Brasil, essa disputa temporal adquire contornos particulares. A luta sindical, responsável por conquistas históricas como as oito horas diárias e o descanso semanal remunerado, consolidou-se no arcabouço jurídico nacional por meio da CLT e da Constituição Federal de 1988, dialogando com convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Entretanto, nas últimas décadas, a precarização estrutural, o avanço de regimes extenuantes (como o 6x1) e a intensificação do trabalho em setores de serviços e comércio têm erodido esses marcos, recolocando o debate sobre o tempo no centro da agenda sindical.

Nesse contexto, a Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025<sup>3</sup>, apresentada por meio do Movimento Vida Além do Trabalho – VAT em meio a um movimento de recuperação de políticas públicas voltadas ao trabalho após um período de retrocesso trabalhista (iniciado com a Reforma Trabalhista de 2017) irrompe como um marco potencial, ao propor a redução da jornada sem corte salarial e a superação de escalas exaustivas, resgatando o tempo protegido como direito social e como condição para o desenvolvimento humano. Mais que uma alteração normativa, trata-se de uma disputa paradigmática: a quem pertence o tempo que excede as necessidades estritas da produção? Qual o papel do Estado, das

---

3 Apresentada pela Deputada Erika Hilton (PSOL/SP), em 25/02/2025.

empresas e dos sindicatos na definição e na proteção desse tempo?

Este artigo parte da premissa de que redistribuir o tempo é tão estratégico e civilizatório quanto redistribuir renda. Ao articular fundamentos teóricos, evidências empíricas e análise jurídico-sindical, busca demonstrar que a redução da jornada, quando concebida como política pública e pactuada coletivamente, não representa um entrave à competitividade econômica, mas um vetor de saúde, cidadania e fortalecimento democrático. Ao final, pretende-se evidenciar que a disputa pelo tempo, no Século XXI, é também disputa pela forma e pela substância da própria vida social.

### **O tempo de trabalho como campo simbólico, estratégico e sindical**

A jornada de trabalho não é apenas um critério técnico de organização laboral, mas um território de disputa simbólica, política e cultural – especialmente no campo da ação sindical. Desde os clássicos de Marx (2018), que valorizavam o limite da jornada como uma ‘barreira social’ à apropriação da vida capitalista, até teóricos contemporâneos, o tempo emerge como recurso vital e arena de enfrentamento.

No Brasil, o sindicalismo possibilitou conquistas históricas, como as oito horas diárias e o descanso semanal remunerado – consolidando-se na CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e reafirmados pela Constituição de 1988, com o acréscimo do limite semanal de 44 horas (art. 7º, XIII e XV) (Brasil, 1988). A con-

quista desses direitos demonstra a contribuição política dos sindicatos no estabelecimento de normas laborais civilizatórias.

Articulando-se ao plano jurídico nacional, normas internacionais da OIT, como as Convenções nº 1 (1919) e nº 47 (1935), trouxeram às lutas sindicais expressões de impacto global: limitar a jornada e proteger o tempo de vida como condição de dignidade humana (ILO, 1919; ILO, 1935).

A literatura contemporânea reforça a eficácia dessas medidas. Estudos da OIT (2023) e da Eurofound (2023) mostram que a redução da jornada, aliada à reorganização organizacional e à previsibilidade dos horários, gera benefícios tangíveis à saúde, à produtividade e ao equilíbrio trabalho-vida, comprovando a viabilidade das demandas sindicais.

Casos comparados<sup>4</sup> – como Leis Aubry na França (1998-2000), piloto na Islândia (2015-2019), Reino Unido e Portugal – comprovam não apenas ganhos subjetivos como bem-estar e menor estresse, mas também resultados objetivos como aumento de produtividade, retenção de pessoal e uso do tempo livre para estudo (Estevão e Sá, 2006; Haraldsson e Kellam, 2021; Autonomy et Al., 2023;<sup>5</sup> Portugal, 2024).

---

4 Reformas que estabeleceram jornadas semanais de trabalho mais curtas sem redução salarial.

5 Trata-se de relatório oficial publicado em 2023 pelas organizações **Autonomy, 4 Day Week Global e 4 Day Week Campaign**, que apresenta os resultados do maior programa-piloto já realizado no Reino Unido sobre a implementação da semana de trabalho de quatro dias sem redução salarial. O estudo, conduzido com apoio acadêmico das universidades de Cambridge, Boston College e Oxford, envolveu 61 empresas e cerca de 2.900 tra-

Para o sindicalismo, defender a redução da jornada extrapola a reivindicação por mais horas livres: significa disputar politicamente o tempo social como direito. Hans-Jürgen Urban (2010) argumenta que os sindicatos atuam como agentes coletivos na negociação do “tempo de não-trabalho”, ampliando os direitos à vida além da produção. Essa concepção aproxima-se do “mandato cultural” proposto por Negt (1984), para quem a regulação do tempo livre deve promover a emancipação social, e dialoga, ainda, com a abordagem das capacidades defendida por Nussbaum (2015), segundo a qual a efetiva liberdade depende da disponibilidade temporal para fins educativos, culturais e de participação cidadã.

Em áreas menos protegidas, como comércio e serviços no Brasil, prevalece o regime 6x1 (seis dias consecutivos trabalhados, apenas um de descanso), ainda que com jornada limitada a quatro horas no sábado, que impõe exaustão, dificulta a participação em cursos e enfraquece a formação cidadã. Nessa realidade, o ano 2025 reserva um marco simbólico e político: a PEC 8/2025, ao propor redução da jornada sem corte salarial e superação de escalas extenuantes, resgata a disputa temporal como eixo de justiça social.

Assim, a luta sindical contemporânea por tempo protegido – e não apenas pela formalização de direitos se reflete na luta pela formação, equilíbrio de vida, dignidade e fortalecimento democrático. Per-

---

balhadores, avaliando impactos sobre produtividade, bem-estar e retenção de pessoal. O documento está disponível no portal oficial da Autonomy (<https://www.autonomy.work/portfolio/uk-trial-results/>).

seguir essa agenda através da PEC 8/2025 é afirmar, com força sindical e teórica, que o tempo não deve ser mercadoria, mas direito público e coletivo.

### **Estratégias sindicais contemporâneas: reapropriação política do tempo de trabalho**

O cenário contemporâneo das relações laborais caracteriza-se por uma combinação de fatores que redesenham o papel do tempo na vida social: fragmentação das categorias profissionais, intensificação da produtividade, difusão de tecnologias digitais de controle e precarização estrutural dos contratos. Nesse contexto, o tempo deixa de ser apenas um recurso organizacional para se tornar um território estratégico de disputa política e simbólica, no qual a definição de jornadas, pausas e escalas se vincula diretamente à qualidade de vida, à saúde coletiva e ao exercício da cidadania (Castel, 1998; Offe, 1989).

A sociologia histórica do trabalho revela que a gestão do tempo é uma forma de exercício de poder. Thompson (1998) descreve como a disciplina temporal da Revolução Industrial transformou a experiência humana do tempo em instrumento de controle social. Bourdieu (1998), por sua vez, demonstra que o domínio sobre a organização do tempo pode ser convertido em capital social e político quando apropriado por grupos organizados, como os sindicatos, permitindo-lhes redefinir regras no campo das relações de trabalho.

Negt (1984) aprofunda essa perspectiva ao defender que os sindicatos devem ampliar seu “man-

dato cultural”, assumindo responsabilidade não apenas pela remuneração e pelas condições de trabalho, mas também pela regulação do uso social do tempo livre. Nessa visão, a luta pela redução da jornada é também uma luta pela qualificação democrática do tempo, com finalidades formativas, culturais e comunitárias. Markert (2002) complementa essa abordagem ao ressaltar que a reorganização do trabalho contemporâneo requer novas formas de consciência coletiva, capazes de incluir trabalhadores precarizados, terceirizados e inseridos em regimes atípicos de emprego.

Além disso, Hyman (2001) aponta que sindicatos eficazes no Século XXI devem articular três dimensões interdependentes: representação econômica, proteção social e projeto político de sociedade. A disputa pelo tempo de trabalho insere-se simultaneamente nas três: representa ganhos materiais (redução de horas com salário integral), avanços sociais (mais tempo para cuidados, educação e lazer) e definição de valores (tempo como bem público e não mercadoria).

Experiências internacionais reforçam essas concepções. Estudos da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2023) e da Eurofound (2023) evidenciam que políticas de redução da jornada, acompanhadas de previsibilidade de horários e reorganização organizacional, produzem ganhos objetivos de saúde, produtividade e retenção de trabalhadores. Exemplos concretos incluem o piloto islandês de semana reduzida (Haraldsson e Kellam, 2021) e o projeto britânico de quatro dias (Autonomy; 4 Day

Week Global; 4 Day Week Campaign, 2023)<sup>6</sup>, ambos demonstrando que a diminuição de horas pode coexistir com aumento de eficiência e engajamento, desde que ancorada em participação dos trabalhadores e redesenho institucional.

No campo das políticas nacionais, Gorz (2007) argumenta que a redistribuição do tempo de trabalho é também uma redistribuição de poder social, pois desloca a centralidade da vida do eixo produtivo para o eixo reprodutivo e comunitário. Tal ideia dialoga com a abordagem das capacidades de Nussbaum (2015), segundo a qual a liberdade substantiva depende de condições materiais e temporais adequadas para o exercício efetivo de direitos – incluindo tempo para formação, participação política e desenvolvimento pessoal.

Nesse sentido, estratégias sindicais contemporâneas, como o Direito Achado na Rua (Sousa Júnior, 2024) ou o Internacionalismo Operário (Santos e Costa, 2005), que preconizam o papel central emancipatório de movimentos integradores da sociedade civil, como o VAT, tendem a articular de forma mais efetiva quatro eixos:

---

<sup>6</sup> **Autonomy** é um think tank independente britânico fundado em 2017, dedicado à pesquisa aplicada sobre o futuro do trabalho, políticas públicas e economia social. A instituição tem se destacado internacionalmente por coordenar e divulgar estudos sobre a redução da jornada de trabalho e a adoção da semana de quatro dias, em parceria com organizações como a *4 Day Week Global* e a *4 Day Week Campaign*, além de universidades renomadas. Suas análises influenciam debates acadêmicos, sindicais e governamentais sobre produtividade, bem-estar e inovação social.

1. Negociação de tempo protegido – incorporação de cláusulas em acordos e convenções coletivas de trabalho que assegurem horas regulares para qualificação, repouso e participação social, com estabilidade nas escalas e períodos de descanso previsíveis.
2. Governança participativa do tempo – criação de comitês bipartites para planejar, implementar e monitorar políticas de redução da jornada e reorganização do trabalho.
3. Ancoragem técnico-política – fundamentar as propostas em dados empíricos e análises comparativas, fortalecendo a legitimidade pública das pautas (Krein, 2020; Krein e Biavascshi, 2020).
4. Articulação internacional – alinhar reivindicações a parâmetros e experiências globais reconhecidas pela OIT, Eurofound e outros organismos multilaterais, conferindo amplitude e legitimidade às propostas.

No Brasil, essa agenda encontra expressão na mobilização pela Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025, que propõe a redução da jornada sem corte salarial e o fim do regime 6x1. Trata-se de uma iniciativa que, além de atualizar o padrão de proteção trabalhista, reforça a concepção de tempo como direito social e condição para um desenvolvimento democrático e inclusivo (Brasil, 1988; OIT, 2021).

Assim, a disputa sindical pelo tempo de trabalho no século XXI deve ser compreendida como parte de um projeto civilizatório que integra saúde,

educação, bem-estar e democracia. Mais do que reivindicar horas livres, trata-se de institucionalizar o direito ao tempo como um bem coletivo e estratégico, capaz de sustentar uma cidadania ativa e ampliar os horizontes democráticos.

### **A Dimensão Jurídico-Sindical nas Relações de Trabalho**

A dimensão sindical no contexto jurídico brasileiro é elemento estruturante das relações de trabalho, especialmente no que tange à defesa dos direitos sociais, à negociação coletiva e à representação de categorias profissionais. A Constituição Federal de 1988 conferiu aos sindicatos papel central na promoção e defesa dos interesses de seus representados, assegurando, no artigo 8º, a liberdade sindical, a unicidade por base territorial e a legitimidade para a negociação e celebração de instrumentos normativos coletivos (Brasil, 1988).

A atuação sindical transcende o campo estritamente normativo, alcançando dimensões sociais, políticas e econômicas. Conforme assevera Krein (2020), os sindicatos não apenas representam trabalhadores, mas também se constituem como espaços de resistência frente a políticas de flexibilização e de desregulamentação trabalhista. Essa função é ainda mais relevante no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017, quando houve significativa redução da obrigatoriedade da contribuição sindical, enfraquecendo financeiramente as entidades e exigindo novas estratégias de mobilização e negociação (Krein e Oliveira; Filgueiras, 2018).

Além disso, no plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece parâmetros que reforçam a importância da negociação coletiva e da liberdade sindical como instrumentos para garantir condições dignas de trabalho. As Convenções nº 87 e nº 98 da OIT (ratificada pelo Brasil apenas a última) estabelecem, respectivamente, a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, fundamentos essenciais para um diálogo social equilibrado (OIT, 2021).

Do ponto de vista da teoria social, Bourdieu (1998) contribui para a compreensão da dimensão sindical ao abordar o conceito de capital social como um recurso coletivo que pode ser mobilizado para fortalecer posições em campos de disputa. Nesse sentido, os sindicatos operam como mediadores entre a força individual do trabalhador e a força coletiva capaz de influenciar políticas públicas e práticas empresariais.

No cenário brasileiro, a atuação sindical também desempenha função pedagógica, formando a consciência de classe e promovendo a participação cidadã. Antunes (2020) ressalta que, em sociedades marcadas por profundas desigualdades, o movimento sindical atua como vetor de democratização das relações de trabalho, garantindo que as demandas dos trabalhadores sejam incorporadas ao debate público.

O impacto da dimensão sindical nas relações de trabalho também se reflete na construção de instrumentos normativos como acordos e convenções coletivas de trabalho, que podem criar regras mais benéficas do que as previstas na legislação, adequando direitos às realidades setoriais e regionais. Essa maleabilidade

é um ponto nevrálgico para a adaptação do direito do trabalho às transformações contemporâneas, como a plataformização, a intensificação do teletrabalho e as mudanças no perfil da força de trabalho.

Assim, compreender a dimensão jurídico-sindical significa reconhecer sua função estruturante na efetivação dos direitos sociais, na redução das desigualdades e na promoção de um sistema produtivo mais equilibrado. A integração de fundamentos teóricos, parâmetros normativos e análise empírica permite uma visão abrangente do papel dos sindicatos enquanto sujeitos coletivos de direito, indispensáveis à consolidação de um Estado Democrático de Direito socialmente justo.

### **Obstáculos Legislativos e Estratégias Sindicais na Tramitação da PEC 8/2025**

A Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025 surge como marco potencial no reordenamento das relações de trabalho no Brasil, propondo a redução da jornada máxima para patamares compatíveis com a promoção da saúde, a valorização do tempo livre e a prevenção do desgaste físico e mental. Ao vedar escalas que ampliam a exploração temporal da força de trabalho (como o regime 6x1 com horas extraordinárias sistemáticas), a proposta toca em dimensões centrais do direito fundamental ao trabalho digno, previsto no art. 6º da Constituição Federal, e em seu desdobramento na organização social e econômica contemporânea.

O contexto político-legislativo que a envolve, entretanto, revela uma arena marcada por resistências

históricas e interesses antagônicos. Desde a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), consolidou-se uma narrativa hegemônica que associa a competitividade empresarial à flexibilização de direitos, sob o argumento de que a rigidez normativa comprometeria a geração de empregos. Essa matriz de pensamento, amplamente acolhida por segmentos do Legislativo, impõe um desafio adicional para pautas que implicam custos imediatos – ainda que tais custos sejam compensados por benefícios sociais e econômicos de médio e longo prazo (Delgado, 2022).

Além disso, o próprio funcionamento do Congresso Nacional reforça a complexidade dessa tramitação. A multiplicidade de frentes parlamentares, a fragmentação partidária e a elevada influência de setores empresariais na formulação de políticas trabalhistas reduzem a margem de avanço de propostas estruturantes. Essa realidade evidencia que o trâmite da PEC 8/2025 não será meramente técnico, mas profundamente político, exigindo das centrais sindicais e entidades de classe uma atuação integrada, contínua e estratégica (Druck e Filgueiras, 2019).

Do ponto de vista jurídico, o debate sobre a redução da jornada articula-se com princípios constitucionais como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III e IV, e 170, *caput*, da CF/88), bem como com dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam da limitação temporal do labor. Ademais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 1 e de recomendações correlatas, reforça que a jornada adequada constitui elemento indispensável à saúde

ocupacional e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal – parâmetros que, embora não configurando imposição supranacional, servem como orientação interpretativa ao legislador e ao Judiciário.

Nesse cenário, as estratégias sindicais devem ir além do *lobby* parlamentar pontual, seguindo exemplos como o processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas realizado pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP (Riedel, 2003). A experiência brasileira demonstra que a mera apresentação de proposições legislativas, desacompanhada de mobilização social ampla, tende a resultar em arquivamento ou esvaziamento de conteúdo. Por isso, a ação sindical contemporânea precisa combinar três frentes complementares: (i) a produção e difusão de dados técnicos robustos, especialmente estudos de impacto econômico e de saúde pública que demonstrem a viabilidade da redução da jornada sem prejuízo à competitividade; (ii) a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho inovadores em setores estratégicos, funcionando como laboratórios sociais que antecipam os efeitos positivos da medida; e (iii) a construção de narrativas públicas capazes de deslocar o debate da esfera estritamente econômica para o campo dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável (Krein e Biavaschi, 2020).

Sousa Júnior (2024) chama a atenção à essa necessidade, de se realizar um esforço para resgatar os direitos humanos ao impulso da emancipação. Já Boaventura (2003) é mais enfático, apontando que caso não ocorra um movimento de tensionamento entre a

regulação e a emancipação sociais, ocorrerá um verdadeiro arquivamento de iniciativas.

Ao situar a PEC 8/2025 nesse conjunto de tensões e possibilidades, percebe-se que ela não é apenas um dispositivo legislativo, mas um símbolo de disputa sobre o modelo de sociedade que se deseja construir. Sua aprovação significaria reafirmar a centralidade do trabalho digno como vetor de cidadania e de justiça social. Por outro lado, sua rejeição ou descaracterização manteria a prevalência de um paradigma que, ao priorizar a maximização do tempo de uso da força de trabalho, posterga a efetivação plena de direitos historicamente reivindicados. A escolha, portanto, ultrapassa o campo jurídico e alcança a própria concepção de Estado Social inscrita na Constituição de 1988.

### **Considerações finais**

Encerrar este percurso analítico significa reconhecer que a disputa pelo tempo — horas, calendários, ritmos, previsibilidade — é, ao mesmo tempo, o coração da questão trabalhista e a chave estratégica do sindicalismo no Brasil contemporâneo. O exame histórico-teórico mostrou que limitar a jornada sempre foi mais que um ajuste organizacional: tratou-se de impor uma “barreira social” à apropriação privada da vida, como já apontava Marx ao discutir a fronteira política da mais-valia (Marx, 2018). A sociologia histórica do trabalho de E. P. Thompson ajuda a compreender por que essa barreira é estrutural: o capitalismo não apenas compra força de trabalho, ele

disciplina o tempo – e, por isso mesmo, cada centímetro de descanso, estudo e convivência foi conquistado politicamente (Thompson, 1998). Ao atualizar esse diagnóstico, Antunes lembra que o ciclo recente de precarização amplia a captura do “tempo vivo” e torna a redução de jornada condição de saúde, cidadania e resistência (Antunes, 2020).

Do ponto de vista institucional e comparado, os dados acumulados são consistentes com esse enredo. Evidências da OIT demonstram que políticas de reorganização do tempo – redução de jornada, proteção do repouso, previsibilidade de escalas – produzem ganhos mensuráveis em saúde e equilíbrio vida-trabalho sem prejuízo sistêmico à produtividade quando acopladas a redesenho organizacional (ILO, 2023). A literatura da Eurofound reforça o mesmo padrão em contextos europeus recentes: tempos mais curtos e melhor organizados tendem a caminhar com estabilidade de resultados econômicos quando há gestão do trabalho e diálogo social (Eurofound, 2023). No plano nacional, o acervo do DIEESE mostra que reduzir jornada sem reduzir salário é política de repartição de produtividade e de prevenção de adoecimento, além de vetor de qualidade de vida — um tripé que dá lastro técnico às campanhas das centrais sindicais (DIEESE, 2009). Esses elementos não dizem que “toda” redução produzirá “sempre” os mesmos efeitos; dizem, com robustez, que a variável decisiva é o desenho: negociar tempos protegidos, estabilizar escalas, financiar formação e monitorar resultados.

É precisamente aí que o sindicalismo aparece não como apêndice, mas como agente de projeto.

Negt propõe que sindicatos ampliem seu “mandato cultural”, disputando a finalidade social do tempo liberado – não horas vazias, mas tempo de reprodução da vida, de participação pública e de qualificação (Negt, 1984). Bourdieu ajuda a nomear a potência política desse gesto: a ação coletiva converte relações em capital social, capaz de redefinir regras do jogo no “campo” das relações de trabalho (Bourdieu, 1998). Ao reivindicar a superação do 6xl, ao estabilizar domingos e folgas, ao vincular janelas fixas a licenciamentos para estudo, os sindicatos deixam de operar apenas na fronteira econômica do salário e passam a operar na arquitetura do tempo social. Isso tem consequências democráticas: como lembra Nussbaum, liberdades substantivas dependem de capacidades reais – e não há capacidade sem tempo disponível e previsível para exercê-la (Nussbaum, 2015).

As seções empíricas do artigo indicaram trilhas concretas para essa virada. De um lado, experiências nacionais verificáveis – como a jornada negociada da categoria bancária e a reserva de tempo extraclasse do magistério – provam que a negociação coletiva cria normas temporais protetivas superiores ao piso legal. De outro, a agenda legislativa reaberta por iniciativas como a PEC 8/2025 oferece um “ponto de alavanca” para atualizar o padrão civilizatório inscrito na Constituição de 1988, articulando valor social do trabalho, dignidade humana e organização social do tempo. A lição estratégica que decorre dessa dupla frente é nítida: vitórias sustentáveis combinam bancada e base –isto é, reforma normativa com laboratório negocial setorial, dados públicos e governan-

ça paritária para acompanhar produtividade, saúde e permanência formativa (Krein e Biavaschi, 2020; Druck e Filgueiras, 2019; Openai, 2025).

Nada disso elimina resistências. A narrativa que confunde “competitividade” com “flexibilização de tempo” seguirá presente. É por isso que a disputa contemporânea exige densidade técnica (estudos de impacto e séries históricas), coerência normativa (ancoragem constitucional e parâmetros OIT) e imaginação institucional (comitês bipartites, cláusulas de tempo de estudo, bancos de horas com finalidade formativa). O que os estudos comparados e nacionais mostram é que o verdadeiro “custo” está menos na redução de horas e mais na ausência de desenho: jornadas curtas com desorganização degradam; jornadas reduzidas com gestão e formação emancipam (ILO, 2023; Eurofound, 2023; DIEESE, 2009; Openai, 2025).

Chegamos, assim, ao núcleo normativo deste trabalho: redistribuir tempo é tão civilizatório quanto redistribuir renda. Encerrar o 6xl e reduzir a jornada com salário integral, quando inscritos em negociação coletiva robusta e em marcos legais que protejam o tempo formativo, não são concessões setoriais — são políticas de Estado para um desenvolvimento que trate a vida como fim, e o trabalho como meio. Não se trata de encurtar semanas, mas de alongar horizontes: abrir espaço para aprender, conviver, criar, cuidar, participar. É este “tempo público” (e não o tempo mercadoria) que sustenta cidadania, saúde e produtividade no Século XXI.

Se quisermos um critério de sucesso para guiar a prática sindical e o debate legislativo nos próximos

anos, ele pode ser dito em uma frase: cada hora devolvida à vida deve voltar como capacidade. Caberá às centrais, aos sindicatos de base, aos formuladores de políticas e às empresas que compreendem seu papel social transformar esse princípio em norma jurídica, cláusulas, calendários e dados. Quando isso acontecer de forma ampla, o Brasil terá dado um passo estrutural: não apenas terá reduzido a jornada; terá aumentado o tamanho da sua democracia. (ILO, 2023; Eurofound, 2023; Negt, 1984; Nussbaum, 2015; DIEESE, 2009).

## Referências

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

AUTONOMY; 4 DAY WEEK GLOBAL; 4 DAY WEEK CAMPAIGN. **The UK's four-day week pilot: results**. London, 2023. Disponível em: <https://www.autonomy.work/portfolio/uk-trial-results/>.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

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

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2022.

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho no Brasil: fundamentos, impactos e experiências**. São Paulo: DIEESE, 2009. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>.

DRUCK, G.; FILGUEIRAS, V. **A reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ESTEVÃO, M.; SÁ, F. **Are the French happy with the 35-hour workweek? IMF Working Paper WP/06/251**. Washington, DC: FMI, 2006. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06251.pdf>.

EUROFOUND. **Working time in 2021–2022**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/>.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2007.

HARALDSSON, G. D.; KELLAM, J. **Going public: Iceland's journey to a shorter working week.** Reykjavík: Alda; London: Autonomy, 2021. Disponível em: <https://www.autonomy.work/icelandswv/>.

HYMAN, R. **Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society.** London: SAGE Publications, 2001.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working Time and Work–Life Balance Around the World.** Geneva: ILO, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

ILO. **Reduction of working hours – Copenhagen, 1935.** Geneva: ILO, 1935.

ILO. **The ILO and the working time.** Geneva: ILO, 1919.

KREIN, J. D. O papel dos sindicatos na reconstrução dos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 3, pp. 1770-1795, 2020.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. **Trabalho e desenvolvimento: desafios para o século XXI.** São Paulo: LTr, 2020.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARKERT, W. Trabalho e consciência: mudanças na sociedade do trabalho e a reconstrução da teoria de classe. **Tempo Social**, v. 14, n. 2, pp. 19-36, 2002.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política** [Volume I]. São Paulo: Boitempo, 2018.

NEGT, O. **Lebendige Arbeit, enteignete Zeit: politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit.** Frankfurt am Main: Campus, 1984.

NEGT, O. *Wozu noch Gewerkschaften?* (Sobre o futuro dos sindicatos). In: **Sindicatos para quê?**. Frankfurt am Main, 2004.

NUSSBAUM, M. C. **Criando capacidades: proposta de abordagem das capacidades para o desenvolvimento humano**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2015.

OFFE, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OPENAI. **ChatGPT (versão GPT-4)**. San Francisco: OpenAI, 2025. Disponível em: <https://chat.openai.com>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 1 sobre as horas de trabalho (indústria)**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções e recomendações**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235195/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235195/lang-pt/index.htm).

PORTUGAL. **Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Projeto-piloto semana de 4 dias – relatório final**. Lisboa, 2024. Disponível em: <https://www.mtsss.gov.pt>.

RIEDEL, U. **A Fundação do DIAP. In: DIAP de Frente para a História: 20 Anos a Serviço da Cidadania**. DIAP, 2003. Pp. 5 – 8.

SANTOS, B. S. Poderá o Direito Ser Emancipatório? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 65, pp. 3-76, 2003.

SANTOS, B. S.; COSTA, H. A. Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: **Trabalhar o Mundo: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. Pp. 21-75.

SOUSA JÚNIOR, J. G. **Constitucionalismo Achado na Rua: Uma Contribuição à Teoria Crítica do Direito e dos Direitos Humanos. In: Constitucionalismo Achado na Rua: Uma Contribuição à Teoria Crítica do Direito e dos Direitos Humanos Constitucionais.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, pp. 1-27, 2024.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

URBAN, H.-J. **Gute Arbeit: Zur qualitativen Erneuerung der Arbeits- und Lebensbedingungen.** Frankfurt am Main: Campus Verlag, 2010.



## CAPÍTULO III

### QUAL O PAPEL DOS SINDICATOS NA LUTA PELO FIM DA ESCALA 6X1?

Ana Paula Colombi  
Anderson Campos  
Ariella Silva Araujo  
Andréia Galvão  
Elaine Amorim  
José Dari Krein  
Patrícia Vieira Trópia<sup>1</sup>

#### Introdução

Tem circulado nas redes sociais<sup>2</sup> um “meme de internet” que afirma: “Se você gosta de seus fins de semana, agradeça aos sindicatos”. Afinal, são eles os catalisadores de uma luta histórica pela redução da jornada de trabalho. No caso brasileiro, a luta ganhou expressão nos anos de 1980, quando muitas categorias conquistaram uma diminuição para 40 horas semanais. No geral, a redução foi de 48 para 44 semanais, expressa na Constituição Federal. A diminuição da jornada, sem redução salarial, permaneceu entre as principais ban-

---

1 Coletivo de pesquisadoras/es ligadas/os à Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho, à Unicamp, à Universidade Federal de Uberlândia e à Universidade Federal do Espírito Santo.

2 A frase encontra-se na plataforma online Reddit.

deiras das centrais sindicais nos anos de 2000, mas as mudanças principais foram no sentido de flexibilizar o uso do tempo de trabalho, tais como o banco de horas, o trabalho aos domingos, a multiplicação de novas configurações de turnos e escalas, referendadas pela reforma trabalhista de 2017 e, algumas inclusive endossadas pelos sindicatos (Colombi et Al., 2022). Assim, a mudança foi no sentido de adotar inúmeras formas de despadronização da jornada com escalas exaustivas, que adentram finais de semana e feriados, em que o tempo da vida fica cada vez mais subordinado às exigências do capital.

Em um contexto de ausência de ocupações de qualidade, de reformas trabalhistas e de novas tecnologias, sob hegemonia neoliberal foram sendo dissolvidas as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida, provocando adoecimento, descontentamento, exaustão e acendendo um sinal de alerta: talvez tenhamos ido longe demais na perspectiva de transformar o tempo de vida em tempo de trabalho. O debate em torno do fim da escala 6X1 emerge justamente nesse contexto, oferecendo-nos uma oportunidade para refletir sobre o lugar do trabalho na sociedade e o papel do Estado na garantia de direitos.

Desde o embate em torno da reforma trabalhista de 2017, esta é a primeira vez que uma pauta relacionada ao trabalho e à perspectiva de aumentar direitos ganha apoio maciço na sociedade. Além de remeter a uma escala específica, de seis dias trabalhados e um dia de descanso semanal, esse debate recolocou na ordem do dia o tema da redução da jornada de trabalho sem redução de salário, já que as condições de

uso do tempo de trabalho não se restringem à forma pela qual a jornada é distribuída. Alterar a escala não é suficiente para aumentar o tempo disponível para desfrutar de outras dimensões da vida.

A crítica à escala 6X1 começou a ganhar destaque a partir de um desabafo de Rick Azevedo, um jovem negro, homossexual, que foi auxiliar de serviços gerais, vendedor, frentista e, na ocasião em que publicou um vídeo no Tik Tok, era balconista de farmácia<sup>3</sup>. Essa campanha se popularizou, dando origem ao Vida Além do Trabalho (VAT), movimento que surgiu por fora da estrutura sindical. Mas por que essa demanda não foi puxada pelo movimento sindical, que historicamente se mobilizou e obteve conquistas importantes em torno da redução da jornada de trabalho? Esse texto pretende refletir sobre essa assincronia, buscando problematizar a hesitante participação do movimento sindical nas lutas em torno do fim da escala 6X1. Para isso, a primeira parte discute a importância dessa luta para a realidade dos e das trabalhadoras, com o intuito de oferecer pistas para a compreensão das novas formas de organização e ação coletiva. A segunda parte levanta hipóteses para explicar o inicial afastamento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que pontua como essas instituições podem e devem se somar a essa luta.

---

3 No vídeo Azevedo dizia o seguinte: “Eu estou querendo saber quando é que nós, da classe trabalhadora, iremos fazer uma revolução nesse país em relação a essa escala 6x1” [...] “não tenho filho, não tenho marido, sou sozinho e não consigo fazer as coisas, imagina quem tem tudo isso e casa para cuidar?”

## O que representa essa luta para a realidade laboral no Brasil?

O mercado de trabalho brasileiro é fortemente marcado pela informalidade e precariedade. As longas jornadas, a ausência de descanso e até mesmo de férias, os baixos salários e a desproteção social constituem a realidade de um amplo contingente de trabalhadores(as), com consequências adversas para sua saúde, sociabilidade e inclusive para sua atuação política. Não é de hoje que a desproteção social, a carência de serviços sociais universais e os problemas no transporte coletivo tornam o cotidiano desafiador para as classes trabalhadoras. Entretanto, a histórica complexidade do mundo do trabalho no Brasil parece ganhar novos contornos diante das transformações do capitalismo, desafiando o movimento sindical e sua capacidade de representação e de organização (Colombi et Al., 2022).

Uma taxa de desemprego baixa<sup>4</sup> não expressa a criação de empregos de qualidade, tampouco aponta para a perspectiva de mobilidade social ascendente, pois a criação de ocupações pode coexistir com pressões, assédio moral, acidentes de trabalho, adoecimentos<sup>5</sup> e jornadas extenuantes, tanto do ponto de

---

4 Segundo a PnadC/IBGE, em 2024 a taxa de desemprego foi de 6,6%, a menor taxa desde o início da série histórica em 2012.

5 Em 2024, foram registrados 470 mil afastamentos por saúde mental, o maior número em dez anos. O total representa aumento de 68% em relação a 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude->

vista de sua intensidade quanto de sua extensão. Considerando os dados da PnadC/IBGE para o 4º trimestre de 2024, 47% dos assalariados cumpriam uma jornada acima de 40 horas semanais e 13,5% trabalhavam 48 horas ou mais (DIEESE, 2025). Além disso, 95% das ocupações criadas em 2024 se encontravam na faixa de até 1,5 salário-mínimo. Um outro indício da insatisfação laboral é o aumento do número de demissões a pedido do trabalhador(a). Os dados do Novo Caged indicavam que 36% do total de desligamentos registrados em 2024 foram a pedido. Estes concentravam-se nas ocupações entre 1 e 1,5 salários, com jornada entre 44 e 47 horas semanais, entre trabalhadores(as) com Ensino Médio completo, de 20 a 39 anos, no setor de comércio e serviços. Destacam-se, entre as ocupações, vendedores do comércio varejista, caixas, repositores de mercados, atendentes de lanchonete e auxiliares de alimentação e operadores de telemarketing. Todos esses são elementos que configuram uma tendência de aprofundamento da precariedade, o que não pode ser compreendido de forma homogênea, pois é experimentado de maneira mais intensa e duradoura por jovens, mulheres e pessoas negras que, historicamente, estiveram descobertas pela proteção trabalhista e sindical no Brasil.

Mas as interfaces entre formalidade e informalidade se aprofundaram com a Reforma Trabalhista de 2017. Como destacam Krein, Abílio e Borsari (2021), as alterações mais recentes na legislação tra-

---

-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml.

balhista implicam um processo de informalização por dentro das normas. A pejotização, a terceirização e as formas atípicas de contratação – mesmo as que ainda não são expressivas, mas estão em crescimento – constituem evidência disso. O mesmo pode ser dito com relação aos dispositivos que permitem a flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas, jornadas despadronizadas) com sobreposição dos tempos de trabalho e não trabalho, aspecto que sempre foi típico das ocupações informais, mas que passou a ser facilmente identificado no cotidiano laboral dos microempreendedores individuais, terceirizados e trabalhadores(as) intermitentes.

A trajetória laboral do criador do movimento VAT reflete bem as características preponderantes no mercado de trabalho brasileiro: Rick Azevedo transitou entre empregos formais que exigem baixa qualificação profissional e ocupações informais, em que os baixos salários e as longas jornadas se somam à ausência de proteções sociais. Do mesmo modo, suas demandas dialogam com as consequências do aprofundamento da precarização laboral. A reivindicação pelo fim da escala 6X1 denuncia, por um lado, que uma parte considerável da população ocupada, a despeito de trabalhar muito, não consegue viver de modo compatível com suas aspirações, havendo uma discrepância entre o tempo dedicado ao trabalho e a remuneração obtida. Por outro lado, constitui um clamor, especialmente por parte da juventude trabalhadora, de que a vida não pode ser reduzida ao trabalho. O sentimento de exaustão, compartilhado por trabalhadores(as) de diferentes ocupações, fez com que

essa bandeira de luta ganhasse expressão na sociedade, obtendo apoio de 70% da população<sup>6</sup>.

Depois de 40 anos de hegemonia neoliberal, globalização financeira, inovações tecnológicas e reformas laborais que aprofundaram a precarização do trabalho, a insatisfação com as condições de trabalho, o desencanto com o modelo de trabalho contemporâneo e as críticas ao trabalho excessivo têm dado origem a diversas iniciativas de resistência em vários países<sup>7</sup>. Ao buscar um maior equilíbrio entre a atividade remunerada e as outras dimensões da vida, essas iniciativas, que priorizam a qualidade de vida, a saúde e o convívio social,

---

6 Pesquisa do Projeto Brief, em parceria com a plataforma Swayable (N= 3.122), mostra que o fim da escala 6x1 é apoiado por 70% da população e tem adesão tanto entre quem se diz de esquerda (81,3%) quanto entre quem se define como de direita (59,4%). Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/columnas/monicabergamo/2024/12/fim-da-escala-6x1-tem-apoio-de-70-da-populacao-e-agrada-a-esquerda-e-a-direita-segundo-pesquisa.shtml>.

7 O 4 Day Week Global é uma plataforma que oferece suporte a empresas, organizações e governos interessados na implementação de uma semana de 4 dias de trabalho e na melhoria da produtividade; o “Antitrampo” é um fórum do Reddit, criado em 2021, que se coloca como “um espaço seguro para reclamar do patrão”; atualmente conta com 127 mil membros e apoia o fim da jornada 6x1; o “Quiet Quitting” é um movimento que rejeita o estilo de vida “viver para o trabalho” e busca estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal; ao passo que “Great Resignation” é um termo que se refere à onda de demissões surgida em 2021, nos Estados Unidos, quando trabalhadores deixaram os seus empregos devido ao excesso de pressão, falta de reconhecimento profissional, ambiente tóxico etc. Já o movimento “Joy of Logging Off” (J.O.L.O) propõe uma nova relação com as telas e o cuidado da saúde mental a partir do “prazer de se desconectar”.

têm revelado capacidade de engajar pessoas e repercutir socialmente, sobretudo a partir de campanhas em redes sociais. Podemos estar observando a emergência de um movimento de resistência, algo difuso, em que as pessoas avaliam que o trabalho tem sido mais fonte de frustração e esgotamento do que de realização<sup>8</sup>.

A proposta 4X3 visa redefinir a escala para 4 dias trabalhados e 3 de descanso. Elaborada por uma empresa de consultoria, está sendo vendida para as empresas como uma alternativa para melhorar o ambiente de trabalho, diminuir o absenteísmo e o adoecimento, e aumentar a produtividade e o engajamento. Algo próximo do que foi realizado por Henry Ford no começo do Século XX quando, para disciplinar a força de trabalho e, assim, viabilizar a linha de montagem, propôs uma jornada de 8 horas diárias e um salário de U\$5,00 ao dia. O 4 Day Week está sendo testado em alguns países centrais, a exemplo de Alemanha, França, Austrália, Canadá, EUA, Islândia, Irlanda, Japão, Países Baixos e Reino Unido, sobretudo em setores que exigem maior criatividade e usam tecnologias avançadas, como na área de comunicação<sup>9</sup>.

No caso do Brasil, essa bandeira angariou apoio social e impulsionou a criação do VAT. Esse movimento alavancou Rick Azevedo a vereador mais votado do PSOL do Rio de Janeiro, em 2024. A de-

---

8 Pesquisa realizada por Dal Rosso (2008) mostrou que 43,2% dos entrevistados perceberam que o trabalho estava mais intenso.

9 O 4 Day Week já havia sido testado na Volkswagen nos anos de 1980 como sugestão do sindicato alemão IG Metall.

putada Érika Hilton (PSOL-SP), ao encampar a luta contra a escala 6X1, apresentou a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 8/2025, que propõe a adoção da escala 4X3 e, ainda, a redução imediata da jornada para 36 horas<sup>10</sup>. Outras propostas de emenda constitucional de redução gradativa da jornada para 36 horas, sem redução de salário, já haviam sido apresentadas ao Parlamento<sup>11</sup>.

Além das melhorias no bem-estar e na qualidade de vida no trabalho, a limitação da jornada sem redução salarial pode reduzir o adoecimento, e tem, ainda, um potencial de geração de ocupações, podendo, também, melhorar a qualidade do emprego e inclusi-

---

10 A PEC foi apoiada por 231 deputados, de diferentes partidos políticos. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/11/18/proposta-contrajornada-6x1-buscara-mais-assinaturas-antes-de-ser-protocolada-ate-o-momento-sao-231>.

11 Desde os anos de 1990, Paulo Paim (PT-RS) apresentou várias propostas de redução da jornada de trabalho sem redução salarial. Em 1994, apresentou na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.653, que previa a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Na justificativa do PL 4.653, Paim afirma: “O projeto que ora apresentamos é a expressão maior do Movimento Sindical brasileiro que deseja que a jornada de trabalho não seja superior a 40 horas”. Em 1995, junto com o deputado Inácio Arruda (PCdoB-RS), apresentou a Proposta de Emenda Constitucional (PEC nº 231/1995) com o mesmo objetivo. No Senado, em 2003, propôs, por meio da PEC nº 75/2003, redução da jornada para 36 horas; posteriormente o PLS nº 254/2005, que instituiria o Pacto Empresarial para o Pleno Emprego (PEPE), reduzindo a jornada para 36 horas, com adesão voluntária do empregador. Em 2015, Paulo Paim apresentou a PEC nº 148/2015, justificando que ela “reflete o anseio popular”. Também do PT, o então deputado Reginaldo Lopes (PT-MG) apresentou a PEC 221/19, propondo a redução da jornada para 36 horas.

ve aumentar a produtividade do trabalho, com redução da informalidade. Essa medida pode, ainda, incentivar o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a promoção de uma melhor distribuição do tempo entre trabalho remunerado e não remunerado entre todos os membros da família (Teixeira et Al., 2025). Afinal, o trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidados, é geralmente gratuito e exercido por mulheres, principalmente por mulheres negras, que enfrentam dupla ou tripla jornada, considerando o conjunto de atividades que desempenham. Além de possibilitar um maior equilíbrio de gênero e racial no trabalho produtivo e reprodutivo, a redução da jornada permite articular o tema do trabalho às lutas contra desigualdades e opressões protagonizadas por diferentes movimentos sociais.

Por fim, é uma pauta que permite unir setores sindicalizados – que estão se reduzindo com a expansão do trabalho precário – e não sindicalizados, oferecendo aos sindicatos a possibilidade de enfrentar as condições adversas que atravessam e que se expressam na queda persistente da taxa de sindicalização.

### **Como o movimento sindical pode contribuir para o avanço desta pauta?**

A luta pela redução da jornada de trabalho faz parte da história do movimento sindical<sup>12</sup>. No caso

---

<sup>12</sup> Nos Estados Unidos, a luta pela jornada de oito horas se iniciou em 1886, tendo sido conquistada em 1938 (Fair Labor Standards Act); no Reino Unido, a campanha pela jornada de oito horas começou em 1874, alcançando a vitória legislativa em 1919.

brasileiro, a resistência do patronato e a divisão no interior do próprio movimento sindical fragilizaram a proposta de redução da jornada de trabalho de 48 para 40 horas na Assembleia Nacional Constituinte, levando ao estabelecimento de 44 horas atualmente vigente. Mas mesmo após a conquista da jornada de 44 horas, as centrais sindicais continuaram a reivindicar a redução para 40 horas semanais sem redução salarial. Em março de 2004, realizaram a Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário. Em dezembro de 2007, a IV Marcha Nacional da Classe Trabalhadora, em Brasília, teve como tema central a redução da jornada de trabalho sem redução de salários. Em 2008, a campanha unificada realizou um abaixo-assinado pela redução da jornada para 40 horas semanais, cujo objetivo era coletar cinco milhões de assinaturas, sob coordenação da CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CGTB e NCST. Apesar de contar com apoio de pesquisadores e organizações atuantes da Justiça do Trabalho, como a ANAMATRA, a campanha não contou com a adesão de movimentos sociais e setores culturais.

A despeito dos limites legais à duração da jornada, dispositivos que permitem infinitos arranjos na distribuição do tempo de trabalho continuaram sendo autorizados por meio da negociação coletiva: adoção do banco de horas de maneira individual e discricionária, redução do intervalo intrajornada, redução do tempo de passagem entre turnos de trabalho, extensão da jornada diária de trabalho para além de 10 horas, convocações intempestivas pelos empresários para a realização das horas adicionais, trabalho aos

domingos (Krein e Alves, 2021). Estudo do DIESSE (1999) já havia mostrado que as novas formas de organização do trabalho e as TICs aumentaram o ritmo e a intensidade do trabalho de tal forma que a jornada passou a ter relevância nas negociações coletivas a partir dos anos de 1990. Ao analisar os instrumentos de negociação coletiva no período 2010-2020, Costa et Al (2022) mostram que, muito embora seja um tema recorrente, apenas 16% dos instrumentos coletivos pactuados acordaram jornadas de 40 horas. Ao analisar as pautas das greves no mesmo período, os pesquisadores identificaram o inverso: a redução da jornada é uma pauta não apenas pouco representativa, mas declinante.

Assim, embora a jornada vigente seja de 44 horas, as negociações por setor econômico acabaram permitindo uma série de arranjos muito desfavoráveis às classes trabalhadoras. Por isso mesmo, quando a luta em torno do fim da escala 6X1 despontou, o posicionamento do Ministro do Trabalho, Luiz Marinho, defendendo que “a questão da escala de trabalho 6X1 deve ser tratada em convenções e acordos coletivos de trabalho”<sup>13</sup>, suscitou tantas críticas e reações. Muitos foram os comentários nas redes sociais contrários à possibilidade de negociar as escalas, sobretudo após a reforma trabalhista, que autoriza a derrogação da lei pela negociação. Rick Azevedo reagiu com um comentário preciso: “[...] as pressões comerciais distorcem muito os acordos sindicais. Ig-

---

13 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-economia/internautas-criticam-ministro-do-trabalho-por-fala-sobre-escala-6x1/>.

norar que a escala 6XI precisa de regulamentação séria e independente é desrespeitar a realidade da classe trabalhadora”.

Luiz Marinho é uma figura histórica do movimento sindical brasileiro e sua fala, naquele momento, expressou o afastamento do governo e dos sindicatos frente às necessidades dos e das trabalhadoras, após mais de 30 anos de flexibilização das relações laborais. Inicialmente, as centrais sindicais também se mostraram tímidas no endosso da pauta. Em um cenário de queda vertiginosa da taxa de sindicalização e de mobilizações esvaziadas, a Pauta da Classe Trabalhadora do ano de 2024 não citou o fim da escala 6XI, embora tenha apresentado, como 13ª reivindicação: “Reduzir a jornada de trabalho, sem redução de salário e com controle das horas extras, eliminando as formas precarizantes de flexibilização da jornada”<sup>14</sup>. Nem as centrais sindicais, nem os sindicatos, se engajaram nas manifestações convocadas em diversas cidades do país em novembro daquele ano, para estimular o apoio à PEC.

Passado o encaminhamento da PEC, sob pressão das bases, as centrais sindicais elegeram o fim da escala 6XI como um dos temas principais do 1º de Maio e, finalmente, incluíram a campanha na Pauta da Classe Trabalhadora de 2025: “Acabar com a escala 6XI, com a substituição, em cada setor econômico e categoria profissional, por jornadas que promovam melhores condições de trabalho e de vida,

---

14 Disponível em: [https://www.diap.org.br/images/stories/pauta\\_classe\\_trabalhadora\\_prioridades\\_2024.pdf](https://www.diap.org.br/images/stories/pauta_classe_trabalhadora_prioridades_2024.pdf).

eliminando escalas que intensificam a precarização laboral”<sup>15</sup>. O apoio explícito do Presidente Lula no seu pronunciamento no 1º de Maio pode ter contribuído para essa mudança de posicionamento. Todavia, a que se deve essa hesitação diante de uma luta que tinha ressonância na sociedade e dialogava com as necessidades dos e das trabalhadoras? E por que os sindicatos não conseguiram mobilizar suas bases em torno dessa pauta, enquanto o VAT conquistou tamanha audiência?

Uma primeira hipótese é que o movimento VAT incorpora aspectos mais abrangentes do que a redução da jornada e que vão além de uma mudança na legislação, exigindo mudanças culturais. A bandeira apela para a necessidade de tempo livre, defendendo uma vida com um nível de exploração e expropriação menos brutal. Ao fazê-lo, coloca em evidência as disputas no capitalismo contemporâneo em torno do tempo de trabalho e de não trabalho, isto é, do tempo destinado ao descanso, aos estudos, ao lazer, à convivência social. A liberação de tempo de trabalho permite conciliar as atividades da produção com as da reprodução social, com diferentes implicações homens e mulheres, brancos e negros, e para a população LGBTQIAPN+. Nesse sentido, essa pauta indica ser possível associar a luta coletiva em prol de uma reivindicação universal à defesa das diferenças, afinal, nem todos são iguais e são diferentes as formas pelas quais as pes-

---

15 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2025/pautaClasseTrabalhadora/index.html?page=1>.

soas são afetadas pelo uso do tempo. Isso permite, ainda, articular o tema do trabalho a diferentes movimentos sociais, fortalecendo-os mutuamente. Essas diferenças também dizem respeito aos tipos de vínculo ocupacionais, quer dizer, às formas de inserção no mercado de trabalho, e às categorias profissionais a que cada trabalhador(a) pertence.

Uma segunda hipótese é que o movimento sindical se concentra em setores mais estruturados de assalariados formais, tendo pouca representatividade e legitimidade perante amplos setores da classe trabalhadora (Galvão e Krein, 2019), ao passo que o VAT tem sido capaz de interpelar também os(as) trabalhadores(as) informais e mais precários, constituindo-se em uma expressão política da luta contra as péssimas condições de trabalho. Superar as desigualdades contratuais, buscando construir pontes entre formais e informais e unificar trabalhadores(as) de diversas categorias, constitui um desafio significativo para o movimento sindical. Isso nos convida a refletir sobre os limites da estrutura sindical. Como balconista de farmácia, Rick Azevedo seria representado pelo Sindicato dos Práticos, Técnicos e Auxiliares de Farmácia e Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos do Rio de Janeiro, mas foi no Sindicato dos Comerciários que encontrou apoio para levar adiante sua demanda. É forçoso reconhecer que muitos(as) trabalhadores(as) não se sentem representados(as) pelo sindicato de sua categoria e manifestam desconfiança, senão rejeição, à organização sindical, optando por atuar em outros movimentos sociais (Galvão, Lemos e Trópia, 2023).

Apesar do apoio popular ao fim da escala 6X1, os desafios para aprovar essa pauta não são triviais. De um lado, a atual composição do Congresso Nacional é desencorajadora, pois compreende uma maioria de parlamentares que não tem compromisso com os direitos trabalhistas e o STF tem sistematicamente julgado de forma contrária a essa pauta. De outro, a proposta ganhou popularidade e, inclusive, adesão de parlamentares de diferentes espectros políticos e personalidades do meio artístico e das mídias digitais.

Ainda assim, alguns sindicalistas e militantes argumentam que uma derrota no Congresso Nacional pode enfraquecer o governo. No entanto, o envolvimento de distintas organizações trabalhistas, movimentos sociais e de partidos políticos comprometidos com a luta por direitos pode não apenas pressionar o governo, mas também respaldá-lo, jogando para o Congresso Nacional todo o ônus político de uma eventual rejeição da proposta. É fundamental apoiar a causa sem subordiná-la às condições de manutenção da governabilidade, pois apenas com mobilização social haverá pressão sobre os parlamentares e o governo terá condições de aprovar medidas que atendam aos interesses das classes trabalhadoras.

Em abril de 2025, movimento populares, sindicais e estudantis lançaram um Plebiscito Popular<sup>16</sup> destinado a consultar a população sobre o fim da escala 6X1, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário, a isenção do Imposto de Renda (IR) para quem recebe até R\$ 5 mil e a tributação sobre

---

<sup>16</sup> Disponível em: <https://plebiscitopopular.org.br/>.

quem ganha mais de R\$ 50 mil. A coordenação da iniciativa é da Frente Brasil Popular e da Frente Povo Sem Medo. A organização do Plebiscito Popular sugere um cardápio de atividades para auxiliar a mobilização, com iniciativas como panfletagens, colagem de cartazes, cine-debates, ações nas redes sociais, assembleias populares em bairros e comunidades, saraus e festivais de cultura do trabalhador e atividades de agitação e propaganda nas ruas.

O instrumento do plebiscito popular já foi utilizado em outros momentos, como nas campanhas contra a adesão à ALCA (2002) e pela reestatização da Vale (2007), que mobilizaram 6 e 10 milhões de votos, respectivamente. As centrais sindicais estão participando da organização do plebiscito, com o argumento central da unidade em torno de bandeiras que dialogam com a vida das classes trabalhadoras de maneira ampla. A campanha nacional de consulta popular pretende se espalhar por todo o Brasil de junho a setembro de 2025, com ações nas ruas, formações e diálogo direto com a população sobre as propostas em debate. A meta das entidades envolvidas é montar comitês (municipais, regionais, por local de trabalho, moradia, estudo) em todos os lugares e construir uma grande votação para entregar o resultado ao Governo Federal e ao Congresso Nacional.

Esse é o marco fundamental da entrada do movimento sindical de forma unificada no movimento pelo fim da escala 6X1. O engajamento dos sindicatos filiados às centrais pode estimular a coleta de votos nos locais de trabalho e, principalmente, fora deles. A convocação das centrais indica que as lideranças

sindicais podem dialogar com suas bases sobre temas amplos das classes trabalhadoras e, ao mesmo tempo, buscar envolver os(as) trabalhadores(as) não representados(as) pelos sindicatos e não organizados(as) politicamente nas lutas por direitos trabalhistas.

### **Considerações finais**

A bandeira do fim da escala 6X1 e a redução da jornada de trabalho constituem uma oportunidade política para as forças do trabalho e, especialmente, para o movimento sindical, se reconectarem com uma classe trabalhadora cada vez mais heterogênea. Estará o sindicalismo à altura desse desafio? A organização de um plebiscito popular, em unidade com as principais organizações populares do país, permitirá ao sindicalismo ampliar sua agenda e sua base, extrapolando a negociação coletiva restrita aos trabalhadores formais e sindicalizados e desenvolvendo iniciativas com potencial de conquistar corações e mentes de boa parcela da classe trabalhadora. A história mostra que, com unidade e coragem, é possível transformar indignação em conquistas. O tempo é agora!

## Referências

COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. (2022). Tempo de trabalho e tempo de vida: as disputas em torno do tempo e os crescentes desafios do sindicalismo. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C.; CALVETE, C.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 93-112.

COLOMBI, A. P.; CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; AMORIM, E. R. A.; RIBEIRO, F.; DIAS, H.; KREIN, J. D.; TRÓPIA, P. **Panorama do sindicalismo no Brasil 2015-2021**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2021.

COSTA, L. A. R.; COSTA, P. L.; PELATIERI, P. T.; LINHARES, R. A redução da jornada de trabalho nas greves e na negociação coletiva de trabalho: um balanço dos últimos dez anos. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C.; CALVETE, C.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 347-370.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIEESE. O comportamento das Negociações Coletivas de Trabalho nos anos 90: 1993-1996, **Pesquisa DIEESE**, n. 15, 1999

DIEESE. **Redução da jornada e distribuição de renda: bases para o desenvolvimento sustentável**. 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/primeirode Maio.html>.

GALVÃO, A.; LEMOS, P. R.; TRÓPIA, P. Trade union strategies for organizing workers affected by precarization in Brazil. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 27, pp. 185-209, 2023.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D. Dilemas da representação e atuação dos trabalhadores precários In: RODRIGUES, I. J. (Org.) **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019. Pp. 203-233.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L. C.; BORSARI, P. A despadroneização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada. In: KREIN, J. D.; Et AL. (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. [Volume 1]. São Paulo: Cesit, pp. 252-282, 2021.

KREIN, J. D.; ALVES, A. C. O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho. In: KREIN, J. D.; Et AL. (Orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. [Volume 2]. São Paulo: Cesit, pp. 211-246, 2021.

TEIXEIRA, M.; Et AL. O Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1. **Nota do Transforma-Unicamp**, n. 13, 2025.

## CAPÍTULO IV

### A HISTÓRICA LUTA DA CLASSE TRABALHADORA PELOS DIREITOS DE PROTEÇÃO SOCIAL: DOS LIMITES DA JORNADA À VITAL REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Magda Barros Biavaschi<sup>1</sup>  
Bárbara Vallejos Vazquez<sup>2</sup>

Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando [...] A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo. (Antônio Cândido, 2006).

[...] mudar o mundo, meu amigo Sancho, não é loucura, não é utopia, é justiça (Cervantes, 1605, tradução livre)

#### Introdução

Marx (1998, p. 477, depois de transcrever a frase de Stuart Mill – “É duvidoso que as invenções mecânicas feitas até agora tenham aliviado a labuta diária de algum ser humano” – registra que, enquanto o instrumental do trabalho vai sendo revolucionado, a maquinaria estimula a incorporação das “meias forças”: mulheres e crianças. O traba-

---

1 Desembargadora do trabalho aposentada, doutora e pós-doutora em economia do trabalho IE/Unicamp, professora convidada e pesquisadora no CESIT/Unicamp.

2 Docente e coordenadora de pós-graduação da Escola Dieese. Mestre e doutoranda em desenvolvimento econômico IE/Unicamp, em cotutela com Universidade de Castilla La Mancha.

lho passa a tomar o lugar “dos folguedos infantis e do trabalho livre realizado em casa” (Marx, 1998, p. 451) e os trabalhadores, inseguros e sem direitos, sobretudo quanto à jornada, premidos por sucessivos acidentes, “fenecem e morrem silenciosamente” (Marx, 1998, p. 296). Mas se, por um lado, a palavra de ordem era trabalhar até morrer, por outro, nas fábricas, ao redor das máquinas, eles se uniam. Os conflitos passavam a assumir, cada vez mais, o caráter de conflitos de classe. Seguiu-se uma luta mais organizada do que a outra, visando a limitar jornadas, melhorar as condições de trabalho e assegurar ganhos e descanso (Biavaschi, 2005). É bela a passagem de Marx (1998, p. 273) sobre a luta pela jornada de trabalho:

[...] O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transformar, sempre que possível, um dia de trabalho em dois. Por outro lado [...] o trabalhador afirma seu direito, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada magnitude normal. Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei de troca das mercadorias. Entre direitos iguais e opostos, decide a força. Assim, a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta na história da produção capitalista como luta pela limitação da jornada de trabalho, um embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora.

A luta por uma regulação pública apta a limitar a ação predatória do capital impulsionava o

palco da política<sup>3</sup>. Começava a ser internalizada a ideia de que o trabalho não deveria fazer parte da ordem liberal. Localiza-se aqui a gênese do sistema de proteção social ao trabalho, fenômeno que não pode ser compreendido apartado das demandas concretas de cada sociedade e suas especificidades históricas (Marx, 1998, p. 201). A luta pela limitação da jornada e a decorrente conquista das 48 horas semanais rendeu frutos. No Brasil, o sistema de proteção ao trabalho começou a ser sistematicamente constituído a partir de 1930, *pari passu* ao processo de industrialização. Nessa *démarche*, as mulheres tiveram papel relevante. A jornada de 08 horas/dia e 48 semanais, sem distinção de idade e sexo, conquistada em 1932, foi incorporada à Constituição de 1988 que a reduziu para 44 horas semanais, mantidas as 08 diárias, com direito ao repouso semanal, preferentemente aos domingos. Hoje, intensifica-se a luta pela sua redução.

São marcantes as desigualdades que costuram o tecido social brasileiro. E mesmo que se compreenda que não é somente no campo de uma regulação redutora da jornada que essa realidade será superada, entende-se haver avanço civilizatório quando o exercício da vida é submetido às leis universais; no caso deste artigo, à regulação redutora da jornada, recuperando-se Freud (1997) em *O Mal-estar na Civilização*, retomado por Marcuse em *O Estado e o Indivíduo no*

---

3 O clássico *Os Companheiros*, Mário Monicelli estampa a realidade de uma fábrica têxtil em Turim, na 2ª metade do século XIX, com trabalhadores e trabalhadoras organizando a luta por direitos e limites à jornada.

*Nacional-Socialismo* (Belluzo, 2002)<sup>4</sup>. A partir desse pressuposto, destaca-se a Proposta de Emenda Constitucional, PEC, da Deputada Federal Erika Hilton que altera o artigo 7º, XIII, da Constituição de 1988 para reduzir a jornada semanal de 44 para 36 horas, em 04 dias na semana e no limite diário de 08, sem redução de direitos. Assim, contrapondo-se à escala 6x1 e a quaisquer outras que desrespeitem as conquistas sociais e filiando-se a uma escala de 4x3 que respeita a jornada de 08 horas diárias, a proposta avança rumo a relações menos desiguais, com impacto positivo na produtividade, na demanda por consumo, no compartilhar mais equitativo dos cuidados (historicamente afeito às mulheres) e na melhor e mais saudável distribuição do trabalho.

Ferreira e Fracalanza (2006, p. 241-267) enfatizam a importância e os efeitos benéficos da redução da jornada, ponderando que, conquanto o aumento da produtividade do trabalho gere excedentes econômicos, sua destinação pode assumir diferentes formas: incremento da taxa de mais-valia, elevação dos salários reais, redistribuição por meio da atuação estatal ou redução da jornada. Ainda que o desenvolvimento das forças produtivas, por si só, não assegure diminuição do tempo de trabalho, condicionada a fatores como capacidade de organização política dos trabalhadores, papel dos estados e contexto econômico vigente, reconhecem seu potencial apto a: aumentar a elasticidade do emprego em relação ao crescimento econômico; criar oportunidades adicionais de traba-

---

4 Ver: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi03062001l3.htm>.

lho; e, fortalecer as organizações sindicais. Essas reflexões trazem elementos importantes ao debate sobre a relevância de construções sociais que atuem como diques às tendências distópicas do capitalismo (Piketty, 2024).

Alicerçado nesses pressupostos e fundamentado em reflexões apresentadas no II *Seminario Comparado de Derecho Del Trabajo: Experiencias y diálogos entre España y Brasil*, realizado na Ciudad Real, Espanha, em 24 de janeiro de 2025, na Faculdade de Direito e Ciências Sociais da Universidade Castilha de La Mancha, este artigo inicia com o Brasil de hoje. Segue breve registro sobre a luta pela limitação da jornada em tempos de capitalismo constituído e, conquistada essa limitação, pela sua redução para, com foco no processo brasileiro, chegar à discussão reacendida do tempo de trabalho, apontando resistências e apoios. Tendo como guia certas experiências internacionais e locais e olhando para propostas apresentadas ao Parlamento brasileiro, chega às considerações finais.

### **Desigualdade e concentração da riqueza: especificidades brasileiras**

Neste início do terceiro governo Lula, há melhoria nos indicadores econômicos e sociais, com reconstrução e fortalecimento da política social, em especial do novo bolsa família e da retomada da política de valorização do salário-mínimo<sup>5</sup>, impactando bene-

---

5 Em janeiro, o salário mínimo subiu de R\$ 1.412,00 para R\$ 1.518,00. Em 27/12/2024 Lula sancionou regras para “equilibrar” as contas públicas. Entre 2025 e 2030, o aumento real do salário-

fícios e serviços que o utilizam como referência<sup>6</sup> e a demanda por consumo que, segundo Sistema de Contas Nacionais do IBGE, foi responsável por 68% do Produto Interno Bruto, PIB, no 3º trimestre de 2024, dinamizando a economia. As taxas de desemprego atingiram as mínimas da série histórica e os rendimentos do trabalho cresceram 3,4% nos últimos doze meses<sup>7</sup>. Destaca-se o crescimento dos ocupados na Indústria de Transformação (+5,2%, ou mais 652 mil pessoas), superior aos demais grupamentos.

No entanto, há imensos desafios a serem superados. Em cenário de persistente precariedade, os salários são muito baixos. Dados da PNAD-C revelam 70% dos ocupados com remuneração de até dois mil reais. Preocupam os “por conta própria”, MEIs, PJs, “empresários de si próprios” sem direitos, em meio à resiliente informalidade. Ademais, 72% das pessoas ocupadas vinculam-se às atividades de serviços, em que prevalecem formas de exploração baseadas na extração da chamada mais-valia absoluta,

---

-mínimo ficou limitado a 2,5%, podendo subir só até esse percentual além da inflação. A elevação para R\$ 1.518 representou alta de 7,50%. No critério anterior, seria R\$ 1.528 (considerado o INPC de 4,84% e os 3,2% da variação do PIB de 02 anos antes); o reajuste foi reduzido em R\$ 10,00.

6 Entre estes: abono salarial PIS/Pasep; benefícios do INSS; Benefício de Prestação Continuada, BPC; seguro desemprego; valores para inscrição no Cadastro Único; montantes pagos no trabalho intermitente; contribuições dos Microempreendedores Individuais.

7 Ver: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/41697-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-6-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-15-7-no-trimestre-encerrado-em-setembro>.

realidade que contribui para que, no Século XXI, o tempo de trabalho seja reposicionado como questão central e a escala 6x1 reconhecida como fator de opressão e adoecimento.

A história do Brasil revela que ciclos políticos e econômicos com melhorias sociais não chegaram a impactar de maneira estrutural a distribuição da renda e, sobretudo, da riqueza. Segundo relatório do *World Inequality Database*, WID, de 2023, o Brasil figura entre os países com maior concentração de renda e riqueza. O 1% mais rico concentra 19,7% da renda, enquanto os 10% superiores detêm 56,8%. Em contraste, os 50% mais pobres possuem 9%. Na riqueza, a concentração é ainda maior: o 1% detém 48,7%, e os 50% mais pobres apresentam riqueza negativa (-0,3%). Além disso, as disparidades vitais (esperança de vida e mortalidade infantil), existenciais (ascensão social e discriminação) e materiais (acesso a saúde, educação e moradia) são agravadas pela alta desigualdade e, no campo do trabalho, jornadas extenuantes e trabalho em escala 6x1 constituem, inclusive, um problema de saúde pública (Becker, 2025). Conquanto programas como bolsa família tenham promovido reais melhorias, a concentração no topo não foi significativamente afetada. O Brasil não implementou reformas fiscais redistributivas, desafios a serem enfrentados ao lado de investimentos em infraestrutura, educação, políticas que promovam emprego e renda e de um estatuto que incorpore todas as pessoas que trabalham em direitos e garantias e lhes reduza o tempo de trabalho.

## Regulação e processo civilizatório: a luta por direitos

Na caminhada civilizatória, a humanidade foi compreendendo a importância de o Estado regular as relações econômicas e sociais e institucionalizar regras universais consagradoras de direitos. Hobbes (1979) já mostrara que as sociedades de indivíduos sem proteção do Estado e das instituições produzem, na sua própria dinâmica, a guerra de todos contra todos (Biavaschi, 2005). Séculos depois, Freud (1997) diria que a construção da vida em comum somente é possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado. O poder dessa comunidade é estabelecido como direito, expressando-se em um estatuto legal com características de universalidade que não deixe ninguém à mercê da força bruta. A civilização assenta-se em regras e instituições que atuam como proteção contra os impulsos hostis e tendências aniquiladoras dos homens.

Para Polanyi (1980), a tentativa ilusória do liberalismo do Século XIX ao atribuir aos mercados a condição de dirigentes dos destinos do homem e de seu ambiente natural, despojou-os da proteção das instituições, fazendo-os sucumbir à ação de *moinhos satânicos*. A ideia de mercado autorregulado era posta em xeque. Trabalhadores e suas organizações pressionavam por uma regulação redutora das desigualdades. Os Estados Nacionais passaram a incorporar as questões do trabalho. Depois da Segunda Guerra, seguiram-se *anos glorio-*

sos costurados por laços de solidariedade. Na crise desse sistema, as ideias liberais são retomadas, chegando aqui nos de 1990.

Na história da produção capitalista, a regulamentação da jornada (Marx, 1998) apresentou-se como uma das principais disputas entre capital e trabalho. No Brasil, sobretudo nos anos 1932 e 1933, foram abundantes decretos fixando, para o comércio<sup>8</sup> e a indústria<sup>9</sup>, jornada diária de 8 horas e 48 semanais, com descanso obrigatório a cada 6 dias de trabalho. Em certas atividades, como a bancária<sup>10</sup>, decreto de 1933 fixou a jornada em 6 horas por dia e em 36 semanais, entre as 8 e as 20 horas, sem redução de salário e, em 1934, nos serviços de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia<sup>11</sup>, em 6 horas diárias e 36 semanais, coroando a luta do movimento operário internacional. Essas conquistas, cantadas em 1932 por Noel Rosa, em *Três Apitos* (Máximo e Didier, 1980), registram o tempo em que as mulheres brasileiras começavam a conquistar o *status* de cidadãs. O apito das chaminés de barro marcava início e fim da jornada (Biavaschi, 2005). Em 1932, foi-lhes assegurado o direito de votar, apresentar reclamações trabalhistas perante as Juntas de Conciliação e Julgamento e obter a carteira de trabalho independentemente da “outorga” marital, apesar do que impunha o

---

8 Decreto 21.186, de 22 de março de 1932 até Decreto 24.696, de julho de 1934.

9 Decreto 21.364, de 4 de maio de 1932; Decreto 23.104, de 19 de agosto de 1933.

10 Decreto 23.322, de 3 de novembro de 1933.

11 Decreto 24.634, de 10 de julho de 1934.

Código Civil de 1916. Direitos que, apesar de elevados à condição de sociais fundamentais na Constituição de 1988, ainda são sonegados a muitas trabalhadoras, sobretudo às negras, revelando, por um lado, as heranças escravocratas e patriarcais inscritas na tessitura social brasileira; por outro, a inserção desigual das mulheres no mundo produtivo (Biavaschi e Teixeira, 2022). Esse destaque é fundamental quando se aborda o tema da redução do tempo de trabalho, cujos reflexos na proteção social e nos cuidados são apontados mais adiante no texto.

### **Propostas de redução da jornada no Brasil: a Escala 6x1**

No final de 2024, a bandeira da redução da jornada e, com ela, o fim da escala 6x1, tomou conta da agenda brasileira no campo do trabalho. Petição pública pelo fim dessa escala, do Movimento Vida Além do Trabalho, VAT, com mais de 2 milhões de assinaturas, recolocou o tema na agenda, alimentada substantivamente pela luta dos e das que trabalham no setor de serviços. Nesse contexto, a Deputada Federal Erika Hilton (PSOL-SP) noticiou seu Projeto de Emenda à Constituição, PEC, que reduz a jornada a 36 horas semanais, com trabalho em 04 dias na semana e não superior oito horas/dia, sem redução de direitos (PEC 08/2025). Nas justificativas, a PEC traz expresso o fim da escala 6x1. É relevante enfatizar que as jornadas de trabalho e os sistemas de escala (como a escala 12 x 36, 6x1 ou outras em regimes de revezamento) devem ser tratadas distintamente, em suas complexidades.

A aprovação de proposta que, por exemplo, elimine o fim da escala 6x1, não necessariamente trará redução da jornada, hoje constitucionalmente limitada a 44 horas semanais. Mesmo na escala de 5x2, a jornada semanal pode exceder do limite de 44 horas e a diária pode desrespeitar o limite de 08, sem horas extras pagas e sem repouso semanal aos domingos.

A Constituição de 1988 reduziu o limite de 48 horas semanais para 44. A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, por seu turno, regulamentou o direito à jornada e às horas extras nos artigos 58 e 59, bastante alterados pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017. A PEC 08/2025, da deputada Erika Hilton, propõe nova redação ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, assegurando limite diário de 08 horas, semanal de 36 horas e estabelecendo o trabalho em 04 dias da semana, como segue:

As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

**Art. 1º** O inciso XIII do art. 7º passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;” (NR)

**Art. 2º** Esta Emenda Constitucional entra em vigor 360 dias após sua publicação.

Outras PECs já haviam sido apresentadas. No Senado, a com tramitação mais avançada é a nº 148, apresentada pelo Senador Paulo Paim, PT/RS, em 2015. Prevendo redução progressiva da jornada: 40 horas na primeira fase, com redução de 01 hora/ano até 36 horas semanais, aguarda parecer do relator na Comissão de Constituição e Justiça, CCJ. Na Câmara, foram arquivadas três: em 2001, a de Jonival Lucas Junior, MDB-BA, arquivada antes de distribuída à relatoria. Outras duas, de 2003 e 2007, arquivadas apesar dos pareceres favoráveis dos relatores Sigmaringa Seixas, PT-DF, e José Genoíno, PT-SP. A de 2003, reduzia a jornada para 35 horas semanais; a de 2007, introduzia “redução gradual”. Duas outras estão paradas: a relatada pelo deputado Vicentinho, PT-SP, aprovada na Comissão Especial em 2009, nunca pautada; e a de Reginaldo Lopes, PT-MG, apresentada em 2019, reduz para 36 horas semanais em 10 anos, aguarda novo Relator na CCJ. De todas, a da deputada Erika Hilton foi a que gerou maior efeito mobilizador nas ruas e nas redes.

### **Registros de algumas experiências: reações negativas e positivas**

A luta pela redução do tempo de trabalho intensifica-se no mundo e no Brasil. A proposta em tramitação na Espanha é referência importante. Dando-se conta de que as reformas liberalizantes não entregam o que prometem, em contexto político favorável, a Espanha iniciou processo de contrarreformas atacando os pontos mais nevrálgicos das reformas trabalhistas de 2010 a 2012. Tramita no Parlamento proposta de redu-

ção da jornada elaborada em sede de diálogo social, no âmbito do Ministério do Trabalho e Economia Social. Depois de longo período de negociações e marcadas resistências, o campo empresarial se retirou. O voto contrário da Confederação patronal CEOE-CEPYME<sup>12</sup> abriu caminho para o ajuste bilateral, firmado em 20 de dezembro de 2024 entre a Ministra Yolanda Diaz e os secretários gerais das organizações obreiras, UGT e CCOO. Esse acordo (Baylos, 2024), reduzindo a jornada de 40 para 37,5 horas semanais, é uma intervenção legal equalizadora que impactará a redistribuição dos ganhos da produtividade que acontecem desde a última redução da jornada espanhola. Acatado pela Comissão de Ministros, o projeto está no Parlamento. Sua aprovação dependerá da correlação das forças.

No Reino Unido, Austrália e Nova Zelândia, nova experiência vem sendo noticiada: a escala *nine-day fortnight*. Além do descanso de dois dias no final de semana, há um extra a cada nove úteis de trabalho, a depender do arranjo entre as partes. O sistema é oferecido como opção pela Universidade de Aberdeen, Reino Unido. Não há redução das horas trabalhadas no mês, tratando-se de escala alternativa que, segundo seus defensores, amplia a motivação para o trabalho sem comprometer a produtividade. A modalidade exemplifica as diferenças entre escala e jornada e reforça o alerta de que, mesmo na escala 4x3 poderá não haver redução da jornada semanal ou mensal<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

<sup>13</sup> Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/05/15/final-de-semana-prolongado-a-cada-15-dias-es-cala-ja-faz-sucesso-na-oceania.htm>.

Portugal iniciou, em junho de 2023, projeto experimental da semana de 04 dias, com três folgas. Essas e outras experiências, inclusive na América Latina, devem ser acompanhadas para que seus resultados sejam avaliados, o que demanda estudo específico a transbordar os limites deste texto<sup>14</sup>. Mas é importante registrar: a *Para além da revolução do híbrido: o paradoxo do trabalho flexível na América Latina*, abrangendo diferentes faixas etárias e hierarquias, com profissionais da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica e México revelou que, no Brasil, mais de 72% das pessoas admitem que seriam mais produtivas na semana de 04 dias<sup>15</sup>.

No Brasil, a redução da jornada tem gerado interessantes experiências, com empresas adotando sistema de 04 dias de trabalho na semana. Há relatos de melhorias no campo da saúde mental dos empregados e na produtividade. Importante destacar a experiência da Efi Bank, fintech criada em 2007<sup>16</sup> que, desde 2022, adota a escala 4x3, com 03 dias de descanso. Segundo a fintech, essa escala, com folga às sextas,

---

14 Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/10/10/semana-de-trabalho-de-4-dias-veja-paises-que-testam-o-modelo.ghtml>.

15 MUNDORH. RH: 82% dos profissionais latino-americanos se sentem mais felizes e saudáveis no modelo híbrido. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/rh-82-dos-profissionais-latino-americanos-se-sentem-mais-felizes-e-saudaveis-no-modelo-hibrido/>.

16 TERRA. Como vai funcionar o fim da escala 6x1, caso aprovado? Leia o texto da PEC que propõe a mudança. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/como-vai-funcionar-o-fim-da-escala-6x1-caso-aprovado-leia-o-texto-da-pec-que-propoe-a-mudanca,d8c0baa00ff6c4c6fe5450659e5e4de2sid5553g.html>.

sábados e domingos, não trouxe prejuízo financeiro, contribuindo para reduzir as demissões (saídas voluntárias) em 81% desde que implementada. A matéria informa haver escala de plantão para que certos serviços não fiquem a descoberto, mas não refere às horas trabalhadas por dia. Mesmo sem essa informação, o relato é importante para desconstruir o discurso do caos econômico e da falta de produtividade dos que se opõem à redução.

A PEC da deputada Erika Hilton, tão logo noticiada, provocou reações negativas e positivas. A contrariedade veio das mesmas vozes que, defendendo reformas liberalizantes, bradaram pelo fim da “rigidez” das leis trabalhistas, com promessas não cumpridas de geração de emprego, melhoria de condições de trabalho e dinamização da economia e que, na Espanha, se expressaram no voto contrário à proposta de redução da classe trabalhadora. Os críticos da redução invocam seu potencial de instabilidade e insegurança, afastando investimentos e gerando desemprego. Em meio a essas críticas, reações positivas foram veiculadas no Brasil.

Em novembro de 2024, pesquisadores do CESIT/Unicamp (Borsari et Al., 2024)<sup>17</sup> posicionaram-se sobre o tema, ressaltando que a forte adesão à proposta de reduzir jornada e acabar com a escala 6x1 é *grito de socorro* contra a subordinação da vida somente ao trabalho, estimulado por baixos rendimentos, pre-

---

17 CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. Estudo: jornada 6x1. Instituto de Economia da Unicamp, 2025. Disponível em: <https://www.ie.unicamp.br/noticias/cesit-estudo-jornada-6x1>.

cariedade e ausência de oportunidades de trabalho e mobilidade. O artigo rebate os argumentos de que a aprovação provocaria caos econômico e desemprego, mostrando que a política de valorização do salário-mínimo melhorou condições de vida e ganhos do trabalho, estimulando a demanda por consumo, com inegável potencial dinamizador da economia.

A Rede Brasileira de Economia Feminista, da REBEF<sup>18</sup>, defendeu a redução da jornada e a eliminação da escala 6x1, ponderando, entre outros argumentos, que as mulheres são historicamente penalizadas pelo acréscimo das horas de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Destacando os impactos positivos da redução do tempo de trabalho, como o aumento da demanda de pessoas para cobrir os dias na semana, aponta que a redução beneficiará as mulheres de várias formas, incluídas as com menor participação na força de trabalho em função da maior responsabilidade com trabalho não remunerado (afazeres domésticos e de cuidado), ampliando a arrecadação aos fundos públicos. Ademais, jornadas extensas provocam tensões e adoecimentos, com ônus à Previdência. Daí a relevância do tema ser recolocado no centro dos debates.

### **Considerações finais**

A redução da jornada, conquanto não supere, por si só, as históricas desigualdades da sociedade

---

<sup>18</sup> Disponível em: [www.cesit.net.br/impactos-da-jornada-reduzida-um-olhar-feminista-sobre-o-trabalho-e-uso-do-tempo/](http://www.cesit.net.br/impactos-da-jornada-reduzida-um-olhar-feminista-sobre-o-trabalho-e-uso-do-tempo/)

brasileira de um mercado de trabalho constituído sob o signo da exclusão social, pode atuar como obstáculo à ação desigualadora do capitalismo que, em tempos globalizados e de hegemonia da finança, vê exacerbados os elementos que lhes são instituintes, entre eles a mercantilização de todas as esferas da vida e a concentração brutal da renda, da riqueza e, portanto, do poder político nas mãos de cada vez menos pessoas e corporações, com riscos à democracia. E que, no Brasil de resilientes heranças coloniais, encontrou condições estruturais para se instalar e se expandir. A proteção social e os limites ao tempo de trabalho são freios à sanha distópica. São pontos de luz em mares assaz revoltos. Daí a importância de que o tema seja colocado em sua centralidade. A redução da jornada e, com ela, a eliminação da adoecedora escala 6x1, é demanda fundamental que protege os vínculos sociais básicos, a saúde, a integridade, permitindo o compartilhar mais equitativo do trabalho de cuidado, além de impactar positivamente a produtividade, o emprego, a demanda por consumo e, com ela, a própria dinamização da economia, como as experiências abordadas no texto demonstram.

Os pensadores citados, cada um a seu tempo, oferecem luzes à compreensão dos processos históricos, desvendando as idiosincrasias de sociedades fundadas nos interesses privados que buscam subjugar o sentido do público. O artigo, olhando para o papel dos agentes e de suas instituições diante das condições de vida na terra, insere-se na luta por igualdade e justiça social. De fato, mudar o mundo não é loucura, é justiça! (Cervantes, 1605).

## Referências

BAYLOS, A. **El acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y los Sindicatos sobre la reducción de la Jornada Laboral**. 22 de dezembro/2024.

BECKER, D. “A escala que fere a vida”. **O Globo, Saúde**. Domingo, 18 de maio/2025. Pp. 29.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2005.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. Desigualdades, Feminismo e Teorias Libertadoras: Mulheres que Combinaram de Não Morrer. In: ALVARENGA, A. P.; Et AL. **Trabalho além da barbárie**. Campinas: Lacier, 2022. Pp. 89-92.

BORSARI, P.; Et AL. **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. CESIT/Unicamp, Campinas, novembro/2024. Disponível em <https://www.cesit.net.br/jornada-de-trabalho-na-escala-6x1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos-e-uma-agenda-a-favor-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras/>.

CÂNDIDO, A. **Discurso na inauguração da Biblioteca Carlos Marighella do MST**. São Paulo, 2006. Transcrição publicada por GLASS, Verena. Carta Maior, São Paulo, 8 ago. 2006. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br>.

CERVANTES SAAVEDRA, M. **Dom Quijote de La Mancha**. Madrid: Juan de la Cuesta, 1605.

FERREIRA, A. N.; FRACALANZA, P. S. **Visões do capitalismo e rationale de duas políticas de emprego contemporâneas**. **Economia e Sociedade**, v. 15, n. 2, pp. 241-267, 2006.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

HOBBS, T. **Leviatã**. São Paulo: Abril Cultural, 1979.

MARK, K. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998. Livro 1, v. 1.

MÁXIMO, J.; DIDIER, C. **Noel Rosa: uma biografia**. Brasília/UnB: Linha Gráfica, 1990.

PIKETTY, T. **Natureza, cultura e desigualdades: uma perspectiva comparativa e histórica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.

POLANYI, K. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 1980.



## CAPÍTULO V

### JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NA FRANÇA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

Lucas Reis da Silva<sup>1</sup>

A partir dos anos de 1980, a ascensão do neoliberalismo global exerceu forte pressão sobre os modelos tradicionais de regulação do trabalho em diversos países, inclusive no Brasil e na França. A retórica neoliberal priorizou a flexibilização das relações laborais, a redução dos custos para o capital e a suposta modernização dos mercados de trabalho, colocando em xeque direitos historicamente conquistados, incluindo os limites à jornada de trabalho. A lógica da reestruturação produtiva sob o neoliberalismo tornou-se sinônimo de flexibilização, intensificação do trabalho e desregulamentação dos direitos (Antunes, 2018). O tempo de trabalho passou a ser estendido ou fracionado com a finalidade de atender as necessidades empresariais, enquanto os direitos conquistados ao longo de décadas de lutas

---

<sup>1</sup> Doutor em Direito pela Escola de Direito da Sorbonne - Université Paris I Panthéon Sorbonne e pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito e em História pela Universidade Federal de Ouro Preto. Professor de Direito do Trabalho do UNICESUSC – Centro Universitário de Santa Catarina. Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

coletivas passaram a ser relativizados, quando não pura e simplesmente eliminados.

No Brasil, o neoliberalismo encontrou terreno fértil para promover reformas que ampliaram a possibilidade de negociações individuais e coletivas mais flexíveis. O “negociado sobre o legislado”, previsto no artigo 611-A da CLT, permite que certos direitos trabalhistas possam ser modificados por negociação coletiva, mesmo que em sentido menos favorável ao trabalhador. O avanço do neoliberalismo, com a justificativa de buscar reduzir encargos trabalhistas, acaba por provocar impactos diretos sobre a regulamentação da duração do trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) introduziu diversas mudanças que impactaram negativamente a jornada dos trabalhadores brasileiros (Maior, 2017). Abriu-se a possibilidade de se instituir banco de horas semestral por meio de acordo individual, sem a necessidade de negociação coletiva, o que permitiu com que empregadores passassem a ajustar as jornadas de trabalho conforme suas conveniências, aumentando a carga horária sem compensações adequadas, do ponto de vista das necessidades dos empregados. O banco de horas expõe os trabalhadores a períodos prolongados com jornadas superiores as normalmente aceitas, o que representa intensificação do trabalho, tanto no banco de horas semanal quanto no banco de horas mensal.

Por meio de negociação coletiva, a reforma trabalhista passou a prever a possibilidade de redução do intervalo intrajornada. A diminuição do tempo mínimo de intervalo para descanso e alimentação com-

promete a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, ao provocar a intensificação do ritmo de trabalho. Com menos tempo para repouso, alimentação ou recuperação, o organismo tem menor oportunidade de se recompor, o que pode aumentar a fadiga, o estresse e o desgaste físico. A redução do intervalo intrajornada potencializa ainda mais a ocorrência de acidentes laborais e de doenças relacionadas ao trabalho (Silva, 2013). A possibilidade de contratação de empregados por meio de contrato de trabalho intermitente introduz uma forma de vínculo empregatício em que o trabalhador é convocado conforme a demanda do empregador, resultando em jornadas irregulares e instabilidade financeira para o empregado.

A referida lei acabou com o direito ao pagamento de horas *in itinere*, aquelas que se referiam ao tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento entre sua residência e o local de trabalho, especialmente quando este fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Nessas situações, se o empregador fornecesse transporte, esse período era considerado parte da jornada de trabalho, conforme estabelecido pela Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 11 de novembro de 2017, o § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterado para excluir expressamente o tempo de deslocamento da jornada de trabalho.

Ao lado da Lei 13.467/2019, a Lei 13.429/2017, ampliou a possibilidade de terceirização da força de trabalho. A permissão para terceirizar atividades-fim da empresa contribuiu para a precarização das condições

de trabalho e criou obstáculos para o controle efetivo das jornadas laborais.

Já na França, embora a tradição do Estado de bem-estar social e a força dos sindicatos tenham oferecido maior resistência à desregulamentação trabalhista, houve avanços graduais no sentido da flexibilização, especialmente a partir dos anos 2000, por meio de acordos setoriais e empresariais que permitiram maior variação na duração da jornada, além de debates constantes sobre a “competitividade das empresas” e o “equilíbrio entre proteção social e dinamismo econômico”. A Lei El Khomri, de 2016, e as Ordonnances Macron, de 2017, são os exemplos mais importantes dessas reformas que provocaram flexibilização, desregulamentação e descentralização das normas protetivas trabalhistas na França (Supiot e Le Texier, 2018), com impactos diretos sobre a jornada de trabalho. A primazia do acordo coletivo em matéria de duração do trabalho representa uma inversão da hierarquia das normas de proteção social. “C’est le coeur de la réforme El Khomri et la principale cause du bras de fer entre le gouvernement et la CGT”<sup>2</sup> (Antonmattei, 2016). Essas transformações evidenciam um cenário complexo, no qual as garantias sociais coexistem com tentativas de adaptação às novas imposições do capitalismo contemporâneo. Para Dominique Méda, a lei El-Khomri opera um verdadeiro “desmantelamento” do tecido social francês (Antonmattei, 2016). Com as ordonnances

---

<sup>2</sup> Tradução livre: “Esse é o cerne da reforma El Khomri e a principal causa do embate entre o governo e a CGT.”

Macron, em 2017, o legislador francês, no âmbito da jornada de trabalho, reforçou a inversão das normas instaurada pela lei de 2016 (Pélissé, 2018).

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico especializado, tem seu posicionamento histórico firmemente ancorado na emergência e no desenvolvimento da sociedade industrial contemporânea. É nesse momento histórico, que se intensifica a partir do Século XIX, que a relação empregatícia surge com relevância sociojurídica. A vasta extensão das temáticas próprias ao Direito do Trabalho, como relação empregatícia, salário e duração do trabalho, entre outras, evidencia a especificidade que não cabia no escopo tradicional do Direito Civil (Delgado, 2023). Nesse diapasão, é possível concluir que a busca pela regulamentação da jornada de trabalho se insere no bojo do movimento que levou à autonomia do Direito do Trabalho.

A regulamentação da jornada de trabalho tem, portanto, raízes históricas profundas na luta do movimento operário, tanto no Brasil quanto na França, refletindo o avanço das lutas sociais e das políticas públicas voltadas à proteção da classe trabalhadora. Pode ser identificada entre as primeiras reivindicações que marcam o nascimento do Direito do Trabalho. Em ambos os países, o controle da duração do trabalho surgiu como resposta às condições extenuantes de trabalho no contexto da revolução industrial e evoluiu a partir de reivindicações sindicais, mobilizações operárias e reformas legislativas marcadas por avanços e retrocessos (Fridenson e Reynaud, 2004).

Na França, as primeiras legislações a limitarem a jornada de trabalho também podem ser analisadas como legislações que contribuíram para que o Direito do Trabalho começasse a ganhar autonomia frente ao direito civil. A primeira, de 18 de novembro de 1814; passou a proibir o trabalho aos domingos e teve vigência até 1880, quando foi revogada. Voltou a ter vigência em 1906. A segunda, de 22 de março de 1841, representou uma das primeiras regulamentações estatais nas relações de trabalho em um contexto liberal, que anteriormente via o trabalho como uma mercadoria sujeita à lei do mercado (Largesse, 1997). Regulamentava especificamente o trabalho de crianças. Proibia o trabalho de menores de 8 anos e limitava a doze horas o trabalho de crianças de 8 a 12 anos de idade. Autorizava o trabalho por até 12 horas diárias para crianças entre 12 e 16 anos e o trabalho noturno para essas faixas etárias ficava proibido. A aplicação da lei se limitava às fábricas que empregavam mais de vinte operários e previa comissões de inspeção. A terceira, de 2 de março de 1848, estabelecia limite de jornada de 10 horas em Paris e de 11 horas no restante da França (Souamaa, 2007).

Apesar dessas primeiras iniciativas representarem um avanço no sentido da regulamentação da duração do trabalho, elas tiveram pouca aplicabilidade prática (Delbrel, 2019). Foi a lei de 23 de abril de 1919 que fixou, pela primeira vez, a jornada legal de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais na França. Trata-se da primeira lei a respeito da limitação da jornada de trabalho a impactar, de fato, as relações

de trabalho. De acordo com relatórios dos inspetores do trabalho, foi a primeira a ter efetividade (Souamaa, 2007). Além de fixar o limite da jornada de trabalho em oito horas diárias, essa lei também instituiu a semana inglesa (Despax, 1996), modelo segundo o qual o trabalhador poderia organizar sua escala de trabalho a fim de se beneficiar de um dia e meio de descanso. A jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais implementada na França em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, fez coro com as recomendações da recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A partir do pós-guerra, o fortalecimento do Estado de bem-estar social francês exerceu papel crucial na consolidação dos direitos trabalhistas, incluindo a limitação da jornada de trabalho. A construção do estado de bem-estar social francês se apoiou em um tripé: assistência social, saúde pública e direito do trabalho (Laroque, 2000). A construção do modelo social francês resultou na consagração do trabalho como direito social e na ampliação das garantias coletivas. Nesse contexto, os governos passaram a adotar políticas públicas voltadas à redistribuição do tempo de trabalho como instrumento de inclusão e combate ao desemprego. No pós-guerra, a legislação trabalhista “incorporou diversas melhorias das condições de trabalho e da redução da jornada de trabalho, tanto pela extensão das férias remuneradas para cinco semanas quanto pela redução da jornada semanal de trabalho para 35 horas” (Laroque, 2000, p. 63).

Ou seja, a legislação francesa avançou consideravelmente ao longo do Século XX, partindo da lei de 21 de junho de 1936, aprovada durante o governo da

Frente Popular, que consolidou a jornada de 40 horas semanais e instituiu o direito a duas semanas de férias remuneradas por ano. Posteriormente, a maior transformação ocorreu com a aprovação da lei Aubry, promulgada em duas etapas (1998 e 2000), que reduziu a duração legal do trabalho para 35 horas semanais, sem redução do salário (Bloch-London, 2000). A partir de então, a jornada padrão na França, prevista por lei, é de 35 horas semanais.

A regulamentação da jornada de trabalho no Brasil começou a ocorrer somente no início do Século XX. O Decreto nº 1.313, de 1891, é citado como a primeira legislação trabalhista que estabeleceu limites à jornada de trabalho dos menores empregados em fábricas. Aos menores de até 15 anos, era proibido o trabalho aos domingos e feriados, assim como o trabalho entre as 18hs e as 6h da manhã. Os menores do sexo feminino, de 12 a 15 anos de idade, e do sexo masculino, de 12 a 14, só poderiam trabalhar, no máximo, por 7 horas descontínuas por dia, de modo a não exceder 4 horas ininterruptas. Os menores do sexo masculino, de 14 a 15 anos, poderiam trabalhar, também de forma descontínua, por no máximo, 9 horas. Já os aprendizes de fábricas de tecidos, entre 8 e 10 anos de idade, poderiam se ocupar por 3 horas, e os de 10 a 12 anos de idade, por quatro horas. Essa legislação incipiente contava com uma baixa efetividade.

A partir da década de 1930, com Getúlio Vargas, o Estado Brasileiro passou a legislar a respeito das condições de trabalho, inclusive a respeito dos limites à duração da jornada, de maneira mais extensa e detalhada (Campos, 2015). A Constituição de 1934 esta-

beleceu a jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais para todos os trabalhadores. Além disso, implementou o direito ao salário-mínimo, às férias anuais remuneradas, ao repouso semanal e à indenização por dispensa sem justa causa. Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unificou as normas esparsas e estabeleceu regras mais detalhadas. A CLT, que ainda é a principal lei sobre relações de trabalho no país, passou a estabelecer uma jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais. No entanto, o período dos anos de 1930 a 1970 foi marcado por uma ambivalência, onde o avanço jurídico formal não se concretizava plenamente na prática devido à fragilidade e insuficiência das instituições garantidoras, como sindicatos controlados, inspeção do trabalho ainda incipiente e justiça do trabalho instrumentalizada pelo Estado (Campos, 2015).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é considerada um marco importante para a regulação laboral. Ela inseriu direitos que antes estavam dispersos, concedendo-lhes o caráter de direitos fundamentais, e ampliou seu alcance, tornando as proteções laborais mais robustas. Especificamente sobre a jornada, a Carta de 1988 constitucionalizou e reduziu a duração semanal máxima para 44 horas e manteve a duração diária em 8 horas. A Constituição de 1988 também estendeu os direitos trabalhistas aos trabalhadores rurais, ao equipará-los aos trabalhadores urbanos.

Os contextos históricos fornecem uma importante chave de compreensão dos modelos vigentes nos ordenamentos jurídicos de cada um dos dois países e as opções políticas adotadas por cada um deles ao re-

gulamentar a jornada de trabalho. Enquanto a França privilegiou uma abordagem progressiva e coletiva, com forte atuação sindical e estatal, sustentada por um modelo de bem-estar social estruturado, o Brasil seguiu um caminho distinto. A fase de maior avanço no campo dos direitos trabalhistas se deu durante a Era Vargas. O Estado Novo, autoritário, empreendia esforços para tutelar o movimento operário, ao mesmo tempo em que buscava, por meio de uma propaganda massiva, identificar os direitos trabalhistas recentemente conquistados com a figura e com a “boa obra” de Vargas (De Castro Gomes e D’Araújo, 1987).

A jornada de trabalho é um dos principais elementos da regulação das relações laborais. No Brasil, a Constituição estabelece o limite máximo de 44 horas semanais e 8 horas diárias, conforme seu Artigo 7º, Inciso XIII. A CLT detalha esses limites, incluindo as hipóteses e regras para a prorrogação da jornada (horas extras), banco de horas e jornadas especiais, como a jornada 12x36, desde que acordada individualmente ou coletivamente. Já na França, a duração padrão da jornada de trabalho é de 35 horas semanais desde as leis Aubry I e II, adotadas em 1998 e 2000, como já destacado anteriormente, aplicando-se à maioria das empresas do setor privado. Portanto, enquanto no Brasil, a jornada padrão é de 8 horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, na França, a jornada padrão é de 35 horas semanais.

A legislação Francesa, assim como a brasileira, prevê ainda a possibilidade de horas extras. No Brasil, o limite de horas extraordinárias é de duas por dia. Considerando a jornada de oito horas diárias e de seis

dias na semana, a jornada de trabalho semanal, incluindo as horas extras, pode chegar a 56 horas (quarenta e quatro horas semanais e duas horas extras por dia, por seis dias). Não há previsão de limite anual de horas extraordinárias no Brasil. Já na França, a jornada de trabalho padrão é de 35 horas por semana e deve se submeter a dois limites máximos. Um diário, de no máximo 10 horas (assim como no Brasil), e outro semanal, de no máximo 48 horas (incluindo as horas extras). Ou seja, com relação ao limite diário de trabalho, as horas extras, tanto no Brasil quanto na França, estão limitadas ao número de 10. Com relação ao limite semanal, no Brasil ele pode chegar a 56 horas. Na França, a 48.

Além disso, a legislação francesa apresenta um limite à jornada de trabalho que não existe no Brasil: o limite anual de horas extras. Conforme prescreve o Código do Trabalho francês, o número máximo anual de horas extras é limitado a 220 horas por ano (Art. D3121-24 do Código do Trabalho francês – Code du Travail). Isso, na prática, representa uma média máxima de 4,23 horas por semana. No Brasil, o limite anual não existe, o que implica a possibilidade de exercício de até 12 horas extras semanais.

A regulamentação a respeito do repouso semanal remunerado também revela uma distinção importante entre as previsões normativas do Brasil e da França. O Artigo 1º da Lei nº 605/1949 prescreve que todo empregado tem direito ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Essa previsão encontra guarida no Inciso XV do Artigo 7º da Constituição da República. O termo “preferencialmente” demonstra flexi-

bilidade legal para que o repouso seja em outro dia, desde que garantidas as 24 horas consecutivas. O que se observa, na prática, tanto do Poder Judiciário quanto da Inspeção do Trabalho, é a imposição de que o descanso semanal seja percebido após o sexto dia consecutivo de trabalho. Ou seja, não se permite o labor por mais de seis dias consecutivos. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1 do TST expressa que o repouso semanal remunerado deve ocorrer, pelo menos, após o sexto dia consecutivo de trabalho. “REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art.7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho [...]”.

Na França, nos termos do Artigo L3132-3 do Código do Trabalho, o repouso semanal é, obrigatoriamente, aos domingos. Ou seja, é obrigatório por princípio, e não apenas preferencial. Há, contudo, exceções importantes, de caráter permanente, em setores específicos, como no comércio, hotelaria e saúde, por exemplo, nos termos do Artigo L3132-12, assim como exceções de caráter temporário, por necessidades locais ou econômicas, nos termos do Artigo L3132-25.

Quanto aos intervalos, no Brasil, a CLT determina um intervalo intrajornada mínimo de uma hora para jornadas superiores a 6 horas, e de 15 minutos para jornadas entre 4 e 6 horas. Na França, o trabalhador tem direito a um intervalo de no mínimo 20 minutos a cada 6 horas trabalhadas, podendo ser superior se previsto em acordos coletivos, nos termos

do Artigo L3121-16 do Código Trabalhista. O descanso entre jornadas deve ser de pelo menos 11 horas consecutivas em ambos os países.

Com relação às férias, os empregados franceses fazem jus a um período de trinta dias úteis a cada período de um ano trabalhado, nos termos do Artigo L3141-3 do Código Trabalhista Francês. No Brasil, de acordo com o Artigo 130 da CLT, os trabalhadores fazem jus a trinta dias de férias. Esses dias são entendidos como dias consecutivos. Na prática, os trabalhadores franceses contam com cinco semanas de férias, enquanto os brasileiros, com quatro.

No que diz respeito ao adicional noturno, Brasil e França apresentam regimes distintos, tanto nos horários considerados para o trabalho noturno quanto nos percentuais de adicional e limites de horas. Na França, o trabalho noturno é definido pelo Artigo L3122-20 do Código Trabalhista, que considera, de forma geral, o período noturno aquele compreendido entre as 21 horas e as 6 horas do dia seguinte, abrangendo um intervalo maior para fins de concessão de adicional noturno. No Brasil, o trabalho noturno urbano está definido no Artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que delimita o período noturno entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte. Para o trabalhador rural, os períodos que ensejam o adicional noturno são: das 21hs às 5h, na lavoura, e das 20hs às 04h, na pecuária.

Além disso, a legislação brasileira não estabelece um limite específico para o total de horas trabalhadas no período noturno, mantendo, assim, o limite geral de horas extraordinárias por dia (2 horas extras

diárias). A legislação francesa impõe um limite para o total de horas trabalhadas no período noturno, que normalmente não deve exceder 8 horas consecutivas (Artigos L3122-6 e L3122-7 do Código do Trabalho).

Conforme já exposto acima, no Brasil, o contrato de trabalho intermitente é possível desde novembro de 2017, data de entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Na França, a forma contratual correspondente ao contrato intermitente – o contrato zero hora – é proibido. O dispositivo que permitia essa forma de contrato na França, Artigo L3123-31 do Code du Travail, foi revogado em 10 de Agosto de 2016.

Em ambos os países, contudo, a eficácia das normas relativas à jornada de trabalho depende, em grande medida, da atuação preventiva e repressiva dos órgãos de inspeção, que enfrentam desafios estruturais como escassez de pessoal, pressões do poder econômico e tentativas de flexibilização excessiva. Ainda assim, continuam a desempenhar um papel essencial na defesa da dignidade no trabalho e na promoção de condições laborais compatíveis com os direitos fundamentais da pessoa humana.

Portanto, a partir da análise comparativa das normas que tratam da jornada de trabalho nos dois países, é possível concluir que o ordenamento juslaboral francês, no que se refere à limitação da duração do trabalho é, em geral, mais protetivo do que o brasileiro. A legislação francesa adota uma jornada semanal padrão menor do que a brasileira (35 e 44). Além disso, impõe limites mais rigorosos à prorrogação de jornada semanal e anual. Prevê um período maior de férias remunera-

radas, considera mais extenso o período de pagamento do adicional noturno, regulamenta, de forma mais precisa, o descanso semanal remunerado e proíbe o vínculo trabalhista por meio do contrato zero hora. Com base nos parâmetros comparados, o presente artigo pretende contribuir com a construção de argumentos técnico-jurídicos que evidenciam a possibilidade e a necessidade de se avançar na limitação da jornada, a exemplo da limitação ao exercício laboral em Escala 6X1. Pretende, assim, contribuir com o fornecimento de subsídios para a atuação de atores sociais – notadamente sindicatos, legisladores e intérpretes da norma – no sentido da construção de um modelo normativo mais coerente com os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos sociais e laborais.

Apresenta-se com urgência a redução da jornada de trabalho no Brasil, uma pauta que, apesar de sua importância histórica e da evidência de avanços em outros países, como na França, em âmbito nacional, o tema se encontra defasado há quase quatro décadas. A manutenção inalterada da jornada de trabalho no Brasil desde a promulgação da Constituição de 1988 provoca superexploração da força de trabalho, precarização e impactos negativos na saúde física, psíquica e mental dos trabalhadores (Dal Rosso et Al., 2022).

A partir de uma análise comparativa entre o histórico e a legislação que regulamenta a jornada de trabalho em ambos os países, Brasil e França, este artigo propõe uma série de alterações, categorizando-as em três dimensões cruciais: duração, distribuição e intensidade.

Na dimensão da duração, este artigo propõe uma redução substantiva da jornada de trabalho no Brasil, de 44 para 40 horas semanais, destacando que esta transição deve ocorrer sem redução da remuneração dos trabalhadores. Argumenta-se que essa mudança é plenamente viável e não comprometerá a competitividade empresarial, sendo, na verdade, um imperativo para a geração de empregos e a melhoria da qualidade de vida. Importa que subsídios e financiamentos públicos concedidos ao setor privado sejam condicionados à implementação de planos de redução da jornada, negociados com as respectivas entidades sindicais, quando possível (Dal Rosso et Al., 2022). É crucial, nas propostas, a limitação das horas extras mensais e anuais para diminuir a carga horária total. Além disso, este artigo propõe a aplicação integral da jornada legal a modalidades atípicas de trabalho, como o home office e o trabalho em empresas-plataforma, para combater a precarização do tempo. Considera-se fundamental que o tempo *in itinere*, o tempo de troca de roupa e preparo para a atividade, e o tempo dedicado à qualificação profissional sejam formalmente computados como parte da jornada de trabalho. Por fim, enfatiza-se a necessidade da efetivação dos direitos trabalhistas e a ampliação de proteções sociais, como licenças parentais e o combate à discriminação salarial e a criação de condições para que micro e pequenas Empresas também adotem a jornada reduzida.

No que se refere à distribuição do tempo de trabalho, o artigo enfatiza que as formas de redução da jornada devem ser negociadas coletivamente en-

tre os representantes dos trabalhadores e as empresas. Essa abordagem permitiria a adoção de modelos que beneficiem ambas as partes, como a semana de quatro dias, a redução da jornada diária ou a diminuição do trabalho aos sábados. Complementarmente, ressalta-se a importância do direito à desconexão do trabalho em horários de não trabalho, propondo que meios digitais não sejam utilizados para acionar os trabalhadores em seus períodos de descanso ou férias, bem como a abertura de discussões a respeito da quantidade de trabalho que cada indivíduo deve realizar, sempre com a crucial participação sindical, quando possível.

Finalmente, com relação à intensidade do trabalho, esse artigo propõe que se implementem instrumentos que tenham como finalidade o controle coletivo rigoroso contra a intensificação da carga horária, mesmo com a redução do número de horas trabalhadas. Isso inclui a necessidade de se estabelecerem monitoramentos detalhados do número e da duração das pausas, dos intervalos, das metas e do volume de tarefas, garantindo que a gestão por objetivos não leve a um aumento da intensidade laboral. Além disso, é fundamental que a redução da jornada venha acompanhada de medidas que melhorem a segurança e a saúde no ambiente de trabalho, evitando pressões excessivas sobre os trabalhadores e promovendo um ambiente laboral saudável em todos os aspectos. Também se propõe a eliminação de todas as formas de contrato atípico que precarizam o tempo de trabalho.

## Referências

ANTONMATTEI, P.-H. La primauté de l'accord d'entreprise. **Droit Social**, n. 6, pp. 513-516, 2016.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLOCH-LONDON, C. Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations: le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail. **Travail et Emploi**, v. 83, pp. 28, 2000.

CAMPOS, A. G. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. [Texto para Discussão]. 2024. Brasília: IPEA, 2015.

DAL ROSSO, S.; Et AL. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022.

DE CASTRO GOMES, A. M.; D'ARAÚJO, M. C. S. **Getulismo e trabalhismo: tensões e dimensões do Partido Trabalhista Brasileiro**. Rio de Janeiro: FGV, 1987.

DELBREL, Y. La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures: de la législation industrielle au droit du travail. **Droit Social**, n. 4, pp. 334, 2019.

DELGADO, M. G. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 2023.

FRIDENSON, P.; REYNAUD, B. **La France et le temps de travail (1814-2004)**. Paris: Odile Jacob, 2004.

LARGESSE, P. Législation du travail et rapports sociaux, 1841-1914: l'exemple d'Elbeuf. **Annales de Normandie**, v. 47, n. 2, pp. 101-132, 1997.

LAROQUE, M. L'administration de l'Etat-providence. **Pouvoirs**, n. 94, pp. 59-74, 2000.

MAIOR, J. L. S. Impactos do golpe trabalhista: a lei nº 13.467/17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, v. 40, n. 40, pp. 63-82, 2017.

DESPAX, M. **Que sais-je? Le droit du travail**. Paris: PUF, 1996

PÉLISSE, J. Travailler le droit: lectures et perspectives sociologiques. **Revue Française de Sociologie**, v. 59, n. 1, pp. 99-125, 2018.

SILVA, J. A. R. O. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 42, pp. 127-156, 2013.

SOUAMAA, N. La loi des huit heures: un projet d'Europe sociale?(1918-1932). **Travail et Emploi**, n. 110, pp. 27-36, 2007.

SUPIOT, A.; LE TEXIER, T. De la citoyenneté économique. **Esprit**, n. 3, pp. 52-63, 2018.



## CAPÍTULO VI

### ¿REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL?: CONSENSOS POSIBLES, CAMBIOS REALES Y NOMINALES EN MÉXICO

Leslie Noemi Lemus Barahona<sup>1</sup>

#### La regulación de la jornada laboral en México: mirada histórica

La regulación de la jornada laboral en México abreva de la lucha por su reducción en el contexto internacional desde el siglo XIX. Incluso representa un caso pionero en términos de elevar este asunto, como otros relativos a derechos sociales y laborales, a rango constitucional en 1917. Es decir, mucho antes de que se constituyeran los llamados Estados de Bienestar del siglo XX. Más de un siglo después, este país se encuentra inmerso en un nuevo debate acerca de la viabilidad de la reducción de la jornada y modificar sus normas al respecto. Este breve texto se propone reconstruir el contexto y el contenido de esa discusión.

La arquitectura institucional del estado mexicano contemporáneo hunde sus raíces en la llamada Revolución Mexicana. Este fue un proceso que dio inicio en 1910, con diversos sectores involucrados en

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Actualmente labora como profesora-investigadora en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

pos de la destrucción del estado oligárquico y neocolonial de finales del siglo XIX, cuyo epítome fue el gobierno de Porfirio Díaz (1877-1911). Ciertamente los actores participantes no compartían la misma visión acerca de la reconstitución del Estado, los pactos alcanzados se cristalizaron en 1917, año en el que finalizó la etapa de violencia generalizada y dio inicio otra de institucionalización: “La Constitución de 1917 era la única posibilidad de crear un Estado capaz de consolidar y reglamentar el proceso de transformación se había experimentado el país al pasar del México porfiriano al revolucionario” (Garcíadiego, 2006, p. 251)<sup>2</sup>. Es decir, se trató de crear una institucionalidad, en lo económico, en la que convivieran distintas formas de propiedad –individual, colectiva, privada y estatal– con las concesiones a los sectores campesinos –reparto agrario– y obreros –derechos sociales y laborales– que también habían participado de la lucha revolucionaria.

En este texto constitucional<sup>3</sup>, vigente hasta la actualidad, los derechos laborales quedaron consignados en el artículo 123 (Título Sexto. Del trabajo y

---

2 Abrevo del concepto “pacto de dominación” desarrollado por Viviane Brachet para referirse a las negociaciones, las resoluciones de conflictos y la institucionalidad resultante de acuerdos interclasistas por el que ciertos sectores aceptan la dominación, pero no a cualquier precio: “el conjunto de reglas institucionalmente sancionadas y coercitivamente respaldadas que especifican ‘quién obtiene qué’ en un momento dado y dentro de los límites de un territorio nacional dado” (Brachet, 1996, p. 55).

3 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene 136 artículos y 19 transitorios, distribuidos en nueve títulos.

de la Previsión Social): “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo” (“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 1917).

El contenido sobre la regulación de las jornadas laborales quedó consignado en las fracciones I a la IV<sup>4</sup>. La interpretación concatenada de estas fracciones del artículo 123 derivó en un consenso generalizado por el que se asumió que en México el parámetro de la jornada laboral semanal sería de 48 horas –8 horarias diarias y un día de descanso por cada 6 laborados–, teniendo como principal referencia a los trabajadores adultos masculinos. Esto quedó así consignado en el artículo 69 de Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 (Capítulo III. De las horas de trabajo y los descansos legales).

Esta noción ha predominado por décadas en el país, incluso cuando la Organización Internacional del Trabajo adoptó en 1935 el convenio número 47, que estableció el límite de 40 horas de trabajo por semana sin disminuir el salario, y más tarde en 1962 emitió la recomendación 116 acerca de la progresiva reducción de la jornada ante la renuencia de varios países a rati-

---

4 En el texto original de 1917 se consignan solamente las fracciones en números romanos. Sin embargo, en las reformas de 1960 se adicionó el apartado “B” que reconoce el estatuto laboral de los trabajadores estatales y rige las relaciones en el empleo público (Villamil Castillo, 1966).

ficar e implementar dicho convenio –en cuenta México– (Marinakís, 2019; Gontero y Albornoz, 2025).

### **Algunos datos sobre las horas efectivamente laboradas en México**

Para poder dimensionar las jornadas laboradas por la población trabajadora mexicana es necesario comprender su composición. Así, para el primer trimestre de 2025, la Población Económicamente Activa (PEA) ascendía a 61.1 millones de personas, con una tasa de ocupación considerablemente alta (97.8%) (INEGI, 2025, p. 1). Debe recordarse que en México como en casi toda América Latina los mecanismos de ajuste del mercado laboral pasan más por formas precarizadas de empleo y autoempleo que por la desocupación (Pérez Sáinz, 2023). De tal cuenta que uno de los rasgos de las condiciones laborales de la PEA Ocupada es su informalidad, que para el mismo período ascendió a 54.4 %, lo que equivale a 32.5 millones de personas trabajadoras (INEGI, 2025, p. 7)<sup>5</sup>.

---

5 Según el INEGI: “La población ocupada en la informalidad laboral considera, sin duplicar, a quienes son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan. También contempla a las personas cuyo vínculo o dependencia laboral no reconoce su fuente de trabajo. Se incluyen —además de la población que trabaja en micronegocios no registrados o sector informal— otras modalidades análogas, como las y los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a quienes laboran sin seguridad social y cuyos servicios los utilizan las unidades económicas registradas.” (INEGI, 2025, p. 7). Es decir, la noción de informalidad mezcla criterios de ocupación, condiciones laborales y características de la unidad productiva, esta es una crítica que apuntala Pérez

Considerando este panorama de vulnerabilidad de la fuerza de trabajo mexicana, es necesario dimensionar que el 69.4% de la PEA Ocupada para el mismo período se desempeñaron como asalariadas (empleo subordinado, dependiente y remunerado), es decir 41.4 millones de personas (INEGI, 2025, p. 5). Es importante sopesar esto porque los datos que distintas fuentes sistematizan acerca del comportamiento de las jornadas efectivamente laboradas se refieren a este segmento del mercado laboral. Según datos de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México tiene uno de los más altos promedios anuales de horas efectivamente trabajadas por trabajador, en 2024 llegó a 2193, muy por encima del promedio de los países miembros -1736<sup>6</sup>. Así también, a partir de esa misma fuente, puede observarse que entre 2010 y 2024 -mientras en el resto de países latinoamericanos miembros de la OCDE este indicador tendió a contraerse, en México se ha mantenido constante (OCDE, 2026). Incluso durante el 2020, el año más crítico de la pandemia por COVID 19, todos experimentaron una caída considerable en

---

Sáinz respecto a que no permite distinguir el fenómeno de la precariedad laboral que corresponde propiamente al segmento del trabajo asalariado (2023). Por razones de tiempo, no se ha podido aquí desagregar y separar únicamente a la población asalariada, por lo que el indicador de informalidad se usa como forma de aproximarse a la vulnerabilidad que experimenta el conjunto de la fuerza de trabajo mexicana.

<sup>6</sup> Para este cálculo se ha tenido en cuenta a la población asalariada de entre 15 y 64 años de edad, rango que corresponde a la edad mínima para ser considerado dentro de la PEA y la edad máxima antes del retiro con derecho a pensión total en México.

este promedio, excepto este país. Y en este sentido es necesario recordar que durante la crisis sanitaria México no optó por una estrategia de confinamiento total u obligatorio, por razones económicas.

Si bien la jornada laboral establecida en la legislación federal es de 48 horas por semana, el promedio reportado de horas semanales trabajadas habitualmente en 2024 fue de 44.4, solo por debajo de Colombia y Costa Rica –46.2 y 44.7 horas, respectivamente-. Aun cuando el promedio de horas usualmente trabajadas por semana no supera la norma legal, es necesario señalar que una importante proporción de la población asalariada que sí excede esos parámetros. Para ese mismo año, el 26.1% lo hacía por 50 horas o más y el 11.8% lo hacía por 60 horas o más. Es decir, poco más de una tercera parte de este segmento labora más allá de lo legalmente establecido.

En suma, lo que se ha tratado de demostrar en este apartado es que México es un país en el que persiste la práctica de jornadas laborales prolongadas y que una proporción importante de la población asalariada está sometida a esas condiciones laborales. Esto puede ser un indicio de las desigualdades en el mundo del trabajo y es un elemento para tener en cuenta en la discusión actual sobre la regulación de la reducción de la jornada laboral.

### **La reducción de la jornada en México: contexto, cronología y mapeo de la discusión actual**

El año 2018 significó para México un cambio político importante. Desde el inicio de la alternancia

partidista en el año 2000<sup>7</sup>, por primera vez un partido político con una declarada orientación de izquierda y un discurso humanista llegaba al poder con amplia legitimidad política y social: Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA)<sup>8</sup>, cuyo proyecto político ha sido nombrado por su liderazgo como la 4<sup>a</sup>. Transformación.<sup>9</sup> Luego, en las elecciones federales de 2024 este partido repitió su triunfo electoral, portando una fuerte consigna de dar continuidad al proyecto y a los cambios propuestos a partir de éste<sup>10</sup>.

Una dimensión importante del proyecto morenista desde sus inicios fue apuntalar una amplia reforma laboral, que ha sido implementada de manera gradual desde 2019 y hasta la fecha –llegando a 15 reformas, incluyendo la reducción de la jornada (Hernández, 2025; STPS, 2023). Algunos de estos cambios se han derivado de la iniciativa del partido y distintos actores en su interior, como también de procesos externos e incluso factores internacionales.

---

7 Desde 1929 y hasta el año 2000 el país fue gobernado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) –llamado así desde 1946 y antes de ello Partido Nacional Revolucionario (1929-1938) y Partido de la Revolución Mexicana (1938-1946)–. Los siguientes tres gobiernos fueron liderados por el Partido de Acción Nacional (PAN) –2000 a 2012– y nuevamente por el PRI (2012-2018).

8 Llegó a la presidencia del ejecutivo su fundador Andrés Manuel López Obrador. Asimismo, consiguió el partido ocupar numerosas gobernaciones estatales, presidencias municipales y escaños en los órganos legislativos de los estados, del senado y cámara de diputados (sistema bicameral a nivel federal, llamado en su conjunto Congreso de la Unión).

9 Se alude a tres transformaciones previas: 1<sup>a</sup> Guerra de Independencia de México, 2<sup>a</sup> Guerra de Reforma y 3<sup>a</sup> Revolución Mexicana.

10 En esta ocasión llegó a la presidencia la Dra. Claudia Sheinbaum.

Es en ese contexto que debe situarse la discusión acerca de la reducción de la jornada laboral. Su aprobación ha estado sujeta a los tiempos de la política nacional y los intereses de los actores –diputados, senadores, empresarios, organizaciones de trabajadores, presidencia y STPS–. La última y definitiva propuesta –emanada del poder ejecutivo– agotó el ciclo de discusión legislativa, ha sido aprobado de forma definitiva y entrará en vigor en enero de 2027. Ese es el proceso que se reconstruye en este apartado<sup>11</sup>.

Los antecedentes inmediatos de esta discusión datan de 2010, cuando un diputado del Partido de la Revolución Democrática (PRD) presentó una propuesta ante la Cámara de Diputados, con el elemento adicional acerca de duplicar el monto del aguinaldo. Desde entonces y hasta 2025 se habían presentado al

---

11 El proceso legislativo mexicano se rige por los artículos 71 y 72 constitucionales. En el primero de estos se establece que tienen derecho de iniciativa la presidencia, las instancias parlamentarias (diputados y senadores), congresos de las entidades federativas (estados) y ciudadanos (0.13% lista nominal del padrón electoral). Un proceso de este tipo puede iniciar en una de las dos instancias parlamentarias –Cámara de Senadores o Cámara de Diputados–, siendo una la cámara de origen debe turnar a la otra las iniciativas aprobadas en su seno para la revisión (cámara revisora). La función de una u otra cámara no está previamente establecida, depende más bien de los procesos políticos y consensos que se construyan alrededor de una discusión en particular. Una vez estas instancias han sido agotadas, dado que se trata de una reforma a la Constitución de la federación, debe turnarse a los congresos estatales. Para que una modificación sea definitivamente sancionada, debe haber sido aprobada por al menos 17 de las 32 legislaturas locales. Finalmente regresa al Congreso de la Unión (ambas cámaras), desde donde se debe turnar al poder ejecutivo para su definitiva publicación en el Diario Oficial de la Federación.

menos siete iniciativas para la reducción de la jornada en el país (Soto, 2025).

El inicio del debate actual data de octubre de 2022, cuando la entonces diputada de MORENA Susana Prieto Terrazas –abogada laboralista con trayectoria en el norte del país- presentó la iniciativa de reformar la fracción IV del apartado A. del artículo 123 constitucional para reducir la semana laboral de seis a cinco días, lo que de facto implicaría pasar de 48 a 40 horas por semana (Prieto Terrazas, 2024). Aquí se plantea que este proceso se ha desarrollado en dos fases configuradas alrededor de la transición entre los dos gobiernos de MORENA y que representan la evolución de las posturas y los argumentos. La primera de 2022 a 2024, todavía durante el período del gobierno de López Obrador y caracterizada por la falta de consensos y el enfrentamiento de posiciones entre los actores interesados. La segunda fase ha transcurrido durante 2025 y 2026, bajo el liderazgo de la presidenta Sheinbaum se alcanzó un arreglo de amplia legitimidad –aunque también ha sido objeto de críticas por parte de algunos sectores-.

Así, la iniciativa de la diputada Prieto fue analizada en el seno de la Comisión de Trabajo y Previsión Social (CTPS) del Congreso y desde abril de 2023 contaba con dictamen favorable para ser discutida en el seno de la Cámara de Diputados (cámara de origen), contando con el apoyo de las bancadas de MORENA, del Partido del Trabajo (PT) y del Movimiento Ciudadano (MC). Sin embargo, los diputados de la alianza partidaria PAN-PRI-PRD mostraron una férrea oposición al avance de la iniciativa (Muñoz y Méndez, 2023).

Las tensiones persistieron y la discusión legislativa se aplazó hasta el reinicio del período ordinario de sesiones en septiembre de ese mismo año. El desacuerdo animó a los legisladores a organizar cinco foros de Parlamento Abierto, un espacio de participación ciudadana en el que interactúan distintos actores sociales con legisladores(as) en el ánimo de democratizar los procesos de formación legislativa, y fueron desarrollados entre octubre y noviembre de 2023.

A estos encuentros acudieron e intervinieron representantes de organizaciones de los trabajadores como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos en México (CROC) y abogados(as) laboristas de amplia y reconocida trayectoria en el sector público y sindical. Estos defendían la urgencia de la reforma y su inmediata aplicación, considerándola una deuda histórica con la población trabajadora mexicana, a su vez argumentando que ésta favorecería la conciliación de la vida laboral y familiar, la mejora de la salud física y mental de la población trabajadora, así como el incremento productividad general, basándose en la evidencia relevada en otros países que han aplicado la medida. De manera adicional plantearon que la reducción general de la jornada implicaría que las empresas requerirían de un mayor número de trabajadores para mantener los ritmos y volúmenes de producción, por lo que esto podría favorecer el crecimiento del empleo formal (Cámara de Diputados, 2023).

Por otro lado, se encontraban representantes de cámaras empresariales participantes en el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y de Think Thanks como la organización México Cómo Vamos. Estos

actores defendían una postura contraria a la iniciativa, arguyendo que de implementarse de manera inmediata y sin gradualidad afectaría especialmente a las pequeñas y medianas empresas (PYME) –que son las unidades productivas que generan la mayor proporción de empleo en el país– pues impactaría en el incremento de sus gastos en nómina entre un 15% y 30%. Agregaban también que esto desincentivaría las inversiones, encarecería los precios hasta generar una escalada inflacionaria y, al contrario de lo argumentado por los otros actores, incentivaría la informalidad (Cámara de Diputados, 2023).

El intercambio descrito estuvo acompañado de una conversación pública más amplia en la que intervinieron otros actores férreamente opuestos, es el caso de quien se convirtió en la candidata presidencial del PAN –Xochilt Gálvez– y el empresario Carlos Slim, uno de los más ricos del país (Soto, 2023; Olivares, 2023a). En la otra posición debe destacarse la campaña desplegada por el Frente Nacional por las 40 horas, que aglutina a distintas organizaciones sociales y de trabajadores (Frente Nacional por las 40 horas, 2026).

Ante la persistencia de las tensiones y un proceso legislativo detenido, el presidente Andrés Manuel López Obrador hizo un llamado a ampliar el debate (Olivares, 2023b). La discusión se pospuso hasta el 2024, que fue también un año electoral. Este escenario dificultó el avance de la reforma y transcurrió entre señalamientos internos en la bancada de MORENA –la diputada Prieto rompió con ésta criticando a sus líderes el aplazamiento–, de distintos actores ha-

cia los y las candidatas a puestos de elección popular por negarse a pronunciarse al respecto y no incluir el tema en su agenda, así como protestas de activistas (Jiménez, 2024). Muy importante de anotar es que el tema no fue prioridad para el poder ejecutivo, pues no se incluyó en el paquete de 18 reformas constitucionales que durante ese año envió el presidente López Obrador al Congreso de la Unión (Redacción Animal Político, 2024).

La LXV Legislatura concluyó sus funciones el 30 de septiembre de 2024 y con ello caducó la propuesta presentada en 2022 y el dictamen favorable de la CTPS a ésta. Es decir que en términos legislativos la discusión sobre la reducción de la jornada volvió al punto cero. Sin embargo, el 1 de octubre de ese mismo año, al tomar posesión la presidente Claudia Sheinbaum dio a conocer el documento “100 Compromisos para el segundo piso de la transformación” y en éste el compromiso No. 60 “Instauración paulatina de la semana laboral de 40 horas”, de esto debe destacarse el acento ahora puesto en la gradualidad del cambio.

Fue hasta siete meses después que, el 1 de mayo de 2025, la presidenta Sheinbaum retomó dicho compromiso e instruyó al titular de la STPS, Marath Bolaños López, a diseñar una nueva propuesta a través de un amplio diálogo social y bajo la directriz de alcanzar consensos con todos los actores (Urrutia, 2025). Es así como entre junio y julio de ese año se realizaron seis foros regionales –en Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Baja California, Querétaro y Quintana Roo- en el que participaron autoridades gu-

bernamentales, representantes empresariales locales y nacionales, representaciones sindicales diversas, así como instituciones académicas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (STPS, 2025).

Mientras la labor del poder ejecutivo transcurría, durante ese mismo 2025 se presentaron al menos 13 nuevas iniciativas para la reducción de la jornada, provenientes de diputados o diputadas, así como de algunas legislaturas estatales (Hernández, 2025). Asimismo, prosiguieron las protestas de actores como el Frente Nacional por las 40 horas, aduciendo dilación en el proceso y distorsión de la propuesta original (Saldierna, 2025).

Finalmente, una vez concluyeron los trabajos de la STPS, el 3 diciembre de 2025 la presidenta Claudia Sheinbaum presentó su propuesta de reforma constitucional para la reducción de la jornada ante el Senado de la República, que esta vez sería la cámara de origen (Redacción Animal Político, 2025). El contenido de dicha propuesta se analiza en el siguiente apartado, pero hasta aquí conviene señalar algunos de los acuerdos alcanzados a partir del proceso político impulsado por el poder ejecutivo: a) no se afectará el salario de los(as) trabajadores(as); b) la implementación será gradual y paulatina; c) se deberá tener en cuenta la diversidad regional y productiva; d) dar seguimiento a mantener o aumentar la productividad general por distintas vías (tecnología, capital humano, etc.); e) mantener el diálogo social tripartito; f) atender a las brechas de género y; g) revisar y actualizar el esquema de horas extra (Martínez, 2025).

## **Balance final: entre las reformas deseadas y los consensos posibles (2026)**

El contenido de la propuesta presentada por la presidenta Sheinbaum al Senado de la República tiene tres características importantes que la distinguen de la propuesta de 2022 presentada ante la Cámara de Diputados: a) reduce la jornada laboral de 48 a 40 horas, pero mantiene la semana laboral en seis días; b) amplía el rango de horas extra permitidas por semana y; c) propone la implementación gradual de la reforma. Además, respecto del texto constitucional vigente, amplía el rango de protección de tiempo de trabajo extraordinario a todas las personas menores de edad (no adultas).

**Tabla 1 - Comparación texto original y propuesta de reforma del apartado A de artículo 123 constitucional.**

<b>Fracción del artículo</b>	<b>Texto vigente</b>	<b>Texto reformado</b>
IV	Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos	La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley. Por cada seis días de trabajo las personas trabajadoras deberán disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro.
XI	Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.	Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo. La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria conforme a lo establecido en la Ley de la materia. Los menores de dieciocho años no podrán tiempo laborar extraordinario.

**Fuente:** Tomado de Proyecto de decreto por El que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Presidencia de la República, 2025).

El artículo transitorio de la iniciativa de ley contiene los términos del cambio gradual en la reducción de la jornada:

**Tabla 2 - Implementación gradual de la reducción de la jornada.**

<b>Año</b>	<b>Jornada laboral</b>
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

**Fuente:** Tomado de Proyecto de decreto por El que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Presidencia de la República, 2025).

Las principales críticas que distintos sectores han hecho a la reforma planteada en los términos descritos se pueden resumir en: a) su vigencia a partir de 2027 y la gradualidad de la reducción hasta 2030; b) la flexibilidad horaria y la continuidad de la semana laboral de seis días; c) la reducción de la jornada deviene nominal, pues la ampliación del rango de horas extras permitidas y pagadas al doble –de 9 a 12 por semana– se traduciría en la práctica en la persistencia o incluso ampliación jornadas laborales extendidas; d) el cambio del esquema permitido de horas extra va en detrimento de los ingresos de la población trabajado-

ra –ahora se pagaría el triple a partir de la hora 13 y no de la 10–; e) no incluye al empleo público –apartado B. del artículo 123 constitucional–.

La oposición a la reforma se ha reconfigurado desde los inicios de la discusión. Por un lado, algunos actores han sido consistentes en considerar que la propuesta de la diputada Prieto de 2022 realmente responde a las necesidades de la población trabajadora –reducción inmediata y recorte de la semana laboral a cinco días–, como es el caso del Frente Nacional por las 40 horas. Por otro lado, es curiosa la postura que ha asumido en 2026 el bloque legislativo del PAN, que públicamente ha criticado la reforma del ejecutivo y ha defendido posturas que cuatro años atrás contraponían (Damián, 2026).

En suma, pareciera que en México se ha transitado de la imposibilidad de discutir y negociar la reducción de la jornada hacia un consenso social en el que se considera necesario, incluso reconociendo que es parte de las tendencias de modernización del mundo laboral a nivel global, pero no todos los actores comparten la misma visión acerca de cómo hacerlo.

Por último, conviene aquí señalar la desconexión actual de las discusiones acerca de la reducción de la jornada y la agenda sobre el trabajo de cuidados. Esto no es menor, pues ambas cuestiones comparten problemáticas como la conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, así como la sostenibilidad de la vida. Habrá que prestar atención a si en el futuro se llega a generar una conversación pública entre los actores que participan en uno y otro campo, tanto en la investigación académica como en el diseño e implementación de la política pública.

## Referencias

BRACHET, V. **El pacto de dominación. Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)**. México, D.F.: El Colegio de México, 1996.

CÁMARA DE DIPUTADOS. **Inauguración de los Foros de Parlamento Abierto: Días de Jornada y Descanso Laboral**, 16 out. 2023. Disponible em: <https://www.youtube.com/watch?v=E3FWp5RjkGw&t=5937s>

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. México, D.F.: 5 fev. 1917.

DAMIÁN, F. Van PAN y PRI por dos días de descanso y cinco de trabajo en Reforma de 40 horas. **Milenio**, 10 fev. 2026. Disponible em: <https://www.milenio.com/politica/pan-pri-proponen-descanso-reforma-40>.

FRENTE NACIONAL POR LAS 40 HORAS. **Yo por las 40 horas**. Disponible em: <https://yoxlas40horas.mx/>.

GARCIADIEGO, J. La Revolución. **Nueva historia mínima de México**. México, D.F.: El Colegio de México, 2006. Pp. 225-261.

GONTERO, S.; ALBORNOZ, S. **Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina**. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2025.

HERNÁNDEZ, G. Día del Trabajo 2025: Las 10 reformas laborales más emblemáticas de los últimos años. **El Economista**, 30 abr. 2025. Disponible em: <https://www.economista.com.mx/capital-humano/dia-trabajo-2025-10-reformas-laborales-emblematicas-ultimos-años-20250430-757020.html>.

INEGI. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores de Ocupación y Empleo**: Boletín

de indicador. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 28 abr. 2025.

JIMÉNEZ, N. Marchan para exigir a diputados reducción de jornada laboral a 40 horas. **La Jornada**, 1 set. 2024. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/09/01/politica/marchan-para-exigir-a-diputados-reduccion-de-jornada-laboral-a-40-horas-9298>.

MARINAKIS, A. **Jornada de trabajo: ¿Dónde estamos cien años después del Convenio número 1?**, 18 out. 2019. Disponible em: <https://www.ilo.org/es/resource/article/jornada-de-trabajo-donde-estamos-cien-anos-despues-del-convenio-numero-1>.

MARTÍNEZ, M. P. Foros laborales dejan al menos siete coincidencias sobre reducción de jornada laboral: STPS. **El Economista**, 7 jul. 2025. Disponible em: <https://www.economista.com.mx/capital-humano/foros-laborales-dejan-siete-coincidencias-reduccion-jornada-laboral-stps-20250707-767044.html>.

MENDEZ, E.; MUÑOZ, A. E. **La Jornada - Congelan diputados reforma que sube días de descanso y baja horas laborales**. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/04/27/politica/congelan-diputados-reforma-que-sube-dias-de-descanso-y-baja-horas-laborales/>.

OCDE. **OCDE Data Explorer**. Explorador de datos. Disponible em: <https://data-explorer.oecd.org/>.

OLIVARES, E. Rechaza Slim iniciativa para reducir jornada laboral a 40 horas semanales. **La Jornada**, 1 dez. 2023a. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2023/12/01/politica/rechaza-slim-iniciativa-para-reducir-jornada-laboral-a-40-horas-semanales-5384>.

OLIVARES, E. Se pronuncia AMLO por ampliar debate para reducir semana laboral a 40 horas. **La Jornada**, 5 dez.

2023b. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2023/12/05/politica/se-pronuncia-amlo-por-ampliar-debate-para-reducir-semana-laboral-a-40-horas-849>.

PÉREZ SÁINZ, J. P. La heterogeneidad laboral de los mercados de trabajo en América Latina: reflexiones desde la comparación histórica. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; VARELA, P.; CALDERÓN, A. M. (Eds.). **Informalidad en América Latina: ¿Un debate actual?** San Vicente del Raspeig, ES: Universidad de Alicante, 2023.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Folio 0098. **Proyecto de decreto por El que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Artículo 123, apartado a de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.** 3 dez. 2025.

PRIETO TERRAZAS, S. **3º informe de actividades.** Ciudad de México: Cámara de Diputados - LXV Legislatura 2021-2024, 2024.

REDACCIÓN ANIMAL POLÍTICO. Reforma de la jornada laboral de 40 horas no es prioridad, dice Ricardo Monreal. **Animal Político**, 23 set. 2024. Disponible em: <https://animalpolitico.com/politica/reforma-jornada-laboral-40-horas-monreal>.

REDACCIÓN ANIMAL POLÍTICO. Frente por las 40 horas califica de “falla” proyecto para reducir jornada laboral; si es gradual deben ser 35 horas, dice. **Animal Político**, 3 dez. 2025. Disponible em: <https://animalpolitico.com/sociedad/frente-40-horas-falla-proyecto-jornada-laboral>.

SALDIERNA, G. Frente Nacional por las 40 horas repudia que iniciativa no se legisle en el Congreso. **La Jornada**, 23 nov. 2025. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/11/23/politica/frente-nacional-por-las-40-horas-repudia-que-iniciativa-no-se-legisla-en-el-congreso>.

SOTO, D. Jornada Laboral de 40 horas: ¿Qué iniciativas se han hecho para alcanzarla y cuál es su estatus? **Verificado**, 26 nov. 2025. Disponible em: <https://verificado.com.mx/jornada-laboral-40-horas-iniciativas-estatus/>.

SOTO, G. Xóchitl Gálvez está en contra de iniciativa para reducir jornada laboral a 40 horas; “no es el momento oportuno”, considera. **Animal Político**, 11 out. 2023. Disponible em: <https://animalpolitico.com/politica/xochitl-galvez-contrareduccion-jornada-laboral>.

STPS. **La 4ª Transformación, en el mundo laboral. COMUNICADO Conjunto 031/2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social- Prensa**, 30 abr. 2023. Disponible em: <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-4-transformacion-en-el-mundo-laboral>.

STPS. **STPS realizará foros para la implementación de la semana laboral de 40 horas. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Prensa**, 2 jun. 2025. Disponible em: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-realizara-foros-para-la-implementacion-de-la-semana-laboral-de40-horas?idiomas>.

URRUTIA, A. S. J. A. Anuncia Sheinbaum transición hacia jornada laboral de 40 horas. **La Jornada**, 1 maio 2025. Disponible em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/05/01/politica/anuncia-shienbaum-inicio-de-la-transicion-hacia-una-jornada-laboral-de-40-horas>.

VILLAMIL CASTILLO, C. Antecedentes del artículo 123 constitucional. Del Congreso Constituyente al Apartado “B” del 123 constitucional. **El Nacional**, 27 dez. 1966.



## CAPÍTULO VII

### O RECENTE CASO CHILENO DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA FAMILIAR E LABORAL

Isadora Scheide Muller<sup>1</sup>

Cássio da Silva Calvete<sup>2</sup>

#### 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, 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 estendê-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.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Econômicas pela UFRGS.

<sup>2</sup> Professor Associado da UFRGS, Doutor pela UNICAMP e Pós-doutorado na Universidade de Oxford.

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 y Messenger, 2009). Além disso, a Lei avança com a possibilidade de 4 dias de trabalho e 3 de descanso mediante acordo entre empregador e funcionário.

Este estudo, contempla um 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).

### **A trajetória e os termos da Lei das 40 horas**

As transformações na jornada de trabalho no Chile decorreram de processos sociais e políticos que incluem uma 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 em 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 ocorreu 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. Esta redução de 2005 foi o resultado 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 y 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. 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 (2025), e que posicionava o Chile como a sexta nação com a jornada mais extensa dentre os membros da organização. Quando comparada a 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 y Espinoza, 2024).

Nos anos 2010 se iniciaram discussões na sociedade chilena em torno da redução da então jor-

nada de trabalho, cuja materialização se deu no formato do Boletim nº 11.179-13 em 2017, marco inicial da Lei das 40 Horas (Tampier Tapia, 2023). Inicialmente paralisado no Congresso Chileno, o projeto de redução tramitou por 6 anos na esfera legislativa e contou com 26 audiências públicas que pautaram o tema a partir de contribuições de mais de 200 organizações representativas do mercado de trabalho (Chile, 2024). 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.

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 nº 21.561, como está disposta nos pareceres da Dirección del Trabajo, parece equilibrar dois elementos: os avanços sociais trazidos pela redução da jornada de trabalho e a necessidade de pragmatismo econômico e suavização dos possíveis danos que advirão à classe empresarial. Sustenta essa visão alguns pilares dispostos no Dicta-

men 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 considerado na implementação da medida (Elizondo, Rojas y Espinoza, 2024). Um exemplo são as bandas horárias, que permitem que pais, mães ou cuidadores(as) 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 altera as regras de exclusão da limitação da jornada, que passam a ser restrita 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 (Elizondo, Rojas y Espinoza, 2024).

Nota-se, 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, 2025), demonstrando as limitações do alcance legislativo, desafio também presente na realidade brasileira.

A lei, adicionalmente, abrange uma série de dispositivos que buscam proteger os direitos trabalhistas no 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 possível 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.

Um dos principais aspectos da Lei das 40 Horas é a instituição de um conjunto de ferramentas que conferem maior flexibilidade à jornada de trabalho, especialmente no que diz respeito à sua distribuição, via acordos coletivos e individuais. 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 de o 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 às 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 tra-

balho em segmentos que contam com maior sazonalidade, como exemplo, lojas comerciais cujas vendas crescem perto de datas festivas. 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). 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.

### **Chile Pré-Redução: economia e mercado de trabalho**

Nessa seção são identificadas algumas das variáveis econômicas de maior relevância nas discussões teóricas em torno da redução da jornada de trabalho como pré-condições para o seu sucesso no sentido da ampliação dos postos de trabalho: crescimento econômico, produtividade e custos laborais. A despeito da seção anterior deste estudo ter cons-

tatado a ausência de evidências que sugerem que tal seja o propósito da RJT chilena, sendo esta amplamente voltada à qualidade de vida, 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 na Lei, além de relacionar-se com a variável de principal relevância nesta análise – a produtividade do trabalho –, cujo crescimento é identificado como uma das mais importantes condições para uma redução da jornada de trabalho sem danos econômicos associados<sup>3</sup>.

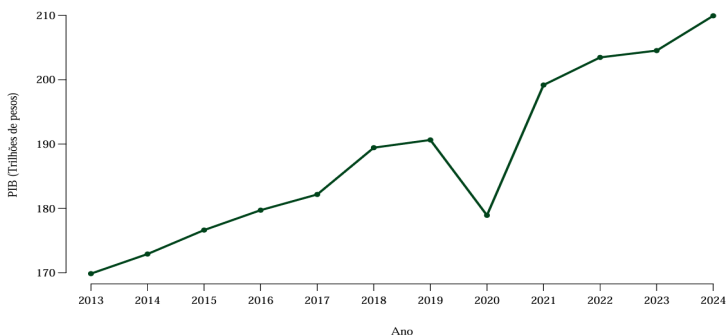
Evidencia-se, a partir do Gráfico 1, que dispõe da evolução do PIB chileno no período escolhido para a presente análise, o crescimento econômico ocorrido no período em questão, com um crescimento de aproximadamente 23% ao longo de todo o período observado. Tal crescimento caracterizou-se por um comportamento uniforme, com a exceção do período correspondente ao ano de 2020, certamente influen-

---

3 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.

ciado pelo surgimento da pandemia de Covid-19, que impôs impactos significativos à economia global.

### 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).

A partir de 2021, no entanto, houve uma recuperação da trajetória de crescimento observado no período pré-pandêmico, a partir do qual se observou 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.

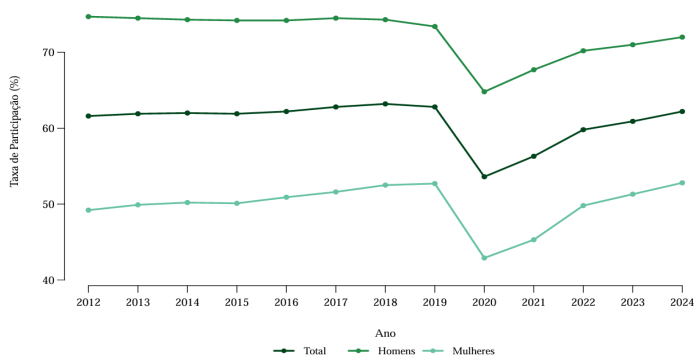
Quando analisado o PIB desagregando em cinco grandes setores (Serviços; Comércio, Restaurantes e Hotéis; Indústria Manufatureira; Mineração e Construção), verifica-se que os cinco setores analisados tiveram comportamento similar ao longo do período estudado. A análise da composição do PIB por setores da economia permite que se identifiquem aqueles 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 primeira atividade de maior relevância no crescimento observado ao longo do período, é a de Serviços chegando a compor 38% do total do PIB, além de 33% do total de ocupados no país. A segunda é a de Comércio, Restaurantes e Hotéis, também in-

tensiva em mão de obra com mais 20% dos empregos no Chile (INE)

Por fim, compondo em 2024 cerca de 20 trilhões de pesos chilenos, ou 22% do PIB, tem as atividades vinculadas à Indústria Manufatureira, Mineração e, com menor influência, Construção. As duas primeiras, 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.

## Gráfico 2 – Evolução da Taxa de Participação no Chile (2012-2024).



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

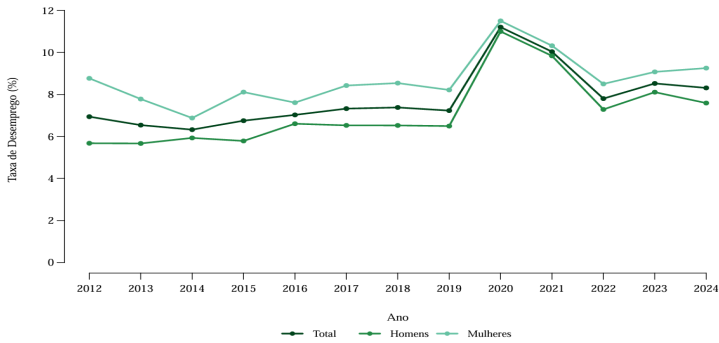
O Gráfico 2, por sua vez, viabiliza um exame da composição do mercado de trabalho chileno por sexo, peça fundamental no entendimento das particularidades da Lei das 40 Horas<sup>4</sup>. Ao longo de todo o período observado, existe uma diferença de cerca de 20 pontos percentuais entre a participação 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 y 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.

---

4 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 a março-maio. Dessa forma, se obtém algumas observações relevantes, sendo a principal delas a evidente diferença entre a participação feminina e masculina no mercado de trabalho.

### Gráfico 3 – Evolução da Taxa de Desemprego no Chile (2012-2024).



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

O Gráfico 3 reforça a desigualdade estrutural 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.

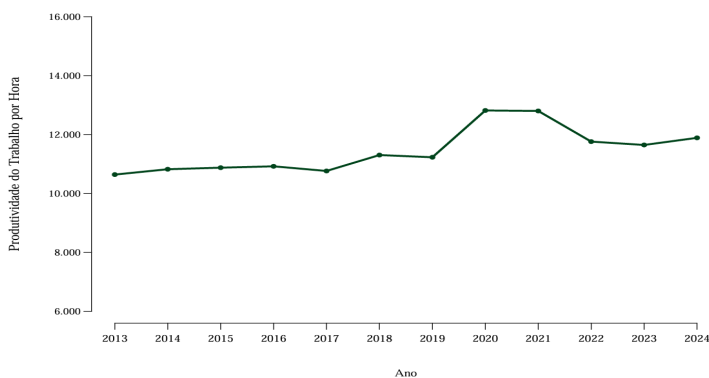
## **Produtividade e Custos do Trabalho**

A seção anterior 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 aconteceram 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 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 às 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.

**Gráfico 4 – 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<sup>5</sup>. Demonstra-se a partir do Gráfico 4, no entanto, um movimento de crescimento positivo da produtividade do trabalho entre o início e o final do período de 2013 a 2024, resultando em um crescimento acumulado no período de 13%.

A análise desse comportamento pode ser segregada em três momentos distintos: 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 4, e aumento da produtividade do trabalho. A principal hipótese para essa movimentação é 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

---

5 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.

queda na produtividade, ainda que em um patamar maior que o do início do período.

Quando observada a produtividade por setor<sup>6</sup>, o setor de Serviços revela-se 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 com a 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, com a produtividade do trabalho indo de menos de 10 mil pesos chilenos por hora para mais de 12 mil até 2024.

O setor de Construção apresenta a terceira maior produtividade absoluta e único 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. O setor de Comércio, Restaurantes e Hotéis aparece como o de menor produtividade absoluta e segundo maior crescimento, em torno de 17%.

---

<sup>6</sup> Cabe destacar 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.

Com destaque, surge o desempenho da produtividade do setor de Mineração. Com crescimento de cerca 82%. 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 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 mesmo que com redução da 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 no Chile um quadro de custos horários com trabalho girando em torno de \$13,65, em 2022, superior ao Brasil (\$ 6,31), Equador (\$5,92) e Peru (\$4,49). Mas, ainda, muito inferior ao custo dos países desenvolvidos como EUA (\$43,11), Alemanha (\$59,96), França (\$58,98), Itália (\$47,56), Portugal (\$31,41) de acordo com a ILOSTAT (2025).

## **Considerações finais**

A demanda e as discussões em torno da Redução da Jornada de Trabalho ressurgiram na América Latina, como resposta às novas dinâmicas de precarização das relações de trabalho a partir de transforma-

ções 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.

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 do caso chileno permitiu que se construíssem algumas constatações. A redução da jornada de trabalho teve como principais motivadores a ampliação da qualidade de vida dos trabalhadores e atenuação do conflito trabalho-família. Além disso, foi possível aferir que o Chile apresentou taxas de crescimento econômico e de produtividade ao longo do período estudado (23% e 13%, respectivamente) que criaram um contexto econômico que permitiu que a redução ocorresse sem maiores sobressaltos aos setores produtivos. Cabe ressaltar que análise realizada neste trabalho observou, por óbvio, os ga-

nhos 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.

Por fim, 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 revela que os ganhos de produtividade acumulados criaram margem para a redistribuição do tempo de trabalho. Ademais, o intervalo desde a última RJT em 2001, 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 chilena e reforça o caráter de necessidade da RJT como forma de materializar esses ganhos na forma de avanços concretos para a classe trabalhadora.

## Referências

**BANCO CENTRAL DE CHILE. Cuentas Nacionales de Chile: Producto Interno Bruto – resultados 2025.** Santiago: Banco Central de Chile, 2025.

CALVETE, C. S. A Indústria 4.0 e a nova razão do mundo. In: ROSSO, S. D.; Et AL. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho.** Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 49-64.

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>.

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

ELIZONDO, N. O.; ROJAS, V. R.; ESPINOZA, B. D. Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile. **Revista Via Iuris**, n. 36, pp. 144-178, 2024.

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

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

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

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. 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.

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

RIVERA SANCHEZ, R. F. **Reducción jornada laboral a 40 horas: ¿Qué efectos puede traer? Optimización operativa en Oxiquim.** [Proyecto de Grado en Magíster en Ingeniería Industrial y de Sistemas]. Santiago: Universidad del Desarrollo, 2023.

TAMPIER TAPIA, B. **Efectos previsibles de la reducción de la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales: Un análisis tridimensional.** [Tese de Magíster en Políticas Públicas]. Santiago: Universidade de Chile, 2023.



## ORGANIZAÇÃO

# CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de  
Economia do Trabalho

**REMIR**  
Trabalho

**dmt**  
EM DEBATE  
DEMOCRACIA  
E MUNDO DO  
TRABALHO

**GEPT**  
**UNB**

 **FCE**  
**UFRGS**



## APOIO E DIVULGAÇÃO

# CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de  
Economia do Trabalho





## **SOBRE A FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT**

A Fundação Friedrich Ebert (FES), fundada em 1925, é a fundação política mais antiga da Alemanha e foi criada para dar continuidade ao legado político de Friedrich Ebert, o primeiro Presidente alemão eleito democraticamente. Como fundação política, nosso trabalho se rege pelos ideais e valores fundamentais da democracia social – liberdade, justiça e solidariedade – o que nos conecta à socialdemocracia e aos sindicatos livres. Como uma instituição privada de utilidade pública sem fins lucrativos executamos nosso trabalho de forma autônoma e independente. Buscamos uma sociedade livre e solidária que ofereça as mesmas oportunidades de participação política, econômica, social e cultural, independentemente da origem, gênero ou religião. Uma democracia forte, um crescimento econômico sustentável e que ofereça trabalho decente a todos. Um Estado de bem-estar social que ofereça educação e saúde de qualidade, que combata a pobreza e ofereça proteção aos seus cidadãos frente aos desafios da vida em sociedade.

A FES tem um escritório no Brasil, sediado em São Paulo, que se ocupa de questões sócio-políticas centrais no país e coopera com os outros escritórios da Fundação, tanto em temas relacionados aos processos políticos e sociais na América Latina como em questões candentes da política global na esfera internacional.

Nossas atividades são desenvolvidas com um amplo leque de parceiros provenientes de sindicatos, partidos políticos, sociedade civil, instituições científicas, meios de comunicação e academia comprometidos com a democracia social. A cada ano, a FES Brasil realiza em torno de 120 conferências e seminários, além de publicar artigos, análises e ensaios sobre os processos de desenvolvimento atuais no Brasil visando o público brasileiro, latino-americano e alemão.



Para saber mais sobre nosso trabalho visite:

<https://brasil.fes.de>. Instagram @fes\_brasil.





**Aviso importante:** Ao comprar um livro você não somente está a adquirir um produto qualquer. Você também remunera e reconhece o trabalho do autor e de todos aqueles que, direta ou indiretamente, estão envolvidos na produção editorial e na comercialização das obras, tais como editores, diagramadores, ilustradores, gráficos, distribuidores e livreiros, entre outros. Se quiser saber um pouco mais sobre isso, acesse:

<https://www.youtube.com/watch?v=XQkpZA6qFhc>