

2

# JORNADAS EXTENSAS & ESCALAS DESIGUAIS

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



**cirkulá**

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 e Gustavo Duarte

CAPA: Luciana Hoppe

TIRAGEM: 50.000 exemplares para distribuição on-line.

J676 Jornadas extensas & escalas desiguais [recurso eletrônico] / organização:

Ana Cláudia Moreira Cardoso, Cássio da Silva Calvete, José Dari Krein, Sadi Dal Rosso. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2026. 164p.

(Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho; v. 2).

ISBN: 978-85-7150-159-1

e-Book

<https://doi.org/10.29327/5849461>

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.**

# **JORNADAS EXTENSAS & ESCALAS DESIGUAIS**

**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 Alessandro Sagrillo Figueiredo,  
Jussara Reis Prá, Luciana Hoppe,  
Marcelo Tadvald, 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 Gustavo Mocelin** (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

**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 Aménagement pela Université 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 **O tempo de trabalho como campo de disputa no Brasil: entre aquilo que temos e aquilo que queremos para nós, trabalhadores e trabalhadoras!**  
*Mauro Meirelles*
- Capítulo I
- 31 **Fractais do Tempo: Jornadas, Sofrimento e a Grande Demissão no Brasil**  
*Cássio da Silva Calvete, Luciane Franke e Tiago Pinheiro*
- Capítulo II
- 55 **A PEC 8/2025 e a Redução da Jornada de Trabalho: Impactos e Tensões no Direito do Trabalho**  
*Sidnei Machado*
- Capítulo III
- 69 **Redução da Jornada de Trabalho e o Fim da Escala 6 X 1: As Lutas pelo Direito ao Trabalho no Brasil**  
*Ricardo T. Neder*
- Capítulo IV
- 89 **Nota em Defesa da Redução da Jornada de Trabalho: Eliminar as Formas Precarizantes de Flexibilização**  
*Samuel Nogueira Costa*



	Capítulo V
99	<b>O Fim da Escala 6x1 e a Possível Reintrodução da Padronização das Jornadas no Contexto Pós-Reforma Trabalhista</b> <i>Daniela Macia Ferraz Giannini</i>
	Capítulo VI
115	<b>A Promessa Incumprida de Mais Tempo Livre ao Trabalhador</b> <i>Leonardo Lani de Abreu</i>
	Capítulo VII
131	<b>Jornada Reduzida para Trabalho em Turnos Ininterruptos de Revezamento: Avanços, Retrocessos e Incompreensões</b> <i>Carlindo Rodrigues de Oliveira</i>
153	<b>Organização</b>
155	<b>Apoio e Divulgação</b>
157	<b>Sobre a Fundação Friedrich Ebert</b>



**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 Calvente 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

## **O TEMPO DE TRABALHO COMO CAMPO DE DISPUTA NO BRASIL: ENTRE AQUILO QUE TEMOS E AQUILO QUE QUEREMOS PARA NÓS, TRABALHADORES E TRABALHADORAS!**

O presente livro se propõe a oferecer uma leitura atualizada de um dos temas mais sensíveis das ciências do trabalho, qual seja, da relação entre o tempo de trabalho e as suas múltiplas formas de apropriação. Nesse sentido, o que se constata ao longo dos capítulos é que a organização do tempo laboral no que tange a sua duração, distribuição e intensidade, se constitui atualmente em um dos principais mecanismos de controle social e de produção de desigualdades. Relação essa que é continuamente reconfigurada a partir de novos processos de flexibilização normativa do trabalho, da plataformização do trabalho e, mais recentemente, em função das transformações tecnológicas recentes relacionadas ao uso de Inteligência Artificial.

Dito isto, tem-se que ao longo do volume, o leitor é conduzido por diferentes perspectivas – econômicas, jurídicas, sociológicas e políticas – que, embora diversas, convergem em um ponto central, qual seja, da crescente captura do tempo de vida pelas exigências do trabalho. Captura essa que se dá pela intensificação das jornadas de trabalho, pela persistência de modelos de trabalho como a Escala 6x1, ou ainda, pela expansão de formas flexíveis e precárias de emprego.

Nesse contexto, a emergência de movimentos sociais, propostas legislativas e novas formas de mobilização como, por exemplo, a campanha pelo fim da Escala 6x1, sinaliza não apenas uma reivindicação pontual, mas a reabertura de uma disputa mais ampla sobre o direito ao tempo, à dignidade e à própria possibilidade de viver para além do trabalho.

Dito isto, abrimos presente volume propondo uma leitura proposta por Cássio da Silva Calvete, Luciane Franke e Tiago Pinheiro do tempo de trabalho a partir da ideia de “fractais” a partir do texto intitulado “Fractais do tempo: jornadas, sofrimento e a Grande Demissão no Brasil” que, como sugerem os autores, agregam diferentes escalas temporais relativas a duração, a intensidade e a distribuição do tempo de trabalho, mas que, em sua gênese, partem do mesmo pressuposto, qual seja, de reproduzir uma mesma lógica de apropriação do tempo pelo capital. Nesse sentido, no referido texto a análise dos autores se volta para o fenômeno recente da “Grande Demissão” no Brasil e tem como mote buscar compreender em que medida o descontentamento com jornadas extensas e as condições de trabalho deterioradas têm levado trabalhadores e trabalhadoras a romper vínculos formais de trabalho em busca de melhores condições de vida. Grosso modo, podemos dizer que ao articular dados empíricos e reflexão teórica, os autores, nos mostram que mais do que uma oscilação conjuntural, esse movimento revela uma disputa crescente por parte dos trabalhadores com vistas a retomar para si o seu tempo de vida.

Já o segundo texto, intitulado “A PEC 8/2025 e a redução da jornada de trabalho: impactos e tensões no Direito do Trabalho”, escrito por Sidnei Machado, tem como foco de análise a proposta de redução da jornada para 36 horas semanais a partir de uma perspectiva jurídico-institucional. Em seu texto, o autor mostra que a PEC 8/2025 não é apenas uma mudança normativa, mas que, essa representa também um ponto de inflexão no campo do Direito do Trabalho brasileiro na medida em que reabre os debates acerca da proteção social, da negociação coletiva e dos limites à flexibilização. Discute essa que evidencia que a efetividade da medida depende muito mais da existência de condições institucionais concretas do que da vontade e do desejo dos trabalhadores.

No terceiro texto escrito Ricardo T. Neder no capítulo intitulado “Redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1: as lutas pelo direito ao trabalho no Brasil” a discussão recai sobre o campo das lutas sociais. Neste sentido, no desenrolar de seu argumento o autor mostra como a campanha pelo fim da Escala 6x1 emergiu de experiências concretas de trabalhadores e, depois disso, ganhou força, a partir de mobilizações recentes como é o caso do Movimento Vida Além do Trabalho que, de um dia para o outro, viralizou nas redes digitais. Ademais, o texto se encerra com o autor sugerindo que a luta pela redução da jornada está inserida em um novo ciclo de disputas por direitos, de caráter coletivo, a partir de reivindicações que, muitas vezes, se iniciam como experiências individuais de insatisfação como é caso, por exemplo, do Movimento Vida Além do Trabalho.

Já no quarto capítulo Samuel Nogueira Costa destaca em seu texto intitulado “Nota em defesa da redução da jornada de trabalho: eliminar as formas precarizantes de flexibilização” que a redução da jornada é uma resposta necessária ao avanço da precarização e da flexibilização das relações de trabalho. Neste sentido, ao longo de seu texto o autor recupera elementos históricos ligados as lutas trabalhistas e nos mostra que, no contexto brasileiro, a ampliação da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho é o lugar comum das escolhas feitas pelas empresas. E, com isto, desconstrói-se a ilusão que de que, isso, era um problema apenas dos trabalhadores plataformizados dado que, o mesmo se observa entre trabalhadores que detêm vínculos formais com seus contratantes. A crítica do texto recai, portanto, sobre o discurso que naturaliza as jornadas longas de trabalho de modo que, a luta pela redução do tempo de trabalho e o fim da Escala 6x1, se constitui em condição *sine qua non* para se enfrentar o atual modelo de exploração do trabalho pelo capital.

Já no quinto capítulo Daniela Macia Ferraz Gianini analisa os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a organização do tempo de trabalho, destacando o processo de despadronização e flexibilização das jornadas de trabalho em seu texto intitulado “O fim da Escala 6x1 e a possível reintrodução da padronização das jornadas no contexto pós-Reforma Trabalhista”. Em seu texto, a autora argumenta que a campanha pelo fim da Escala 6x1 pode representar uma tentativa de reintroduzir parâmetros mais estáveis e protetivos na regulação do trabalho diminuindo, assim, o controle patronal sobre o tempo.

No sexto texto, intitulado “A promessa incumprida de mais tempo livre ao trabalhador”, Leonardo Lani de Abreu, problematiza a relação entre trabalho, tempo livre e liberdade. E, neste sentido, argumenta que apesar dos avanços tecnológicos e produtivos, na prática, no âmbito do capitalismo contemporâneo esses avanços não se traduziram em mais tempo livre para os trabalhadores e trabalhadoras de modo que, o que se observa hodiernamente é uma intensificação do trabalho e uma redução das possibilidades de vida fora dele. Dito isto, o texto se encerra com uma crítica mais ampla à organização social do tempo e coloca que a luta pela redução da jornada de trabalho deve ser entendida levando-se em conta, justamente a relação entre tempo de trabalho, tempo livre e liberdade de escolha por parte dos trabalhadores.

E, por fim, encerramos esse volume com um texto que aborda o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Nele, Carlindo Rodrigues de Oliveira, no texto intitulado “Jornada reduzida para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento: avanços, retrocessos e incompreensões” analisa as particularidades desse regime, destacando seus impactos sobre a saúde, o convívio social e a organização da vida dos trabalhadores. Neste sentido, ao recuperar as mudanças legais e os arranjos produtivos existentes, o texto coloca em evidência que, mesmo em contextos de redução formal da jornada de trabalho, é comum que persistam desafios relacionados à distribuição do tempo e à qualidade das condições de trabalho dado que, essa, não é uma preocupação que está na pauta do dia do setor patronal brasileiro.

Em seu conjunto, este volume se constitui numa leitura particularmente robusta do tempo de trabalho como uma categoria central para compreender as transformações recentes do capitalismo e suas expressões específicas no Brasil. Ao articular abordagens que vão da análise empírica do mercado de trabalho à reflexão jurídica, da crítica sociológica à problematização filosófica, os textos aqui reunidos convergem para a ideia de que a jornada de trabalho não é um dado técnico. Mas sim, um campo permanentemente em disputa que coloca frente a frente a relação entre capital e trabalho.

Nesse sentido, esse volume se destaca por a demonstrar a partir dos textos nele reunidos que as transformações recentes – especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 – mais do que aumentar os processos de flexibilização, despadronização e precarização do trabalho, implicaram na construção de arranjos de tempo de trabalho que ampliaram ainda mais o controle patronal sobre o tempo de trabalho e não trabalho dos trabalhadores. Na prática, a partir do exposto pelos autores aqui reunidos o que se observa é a dissolução cada vez maior dos limites anteriormente garantidos por lei ou por negociação coletiva de modo que, sob esse novo arranjo, o tempo de vida passa a ser cada vez mais subordinado às exigências da produção. Nesse contexto, modelos como a Escala 6x1 deixam de ser apenas uma forma específica de organização do trabalho e passam a representar um padrão mais amplo de captura do tempo do trabalhador que, cada vez mais, passa a ter menos controle sobre ele.

Outro ponto de destaque deste livro está em sua capacidade de conectar dimensões que frequentemente aparecem dissociadas no debate público e, neste sentido, ao relacionar a jornada de trabalho com temas como saúde, qualidade de vida, liberdade, educação e organização produtiva, os capítulos demonstram que o tempo de trabalho atravessa todas as esferas da vida social e, sobre elas, incide direta ou indiretamente.

Nesse sentido, o livro sugere que a disputa pelo tempo de trabalho é, em última instância, uma disputa sobre os limites do próprio capitalismo e um projeto de sociedade em que o tempo livre, e não apenas o tempo produtivo, seja reconhecido como fundamento da vida social. Trata-se, portanto, de um debate que ultrapassa o campo do trabalho e se projeta como questão central para se pensar o presente e o futuro da sociedade brasileira.

*Mauro Meirelles*  
Editor da CirKula  
Doutor em Antropologia



## CAPÍTULO I

### FRACTAIS DO TEMPO: JORNADAS, SOFRIMENTO E A GRANDE DEMISSÃO NO BRASIL

Cássio da Silva Calvete<sup>1</sup>

Luciane Franke<sup>2</sup>

Tiago Pinheiro<sup>3</sup>

#### Introdução<sup>4</sup>

A jornada de trabalho, muitas vezes tratada como uma condição técnica ou jurídica é, na verdade, o resultado de processos históricos marcados por intensas disputas entre capital e trabalho. Nesse sentido, Marx (1996, p. 384) afirma que “o estabelecimento de uma jornada normal de trabalho é o resultado de uma luta multissecular entre o capitalista e o trabalhador”, destacando que os limites ao tempo de trabalho não são naturais nem decorrentes

---

1 Professor Associado da UFRGS, Doutor pela UNICAMP e Pós-doutorado na Universidade de Oxford.

2 Doutora e Pós-doutoranda em Economia Criativa e da Cultura pela UFRGS. Professora na Universidade do Vale do Taquari (Univates) e na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos).

3 Graduando em Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

4 Agradecemos as valiosas contribuições da Ana Cláudia Moreira Cardoso e dos pareceristas anônimos. Salientamos que os erros e omissões que porventura permaneceram são de total responsabilidade dos autores.

de imperativos tecnológicos, mas sim fruto da luta de classes. Com base nessa perspectiva, este texto não se propõe a discutir a jornada sob sua concepção jurídica no Brasil contemporâneo, tampouco a explorar detalhadamente os mecanismos legais que regulam sua amplitude, distribuição ou intensidade. Adota-se, em vez disso, a noção de jornada normal como equivalente à jornada legal, conforme definição apresentada por Fracalanza (2001), compreendida como o período de labor permitido por lei em seus principais elementos normativos.

O simples aumento do número de pessoas solicitando demissão é comum em períodos de baixa taxa de desemprego, devido à maior probabilidade de se encontrar uma ocupação melhor. O que se procura discutir são os motivos que têm levado o número de pedidos de demissão a superar o observado em momentos historicamente favoráveis, marcados por expansão econômica e baixo desemprego.

Esse texto tem como objeto de pesquisa o fenômeno da Grande Demissão<sup>5</sup>. Por se tratar de um fenômeno ainda presente e de grande impacto no mercado de trabalho brasileiro, faz-se necessário compreender como a questão do tempo de trabalho está presente na motivação dos trabalhadores ao pedirem demissão. O objetivo deste estudo é identificar se os pedidos de desligamento têm, entre suas causas, a rejeição a empregos que oferecem más condições de trabalho, particularmente aqueles com jorna-

---

5 A expressão A Grande Demissão é como está sendo traduzida a expressão original “*The Great Resignation*” que faz referência ao fenômeno ocorrido nos EUA. Mais detalhes na página 3 a seguir.

das extensas, intensas e com flexibilidades definidas de forma a atender apenas aos interesses dos capitalistas, e, se esse alto número de pedidos de demissão reflete a busca dos trabalhadores por uma vida além do trabalho.

Adota-se a compreensão do tempo de trabalho como um fractal do tempo: suas partes reproduzem o todo, diferenciando-se apenas pelas escalas temporais. Suas fronteiras são, ao mesmo tempo, limitadas, infinitas e permeáveis. Por isso, toda luta que envolve a modificação do tempo de trabalho, seja em sua duração, intensidade ou distribuição, tem em comum o mesmo objetivo: a apropriação, pelo trabalhador, do seu próprio tempo.

Assim, coloca-se no mesmo patamar de importância para os trabalhadores os movimentos pela redução da jornada de trabalho (extensão), pela adoção da escala 4x3 (distribuição) e os movimentos pela melhoria das condições de trabalho, que podem impactar tanto a extensão quanto a distribuição e a intensidade da jornada. Por isso, traz-se para este Dossier, cuja proposta é discutir a alteração da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho, o movimento espontâneo conhecido como a Grande Demissão. Esse movimento é considerado espontâneo porque não é organizado, não é coordenado e, em sua origem, não é coletivo. São ações individuais que se tornam coletivas a partir da soma das partes.

No Brasil, o evento da Grande Demissão iniciou no período da pandemia de Covid-19, mas, diferentemente dos Estados Unidos, permanece até os dias de hoje (Franke, Pinheiro e Calvete, 2025). Nos Esta-

dos Unidos, o fenômeno da Grande Demissão foi observado, sobretudo, em 2021 e 2022, quando os pedidos de demissão registraram recordes históricos. Portanto, para estudar o mercado de trabalho brasileiro a pesquisa recorreu à análise descritiva de dados secundários do Caged e do Novo Caged, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2024). Os dados, observados são referentes a janeiro de 2004 até maio de 2024, estabelecendo o filtro do tipo de desligamento a pedido e desligamentos totais. Ademais, cabe a ressalva de que esta análise se detém apenas aos dados do mercado de trabalho formal.

Para atingir o objetivo de entender qual é o papel do descontentamento dos trabalhadores com as más condições de trabalho e, particularmente, com a forma como é gerida a utilização do seu tempo de trabalho, o estudo apresenta, além desta introdução, a segunda seção, que traz dados que caracterizam o fenômeno da Grande Demissão; a terceira seção, que analisa as informações obtidas pelo Ministério do Trabalho sobre as motivações dos pedidos de demissão; e, por fim, as considerações finais, elaboradas a partir da análise conjunta dos dados sobre o perfil dos trabalhadores que pedem demissão e suas motivações.

## **Identificando o fenômeno da Grande Demissão no Brasil**

Ng e Stanton (2023) indicam que o termo Grande Demissão foi utilizado pela primeira vez por Anthony Klotz, que previu uma grande onda de pedidos de demissão a partir da pandemia de Covid-19.

O fenômeno faz referência ao que ocorreu nos Estados Unidos em 2021, quando se observou um número sem precedentes de pedidos de demissão por parte dos trabalhadores. Esse movimento foi impulsionado por diversos fatores e a pandemia de Covid-19<sup>6</sup> atuou como catalisadora: a insatisfação com as condições de trabalho, a busca por um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a percepção de falta de respeito no ambiente de trabalho (Formica e Sfodera, 2022; Needelman, 2022; Smith, 2022; Sull, Sull e Zweig, 2022; Tessema et Al., 2022; Toulmé, 2025).

Contudo, nos Estados Unidos, a dinâmica dos pedidos de demissão parece indicar que o fenômeno chegou ao fim. De acordo com dados do Bureau of Labor Statistics (BLS, 2025), as taxas de pedidos de desligamento começaram a diminuir e se normalizaram aos níveis pré-pandemia em maio de 2023. Em entrevista, Klotz afirmou que os números gerais de demissões retornaram aos patamares de 2019, sugerindo que o fenômeno da Grande Demissão está efetivamente se encerrando, tendo ficado caracterizado como um acontecimento associado a um período específico (Morgan, 2023). Segundo Toulmé (2025), o descontentamento com os empregos persiste, no entanto, a inflação e o contexto mundial conturbado desencorajam os pedidos de demissão.

Para identificar a ocorrência do fenômeno da Grande Demissão no Brasil, foram utilizados dados sobre o número de pedidos de demissão realizados

---

<sup>6</sup> Esse fenômeno surge concomitantemente a outro de natureza semelhante: o movimento da demissão silenciosa, que ocorre no local de trabalho (Gallup, 2022; Johnson, 2023; Toulmé, 2025).

entre janeiro de 2004 e maio de 2024 (Gráfico 1). Nesse intervalo, o pico foi registrado em abril de 2024, com 734.853 pedidos de demissão – um aumento de 29,4% em relação ao mesmo mês de 2023. Além disso, observa-se um crescimento consecutivo nos últimos quatro anos: em abril de 2021, o número de pedidos aumentou 125,0% em comparação a 2020; em 2022, o crescimento foi de 57,1%; e, em 2023, de 2,6%.

**Gráfico 1 - Pedidos de demissão no Brasil de Janeiro/2004 a Maio/2024.**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados brutos do Ministério do Trabalho e Emprego (2024).

O Gráfico 1 ilustra uma tendência de aumento no número de pedidos de demissão entre 2004 e 2014, acompanhando o período de crescimento da economia brasileira iniciado nos anos 2000. Esse movimento é relevante para o mercado de trabalho, pois contribui para sua dinamização e fortalece o poder de barganha dos trabalhadores frente às empresas. A partir de 2015, contudo, o cenário se altera, com o agravamento das crises políticas e econômicas, im-

pactando negativamente as condições do mercado de trabalho. Soma-se a isso a flexibilização da legislação trabalhista, que favoreceu o avanço da informalidade e a precarização das relações de trabalho.

Na série histórica, observa-se uma inflexão no início do período de distanciamento social no Brasil, adotado como medida para conter o contágio da Covid-19, especialmente nos meses de abril e maio de 2020. Esses dois meses registraram os menores números de pedidos de demissão desde maio de 2004. No entanto, a natureza excepcional desses resultados se confirma à medida que, nos meses subsequentes, verifica-se uma tendência de elevação contínua nos pedidos de demissão, que culmina em seu ponto mais alto em abril de 2024.

Para completar a análise, apresenta-se o detalhamento dos perfis populacionais – ou seja, quem são os trabalhadores e as trabalhadoras que estão pedindo demissão. A Tabela 1 apresenta esse recorte, considerando variáveis como sexo, etnia, escolaridade, idade e região do país. Buscou-se realizar comparações entre períodos distintos, abrangendo: 2023 (último ano com dados completos disponíveis); 2020 (ano marcado pela pandemia de Covid-19, quando surgiram os primeiros indícios do fenômeno da Grande Demissão); 2014 (último ano com baixa taxa de desemprego antes da recessão de 2015-2016); e 2004 (início da fase de melhora no mercado de trabalho, impulsionada pelos efeitos do Plano Real).

**Tabela 1 - Participação dos pedidos de demissão nos desligamentos em anos selecionados.**

<b>Classificações</b>	<b>2004</b>	<b>2014</b>	<b>2020</b>	<b>2023</b>
	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
Mulheres	20,9	33,5	26,3	38,4
Homens	18,3	24,4	22,7	31,0
Amarela	21,5*	27,1	25,9	37,4
Branca	23,0*	30,0	26,0	36,4
Indígena	18,2*	24,7	20,3	32,3
Não informado / identificado	21,8*	28,8	25,8	34,7
Parda	17,9*	24,9	21,4	31,2
Preta	18,6*	25,5	21,1	32,6
Ensino Fundamental incompleto	17,7	22,5	18,3	27,2
Ensino fundamental	18,0	26,4	20,6	30,8
Ensino médio	20,3	29,0	24,3	34,3
Ensino Superior	28,3	36,8	33,9	42,4
Até 29 anos	22,0	31,2	27,8	38,0
Entre 30 e 50	15,9	24,9	21,8	31,4
Acima de 50	13,9	20,6	16,2	24,4
Centro-Oeste	23,2	29,6	26,5	38,0
Nordeste	10,5	16,2	15,1	22,2
Norte	18,8	20,4	19,8	28,7
Sudeste	18,2	28,1	23,4	33,7
Sul	24,8	35,7	30,9	41,3

**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados brutos do Ministério do Trabalho e Emprego (2024).

\*Dados de 2007.

Ao se comparar o percentual de pedidos de demissão em relação aos desligamentos em todas as categorias analisadas, observa-se que o ano de 2023 apresentou os maiores índices entre os quatro anos considerados. Esse resultado reforça a evidência da presença do fenômeno da Grande Demissão no Brasil. Destaca-se, em especial, a comparação com 2014, ano em que a taxa de desemprego era de 7,0% (IBGE, 2024). É amplamente reconhecido que, em contextos de baixa taxa de desemprego, os trabalhadores tendem a se sentir mais seguros para pedir demissão, uma vez que aumenta a expectativa de encontrar uma ocupação mais bem remunerada ou com melhores condições de trabalho. Além disso, ao comparar os dados de 2014 com os de 2004 e 2020, observa-se que o percentual de pedidos de demissão foi consistentemente superior naquele ano em todas as categorias analisadas.

No entanto, ao confrontar os dados de 2014 com os de 2023, verifica-se que, em todas as categorias, os percentuais de pedidos de demissão foram ainda mais elevados em 2023. É importante destacar que, segundo o IBGE (2024), a taxa de desemprego em 2023 foi de 7,8%, superior à registrada em 2014. Esse dado reforça a presença e a relevância do fenômeno da Grande Demissão no contexto recente, uma vez que o aumento dos pedidos de desligamento ocorreu mesmo em um cenário de maior insegurança no mercado de trabalho.

A movimentação ao longo do tempo apresentou uma dinâmica semelhante para todos os perfis ocupacionais analisados. Apesar das diferenças percentuais entre os grupos, não foi possível identificar um

padrão claro ao comparar as diversas características. Observou-se que trabalhadores brancos registraram taxas de pedidos de demissão superiores às de pretos e pardos; nas regiões Sul e Sudeste, os percentuais foram mais elevados do que nas regiões Norte e Nordeste; e, quanto maior o nível de escolaridade, maior foi o percentual de pedidos de demissão.

Esses dados sugerem que, mesmo quando o fenômeno da Grande Demissão se apresenta de forma generalizada, são as pessoas com maior facilidade de inserção no mercado de trabalho que lideram os pedidos de desligamento. Em parte, isso se explica pela lógica tradicional: em períodos de baixas taxas de desemprego, esses trabalhadores têm mais possibilidades de se recolocar em melhores condições. Entretanto, esse padrão não se confirma em dois perfis, o que coloca em xeque essa suposição: as pessoas do sexo feminino apresentaram percentuais superiores aos do sexo masculino em todos os anos analisados, assim como os trabalhadores mais jovens registraram índices mais elevados. Esses dados indicam que há fatores adicionais, possivelmente de natureza cultural e comportamental, influenciando as dinâmicas do fenômeno.

Pode-se levantar a hipótese de que as mulheres solicitam, proporcionalmente, mais desligamentos do que os homens porque as jornadas extensas e intensas de trabalho as penalizam mais, dado que enfrentam maior discriminação, maior incidência de assédio moral e sexual e ainda acumulam maior responsabilidade com o “terceiro turno”, relacionado aos afazeres domésticos. Essa suposição é, em certa medida, reforçada pelos dados da Tabela 3, que indicam que o per-

centual de mulheres que pedem demissão por adoecimento físico e mental é superior ao dos homens.

No caso dos jovens, que também têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, levantam-se algumas hipóteses para tentar explicar o maior número de pedidos de demissão nessa faixa etária. Uma das possibilidades é o comportamento mais relutante que a nova geração apresenta em relação à ideia de viver para o trabalho, especialmente em contextos de jornadas longas, intensas e imprevisíveis. Outro fator explicativo pode ser a crescente exigência das empresas por dedicação absoluta de seus “colaboradores”, ao mesmo tempo em que, de forma contraditória, demonstram cada vez menos compromisso com a estabilidade, a segurança e o desenvolvimento de carreira desses profissionais. Como já discutido por Linhart (2021), tais exigências refletem transformações no campo da gestão, marcadas pelo novo gerencialismo, que reconfigura as relações de trabalho ao acionar a subjetividade dos trabalhadores como instrumento de controle. Além disso, a mudança de comportamento das novas gerações pode ser influenciada pela valorização da meritocracia, do empreendedorismo e da disposição para o risco. Essas ideias, fortemente associadas ao discurso neoliberal, estimulam a busca constante por novas oportunidades percebidas como mais vantajosas no curto prazo.

### **As motivações**

O simples aumento no número de pessoas solicitando demissão é algo comum em períodos de bai-

xa taxa de desemprego. O que se busca desvelar são os motivos que têm levado o número de pedidos de demissão a superar o observado em contextos semelhantes, ou seja, em contextos de crescimento econômico e baixas taxas de desemprego.

O MTE realizou uma sondagem entre novembro de 2023 e abril de 2024 para investigar os motivos que levaram trabalhadores a solicitar desligamento. Os dados foram coletados entre os dias 10 e 21 de julho de 2024, por meio de contato direto com todos os trabalhadores que pediram demissão no referido período, obtendo-se retorno de 53.692 respondentes. Embora não tenha sido conduzida com o rigor metodológico de uma pesquisa estatística, o que justifica sua denominação como sondagem, o elevado número de respostas obtidas oferece um panorama confiável das principais motivações para os pedidos de desligamento.

A primeira pergunta da sondagem foi: “Quais os motivos mais importantes que o levaram a pedir seu desligamento do emprego?”. Para respondê-la, os participantes escolheram entre as opções listadas na Tabela 2.

**Tabela 2 -As respostas com maior frequência para o principal motivo para o pedido de desligamento.**

<b>Motivações</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Já tinham outro emprego em vista	40,0	30,0	36,5
O baixo salário	35,0	29,0	32,5
Seu trabalho não era reconhecido	25,0	24,0	24,7
Problemas éticos com a forma de trabalho da empresa	22,0	27,0	24,5
Problemas com a chefia imediata	15,0	17,0	16,2
A inexistência de flexibilidade da jornada.	15,0	17,0	15,7
Não tinha outros benefícios monetários	16,0	16,0	15,7
Nenhuma das anteriores	9,0	15,0	12,1
Não havia possibilidade de continuar	3,0	3,0	3,0
Queria permanecer em teletrabalho	1,0	1,0	1,0

**Fonte:** Elaboração própria a partir da Sondagem MTE (2024).

Como era esperado, em períodos de crescimento econômico e baixa taxa de desemprego, o principal motivo apontado para o pedido de demissão foi “já tinha outro emprego em vista”. Esse dado indica que muitos trabalhadores aproveitam o cenário favorável para migrar para ocupações consideradas melhores, seja por oferecerem maior remuneração, seja por proporcionarem melhores condições de trabalho. Entre

as demais motivações, destacam-se duas diretamente relacionadas ao tempo de trabalho: “a inexistência de flexibilidade da jornada” (15,7%) e “queria permanecer em teletrabalho” (1,0%). Após essa primeira pergunta, os participantes responderam a uma segunda: “Algum dos motivos abaixo também foi considerado?”. Para essa questão, foram apresentados os fatores listados na Tabela 3.

**Tabela 3 -Alguns dos motivos abaixo também foram considerados.**

<b>Motivos</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Não ter sido afetado por fatores externos	31	24	27,8
Adoecimento mental provocado pelo estresse do trabalho	18	28	23,0
Dificuldades de mobilidade entre casa e trabalho	22	21	21,7
Estou buscando outro tipo de trabalho	20	17	18,6
Necessidade de cuidar de criança ou outra pessoa da família	6	13	9,1
Mudança de cidade de residência	9	7	8,3
Adoecimento físico provocado pelo trabalho	7	9	8,2
Quero investir na minha autorrealização	7	6	6,8
Deixei de trabalhar para estudar	2	3	2,4
Estou abrindo um negócio próprio	2	1	1,6
Marido/companheiro não queria que trabalhasse	0	0	0,4

**Fonte:** Elaboração própria a partir da Sondagem MTE (2024).

Na análise dos dados, o MTE interpretou a segunda pergunta como referente a fatores externos ao ambiente de trabalho. No entanto, essa categorização revela-se relativa, uma vez que a influência de ele-

mentos considerados “externos” está frequentemente interligada às condições laborais.

Embora a resposta mais frequente tenha sido “não ter sido afetado por fatores externos” (27,8%), a segunda mais mencionada foi “adoecimento mental provocado pelo estresse do trabalho” (23,0%). Quando somados os percentuais de adoecimento mental e físico, o total atinge 31,2%, sugerindo que o adoecimento relacionado ao trabalho constitui, de fato, a principal causa “externa”. Esse tipo de adoecimento pode ser diretamente associado à extensão da jornada, mas, principalmente à intensidade do trabalho e às responsabilidades excessivas atribuídas aos trabalhadores. Destaca-se, ainda, a significativa maior prevalência de casos de adoecimento mental e físico entre as mulheres, em comparação aos homens. Esse dado evidencia não apenas uma disparidade de impacto entre os gêneros, mas também a persistência do tratamento desigual entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Outras motivações também estão associadas às dimensões do tempo de trabalho: “dificuldade de mobilidade entre casa e trabalho”, que aponta para o grande número de horas dedicadas ao trabalho (jornada, transporte, qualificação etc.); “deixei de trabalhar para estudar”, que revela a incompatibilidade das jornadas extensas com a qualificação profissional; e “necessidade de cuidar de criança ou outra pessoa da família”, que evidencia a dificuldade de conciliar o tempo de trabalho com os cuidados familiares – tarefa que recai, sobretudo, sobre as mulheres.

A sondagem também investigou o grau de satisfação dos trabalhadores em relação à decisão de pedir desligamento. Os resultados indicaram que 76% dos respondentes estavam satisfeitos com a decisão, 14% não estavam satisfeitos e 10% ainda não tinham uma avaliação formada. Esses dados evidenciam um elevado nível de contentamento entre os que optaram pelo desligamento, reforçando a percepção de que, para muitos, a decisão atendeu a expectativas pessoais ou profissionais.

As informações apresentadas nas Tabelas 2 e 3 corroboram a hipótese de que parte dos pedidos de demissão foi impulsionada pelo aquecimento do mercado de trabalho e pela redução da taxa de desemprego, fenômenos frequentemente associados a períodos de crescimento econômico. Contudo, os dados também sugerem que uma parcela significativa dos desligamentos reflete um novo contexto, no qual se contrapõem a crescente precarização dos postos formais de trabalho, marcada por jornadas mais extensas e intensas, e a valorização de uma vida além do trabalho, bem como a demanda por melhores condições laborais.

## **Considerações finais**

Este estudo teve como objetivo principal identificar se o fenômeno da Grande Demissão ocorreu no Brasil e se os pedidos de desligamento têm, entre suas causas, a rejeição a empregos que oferecem más condições de trabalho, particularmente no que se refere ao tempo de trabalho: jornadas extensas, in-

tensas e com flexibilidades definidas de forma discricionária, que atendem apenas aos interesses dos empregadores. A partir dessa hipótese, procurou-se compreender se esse fenômeno expressa, ainda que de forma difusa, a busca dos trabalhadores por uma vida além do trabalho.

Os principais resultados indicam que o fenômeno da Grande Demissão teve início no Brasil a partir de setembro de 2020 e se manteve, pelo menos, até maio de 2024, data dos últimos dados coletados. As evidências apontam que o fenômeno é generalizado, ocorrendo entre ambos os sexos, em todas as etnias, regiões, faixas etárias, níveis de escolaridade e na quase totalidade das ocupações.

Na tentativa de compreender quais são as motivações que levam ao aumento significativo dos pedidos de demissão, observou-se uma diversidade de fatores. A principal razão, como era de se esperar é a possibilidade de obtenção de novas e melhores ocupações em períodos de baixa taxa de desemprego. No entanto, a esse motivo somam-se as más condições de trabalho, os baixos salários, a busca por maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a falta de respeito no ambiente laboral.

Podem-se sintetizar esses fatores como reflexos da precarização dos contratos formais no mercado de trabalho. Em paralelo a esse processo, observa-se o crescimento das possibilidades de ocupações informais em plataformas digitais que, em comparação com os empregos formais precarizados, podem, em muitos casos, apresentar-se como vantajosos, dadas as fragilidades dos vínculos tradicionais. Essa

aparente vantagem, seja real ou ilusória, decorre da promessa de maior controle do tempo de trabalho por parte do trabalhador, em suas três dimensões: extensão, intensidade e flexibilidade.

Portanto, pode-se concluir que o fenômeno da Grande Demissão resulta da soma de decisões individuais de trabalhadores em busca de melhores condições laborais e de uma vida além do trabalho. A centralidade do tempo de trabalho nessa dinâmica é evidenciada pelas motivações destacadas na sondagem do MTE: dificuldade de mobilidade entre casa e trabalho (21,7%), inexistência de flexibilidade da jornada (15,7%), necessidade de cuidar de crianças ou familiares (9,1%), desejo de estudar (2,4%) e preferência pelo teletrabalho (1,0%). A essas razões soma-se o adoecimento físico e mental (31,2%), amplamente associado à extensão e, sobretudo, à intensidade e às exigências excessivas do trabalho.

Entender o tempo e, particularmente, o tempo de trabalho, como um fractal nos ajuda a perceber que toda luta, seja individual ou coletiva, e toda forma de resistência, contra as gestões do tempo de trabalho que o tornam mais extenso, mais intenso e com distribuição discricionária atendendo apenas aos interesses dos capitalistas faz parte de um mesmo movimento: a luta dos trabalhadores pela apropriação do seu tempo. Essa luta pode se manifestar por meio da reivindicação pela redução da jornada de trabalho, da adoção de escalas mais humanas ou da busca por ocupações que ofereçam jornadas melhores para os trabalhadores, seja em termos de extensão, intensidade ou distribuição. É sob essa perspectiva que se

compreende o fenômeno da Grande Demissão e se o insere no conjunto das lutas dos trabalhadores pela apropriação do seu tempo.

## Referências

BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS). Quits rate decreased to 1.9 percent in November 2024. **The Economics Daily**, 13 jan. 2025. Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/ted/2025/quits-rate-decreased>.

FORMICA, S.; SFODERA, F. The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. **Journal of Hospitality Marketing & Management**, v. 31, n. 8, pp. 899-907, 2022.

FRACALANZA, P. S. **Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?** [Tese de Doutorado]. Campinas: UNICAMP, 2021.

FRANKE, L; PINHEIRO, T; CALVETE, C. **A Grande Demissão: Uma análise da ocorrência do fenômeno no Mercado de trabalho brasileiro** (Forthcoming, 2025).

GALLUP, Inc. **State of the Global Workplace: 2022 Report**. Washington, DC: Gallup, 2022.

IBGE. **PNAD Continua. Série Histórica - Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - jan-fev-mar 2024**. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?=&t=series-historicas>

IBGE. **PNAD Contínua: em 2023, taxa anual de desocupação foi de 7,8% enquanto de taxa de subutilização foi de 18,0%**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39025-pnad-continua-em-2023-taxa-anual-de-desocupacao-foi-de-7-8-enquanto-de-taxa-de-subutilizacao-foi-de-18-0>.

IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência de Notícias IBGE, 10 de julho de 2023**. 2023. Disponível em: <https://>

agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais.

JOHNSON, J. R. What's new about quiet quitting (and what's not). **The Transdisciplinary Journal of Management**, 2023. Disponível em: <https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>.

LINHART, D. **L'insoutenable subordination des salariés**. Toulouse: Érès, 2021.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Son-dagem MTE: os motivos dos desligamentos a pedido no período novembro 2023 a abril de 2024**. Brasília: MTE, ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/>.

MORGAN, K. The Great Resignation is 'over'. What does that mean? **BBC News**. 2 agosto 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-66397164>.

NEEDELMAN, J. How quitting a job changed my work-life balance. **The New York Times**, 15 ago. 2022. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2022/08/15/style/quitting-work-life-balance-career.html>.

NG, E; STANTON, P. The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world. **Personnel Review**, v. 52, n. 2, pp. 401-407, 2023.

SMITH, M. Professor who predicted 'the great resignation' shares the 3 trends that will dominate work in 2022. **CNBC**, 14 jan. 2022. Disponível em: <https://www.cnb.com/2022/01/14/the-great-resignation-expert-shares-the-biggest-work-trends-of-2022.html>.

SULL, D.; SULL, C.; ZWEIG, B. Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. **MIT Sloan Management Review**, 2022. Disponível em: <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/>.

TESSEMA, M. T.; TEFOM, G.; FAIRCLOTH, M. A.; TEFAGIORGIS, M.; TECKLE, P. The “great resignation”: Causes, consequences, and creative HR management strategies. **Journal of Human Resource and Sustainability Studies**, v. 10, n. 1, p. 161-178, 2022.

TOULMÉ, F. **Reflexos do mundo: trabalhar e viver**. São Paulo: Nemo, 2025.



## CAPÍTULO II

### A PEC 8/2025 E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: IMPACTOS E TENSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

Sidnei Machado<sup>1</sup>

O debate sobre a duração do tempo de trabalho ocupa, historicamente, posição central nas transformações sociais e econômicas. No Brasil, a regulação permanece fortemente marcada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, inspirada nas convenções da OIT e consolidada pela Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas. Esse modelo, tradicionalmente distribuído em seis dias consecutivos de trabalho e um de descanso (“6x1”), segue predominante em diversos setores produtivos e constitui a base normativa da organização do tempo de trabalho no país.

Em 2025, entretanto, o debate sobre a redução da jornada ganhou intensidade inédita. A apresentação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 8/2025, que propõe instituir uma jornada semanal máxima de 36 horas sem redução salarial, representa um ponto de inflexão na trajetória do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente após décadas de flexibilização normativa. A proposta surgiu não de partidos ou sindicatos, mas de uma mobilização social

---

<sup>1</sup> Universidade Federal do Paraná (UFPR).

massiva: o coletivo *Vida Além do Trabalho*, liderado por Rick Azevedo, o qual, organizou uma petição virtual que superou 2,9 milhões de assinaturas, dando origem a uma articulação política que alcançou apoio formal de mais de 230 deputados. Esse processo expressa o descontentamento com o regime 6x1, predominante em setores como comércio, serviços e indústria, e evidencia novas formas de participação social na formulação de direitos.

Ainda que seu futuro legislativo permaneça incerto, a PEC 8/2025 reabre o debate sobre a centralidade do tempo de trabalho como direito fundamental e desnuda tensões entre demandas sociais, exigências econômicas e transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Mais do que uma alteração técnica, trata-se de um processo que desafia a capacidade das instituições brasileiras de conciliar valores de proteção social com a lógica flexibilizadora predominante desde a Reforma Trabalhista de 2017.

Este artigo, de abordagem jurídico-institucional, tem por objetivo analisar criticamente a Proposta de Emenda Constitucional n. 8/2025. A questão que orienta a pesquisa pode ser formulada da seguinte maneira: em que condições a redução constitucional da jornada para 36 horas semanais produzirá efetiva ampliação da proteção social dos trabalhadores, sem ser neutralizada pela flexibilização negocial?

Parte-se da tese de que a PEC 8/2025, embora simbolize um avanço ao reafirmar o tempo de trabalho como direito fundamental, só terá eficácia protetiva se acompanhada de salvaguardas institucionais robustas. Entre elas destacam-se o fortalecimento sindical, a fis-

calização estatal e a definição clara de direitos indisponíveis à negociação coletiva. Sem esses mecanismos, há o risco de que a reforma apenas legitime arranjos precários, reproduzindo a lógica de desproteção inaugurada pela Reforma Trabalhista de 2017.

## **O Modelo 6x1 no Direito brasileiro**

Logo após sua criação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagrou, por meio da Convenção n. 1, a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Esse marco internacional consolidou um padrão que, pela divisão natural das 48 horas em seis dias, resultava em jornadas de oito horas e no regime conhecido como “6x1” — seis dias consecutivos de trabalho seguidos de um dia de descanso.

No Brasil, o modelo foi incorporado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, inspirada nas convenções da OIT e nas legislações europeias. A CLT fixou o limite diário de oito horas (Art. 58), o limite semanal de 48 horas (Art. 59) e assegurou o repouso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (Art. 67). A Lei n. 605/1949 reforçou essa disciplina ao determinar que o repouso deveria ser remunerado e coincidir, sempre que possível, com o domingo. Embora a CLT não mencionasse de forma expressa o regime “6x1”, ele resultou da aplicação combinada desses dispositivos, consolidando-se como prática normativa e social e tornando-se o padrão jurídico da organização do tempo de trabalho no país ao longo do Século XX.

Esse arranjo normativo refletia a racionalidade produtivista e disciplinadora típica das legislações trabalhistas da primeira metade do Século XX. Mesmo após a Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas (Art. 7º, XIII), a estrutura do descanso semanal foi mantida, permitindo a redistribuição da carga em seis dias e resultando em jornadas de cerca de 7h20. Até hoje, o 6x1 permanece hegemônico em setores como comércio, hotelaria, saúde, segurança privada e serviços gerais, revelando sua persistência histórica e funcionalidade social.

Apesar dessa consolidação, o regime 6x1 mostra crescente inadequação diante das transformações contemporâneas do trabalho. Sua rigidez dificulta a conciliação entre vida profissional e pessoal, acentua riscos à saúde física e mental e simboliza a permanência de um paradigma produtivista pouco compatível com os princípios atuais de dignidade, bem-estar e autonomia na gestão do tempo. Pesquisas evidenciam seu impacto negativo sobre o esgotamento crônico, o adoecimento psíquico e a maior incidência de acidentes laborais, sobretudo em atividades de elevada intensidade física ou emocional. Além disso, ao privilegiar um padrão uniforme, o 6x1 torna-se um obstáculo à adaptação das jornadas às novas demandas sociais e organizacionais.

Organizações sindicais e movimentos sociais têm denunciado esse caráter anacrônico, defendendo alternativas mais condizentes com o trabalho contemporâneo, como a semana de quatro dias úteis e a ampliação do repouso para dois dias consecutivos, justificadas por argumentos de saúde

pública, incremento de produtividade e promoção da justiça social.

A despeito das críticas, o 6x1 segue como parâmetro mínimo legal da jornada semanal no ordenamento brasileiro. Ele admite ampliação mediante negociação coletiva, mas não autoriza redução unilateral por parte do empregador. Nas últimas décadas, foi tensionado por arranjos alternativos, como os turnos de revezamento, as jornadas 12x36 e os sistemas de banco de horas, incorporados pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), que introduziu modalidades mais flexíveis de contratação – como o trabalho intermitente e por demanda – sem, contudo, revogar expressamente o regime 6x1.

Mais recentemente, a Proposta de Emenda à Constituição n. 8/2025 recolocou em pauta a legitimidade do modelo. Embora reduza a jornada máxima para 36 horas semanais, preserva a estrutura do descanso semanal, remetendo à negociação coletiva a construção de alternativas.

O 6x1 constitui, portanto, uma expressão normativa de longa duração, resiliente às transformações sociais e econômicas. Sua manutenção evidencia a lentidão dos processos reformistas no Brasil e a reprodução de desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Mais do que uma regra técnica, o regime simboliza a permanência de um paradigma produtivista-industrial que se mostra cada vez menos compatível com os princípios de saúde, bem-estar e dignidade do trabalho contemporâneo. A crítica ao 6x1, portanto, ultrapassa um debate setorial e assume caráter institucional, ao apontar para a ne-

cessidade de atualização do Direito do Trabalho brasileiro em consonância com as exigências democráticas e sociais do Século XXI.

### **Redução de jornada semanal e o contraponto da flexibilização**

A consolidação constitucional da jornada de 44 horas semanais, em 1988, representou um marco histórico do Direito do Trabalho brasileiro, mas também inaugurou uma ambiguidade estrutural. De um lado, consagrou-se uma conquista social relevante, fruto da pressão sindical e da correlação de forças na Constituinte, estabelecendo um novo patamar civilizatório em relação ao regime anterior de 48 horas. De outro, ao prever a possibilidade de compensação e de redução por meio de negociação coletiva, a Constituição introduziu uma cláusula híbrida, que combinava proteção e flexibilização – uma dualidade que se tornaria central nas décadas seguintes. Essa lógica explica a estabilidade formal do limite semanal de 44 horas e, simultaneamente, a proliferação de arranjos alternativos legitimados por convenções e acordos coletivos, chancelados pela jurisprudência trabalhista e posteriormente reforçados pela Reforma de 2017.

A redução da jornada para 40 horas tornou-se bandeira permanente do movimento sindical desde o pós-constituente, mas fracassou reiteradamente no Congresso. Em 2009, a PEC 231/1995 chegou a ser aprovada em comissão especial, com intensa mobilização das centrais sindicais, mas foi bloqueada antes do Plenário, em razão da resistência empresarial,

da crise econômica e da hegemonia do discurso da competitividade. Desde então, a redução da jornada permaneceu como horizonte normativo, mas perdeu centralidade na agenda política.

Durante o governo Michel Temer (2016-2018), consolidou-se uma inflexão no debate trabalhista, que vinha se desenhando desde a crise de 2016. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), considerada a mais ampla modificação da CLT desde 1943, deslocou definitivamente o eixo da discussão: em vez da redução do tempo de trabalho como estratégia de redistribuição e proteção social, prevaleceu a agenda da flexibilização e da desregulação.

O núcleo normativo da reforma promoveu mudanças estruturais: (a) a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A da CLT), permitindo que acordos coletivos restringissem direitos previstos em lei, rompendo com o princípio da norma mais favorável; (b) a criação do contrato intermitente (Art. 443, §3º), que relativizou a continuidade da relação de emprego e institucionalizou a descontinuidade do trabalho; e, (c) a expansão do contrato em tempo parcial (Art. 58-A), reforçando a fragmentação da jornada. Essas alterações não apenas flexibilizaram institutos tradicionais, mas também reposicionaram o Estado: de regulador garantidor a árbitro distante, apostando na autorregulação do mercado, mesmo em contexto de fragilidade sindical.

Do ponto de vista jurídico, a Lei n. 13.467/2017 simboliza a transição de uma política legislativa expansiva de direitos – característica da Constituição de 1988 – para uma agenda defensiva, orientada à redu-

ção de custos e à flexibilização dos vínculos. O debate sobre jornada, que historicamente simbolizava avanço civilizatório (48h para 44h em 1988 e a luta pelas 40h), foi substituído por mecanismos empresariais de gestão da força de trabalho, concebidos para enfrentar crises econômicas e altos níveis de desemprego.

Esse processo se articula com a evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Desde 1988, o TST buscou compatibilizar a cláusula constitucional das 44 horas com mecanismos de compensação. A Súmula 85 (1993, alterada em 2003) fixou parâmetros para a compensação de jornada; a Súmula 199 (1997) reafirmou a obrigatoriedade de respeitar o teto constitucional; e a Súmula 444 (2012) reconheceu a validade do regime 12x36, desde que negociado coletivamente. Após 2017, contudo, a jurisprudência deslocou-se para maior deferência ao negociado, inclusive em acordos individuais, em consonância com a orientação do STF no Tema 1.046 da repercussão geral (RE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2022), que validou normas coletivas restritivas desde que não atingissem direitos constitucionais indisponíveis.

Assim, a postura da Justiça do Trabalho tornou-se ambivalente: reafirmou a irredutibilidade das 44 horas como núcleo protetivo, mas, ao mesmo tempo, legitimou arranjos que flexibilizaram esse limite em nome da negociação. Em síntese, a trajetória da jornada semanal no Brasil revela uma tensão permanente: enquanto a Constituição de 1988 consagrou a redução e manteve vivo o horizonte das 40 horas, a Reforma de 2017 e a jurisprudência subsequente deslocaram o debate para a lógica da competitividade e da dispo-

nibilidade permanente do trabalhador. O resultado é que a pauta histórica da redução da jornada foi neutralizada por mecanismos que ampliam a exploração temporal e configuram um processo de desproteção institucionalizada.

## **O paradoxo da Redução da Jornada**

A PEC n. 8/2025 recoloca no centro do debate a regulação do tempo de trabalho, mas revela contradições estruturais do Direito do Trabalho brasileiro. Três dilemas principais se destacam: a tensão entre centralização constitucional e fragmentação negocial, o contraste entre a normatividade formal e a realidade da informalidade e, por fim, a associação da flexibilização ao discurso de modernização.

O primeiro dilema manifesta-se no desenho constitucional. A fixação de uma jornada máxima de 36 horas reafirma a Constituição como carta social e garante a universalidade do tempo de trabalho como direito fundamental. Contudo, a própria PEC preserva ampla abertura para ajustes por convenções e acordos coletivos, reiterando a lógica da Reforma Trabalhista de 2017. O resultado é um paradoxo: ao mesmo tempo em que estabelece um limite protetivo universal, o texto mantém brechas para que arranjos locais e setoriais reduzam o alcance prático da norma.

O segundo dilema decorre do descompasso entre norma e realidade. A redução da jornada tende a produzir efeitos limitados em um mercado em que mais de 40% dos trabalhadores permanecem na informalidade. A experiência brasileira demonstra

que avanços constitucionais podem ser neutralizados quando não acompanhados de políticas públicas consistentes de formalização e fiscalização. Nesse cenário, há o risco de que a reforma beneficie sobretudo os segmentos já formalizados, enquanto os trabalhadores informais e precários continuam desprotegidos, acentuando desigualdades estruturais.

O terceiro dilema está associado ao discurso que identifica flexibilização com modernização. A abertura para que acordos coletivos modulem a aplicação da jornada parte da premissa de que a negociação coletiva é capaz de adaptar direitos às particularidades econômicas. Entretanto, em um contexto de fragilidade sindical e acentuada assimetria de poder entre capital e trabalho, tal flexibilização tende a produzir não inovação protetiva, mas legitimação de arranjos precários e intensificação do trabalho.

Diante desses dilemas, a efetividade da PEC n. 8/2025 não pode ser medida apenas por sua aprovação formal no Parlamento. Sua implementação requer um arcabouço institucional robusto, voltado ao fortalecimento dos sindicatos, à ampliação da fiscalização estatal e à criação de condições materiais que assegurem negociações coletivas em bases representativas e equitativas. Entre os instrumentos necessários, destacam-se o monitoramento da aplicação da norma, o apoio técnico e financeiro às entidades sindicais, a capacitação de magistrados e auditores fiscais e a criação de espaços participativos que garantam a presença efetiva dos trabalhadores nos processos decisórios.

A jurisprudência recente reforça esse diagnóstico. O Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Re-

vista n. RR-20813-45.2016.5.04.0812 (3ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, abr. 2024), considerou abusiva a imposição de jornadas extensas sem compensação adequada, reafirmando a centralidade do controle do tempo de trabalho. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5826 (Rel. Min. Edson Fachin, 2024), vinculou a limitação da jornada à proteção constitucional da saúde e do bem-estar, declarando inconstitucionais convenções que eliminem o repouso semanal. Esse entendimento soma-se ao Tema 1.046 da repercussão geral, decidido no Recurso Extraordinário n. 1.121.633 (Rel. Min. Gilmar Mendes, 2022), em que a Corte validou normas coletivas restritivas, mas reafirmou a indisponibilidade do núcleo essencial dos direitos sociais.

No contexto da PEC 8/2025, esse núcleo essencial ganha nova dimensão. Ainda que a proposta abra espaço para negociação coletiva sobre a forma de distribuição da jornada, devem permanecer indisponíveis: (a) o limite semanal máximo de 36 horas; (b) o repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos; (c) os limites diários de jornada, que não podem ultrapassar 8 horas sem compensação legal; e, (d) os intervalos intrajornada mínimos destinados à recuperação da saúde. Esses elementos constituem barreiras constitucionais que nem a negociação coletiva pode ultrapassar, sob pena de nulidade das cláusulas convencionais.

A consequência prática desse arranjo é que, após a aprovação da PEC, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACTs e CCTs) deverão ser homologados considerando parâmetros de controle mais rígidos. Espera-se que a Justiça do Trabalho e o Ministério

Público do Trabalho passem a verificar, na apreciação das normas coletivas, a preservação desses direitos indisponíveis como condição de validade. Na esfera administrativa, caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Auditoria Fiscal intensificar a fiscalização do cumprimento do novo teto constitucional, inclusive mediante cláusulas de transparência e prestação de contas nas negociações. Assim, a jurisprudência do STF e do TST, conjugada com a PEC n. 8/2025, projeta um modelo no qual a negociação coletiva mantém espaço relevante de adaptação, mas dentro de balizas protetivas intransponíveis, que resguardam a integridade do direito fundamental ao tempo livre.

### **Considerações finais**

A PEC n. 8/2025 representa um marco no debate trabalhista brasileiro ao propor a redução da jornada semanal para 36 horas, sem diminuição salarial. Sua aprovação potencializa avanços civilizatórios, ao reafirmar o tempo de trabalho como núcleo de proteção social e condição para a saúde, a dignidade e a conciliação entre vida laboral e pessoal.

Entretanto, o alcance efetivo dessa medida depende de sua implementação em um ambiente institucional robusto. A abertura à negociação coletiva, se não acompanhada do fortalecimento sindical e de mecanismos eficazes de fiscalização estatal, pode neutralizar os benefícios da redução, convertendo-a em mera legitimação de arranjos precários.

Assim, o dilema central não está apenas no texto constitucional, mas na capacidade das instituições

de assegurar negociações coletivas representativas e equitativas. A PEC n. 8/2025 pode inaugurar uma inflexão normativa transformadora, desde que associada a políticas públicas de apoio à negociação coletiva e à atuação ativa do Estado como regulador. Nesse horizonte, a reforma não deve ser vista como ajuste técnico, mas como parte de uma disputa mais ampla sobre o futuro do trabalho e a efetividade da cidadania social no Brasil contemporâneo.

## Referências

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5826. Rel. Min. Edson Fachin.** Brasília, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1.121.633 (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Rel. Min. Gilmar Mendes.** Julgado em 2 jun. 2022. Brasília, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. RR-20813-45.2016.5.04.0812. 3ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros.** Brasília, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 85. Publicada em 1993, alterada em 2003.** Brasília, 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 199. Publicada em 1997.** Brasília, 1997.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 444. Publicada em 2012.** Brasília, 2012.

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho: aspectos econômicos e sociais.** Nota Técnica n. 87. São Paulo: Dieese, 2010.

## CAPÍTULO III

# REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O FIM DA ESCALA 6 X 1: AS LUTAS PELO DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Ricardo T. Neder<sup>1</sup>

### Introdução<sup>2</sup>

“Gente, eu estou aqui revoltado com essa escala 6 por 1. E tô querendo saber quando é que nós, da classe trabalhadora, faremos uma revolução neste país relacionada a escala 6 x 1. É uma escravidão moderna. Moderna não, ultrapassada. Eu fico pensando: eu, que não tenho filho e sou sozinho, não dá para fazer as coisas. Imagina quem tem filho, tem marido e tem casa pra cuidar. A pessoa tem que se doar para a empresa seis dias na semana e ter um dia para folgar? Para ganhar salário-mínimo? Gente, não dá. E se a gente não se revoltar, se a gente não colocar a boca no mundo, se a gente não meter o pé na porta, as coisas não vão mudar. Eu quero saber quando que nós da classe trabalhadora iremos nos

---

1 Universidade de Brasília – UnB. E-mail: rt Neder@unb.br.

2 Os resultados aqui apresentados se tornaram possíveis graças ao apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPQ no contexto do projeto de bolsa de produtividade extensão tecnológica (proc. 303770/2021-0 DT 2021-Chamada CNPq Nº 03/2021) e do projeto (proc. 420872/2022-1 Auxílio a Pesquisa) *E-Cooplatab. Uma abordagem CTS (Ciência, Tecnologia, Sociedade) Cooperativismo de plataforma para um sistema público de emprego, trabalho, e renda no Brasil.*

revoltar contra essa escravidão ultrapassada chamada Escala 6 x 1”<sup>3</sup>.

Pergunta a IA Generativa: demandas por regulação da jornada de trabalho com aplicativos tem relação com a campanha 6 x 1?)

Resposta: [...]A proposta de emenda à Constituição (PEC) que visa extinguir a escala de trabalho “6x1” é um dos principais focos do debate. A PEC defende a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana, com um máximo de 36 horas semanais, sem redução salarial. A regulação do trabalho por aplicativos e a campanha “6x1” estão interligadas, pois ambas buscam melhorar as condições de trabalho e garantir mais tempo livre para os trabalhadores [...] a proposta “4x3” (trabalho por quatro dias e descanso por três), visam reduzir a carga de trabalho e aumentar o descanso, o que pode ter um impacto positivo na saúde, no bem-estar e nas relações familiares dos trabalhadores.

A primeira citação é um desabafo de um trabalhador do comércio cuja práxis vai levá-lo a agir politicamente na mobilização de campanha nacional pelo fim da Escala 6x1 e redução da jornada de trabalho sem redução de salário. A campanha ganhou ainda reforço adicional da militância com uma conotação

---

3 Mensagem de vídeo transmitida em rede digital por Ricardo Cardoso Azevedo, em setembro de 2023 via app Tik-Tok que gerou repercussão nacional. Foi eleito vereador no Rio de Janeiro (fonte: A formiga e o formigueiro – como um caixa de farmácia criou o vigoroso movimento pela redução da jornada de trabalho”. Pedro Tavares. Revista Piauí. no. 223. abril 2025 (pags.24-31).

positiva ao criarem a bandeira VAT / Vida Além do Trabalho que se associa à luta contra jornada 6x1<sup>4</sup>. A segunda citação é fruto da coleta de dados analíticos por uma IA generativa ao responder à pergunta conclui que [...] “a regulação do trabalho por aplicativos e a campanha “6x1” são questões importantes que buscam melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores e garantir mais direitos e qualidade de vida”.

Outra correlação não tão óbvia quanto a IA seria capaz, diz respeito às lutas pela conquista da redução da jornada de trabalho e pelo fim da Escala 6 x 1 (sem redução de salário), coincidentes com a emergência do paradigma tecnológico do capitalismo no Norte e Sul Global que atende pelo nome de revolução digital 4.0. Conjuntura histórica semelhante deu-se quando a automação microeletrônica foi implantada como estratégia do Capital em vários setores produtivos (entre 1980 e 1990) diante da qual se levantaram movimentos sindical, trabalhista e social para conquistar a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais na Constituinte de 1988.

Hoje um cenário desfavorável aos trabalhadores une o moderno ao arcaico: correntes conservadoras (direita e extrema direita) adotam uma virulência anti-industrialista ao combater políticas de superação da desindustrialização, processo este iniciado no primeiro Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998).

Ampliar um modelo de crescimento baseado na expansão do emprego precarizado e temporário, com

---

4 A formiga e o formigueiro. ib.id. Revista Piauí (p. 26).

baixos salários e qualificações – mediado por plataforma digital sob comando de *bigtechs*, enquanto a financeirização corre solta – é o cerne desta estratégia conservadora. Já foi constatado que “antes da contrarreforma ser implementada pelo Congresso Nacional – sob a Lei nº 13.467, de 2017 (Brasil, 2017) – o poder empresarial (...) já havia se antecipado e aplicado aos trabalhadores o que seria efetivado pela supracitada lei, principalmente a partir de 2014 (quando chega ao Brasil a Uber, a gigante do transporte particular contrata sob relações de trabalho sem contrato, sem direito a salário-mínimo e sem proteção social”<sup>5</sup>).

A campanha pela redução da jornada de trabalho e pelo fim da Escala 6 x 1 vem em boa hora, pois desnuda a situação trabalhista e de emprego de até 40% (variação regional/ urbano/ rural) da população ocupada em sobre jornada com trabalho por mais horas do que o permitido por lei<sup>6</sup>. São milhões de pessoas que engrossam os contingentes no desemprego e subemprego em busca do direito ao trabalho, o que fortalece as lutas contra a jornada 6 x 1 e pela redução da jornada de trabalho sem redução de salário. É o que veremos a seguir.

---

5 Anderson Alves Esteves e Marcelo Phintener. Proletários digitais: considerações sobre os trabalhadores de transporte de passageiros e de mercadorias. Outras palavras. 23/10/2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/um-retrato-do-proletariado-digital/#sdendnotelsym>. Ver também: João Bernardo. Comentários sobre o fascismo no Brasil. Passa Palavra. Disponível em: <https://passapalavra.info/2018/10/123326/>

6 Transforma. Nota 04/2025 N° 13. O Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada.

## Mudança técnica, reestruturação produtiva e os movimentos sindical e trabalhista

A alteração da Escala de trabalho 6x1 para 4x3 já é uma hipótese concreta de reorganização em variados ramos e setores empresariais<sup>7</sup> que demandam alta produtividade e flexibilidade, operam 24 horas por dia com processos contínuos industriais<sup>8</sup>, serviços em setores como tecnologia, indústrias criativas e manufatura, ou empresas com regime de trabalho remoto. Outros setores exigem trabalho sob fluxo industrial e de serviços contínuo como siderurgia, química, petróleo e gás, segurança e saúde, também têm se mostrado receptivos a essa opção. Pesquisas também apontam que a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, como proposto na PEC, atingiria proporcionalmente um número maior de trabalhadores/as, se comparado a uma eventual redução para 40 horas semanais<sup>9</sup>.

Tem sido explorados diagnósticos diferenciados por segmentos e setores sobre as escalas de trabalho praticadas no Brasil (envolvendo a mais comum de

---

7 A “grande imprensa” – que traduz as posições de diferentes segmentos do empresariado com relativa fidelidade - tem destacado que “Empresas com escala 4 x 3 tem aumento da produtividade no Brasil, mas encaram desafios” (Folha de S. Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/03/empresas-com-escala-4x3-tem-aumento-da-produtividade-no-brasil-mas-encaram-desafios.shtml>).

8 A escala 24 x 7 opera sob a lógica de vincular a mão de obra sob precariedade, de tal forma que o trabalhador fique 24 horas disponíveis para o chamado no celular, durante 7 dias da semana.

9 Transforma. Nota 04/2025 N° 13. *ibidem*.

5 x 2) mas a 6 x 1 ganhou notoriedade além de modalidades diferentes com folgas intercaladas (escala 4 x 3 adotada no trabalho remoto, e mais recente desde 2013/14 – a escala imposta pelas plataformas digitais de 24 x 7 – vinte e quatro horas por dia, sete dias da semana, a qual, atinge 2,5 milhões de motoristas, moto frentistas e entregadores por aplicativos<sup>10</sup>):

1. **Empresas de Tecnologia:** O setor de empresas e indústrias de tecnologia (*Hightech*) não tem características fordistas e tayloristas convencional para organização e subordinação de classe – mas, operam com modelos abertos de assalariamento e trabalho remoto; é o carro-chefe na adoção da escala 4x3 (modelo para aumentar a produtividade e o engajamento dos funcionários);
2. **Indústrias Criativas e Manufatura:** A estimativa é que setores que demandam alta produtividade e flexibilidade têm como perfil trabalhadores que poderão se beneficiar de mais dias de descanso. Ela seria compensadora por aumentar as horas de lazer/qualificação. Necessário avaliar se o tempo adicional não será estímulo para mais trabalho avulso e temporário precarizado (nessa área que se caracteriza pelo pagamento por projeto e tarefas);

---

<sup>10</sup> A escala 24 x 7 opera sob a lógica de vincular a mão de obra sob precariedade, de tal forma que o trabalhador fique 24 horas disponíveis para o chamado no celular, durante 7 dias da semana.

3. **Empresas com Trabalho Remoto:** O modelo 4x3 pode ser uma boa opção para empresas que já adotam o trabalho remoto, ao permitir aos funcionários mais tempo para atividades pessoais e familiares;
4. **Serviços de Segurança:** Empresas que precisam garantir segurança 24 horas por dia podem usar a Escala 4x3 para otimizar a gestão de pessoal e garantir a cobertura necessária;
5. **Saúde:** Hospitais e outros estabelecimentos de saúde operam 24 horas por dia: pessoal empregado poderá se beneficiar da escala 4x3 (com melhora do bem-estar dos profissionais e redução do estresse próprio da área de saúde);
6. **Indústrias que operam 24 horas por dia:** Setores como a indústria têxtil, produção de alimentos e mineração, indústrias de fluxo contínuo (siderúrgicas, papel e celulose) podem ser beneficiados pela Escala 4x3, para otimizar a gestão de pessoal e reduzir custos; e,
7. **Logística:** Empresas de logística que precisam lidar com operações contínuas deverão ser levadas a considerar a Escala 4x3 para melhorar a gestão de pessoal e garantir a cobertura necessária.

Quanto ao perfil de atividades profissionais:

- **Aumento da produtividade:** Falta pesquisa sistemática sobre os efeitos da Escala 4x3, e os prognósticos sobre seus resultados são controversos – o que aponta para o fato de que a produtividade não é o principal ponto de interesse no curto prazo; para os empresários a jornada 4 x 3 poderá significar um novo horizonte de produtividade a ser alcançado no médio prazo pois haverá consequências positivas sobre descanso e atividades pessoais dos funcionários em práticas setoriais de organização da jornada em diferentes escalas: 5 x 2 (setores administrativos e industriais), 6 x 1 (comércio, serviços essenciais), 12 x 36 (hospitais e segurança); 24 x 48 (bombeiros civis e segurança patrimonial); 4 x 2 (transporte e logística); 5 x 1 (supermercados e indústrias)<sup>11</sup>.
- **Melhora do bem-estar dos funcionários nos setores campeões de acidentados do trabalho (com mortes e sequelas):** Construção civil, indústrias de transformação, indústria de eletricidade; transporte rodoviário de cargas e passageiros pode haver algum reflexo positivo para os trabalhadores com a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1 para diminuir os números que chegam a

---

<sup>11</sup> Il Transforma. Nota 04/2025 N° 13. ibidem

proporções desastrosas de mortes: em 2023 foram 2.888 acidentes fatais, média de 244 por mês (equivalente a um acidente de avião de grande porte mensalmente)<sup>12</sup>.

## **Lutas pela redução da jornada de trabalho e fim da Escala 6 x 1 e Direito ao Trabalho**

Para as diferentes frações do Capital, aceitar a mudança da escala e redução da jornada de trabalho implica diferentes riscos a serem enfrentados, entre eles, bancar os custos de experiências de adaptação de equipes com a mudança para a escala 4x3<sup>13</sup>. Esse é o contexto da economia digital desde o Golpe de 2016 que fulminou políticas de emprego, salário e relações trabalhistas em um momento conveniente para o Capital para realizar as mudanças técnicas. Elas alteram qualificações, capacidades e experiências das classes trabalhadoras

---

12 O novo sistema do MTE, o eSocial em 2023, registrou um total de meio milhão de acidentes de trabalho: “No Brasil foram registrados 2.888 acidentes fatais em 2023, segundo dados do eSocial”. Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/no-brasil-foram-registrados-2-888-acidentes-fatais-em-2003-segundo-dados-esocial>

13 Consultoria Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability/ 4 Day Week Brazil realizaram uma pesquisa nacional sobre a redução da jornada. A agência de consultoria Reconnect Happiness e a organização 4 Day Week Global anunciaram experiências com uma semana de trabalho de quatro dias no Brasil. “(...) que atraiu a atenção de 300 entidades empresariais desde pequenas companhias e até corporações internacionais. (Fonte: <https://business.yougov.com/pt/content/46814-brasil-quem-quer-semana-trabalho-quatro-dias>)

– o que exige pressões da sociedade e dos movimentos para alcançar outros investimentos em desenvolvimento social e econômico, socioambiental e de ampliação de um setor de amortecimento contra a pobreza de cooperativas e economia solidária. São estratégias combinadas, capazes de contrabalançar o deslocamento ocupacional e das qualificações diante do desemprego tecnológico imposto pela economia digital.

Neste quadro, tanto a luta pela Redução da Jornada de Trabalho e pelo fim da Escala 6x1, quanto a regulamentação das relações trabalhistas das obrigações previdenciárias das empresas envolvidas com trabalhadores por aplicativos são convergentes. Em dezembro de 2024, durante sessão do Superior Tribunal Federal realizada como audiência pública sobre vínculo empregatício de motoristas de aplicativos a representante do DIEESE, Adriana Marcolino repetiu posição já manifestada pelo movimento sindical: trabalhadores de plataformas digitais enfrentam condições de trabalho que diferem radicalmente dos empregados do setor privado tradicional<sup>14</sup>. Seu perfil e quantidade em 2022 tinham estas dimensões:

- Trabalhadores de plataformas digitais fogem igualmente, da categoria clássica de autôno-

---

<sup>14</sup> Audiência Pública SFF. 9/11/2025 sobre vinculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos. [https://www.youtube.com/watch?v=7mW2qZbYPgY&ab\\_channel=Podder360](https://www.youtube.com/watch?v=7mW2qZbYPgY&ab_channel=Podder360). Para mais dados sobre estes contingentes acessar: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/um-retrato-do-proletariado-digital/#sdendnotelsym>.

mo ou empregado. Chamar esse processo de “uberização” é desconhecer que a plataformação é uma nova forma estrutural de regulação da classe trabalhadora pelo Capital (junto com o fordismo, taylorismo, toyotismo e suas variantes), mediante um capitalismo de plataformas que gera um proletariado digital (Neder e Henriques, 2024).

A audiência pública do STF em si, sobre trabalho em plataformas digitais foi provocada justamente pela visão ampliada de lutas nas quais são propostas redefinições de políticas públicas e legislação pelos direitos dos trabalhadores nesse novo cenário de economia digital. Devemos assim, considerar experiências alternativas no trabalho por plataformas no Brasil correlacionado ao surgimento de um novo protagonismo de atores trabalhistas convencionais, e de novos protagonistas em busca da organização sindical. Podemos detectar algumas experiências significativas – todas com experiência de desenvolvimento de base tecnológica própria de aplicativo com valores específicos registrados em algoritmos:

**1) Incubadora Municipal de Araraquara:** o município apresenta experiência marcante de incubação de empreendimentos econômicos sob a forma de associações e cooperativas:

Também tem experiências que incluem plataforma digital e relações trabalhistas convencionais e, segundo Castro (2024) se organizam da seguinte forma:

1. **Señoritas Courier:** Coletivo de entregadoras mulheres e pessoas LGBT de São Paulo. Comprometidas com mobilidade e valores identificados com controle da jornada de trabalho pelos quesitos de saúde envolvidos na prestação de serviços;
2. **TransEntrega:** Coletivo de entregadores trans. Também comprometido com responsabilidade social e ambiental, a experiência nasceu a partir das Señoritas Courier. Todo o valor de entrega vai para as pessoas trabalhadoras;
3. **Pedal Express:** uma das primeiras cooperativas de entregadores do Brasil. Na ativa desde 2010, a experiência de Porto Alegre é defensora das ciclo-mensagerias locais;
4. **Puma Entregas:** mais um coletivo de mulheres entregadoras, lançado em 2020 em Porto Alegre. Também são defensoras do uso da bicicleta e das iniciativas locais;
5. **Levô Courier:** outro coletivo de entregadores de Porto Alegre, com forte presença de mulheres. Lutar por entregas sustentáveis está entre seus valores;
6. **Contrate Quem Luta:** assistente virtual criado pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST) para conectar seus militantes a pessoas que precisam de trabalho

e renda em serviços de diaristas, porteiros, músicos, pedreiros, manicures, cozinheira, eletricitista, entre outros;

7. **SafeDelivery:** primeira iniciativa da SafeCoop, de Curitiba, que promete construir cooperativas de plataforma. A SafeDelivery será uma cooperativa de entregadores que construirá sua própria plataforma, em que o lucro gerado será destinado aos trabalhadores;
8. **Plataforma de Trabalho Decente:** a iniciativa está sendo desenvolvida na cidade de Salvador pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) para encanadores e chaveiros;
9. **Entregadores AntiFascistas de São Paulo:** o coletivo está em curso de formação para entender melhor suas demandas para uma construção de uma plataforma cooperativa de entrega e luta;
10. **Na Pista:** startup que nasceu de pesquisa de doutorado sobre condições de trabalho de entregadores por plataformas (Igor Dalla Vecchia, na Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ) tem como objetivo criar soluções digitais, como dados para proteção de trabalhadores; estimula que se conectem com planejamento urbano e pesquisas acadêmicas. O projeto foi contemplado com financiamento pelo edital Startup Rio 2020, da FAPERJ;

11. **Instituto Palmas:** anima uma Rede Brasileira de Bancos Comunitários que utiliza mecanismos de compra com plataforma moeda digital (E-dinheiro) que atua com uma rede de 130 bancos comunitários no Brasil<sup>15</sup>; e,
12. **Liga Coop:** Federação Nacional das Cooperativas de Mobilidade Urbana, criada em 2023 em Caxias do Sul cujo aplicativo é dominante localmente em algumas cidades do Rio Grande do Sul.

## **A Convergência e Articulação das Lutas 6 x 1 com Contingentes 24 x 7**

As diferentes formas precarizantes de flexibilização e sobrejornada de trabalho 6x1 se aplicam tanto aos contingentes empregados, quanto aos contingentes desempregados que não terão lugar na reestruturação produtiva, ora em marcha. A desindustrialização desde os anos de 1990 lançou para o limbo cerca de 70-80 milhões de trabalhadores/as. Sua sobrevivência recorre às transferências de renda mínima sob a forma de Bolsa Família, e Benefícios Continuados, numa política de alívio social ao

---

<sup>15</sup> Sobre este ponto ver: NEDER, R. T. HENRIQUES, F. C. **Um horizonte de lutas para a auto-gestão – o trabalho organizado por plataforma digital**. Marília/SP: Ed. Lutas anticapital. 2024. Acesso: <https://lutasanticapital.com.br/collections/biblioteca-basica-do-mundo-do-trabalho-associado/products/um-horizonte-de-lutas-para-a-autogestao-o-trabalho-organizado-por-plataforma-digital>

custo de 168,3 bilhões de reais no Brasil (2024/25)<sup>16</sup>. Recursos estes, se forem gradativamente transferidos e aplicados na industrialização de bens de salário mediante a economia digital, estarão abertas possibilidades para redesenhar a favor dos trabalhadores, a engenharia institucional capaz de fomentar uma nova geração de políticas produtivas de trabalho, qualificação e renda. O atual Sistema Nacional de Trabalho, Emprego e Renda (obsoleto pois trata apenas do mercado de oferta de vagas – algo que já é melhor realizado por empresas privadas) precisaria ser redesenhado e reprojetoado em termos de política e, também, institucionalmente, para novas funções que lhe permitam atuar junto aos 80 milhões que compõem o precariado brasileiro. Além dos casos apresentados na seção anterior, (cujas práticas apontam para soluções autogestionárias e pro-trabalhadores) noutra extremo corporações e empresas em variados setores dos transportes logística, mercados varejistas e atacadistas de alimentos e suprimentos industriais já fazem esse tipo de diagnóstico e tomada de decisões em tempo real. A integração na economia digital destas ferramentas para orientar políticas ativas de geração de trabalho decente e qualificado pode assumir o caráter propositivo Ma-

---

16 CASTRO, V. H. M. **A Incubadora pública de economia criativa e solidária do município de Araraquara: virtudes e fragilidades**. 2024. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara, Araraquara, 2024. Página oficial da Incubadora de Araraquara: [https://ecrie.com.br/sistema/conteudos/arquivo/a\\_138\\_0\\_1\\_04092023172039.pdf](https://ecrie.com.br/sistema/conteudos/arquivo/a_138_0_1_04092023172039.pdf)

nifesto das Sete Centrais Sindicais Brasileiras em 1º de maio de 2025: contra “o desemprego, o subemprego, a rotatividade, a informalidade, a terceirização, a pejetização, o trabalho intermitente e as consequências imediatas e mediatas da automação e da inteligência artificial<sup>17</sup>.

## **Considerações finais**

Não é o foco das análises deste artigo, mas vale recordar que estamos diante de uma encruzilhada civilizatória devido a troca do antigo regime social de assalariamento como métrica de cidadania, por um sistema de regulação social que amplia, abarca e substitui gradativamente as formas administrativas, dotando-as de automação/retroalimentação entre sistemas e pessoas por meio de plataformas digitais.

É um mecanismo de controle que afeta toda sociedade de forma diferenciada e desigual, dependendo do recorte considerado, seja na economia formal, seja na economia popular - e ambas vão se integrando por vias em geral, ilegais do crime organizado. Cientistas sociais de distintas tendências teóricas têm dialogado e discutido com grupos profissionais especialistas e tecnólogos, para identificar situações práticas de respostas local, regional, territorial e nacional (próprias ao Brasil), como desafios enfrentados pelo

---

17 Rede Brasileira de Bancos Comunitários compra plataforma E-dinheiro institutobancopalmas.org, 2019. Acessado em: 17/05/22 Disponível em: <https://www.institutobancopalmas.org/rede-brasileira-de-bancos-comunitarios-compra-plataforma-e-dinheiro/>

movimento da autogestão para se apropriar da base sociotécnica dos algoritmos. (Para uma visão ampla transversal e interseccional sobre as dimensões do plataformismo do Capital e das formas de resistência e lutas nas experiências de um plataformismo solidário, contra-hegemônicas (Neder e Bezerra, 2025, pp. 7-47; Faria, 2024, pp. 295-320; Gonçalves, 2024, pp. 253-272; Kalil, 2024, pp. 59-76; Marrero, 2024, pp. 105-120; Masson e Christo, 2024, pp. 77-104; NT-MTST, 2024, pp. 273-294; Pessanha, 2024, pp. 19-58); Santini, 2024, pp. 207-230; Silva, 2024, pp. 141-150; Santana, 2024, pp. 231-252; Zanatta, 2024, pp. 159-190; Zanatta e Barcellos, 2025 [editorial]; Tygel, 2024, pp. 231-252).

Neste contexto, para além da conquista praticamente dada como certa da Redução da Jornada de Trabalho e do fim da Escala 6 x 1, que alternativas temos senão apoiar protagonistas organizados e militantes com metodologias e práticas alternativas implantados por trabalhadores de plataforma digitais em todo o mundo como forma de preservar seus direitos civis, políticos e econômicos? Fomentar o trabalho associado mediante o cooperativismo solidário de plataforma pode parecer uma contradição em termos. Busca explorar uma brecha na estratégia do capitalismo de plataforma, e ao mesmo tempo atuar como uma contraposição ao modelo de plataformas. Há certamente problemas na sua estratégia de mercado (buscam atuarmos mesmos segmentos do capitalismo de plataforma), mas em todos estes casos a tentativa é a mesma: aumentar autonomia dos coletivos de trabalhadores, superar as formas de precarização do trabalho, longas Jornadas de Trabalho e Escalas 6 x 1, 24 x

7 e outras escalas desgastantes. Uma das condições é adoção de medidas de fomento e regulamentações multiníveis para equacionar que os empregadores do setor formal, não possam realizar a transferência dos custos de transação das empresas para autônomos, temporários e precarizados dos circuitos populares da economia. Daí a relevância da sinergia entre essas duas formas de lutas – pela Jornada 4 x 3 (e suas variantes de escalas) e a favor do direito ao trabalho dos que estão submetidos a Escala 24 x 7.

## Referências

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017.

CASTRO, V. H. M. **A Incubadora pública de economia criativa e solidária do município de Araraquara: virtudes e fragilidades**. [Dissertação de Mestrado]. Araraquara: Unesp, 2024.

KALIL, R. B. Regulação do trabalho e plataformas digitais. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 59-76.

MARRERO, N. A captura do intelecto geral em plataformas de compartilhamento digital: transformações do trabalho coletivo no capitalismo cognitivo. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 105-120.

MASSON, L. P.; CHRISTO, C. S. Sobre viver no trabalho por plataformas digitais: saúde, sofrimento e luta de entregadore/as e motoristas. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 77-104.

NEDER, R. T. **Política científica e tecnológica para experiências contra-hegemônicas na universidade: fundamentos CTS: Ciência, Tecnologia, Sociedade**. João Pessoa, PB: Eduepb; Marília, SP: Editora Lutas Anticapital, 2023.

NEDER, R. T. e BEZERRA-SILVA, R. O plataformismo solidário diante do capitalismo de plataforma (uma revisão da literatura). **Revista Ciência & Tecnologia Social**, pp. 7-47, 2025.

NT-MTST. É possível concorrer com as grandes plataformas? Uma visão crítica de trabalhadores de tecnologia da informação. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 273-294.

PESSANHA, R. M. Plataformismo: uma nova etapa do modo de produção capitalista? In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 19-58.

SANTINI, D. Cooperativismo e solidariedade contra as distopias do capitalismo de plataforma na mobilidade. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 207-230.

SILVA, S. A. O. C. A experiência do GT de Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais do Governo Lula. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 141-150.

SANTANA, M. A. Plataformas digitais e movimentos de trabalhadores: a experiência dos entregadores durante a pandemia. In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 121-140.

TYGEL, A.; Et AL. Autogestão e tecnologias da informação a serviço dos movimentos sociais – a experiência da coeprativa EITA. I In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 231-252.

ZANATTA, R.; BARCELLOS, V. Plataformismo Solidário. **Revista Ciência & Tecnologia Social**. [Número temático]. 2025. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index>.

ZANATTA, R. A. F. Cooperativismo de plataforma ou plataforma solidária? In: NEDER, R. T.; HENRIQUES, F. C. (Orgs.). **Um horizonte de lutas para a autogestão - O trabalho organizado por plataforma digital**. Marília: Lutas Anticapital, 2024. Pp. 159-190.

## CAPÍTULO IV

### **NOTA EM DEFESA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: ELIMINAR AS FORMAS PRECARIZANTES DE FLEXIBILIZAÇÃO**

Samuel Nogueira Costa<sup>1</sup>

Desde o Século XIX a intensificação das lutas pela redução da jornada de trabalho é tema recorrente entre os trabalhadores. No mundo inteiro, principalmente na Europa do período pós-guerra, a redução da jornada para quarenta horas semanais era ponto central das reivindicações trabalhistas. No Brasil, desde sua industrialização no final do Século XIX e mesmo ao longo do Século XX, inúmeras categorias que abrangiam sapateiros, pedreiros, trabalhadores da indústria têxtil, gráficos, trabalhadores da limpeza, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil, químicos etc. apresentavam como uma das principais bandeiras de luta e mobilização a redução da jornada de trabalho.

Atualmente, as novas ocupações do mercado de trabalho refletem o impacto das mudanças estruturais, sobretudo em áreas com alta demanda por tecnologia, o que confirma o surgimento de um grande contingente de trabalhadores vinculados a esse setor. Foram essas transformações estruturais, iniciadas no contexto dos anos de 1970, que levaram o mercado de trabalho à morfologia que ele possui hoje, da qual a precariedade

---

<sup>1</sup> Doutor em Sociologia pelo PPGSol da Universidade de Brasília.

estrutural do trabalho, a informalidade e a flexibilização das relações laborais são traços constitutivos.

Nos países “desenvolvidos”, a redução da jornada de trabalho se dá geralmente por acordos e convenções coletivas. Nos países de capitalismo em ascensão ou “em desenvolvimento”, a principal maneira de se atingir a redução da jornada de trabalho se dá mediante a legislação, com o estabelecimento de limites de horas via legislação trabalhista (Lee et Al., 2009).

O Brasil experimentou dois momentos de redução de jornada por intermédio de ações legislativas. O primeiro se deu no Governo de Getúlio Vargas, em 1932, que definia a jornada de trabalho em oito horas diárias e 48 horas semanais, ante as dez horas diárias e sessenta horas semanais cumpridas pelos trabalhadores. O segundo se deu na Constituinte de 1988, quando foi estabelecida a jornada de 44 horas semanais (Dal Rosso, 1996).

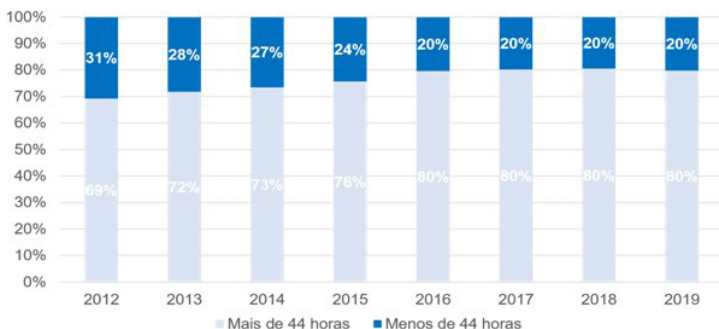
Conforme aponta Dal Rosso (1996), em 1985, o movimento sindical conseguiu abrir um rombo na prática trabalhista das infundáveis jornadas. Nesse mesmo ano, um avassalador conjunto de greves levou ao irreversível solapamento do padrão da jornada de dez horas diárias e sessenta horas semanais. Três anos mais tarde, o Congresso Nacional Constituinte, em 1988, estendeu a conquista para o conjunto dos assalariados brasileiros.

Na sociedade brasileira, não é incomum encontrar discursos associando os trabalhadores a uma ideia equivocada de falta de vontade para o labor. Ainda que alguns setores da elite econômica queiram afirmar que há um “defeito de caráter” intrínseco ao trabalhador,

uma espécie de “culto à preguiça”, o fato insofismável é que, na Terra Brasilis, trabalha-se muito.

Para se ter uma ideia, dados da PNAD Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, entre os anos de 2012 e 2019, sobre os aspectos que envolvem os cidadãos sindicalizados, apontam que, em 2012, a proporção de associados a sindicatos que trabalhavam mais de 44 horas semanais era de 69%, conforme indica o gráfico abaixo. Essa proporção cresceu paulatinamente até 2019, alcançando o patamar de 80% dos associados, quase 8,5 milhões de trabalhadores. O significado desse dado é categórico: as jornadas e os ritmos de trabalho dos trabalhadores sindicalizados estão sendo estendidas ao limite com o passar dos anos.

**Gráfico 1 – Proporção dos associados a sindicatos que trabalham mais de 44 horas semanais, 2012 a 2019.**



**Fonte:** PNAD Contínua | Elaboração Própria

Já a duração média da jornada de trabalho dos associados girou em torno de quarenta horas semanais. O setor de transporte, armazenagem e correios

é o que, no conjunto, tem a maior média de horas. Os empregados desse setor trabalhavam em média 48 horas semanais em 2012 (quatro horas a mais do que o permitido em lei); já ao final da série, em 2019, a média semanal de horas de trabalho era de 45 horas. Entretanto, com a nova regra aprovada na Reforma Trabalhista de 2017, o funcionário poderá trabalhar até 48 horas numa semana, sendo 44 horas normais e outras quatro horas extras, ficando a critério dele próprio cumpri-las. Isso revela que a nova regulação do trabalho aprovada em 2017 é uma forma de legitimar a já extenuante jornada de trabalho a que estavam submetidos trabalhadores de diversos setores, cuja intensidade já operava em níveis acima do normal.

Isso pode ser verificado em categorias como a de motoristas de aplicativos – vinculados à atividade de transporte terrestre de passageiros, que também integram o setor de transporte, armazenagem e correios. Fica cada vez mais evidente nesta atividade a espoliação do trabalho: longas jornadas marcam a tentativa de garantir ao final do mês uma renda que raramente se mostra suficiente para custear os gastos. Sem vínculo sindical, estes trabalhadores (por conta própria) sofrem com as mudanças estruturais ensejadas pela reestruturação capitalista. Mais um elemento a ser considerado pela ação sindical qualificada de que os novos tempos necessitam.

Ainda de acordo com o levantamento da PNAD contínua<sup>2</sup>, em 2024, a jornada semanal média dos tra-

---

2 Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE para o 4º trimestre de 2024.

balhadores foi de 41h30; cabe destacar que 47% deles têm jornadas superiores a quarenta horas; e 13,5% trabalham 48 horas ou mais. Uma jornada longa não só limita o tempo dedicado a família, descanso, qualificação, lazer, isto é, suprimindo, portanto, a vida social, o que aumenta, por consequência, os riscos de acidentes e o surgimento de enfermidades.

A reforma trabalhista de 2017 ampliou a precarização dos mecanismos relacionados ao tempo de trabalho, disseminando o uso da escala 12 x 36h (12 horas de trabalho acompanhadas de 36 horas de descanso). O que antes era caracterizado como exceção, nas circunstâncias atuais, também está passível de ser negociado individualmente.

Entre os efeitos da desregulamentação da jornada de trabalho está a subutilização da força de trabalho de 4,9 milhões de brasileiros (DIEESE, 2025). Ou seja, um enorme exército de trabalhadores se declara subocupado pela falta de horas necessárias à composição de sua jornada, corroborando a insuficiência de rendimento e aumentando a desigualdade social.

Tal desmantelamento também incentivou as modalidades de trabalho parcial e intermitente. Esses tipos específicos de contratação, como é sabido, comprometem a organização da vida social, além de dificultar o desenvolvimento profissional da classe que vive do trabalho.

Outra modificação inserida no bojo da reforma trabalhista foi a instauração do acordo individual para a organização do banco de horas, sem necessidade, entretanto, de negociação coletiva. Isso possibilitou a implementação da terceirização total, assim como do

teletrabalho, contribuindo para a perpetração de jornadas extenuantes, a intensificação dos ritmos de trabalho e a precarização das condições de vida e trabalho, cuja seqüela é, inevitavelmente, o adoecimento.

Tanto na literatura nacional quanto na estrangeira, inúmeros estudos têm destacado manifestações de sofrimento e de adoecimento mental relacionadas a jornadas extenuantes de trabalho. Por uma razão óbvia, isto é, tanto do ponto de vista da frequência que ocorrem como pela gravidade dos casos, é necessário tratar desse tema com a prudência e a cautela devidas (Cardoso e Neffa, 2022, p. 377).

Entre os principais indícios de exteriorização das aflições psíquicas associadas ao trabalho acham-se: o mal-estar, o sofrimento e o adoecimento físico e psicológico, manifestações de estresse, distúrbios relacionados ao sono – estando a privação do sono entre os principais fatores para a elevação do desgaste e a incidência de erro (Martins, 1995). Fato é que muitos dos quadros psiquiátricos decorrem da ansiedade produzida no e pelo trabalho, cujo desfecho é regularmente convertido em quadros como síndrome do pânico, queixas digestivas, fadiga, depressão, *burnout*, doenças cardiovasculares com o aumento da prevalência de hipertensão arterial, entre outras (Martins, 1995; Escriba-Aguir, Artazcoz e Perez-Hoyos, 2008).

Nesse sentido, visando o desenvolvimento nacional a partir da geração de emprego e renda e, por sua vez, lutando por saúde, bem-estar e qualidade de vida, tramitam no Congresso Nacional inúmeras propostas em favor dos trabalhadores, cujo intuito é a regulamentação da jornada de trabalho:

1. O senador Paulo Paim (PT/RS), por meio da proposta de emenda à Constituição 148/2015<sup>3</sup>, sugere reduzir a jornada para quarenta horas semanais de imediato, bem como um escalonamento anual gradativo, buscando alcançar as 36 horas semanais, sem redução de salário;
2. O deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), através da proposta de emenda à Constituição 221/2019<sup>4</sup>, propõe a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 36 horas semanais, respeitando o limite de uma década;
3. O senador Weverton Rocha (PDT/MA) apresenta o projeto de lei 1.105/2023<sup>5</sup>, cuja intenção é regulamentar a redução da jornada sem reduzir salários, em acordos ou convenções coletivas de trabalho; e,
4. A deputada Erika Hilton (PSOL/SP) sugere a redução da jornada de trabalho semanal de 44 horas para 36 horas semanais, sem perdas salariais, com a criação da escala 4 x 3 – quatro dias de trabalho e três de descanso –, a partir da negociação coletiva.

Uma jornada menor não repercute somente na classe trabalhadora, mas beneficia a totalidade da so-

---

3 Ver em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>.

4 Ver em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichade-tramitacao?idProposicao=2233802>.

5 Ver em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156208>.

cidade e da economia nacional. Logo, à medida que uma empresa contrata mais trabalhadores no intuito de compensar as horas reduzidas, ela não só contribui para o encolhimento do desemprego, bem como para o desenvolvimento geral da economia nacional e, por sua vez, do bem-estar social, porquanto fortalece os laços comunitários e de convivência dos seres humanos, possibilitando mais tempo para o ócio, a arte, as necessidades do espírito etc. Ou seja, é uma conquista para toda a sociedade.

A experiência histórica recente demonstra que há uma forte convergência entre a redução da jornada e a elevação da produtividade do trabalho. Na Islândia, país nórdico insular europeu, a implantação da semana de quatro dias é considerada um fator determinante do crescimento de 5% do PIB em 2023<sup>6</sup>, somado a um crescimento das taxas de produtividade em torno de 1,5%, contração dos índices de desemprego e aumento da sensação de satisfação dos trabalhadores, sem nenhuma queda nos níveis de serviço.

No Brasil, estima-se que o encurtamento da jornada, sem corte de salários e aumento das horas extras, deva estimular o surgimento de até 6 milhões de novos postos de trabalho. No entanto, tal redução deve vir acompanhada da limitação da hora-extra, para que os empregadores não impeçam a criação de novos postos de trabalho, fazendo uso do banco de horas e intensificando o trabalho.

---

<sup>6</sup> Ver matéria do jornal O GLOBO. Disponível em: <https://globo.globo.com/economia/noticia/2024/10/26/veja-como-a-semana-de-quatro-dias-transformou-a-economia-de-um-pais-sai-ba-qual-e.ghtml>.

Debater a redução da jornada, sem redução de salário, buscando reconstruir as regulações que tratam dos tempos de trabalho, jornadas excepcionais, intervalos, deslocamentos e folgas é fundamental. Somente assim será possível eliminar, de uma vez por todas, as formas precarizantes de flexibilização que assolam e aviltam a vida de milhões de trabalhadores.

## Referências

DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu.** São Paulo: Ltr, 1996.

CARDOSO, A. C. M.; NEFFA, J. C. Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença. In: DAL ROSSO, S.; Et AL (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho.** Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 371-392.

DIEESE. **Boletim Especial - 1º de Maio – Redução da jornada e distribuição de renda: bases para o desenvolvimento sustentável.** 2025. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/primeirodemaiio.html>>.

ESCRIBA-AGUIR, V.; ARTAZCOZ, L.; PEREZ-HOYOS, S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. **Gaceta Sanitaria**, v. 22, n. 4, pp. 300-308, 2008.

LEE, S.; MCCNN, D.; MESSENGER, J. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Brasília: OIT, 2009.

MARTINS, L. A. N. Vicissitudes do exercício da medicina e saúde psicológica do médico. **Arquivos Brasileiros de Endocrinologia e Metabologia**, n. 39, pp. 188-193, 1995.

## CAPÍTULO V

### O FIM DA ESCALA 6X1 E A POSSÍVEL REINTRODUÇÃO DA PADRONIZAÇÃO DAS JORNADAS NO CONTEXTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Daniela Macia Ferraz Giannini<sup>1</sup>

#### Introdução

A aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, representou a legalização da regulação do trabalho para ajustar o tempo de trabalho às necessidades do capital, configurando-se como um instrumento de flexibilização e despadronização do uso do tempo de trabalho<sup>2</sup>. Essa reforma inseriu-se em uma tendência global de reformas laborais, intensificada após a crise financeira internacional de 2008, pautada em argumentos econômicos ortodoxos ancorados no pressuposto de que o excesso de regulação

---

1 Juíza do Trabalho no TRT da 15ª Região. Graduada em Direito pela PUCCAMP (1994), é pós-graduada em Gestão e Governança (FACAMP, 2019) e em Economia Social e do Trabalho (UNICAMP, 2023), além de Mestranda em Desenvolvimento Econômico na UNICAMP desde 2024.

2 A despadronização do tempo de trabalho é a configuração de múltiplos arranjos de jornadas voltados para atender às necessidades do empregador, como resultado do avanço da flexibilização do tempo de trabalho em benefício do capital, o que implica a dissolução dos limites impostos à liberdade patronal de fixar jornadas, anteriormente estabelecidos pelo Estado e pela negociação coletiva no período pós-Segunda Guerra (Gibb, 2017).

trabalhista impacta negativamente os níveis de emprego e renda (Manzano, 2021).

A pandemia da Covid-19 sobreveio em um contexto de intensificação e flexibilização das jornadas de trabalho, período em que aconteceu o fortalecimento de movimentos sociais que propunham a redução da jornada como estratégia para enfrentar a crise. Nos países centrais, a proposta da semana de quatro dias e, no Brasil, um pouco mais tarde, o movimento pela extinção da escala 6x1 – seis dias de trabalho para um de descanso – recoloca o tema da redução da jornada no debate público.

Sem dúvida, a vida tem sido organizada em torno do valor central do trabalho, intercalado por momentos de lazer, até culminar na aposentadoria. Contudo, observa-se um desejo crescente por mais tempo livre, que permita às pessoas se dedicarem à família, ao lazer e a outras atividades que dão sentido às suas vidas e se inserem nos espaços de liberdade individual (Aznar, 1995).

Este artigo analisa a importância da campanha pelo fim da escala 6x1 no Brasil, por reintroduzir no debate social a pauta da redução e padronização das jornadas, bem como os possíveis impactos sobre as normas introduzidas na CLT pela Reforma Trabalhista e sua incapacidade de melhorar a qualidade de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, que vivem um momento em que seus tempos de vida estão ajustados às exigências da lógica do mercado.

## **A Reforma Trabalhista: legalização da regulação do trabalho para ajustar o tempo de trabalho às necessidades do capital**

A crise do capitalismo nos anos de 1970 marcou o início do colapso dos pilares civilizatórios que sustentaram a chamada Era de Ouro pavimentando o caminho para que, nos anos de 1980, a flexibilização do tempo de trabalho em favor do capital se iniciasse nos Estados Unidos e no Reino Unido – tendência que se espalhou pela Alemanha, França e outros países europeus ainda na mesma década, intensificando-se nos anos de 1990 (Gibb, 2017).

Enquanto os países capitalistas centrais adotavam o neoliberalismo, em sentido oposto a Constituição Federal brasileira de 1988, entre outros direitos sociais, fixou a jornada diária em 8 horas e diminuiu o módulo semanal de 48 para 44 horas para trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XIII), constituindo a última redução do tempo de trabalho no país até o presente momento. Contudo, esse modelo não resistiu às políticas neoliberais, pois embora o Brasil tenha inicialmente resistido à adoção imediata das diretrizes do Consenso de Washington, acabou por implementá-las rapidamente ao longo da década de 1990.

Nessa mesma década, diversas formas de compensação de horas foram adotadas no Brasil<sup>3</sup>, todas

---

<sup>3</sup> As formas de compensação de horas foram adotadas no Brasil, na década de 1990, todas para atender às necessidades da produção e não as dos trabalhadores, foram ajustes de jornada flexível, Banco de Horas, anualização da jornada, compensação individual da jornada, horário flexível individual, trabalho em

para atender às necessidades da produção e não aos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que a bandeira da redução da jornada de trabalho perdia força diante da multiplicidade de modalidades de jornada de trabalho que foram sendo adotadas e, quando circunstancialmente voltou a aparecer na agenda, estava vinculada às propostas de flexibilização na distribuição do tempo de trabalho.

Nos anos 2000, apesar dos avanços sociais alcançados durante os governos do Partido dos Trabalhadores (PT), a flexibilização do trabalho não foi revertida à situação anterior aos anos de 1990.

Em 2016, o processo de destituição da Presidente Dilma Rousseff abriu caminho para a aprovação da reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, durante o governo de Michel Temer, representando uma ruptura com a função histórica da regulação do trabalho: a de impor limites à liberdade patronal na definição das condições de trabalho (Krein, Abílio e Borsari, 2021).

O uso do tempo de trabalho foi significativamente alterado pela Reforma Trabalhista, que incluiu e modificou um total de doze dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme quadro de síntese abaixo apresentado.

---

turnos, trabalho em sistema de escala, compensação do trabalho em domingos e feriados, contratos flexíveis em relação ao tempo, contrato de trabalho a tempo parcial, contrato por prazo determinado e contrato de trabalho temporário (Gibb, 2017).

**Quadro – Dispositivos da CLT incluídos ou modificados pela Reforma Trabalhista com impacto sobre o uso do tempo de trabalho.**

<b>Artigo</b>	<b>Conteúdo da alteração</b>
Art. 4º, §2º	Ampliação das hipóteses de tempo à disposição não remunerado.
Art. 58, §2º	Exclusão do pagamento pelo tempo de deslocamento até o posto de trabalho.
Art. 58-A	Ampliação da jornada no regime de tempo parcial.
Art. 59, §§5º-6º	Banco de horas e compensação de jornada por acordo individual (escrito ou tácito).
Art. 59-A	Adoção da jornada 12x36 por acordo individual ou coletivo.
Art. 59-B	O não atendimento das exigências legais para a compensação, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, mesmo sem acordo formal, desde que respeitado o limite semanal.
Art. 61, §1º	Autorização de horas extras em situações excepcionais, sem negociação coletiva.
Art. 62, III	Exclusão dos teletrabalhadores remunerados por tarefa do controle de jornada.
Art. 71, §4º	Pagamento indenizatório proporcional pela supressão do intervalo intrajornada.
Art. 134, §1º	Parcelamento das férias em até três períodos.
Art. 396, §2º	Definição dos horários de descanso para amamentação por acordo individual.
Art. 452-A	Instituição do contrato de trabalho intermitente, sem remuneração no período de inatividade.

**Fonte:** Teixeira et Al (2017). Elaboração Própria.

As alterações introduzidas pela reforma na regulação do uso do tempo de trabalho no Brasil sub-

dividem-se em dois grandes grupos: os dispositivos que isentam o empregador do pagamento pelo tempo à disposição<sup>4</sup> e aqueles que ampliam significativamente as possibilidades de flexibilização do uso do tempo de trabalho atender às necessidades do capital<sup>5</sup>.

De fato, a Reforma Trabalhista de 2017 inseriu-se em uma tendência global de reformas laborais, intensificada após a crise financeira internacional de 2008, as quais fundamentam-se em argumentos de natureza econômica, ancorados nas teses da vertente conhecida como “novo-keynesiana”<sup>6</sup>, a qual parte do pressuposto de que os sistemas nacionais de regulação trabalhista elevam os custos do trabalho, comprometendo a produtividade das empresas, a competitividade dos países e, conseqüentemente, os níveis de emprego e renda (Manzano, 2021).

Portanto, essa concepção é reforçada por uma visão amplamente difundida na ortodoxia econômica, que considera as normas trabalhistas prejudiciais aos próprios trabalhadores, por supostamente elevarem de forma artificial o custo da força de trabalho e ge-

---

4 Artigos 4º, §2º, 58, §2º e 452-A da CLT.

5 Artigos 58-A, 59, §§5º-6º, 59-A, 59-B, 61, §1º, 62, III, 71, §4º, 134, §1º e 396, §2º da CLT.

6 Embora essa escola de pensamento econômico carregue o nome de Keynes, ela se distancia, na realidade, da teoria econômica revolucionária por ele desenvolvida a partir da crise que atingiu os países capitalistas após a quebra da Bolsa de Valores de 1929. A teoria original de John Maynard Keynes contrapõe-se à lógica das reformas laborais ao defender que a rigidez de salários e a proteção ao trabalho não são entraves ao crescimento econômico e ao pleno emprego. Para Keynes, o desemprego não resulta de um excesso de regulação ou de altos custos trabalhistas, mas sim da insuficiência da demanda agregada.

rarem distorções na alocação eficiente dos recursos. Nessa perspectiva, o excesso de regulação passa a ser apresentado como causa do desemprego e da expansão do trabalho informal (Teixeira, 2019).

No entanto, as alterações na regulação do trabalho, como a flexibilização de direitos e a redução do custo da força de trabalho, não são suficientes para induzir os empresários a investir em produção ou ampliar o número de postos de trabalho, na medida em que a principal variável que orienta as decisões de investimento é a expectativa de demanda futura, e não apenas o custo do trabalho. Em contextos de estagnação econômica, elevada ociosidade da capacidade produtiva e baixa previsibilidade quanto à expansão do consumo, a simples desregulamentação das relações de trabalho não cria os estímulos necessários para que o setor produtivo amplie sua atuação. Pelo contrário, ao reduzir a renda e o poder de compra dos trabalhadores – parcela expressiva do mercado consumidor –, tais reformas tendem a comprimir a demanda agregada, aprofundando a insegurança dos empresários e desestimulando novos investimentos, o que compromete ainda mais a geração de empregos (Teixeira, 2019).

Os resultados empíricos observados nos anos subsequentes à aprovação da reforma confirmam essa interpretação. De acordo com dados da PNAD Contínua do IBGE, a Reforma Trabalhista não promoveu a geração de empregos, como alegavam seus idealizadores, uma vez que a taxa de desemprego era de 11,9% no quarto trimestre de 2017 e se manteve em patamar semelhante no mesmo período de 2018

(11,7%) e de 2019 (11,1%). Ou seja, dois anos após a entrada em vigor da reforma e antes do início da crise da Covid-19, os níveis de desemprego permaneceram praticamente inalterados. Cabe destacar que, antes da recessão econômica de 2015-2016, o país apresentava uma taxa significativamente inferior (6,6% no quarto trimestre de 2014), período em que a base protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda estava plenamente vigente (Oliveira e Proni, 2024).

A Reforma Trabalhista de 2017 não atingiu seus objetivos declarados de retomar o crescimento e gerar empregos. A flexibilização das jornadas favoreceu o capital e criou múltiplos tempos de trabalho, cada vez mais individualizados que coexistem em assíncronia com outros tempos sociais, como os da família, do amor e do lazer (Cardoso, 2007).

### **O Fim da Escala 6x1: Reintrodução da Pauta da Redução e Padronização das Jornadas e Impactos na CLT Pós-Reforma**

A crise da Covid-19 irrompeu em um contexto marcado pela intensificação e flexibilização das jornadas de trabalho, despertando nas pessoas o questionamento sobre o sentido do trabalho e o desejo crescente por mais tempo livre – tempo que lhes permita se dedicar à família, ao lazer e a outras atividades que conferem sentido à vida e se inserem nos espaços de liberdade individual. Como consequência, houve o fortalecimento de movimentos sociais que propunham a redução da jornada como estratégia para en-

frentar a crise<sup>7</sup>. Nos países centrais, a proposta da semana de quatro dias recolocou o tema da redução da jornada no debate público.

Mais recentemente, em 2024, a redução da jornada de trabalho voltou a ganhar espaço na agenda pública brasileira, impulsionada pela proposta do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) de extinguir a escala 6x1 (seis dias de trabalho para um de descanso), sem redução salarial. A mobilização reuniu milhares de trabalhadores que se sentem sobrecarregados por jornadas extenuantes e enfrentam condições laborais cada vez mais precárias. A ampla adesão à petição pública organizada pelo VAT evidencia a insatisfação, especialmente entre os mais jovens, com a subordinação de seu tempo de vida exclusivamente ao trabalho e com escalas que desestruturam suas rotinas (Manzano et Al., 2024).

Em 25 de fevereiro de 2025, a deputada Érika Hilton apresentou ao Congresso Nacional a Proposta

---

7 Experiências internacionais como na Finlândia, Bélgica, Escócia, Islândia, Espanha, Japão, Emirados Árabes, Reino Unido (Dal Rosso, 2022) propõem reduções na jornada de trabalho. Na América Latina, o Congresso chileno aprovou a redução da semana de trabalho de 45 para 40 horas, com a possibilidade de negociação para a adoção da semana de quatro dias úteis. No Brasil, a organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global realiza um teste da semana de trabalho de quatro dias em 21 empresas em projeto-piloto cujas avaliações preliminares revelam melhorias na produtividade dos empregados. <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/chile-aprova-reducao-de-jornada-de-trabalho-e-semana-de-4-dias>. e <https://gl.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/04/30/semana-de-4-dias-empresas-que-reduziram-expediente-relatam-serie-de-melhorias-apos-tres-meses-de-teste.ghtml>

de Emenda à Constituição nº 8/2025, com o objetivo de alterar o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. A proposta<sup>8</sup> sugere o fim da escala 6x1, sem redução salarial, por meio da redução da jornada semanal máxima de 44 para 36 horas, a serem distribuídas em quatro dias de trabalho e três dias consecutivos de descanso. Cabe destacar que outras PECs em tramitação no Congresso Nacional antes da apresentação da PEC 8/2025 já tratavam da redução da jornada de trabalho, o que poderia viabilizar, por consequência, a extinção da escala 6x1<sup>9</sup>.

Ao longo da evolução do capitalismo a luta pela redução do tempo de trabalho se desenvolveu em três frentes distintas: a duração (ou extensão), a intensidade e a distribuição (Dal Rosso, 2000). Mais recentemente, no entanto, uma nova frente foi incorporada a essa agenda: a remuneração pelo tempo à disposição. Assim, a extinção da escala 6x1, sem redução salarial, insere-se no campo das disputas en-

---

8 A PEC 8/2025 propõe: “Art. 1º O inciso XIII do art. 7º passa a vigorar com a seguinte redação: “Art.7º [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;».

9 A PEC 221/2019, de autoria do deputado Reginaldo Lopes, propõe a redução gradual da jornada semanal para 36 horas, criando as condições para a superação desse modelo de escala, embora não o mencione expressamente. Já a PEC 148/2015, apresentada pelo senador Paulo Paim, prevê uma redução escalonada da jornada de trabalho, partindo das atuais 44 horas até alcançar o mesmo limite de 36 horas semanais. Embora adotem estratégias distintas, essas propostas legislativas convergem ao buscar a limitação da jornada e a reorganização do tempo de trabalho.

tre as classes trabalhadora e capitalista em torno da regulação do tempo de trabalho e, uma vez aprovada, impactará tanto a duração (ou extensão), quanto a distribuição desse tempo.

Os dados da Tabela 6371 da PNAD Contínua (SIDRA/IBGE) indicam que, por ocasião da aprovação da Reforma Trabalhista, em 2017, a jornada semanal habitual média era ligeiramente inferior a 39,2 horas. Nos dois anos subsequentes, 2018 e 2019, observou-se uma leve redução nesse indicador. No entanto, a partir de 2020, essa tendência se inverteu: a jornada passou a superar os níveis registrados em 2017 e, desde então, tem se mantido consistentemente acima desse patamar.

### Gráfico 1 – Média de horas trabalhadas por Semana – Brasil.



**Fonte:** Tabela 6371 da PNAD Contínua – SIDRA/IBGE.

De acordo com os dados da PNAD Contínua para o 4º trimestre de 2024, a média da jornada habitual de população ocupada em todos os trabalhos

foi de 39 horas e 48 minutos semanais<sup>10</sup> (IBGE, 2024). Trata-se de uma carga horária extensa, que limita o tempo dedicado à vida social – como família, lazer, descanso e qualificação – e aumenta os riscos de acidentes e doenças. Aliás, ao longo do ano de 2024, o Brasil registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais – o maior número desde 2014 e um aumento de 68% em relação a 2023 (Teixeira et Al., 2025).

A análise dos possíveis impactos do fim da escala 6x1 sobre as normas introduzidas na CLT pela Reforma Trabalhista deve partir do pressuposto de que a eventual aprovação de propostas de emenda à Constituição voltadas à redução da jornada de trabalho tende a repercutir positivamente na organização dos turnos e escalas laborais. A implementação de jornadas mais curtas ou a ampliação dos dias de descanso ampliará o tempo livre das trabalhadoras e dos trabalhadores, favorecendo a melhoria da saúde mental e, por conseguinte, a redução dos afastamentos relacionados a transtornos psíquicos (Teixeira et Al., 2025).

Por outro lado, o fim da escala 6x1 implica, necessariamente, uma redução nas modalidades de flexibilização do tempo de trabalho atualmente praticadas, representando um possível movimento de repadronização das jornadas. Ao impor seis dias consecutivos de trabalho para apenas um de descanso,

---

<sup>10</sup> Apesar de a jornada média semanal ser inferior à legal, muitos enfrentam jornadas excessivas, que ultrapassam o limite permitido ou, ao contrário, altamente fragmentadas, reflexo do desemprego, da informalidade e da subutilização da força de trabalho.

restringe significativamente o tempo destinado à vida pessoal e ao convívio social. A sua extinção poderá favorecer uma organização mais equitativa das jornadas, sobretudo, se vier acompanhada da redução da jornada semanal. Nesse cenário, a diminuição da jornada, aliada a escalas ajustadas para garantir o cumprimento da nova limitação constitucional, tende a promover um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e a vida pessoal.

Embora as formas de compensação autorizadas pela reforma continuem vigentes, sua aplicação passará a ocorrer em uma semana de trabalho mais curta, sobretudo se for aprovada também a redução da jornada semanal, o que exigirá uma reorganização dos mecanismos de compensação, tendo em vista a nova limitação quanto ao número de dias trabalhados consecutivamente, podendo reduzir a margem de manobra das empresas para distribuir a jornada de forma flexível. Como consequência, tende-se a restringir a prática de jornadas extensas e fragmentadas, promovendo maior previsibilidade e regularidade no tempo de trabalho do empregado.

Os impactos também serão positivos ao mitigar os efeitos prejudiciais, para os trabalhadores, da exclusão do tempo à disposição da remuneração, uma vez que tais períodos estão associados ao deslocamento para o trabalho ou à permanência do empregado nas dependências da empresa antes ou após a jornada. Assim, caso o fim da escala 6x1 venha acompanhado da redução da semana de trabalho, haverá jornadas mais curtas e ampliação dos dias de descanso, o que implicará, necessariamente, a diminuição dos tempos

à disposição, já que, com uma carga semanal menor, esses períodos também tendem a se reduzir.

### **Considerações finais**

A importância da proposta de extinção da escala 6x1, sem redução salarial, reside não apenas em recolocar os temas da redução e da padronização do tempo de trabalho no debate social, mas também em representar uma possibilidade de atenuar alguns dos efeitos nefastos da Reforma Trabalhista de 2017. Ao propor uma nova organização do uso do tempo de trabalho, a medida desafia os parâmetros normativos instituídos por essa reforma e abre espaço para a construção de um modelo de sociedade que reconheça o direito ao tempo livre e à autonomia sobre o próprio tempo.

## Referências

AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Página Aberta, 1995.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas dos trabalhadores**. 2007. [Tese de Doutorado]. São Paulo: USP, 2007.

CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D.; DAL ROSSO, S. Introdução. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 23-28.

DAL ROSSO, S. **El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe**. In: Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo, 3., 2000, Buenos Aires. Anais [...]. Buenos Aires: ALAST, 2000.

GIBB, L. S. F. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e Impacto nas Mulheres**. 2017. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2017.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L.; BORSARI, P. A despadronização 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)**. São Paulo: Cesit, 2021, p. 252-282.

MANZANO, M. P. F. Impactos econômicos da Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; Et AL. (Orgs.). **O Trabalho Pós-Reforma Trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit, 2021, p 56- 77.

MANZANO, M.; BORSARI, P.; SCAPINI, E.; KREIN, J. D. Fim da escala 6x1: viável para a economia, urgente para a sociedade. **Folha de S. Paulo**. 25 nov. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opinia0/2024/11/fim-da-escala-6x1-viavel-para-a-economia-urgente-para-a-sociedade.shtml>.

OLIVEIRA, T.; PRONI, M. A reforma trabalhista de 2017 não entregou o que prometeu: qual o impacto da reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017? Do ponto de vista da geração de empregos, foi um fracasso. In: **Le Monde Diplomatique Brasil**. 2024. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-reforma-trabalhista-de-2017-nao-entregou-o-que-prometeu/>.

TEIXEIRA, M.; SALIBA, C.; OLIVEIRA, C. L.; ALSISI, L. B. **O Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1**. 2025. São Paulo: Transforma/Economia para Transformação. Nota de Economia 04/2025 n. 3.

TEIXEIRA, M. Os efeitos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Pp. 53-80.

TEIXEIRA, M.; GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M.; ALMEIDA, P. F.; ANDRADE, H. R. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

## CAPÍTULO VI

### A PROMESSA INCUMPRIDA DE MAIS TEMPO LIVRE AO TRABALHADOR

Leonardo Lani de Abreu<sup>1</sup>

#### Introdução

A liberdade humana é inconcebível sem o tempo, a ponto de se poder afirmar que, na ausência do tempo livre, isto é, o período temporal em que uma pessoa não está obrigada a trabalhar ou a realizar outras atividades impostas, inexistente também a liberdade real. Quem não é dotado de tempo livre tem pouca margem para pensar, criar, estudar, descansar ou participar da vida política. O resultado dessa privação é o surgimento em larga escala de indivíduos autocentrados, intelectualmente embotados, esgotados, ou, numa palavra, infelizes. Esta é a razão por que Marx (2011) identificou a riqueza genuína como o tempo livre dispensado ao alcance da plenitude do desenvolvimento humano, em vez do acúmulo de bens materiais.

Em direção contrária, as jornadas longas e intensas, o empobrecimento do tempo livre e o rebaixamento da vida à função econômica pura e simples,

---

<sup>1</sup> Doutor em Educação pela Universidade Federal do Paraná, Professor do curso de Direito da Universidade Federal do Acre e Superintendente Regional do Trabalho no Acre.

na quadra histórica atual, patenteiam a subordinação do tempo às lógicas do trabalho, da produtividade ir-restrita e do lucro. Este sequestro do tempo é, ao fim e ao cabo, uma diminuição da liberdade. Apesar de formalmente “livres”, as pessoas ou não dispõem de tempo para exercerem sua liberdade, ou, quando arranjam algum tempo livre, estão fatigadas e/ou sem recursos para aproveitá-lo. Resta saber por que um regime tão adverso à emancipação humana apresenta tanta resiliência, sumarizada na doutrina TINA, acrônimo de “*There Is No Alternative*”, verdadeiro mantra de Margaret Thatcher (1925-2013), ex-primeira-ministra do Reino Unido.

A resposta mais óbvia é a de que a sobrevida do sistema capitalista advém da dominação da classe trabalhadora. E não poderia ser de outra maneira, pois a economia burguesa, ao privar a esmagadora maioria dos cidadãos dos meios básicos para uma existência digna e frutífera, só consegue subsistir mediante o emprego da violência, nas suas mais diversas modalidades. Parafraseando o lema do brasão chileno, trata-se de uma coercitividade estabelecida “pela razão ou pela força”. O presente artigo se propõe a analisar essas duas estratégias de perpetuação do capital, no intuito de desnaturalizá-las.

Num primeiro momento, será feito um delineamento geral de como o capitalismo, a despeito de se apresentar como única opção produtiva para a humanidade, está fundado e se sustenta na arbitrariedade, o que põe em relevo sua ilegitimidade. Em seguida, ocorrerá o escrutínio das formas mais encobertas da dominação capitalista, em especial, os posicionamen-

tos de que o sistema é permeado por uma racionalidade otimizadora de recursos e de que o sacrifício despendido pelos trabalhadores é temporário e será mitigado numa fase mais próspera – a velha história de que é preciso esperar o bolo crescer para depois dividi-lo. Por último, serão salientadas as potencialidades anticapitalistas do enfrentamento à escala 6XL. A hipótese de trabalho é a de que a luta pelo fim dessa escala pode ser precursora de uma contestação mais ampla à apropriação do tempo dos trabalhadores. A metodologia utilizada é qualitativa, exploratória e bibliográfica e a abordagem é dedutiva.

### **A propensão capitalista à força bruta**

Por mais que pareça espontânea e inevitável, em decorrência de um processo de naturalização do social encampado de forma ininterrupta pelos seus apologistas, a ordem econômica capitalista notabiliza-se, desde a sua gênese, pela recorrência à força. É o que mostra Marx (2025) na análise sobre a “acumulação primitiva”, processo instaurado entre os Séculos XV e XVIII que lançou as bases para o surgimento do modo de produção capitalista, com a expulsão massiva de camponeses de suas terras e residências, a dissolução de formas comunitárias de reprodução existencial e a pauperização compulsória desses sujeitos, a fim de integrá-los ao mercado laboral, em que são obrigados a vender sua força de trabalho, quase que invariavelmente em condições que lhes são desvantajosas.

A noção de “acumulação primitiva” fulmina a visão idílica de que a ordem econômica atual assenta-se

na industriiosidade de seus pioneiros, que teriam adquirido, pelo trabalho duro e pela poupança, a supremacia sobre uma malta pródiga e imprevidente, compelida a trabalhar por um salário: “Nada mais falso: sem a destruição violenta e sanguinária das sociedades baseadas na fusão entre o trabalho e os meios de produção o capital não poderia desenvolver uma dinâmica própria, encetada pela sua autovalorização” (Mariutti, 2019, p. 14). Uma transformação dessa magnitude contou com uma maciça intervenção estatal, consubstanciada em medidas como a criação de legislações coercitivas, os cercamentos de terras e a repressão aos estilos de existência independentes da lógica mercantil, todas elas voltadas à vinculação da reprodução social aos ditames de um mercado autorregulado (Polanyi, 2000).

A mercantilização de todas as instâncias da vida social, ínsita ao neoliberalismo, guarda relação estreita com a mercantilização do trabalho. A primeira só pode ocorrer sob a condição de “[...] que os trabalhadores tenham sido expropriados em massa dos meios de produção e que, com isso, sejam constrangidos a vender a sua força de trabalho para um pequeno número de detentores de tais meios” (Kashiura Júnior, 2014, p. 184-185). Pode-se alegar que, na ordem atual das coisas, os trabalhadores são, tanto quanto os demais atores econômicos, livres, e podem escolher vender ou não sua força de trabalho, o que representaria uma sensível evolução em comparação com os modos de produção anteriores. A falácia desse argumento salta aos olhos, pois a sobrevivência dos que são desprovidos dos meios de produção está atrelada à comercialização de seu labor.

O trabalho é a categoria antropológica fundamental, por representar “[...] a atividade pela qual o metabolismo entre o homem e a natureza é mediado” (Marx e Engels, 1988, p. 40, Tradução Nossa). Não obstante tamanha importância, desenvolve-se, no capitalismo, sob a égide da alienação, de forma que o trabalhador não é livre nem para decidir como produzir, nem para se apropriar dos frutos da produção. A ínfima parcela que lhe cabe daquilo que produz serve estritamente para garantir a permanência de sua própria exploração.

Não é nenhum exagero encarar tal jugo como uma metamorfose da escravidão, com o agravante de que, no contexto atual, a vida humana se torna cada vez mais irrelevante, face à primazia do trabalho morto sobre o trabalho vivo, que joga na desocupação imensos contingentes de trabalhadores, enquanto que na escravidão a manutenção da vida do escravo era imperativa, “[...] pois ele representava uma reserva de capital e a depredação da sua saúde e capacidade de trabalhar implicava em prejuízos diretos ao seu dono” (Bertolotti, 2011, p. 78). *Mutatis mutandis*, pode-se aplicar o mesmo raciocínio no cotejo entre o capitalismo e o feudalismo.

Ademais, as crises sistêmicas do capital têm como saldo o encolhimento paulatino no número de empregos formais, e à massa crescente de desempregados resta tentar a sorte num setor informal cada vez mais saturado ou soçobrar na miséria. É escusado dizer que violência aberta no capitalismo não é um fenômeno historicamente datado, mas uma característica inerente ao *modus operandi* burguês, que se torna mais visível nos momentos de turbu-

lência econômica. Daí a criminalização da pobreza, vislumbrada tanto no encarceramento em massa, com o qual o Estado tenta lidar com um excedente de mão de obra cada vez mais amplo (De Giorgi, 2006), quanto na perseguição sistemática aos movimentos sociais, que tendem a engrossar suas fileiras em contraponto às políticas de austeridade fiscal e à subtração de direitos sociais.

### **O mito do capitalismo justo**

À primeira vista, a violência física como meio de imposição de vontade de alguém a outrem é a forma incontestável de exercício do poder. Isto se dá porque a parte menos poderosa da contenda é obrigada a se submeter aos desígnios da mais poderosa, sob pena de suportar prejuízos irreparáveis ou até mesmo perecer. É assim que, historicamente, firmou-se a ascendência dos donos dos meios de produção sobre os trabalhadores. Conquanto a violência imediata exerça inegável capacidade dissuasória sobre a intenção de um cidadão rebelar-se contra o sistema instituído, ela é usada em regra com parcimônia. A utilização ordinária da violência aberta desnudaria a artificialidade do *status quo*, o que poderia desembocar na multiplicação das insurreições.

Se é verdade que “[...] onde há poder há resistência” (Foucault, 2009, p. 105), também é verdadeiro que, se se quiser diminuir a resistência desencadeada pelo exercício do poder, é necessário escamoteá-lo. Um dos artifícios mais comuns para o encobrimento da violência capitalista é a apresentação do sistema

como uma consequência inescapável da lógica econômica. Neste prisma, a iniciativa privada é entendida como sinônimo de eficiência e propalada como a melhor opção para gerir recursos escassos. Basta um breve olhar para a crise financeira de 2008, oriunda de práticas financeiras duvidosas e da concessão irrefreada de crédito, para demonstrar a fragilidade do discurso da eficiência do mercado.

Em apoio à ideia de racionalidade do capitalismo, a economia neoclássica, que tem grande influência no âmbito acadêmico, propõe modelos matemáticos baseados em agentes racionais que buscam otimizar o processo de tomada de decisão, de forma a obter o melhor resultado possível, expediente que obnubila o caráter complexo dos sistemas sociais (Mallin, 2009). Outra requisição de racionalidade do capitalismo é o direito moderno, que estaria baseado em princípios supostamente universais. Entretanto, o sujeito de direito, ficção jurídica por excelência do Estado moderno, é uma mistificação inventada para caucionar a equiparação entre o capitalista, portador de poder econômico, técnico e jurídico, e o trabalhador, provido tão somente de sua capacidade laborativa. Para defender uma improvável paridade entre polos tão assimétricos, os teóricos modernos lançaram mão da ideia de igualdade (Kashiura Júnior, 2014).

A desaceleração econômica no fim dos Trinta Anos Gloriosos – 1945 a 1975 –, somada à crise do petróleo na década de 1970, pôs a pique o Estado de Bem-Estar Social e o pacto tácito de colaboração firmado entre a classe trabalhadora e os proprietários dos meios de produção. As providências para solucio-

nar a crise – inflação, endividamento estatal e endividamento privado – revelaram-se de pouco fôlego e o Estado, dividido entre atender os direitos dos rentistas e os dos cidadãos, optou resolutamente pelos primeiros, numa confirmação de seu pendor pró-capital. Isto ajuda a explicar a erosão da democracia em todo o mundo, sinalizada na ascensão de governantes autoritários (Streeck, 2018). Antes útil à reprodução do capital, agora a democracia é um empecilho, a ser descartado sem nenhum pejo.

A persuasão capitalista exhibe inúmeras facetas. O avanço tecnológico, desde o Século XIX, levantou a expectativa, sustentada por uma ampla gama de discursos, de dilatação do tempo livre dos trabalhadores. Este triunfalismo se entrevê, dentre outras obras, no ensaio “Possibilidades Econômicas para os Nossos Netos” (Keynes, [1930] 1984), em que o economista britânico vaticina que o desenvolvimento tecnológico e o crescimento da produtividade permitiriam uma jornada semanal de trabalho de 15 horas no espaço de cem anos, bem como uma vida mais devotada ao ócio e à contemplação.

Às vésperas de se completar o prazo estabelecido por Keynes, o que se testemunha é a intensificação do trabalho – maior produção em um tempo idêntico –, a precarização e fragmentação das jornadas – como no trabalho intermitente e por aplicativos –, a extensão do trabalho ao tempo livre – os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão têm deixado os trabalhadores em um sobreaviso ininterrupto – e a colonização do tempo livre – o tempo que o trabalhador tem dispo-

nível para si, ao invés de ser utilizado para sua emancipação, tem sido dedicado ao consumo, a ser sustentado pelo dispêndio de mais trabalho.

Diante deste cenário, a luta contra a escala de trabalho 6X1, em que o funcionário trabalha seis dias e goza de um dia de folga, é emblemática. A jornada 6X1 submete os que a ela estão sujeitos a uma miríade de problemas: maior incidência de síndrome de *burnout*, distúrbios do sono, estresse crônico, dificuldades em equilibrar a vida profissional e pessoal e maior risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Todavia, tem o mérito de desvelar a absoluta precedência capitalista do lucro sobre as pessoas.

Assim, iniciativas como o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que advoga a redução da jornada laboral para incrementar a qualidade de vida dos trabalhadores, e a Proposta de Emenda à Constituição – PEC 8/25 (Brasil, 2025), que visa reduzir a jornada para 36 horas semanais, com a adoção de uma escala 4X3 (quatro dias de trabalho seguidos por três de descanso), são bem-vindas, por oportunizarem uma maior politização da classe obreira, uma reflexão mais alentada sobre a índole espoliativa do capitalismo e, espera-se, o acréscimo de tempo livre de que os trabalhadores andam tão necessitados.

## **O potencial de insurgência da luta contra a escala 6x1**

Esperar racionalidade do capitalismo, além da mera adequação instrumental entre meios e fins, em que os meios são os trabalhadores e a natureza e os

fins são a proteção da propriedade privada e a maximização dos lucros, é esperar em vão. Se os trabalhadores pretendem desfrutar de uma vida que não se restrinja ao atendimento das demandas do capital, vão ter de se organizarem coletivamente a si mesmos. Esta recomendação é daquelas mais fáceis de dizer do que de fazer, ainda mais numa conjuntura de refluxo do movimento sindical, acarretado por fatores diversos, tais como:

[...] subcontratações e terceirizações, precarização dos vínculos de trabalho, internacionalização das redes produtivas, redução da classe operária, mudança na forma de organização das empresas, aumento do sindicalismo de classe média, com outra lógica de ação, e principalmente o desemprego (Venturini, 2000, p. 17).

Adiciona-se aos aspectos mencionados o asfxiamento financeiro das entidades sindicais, promovido pela Reforma Trabalhista de 2017, com o fim da contribuição sindical obrigatória. Não por azar, um dos setores da legislação que sofreram as modificações mais substantivas com referida reestruturação foi o da jornada de trabalho, vide o incremento nas formas de acordo individual, especialmente em relação ao banco de horas, jornada parcial e regime 12x36, e a criação da jornada intermitente (Brasil, 2017). Em desacordo com o que era de se supor, a reação da classe trabalhadora à supressão de seus direitos foi apática, o que ajudou a pavimentar a vitória, nas eleições de 2018, de Jair Bolsonaro, que aprofundou a fragilização das salvaguardas juslaborais.

A vitória de Luiz Inácio Lula da Silva, no pleito de 2022, suscitou a esperança de revogação das alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) implementadas pela gestão Temer. Porém, a pretensão do governo Lula de uma contrarreforma trabalhista (Konchinski, 2023) esbarrou numa correlação de forças amplamente desfavorável no Congresso Nacional. Na realidade, Lula passou boa parte de seu terceiro mandato quase que sitiado pela direita, seja ela extrema, tradicional ou fisiológica. O objetivo dessa oposição cerrada é, se não derrotar o mandatário em 2026, ao menos enfraquecê-lo.

Quando o desânimo parecia tomar conta do campo progressista, eis que surge um sopro de renovação: em setembro de 2023, o influenciador Rick (Ricardo) Azevedo, então balconista em farmácia e hoje vereador pelo PSOL-RJ, publicou um vídeo no TikTok atacando a escala 6X1. Este foi o estopim para uma série de ações, como o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que organizou petições online, mobilizações nas redes e articulações com parlamentares, e a defesa, pela deputada Érika Hilton (PSOL-SP), da PEC que propõe jornada de 36 horas semanais e modelo 4x3, sem redução salarial, que angariou as 171 assinaturas exigidas para tramitar em novembro de 2024 (Tavares, 2025).

Esta movimentação é auspiciosa, no mínimo, por dois aspectos. Em primeiro lugar, possui um viés universalista, apto a congregar uma esquerda cada vez mais dividida por reivindicações de cariz identitário e a atrair a simpatia de amplos segmentos da população. Afinal, a necessidade de tempo

livre é comum a todos os que são obrigados a fazer de seu tempo uma mercadoria. Em segundo lugar, coloca em evidência a dupla natureza do trabalho explicitada por Marx (2025), que estabeleceu a distinção entre valor de uso – utilidade de um bem, ou seja, seu pendor de satisfazer uma necessidade humana – e valor de troca – quanto uma mercadoria pode ser permutada por outra no mercado, valor dependente do montante de trabalho incorporado em sua produção.

O valor de uso provém do trabalho concreto, essencialmente qualitativo e direcionado à criação de algo útil. Já o valor de troca emana do trabalho abstrato, que é aquele considerado em termos quantitativos, independentemente das especificidades da atividade feita, e mensurado pelo tempo de duração. O trabalho concreto está para a autodeterminação assim como o trabalho abstrato está para a alienação (Holloway, 2013). Isto porque, enquanto o primeiro corresponde a uma “atividade vital consciente” (Marx, 2004, p. 84), por intermédio da qual o ser humano satisfaz suas múltiplas necessidades, o segundo está destinado precipuamente ao enriquecimento dos titulares dos meios de produção. Logo, a adoção, pelos ativistas contra a escala 6X1, do mote “vida além do trabalho”, indica um movimento de recusa à transformação dos sujeitos em objetos, típica do trabalho abstrato, o que abre fissuras na sociabilidade capitalista, que podem ser alargadas por lutas subsequentes.

## Considerações finais

Pelo exposto, demonstra-se que o capitalismo não é neutro. Quem acreditou que ele resolvesse por si mesmo suas contradições, teve as aspirações baldadas. Todas as melhorias nas condições trabalhistas de operários e camponeses, ao longo da história do capitalismo, não foram benesses concedidas por liberalidade dos empregadores, mas o resultado de intensas lutas históricas. O desmonte deste arcabouço protetivo advém da desmobilização do proletariado, que por ora capitulou ante o neoliberalismo.

O oportunismo das elites econômicas em aproveitar a passividade temporária da classe trabalhadora para implodir o pouco que resta do Estado de bem-estar social é um indicativo de seu descompromisso com a elevação dos patamares civilizatórios. Isto só reforça a dimensão retrógrada do capital, autêntica força cega que não tem outro desígnio senão o de sua própria valorização indefinida. Este desiderato é de impossível consecução, pois colide com limites ambientais, sociais e econômicos intransponíveis. Cabe aos deserdados do neoliberalismo, portanto, dobrar a pressão social para a derrocada do sistema, e a discussão sobre o fim da escala 6X1 dá uma excelente contribuição nesse sentido.

## Referências

BERTOLOTTI, F. **Os conteúdos sociais da crise ecológica: a reprodução do espaço urbano e a ocupação da Guarapiranga**. São Paulo: Labur Edições, 2011.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025**. Brasília, 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017.

DE GIORGI, A. **A miséria governada através do sistema penal**. Rio de Janeiro: Revan, 2006.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: A Vontade de Saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2009.

HOLLOWAY, J. **Fissurar o capitalismo**. São Paulo: Publisher Brasil, 2013.

KASHIURA JÚNIOR, C. N. **Sujeito de direito e capitalismo**. São Paulo: Outras Expressões; Dobra Universidade, 2014.

KEYNES, J. M. As possibilidades econômicas de nossos netos. [1930]. In: SZMRECSÁNYI, T. (Org.). **Keynes**. São Paulo: Ática, 1984.

KONCHINSKI, V. **Promessa de Lula, contrarreforma trabalhista deve ser fatiada para que avance no Congresso**. Brasil de Fato, 30 abr. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/04/30/promessa-de-lula-contrarreforma-trabalhista-deve-ser-fatiada-para-que-avance-no-congresso/>.

MALLIN, S. A non-formal look at the non-formal economy. **Real-World Economics Review**, n. 49, pp. 36-41, 2009.

MARIUTTI, E. B. Para além do economicismo: a acumulação de capital na perspectiva de Rosa Luxemburgo. **Revista Novos Rumos**, v. 56, n. 1, pp. 1-23, 2019.

MARX, K. **Grundrisse**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Ubu, 2025.

MARX, K. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, K.; ENGELS, F. **Collected Works**. New York: International Publishers, 1988.

POLANYI, K. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

STREECK, W. **Tempo comprado: a crise adiada do capitalismo democrático**. São Paulo: Boitempo, 2018.

TAVARES, P. **Rick Azevedo contra a jornada de trabalho 6 por 1**. Revista Piauí, 17 abr. 2025. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/rick-azevedo-contr-a-jornada-de-trabalho-6-por-1/>.

VENTURINI, W. A nova cara do sindicalismo brasileiro. **Teoria e Debate**, edição 45, 01 jul. 2000. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2000/07/01/a-nova-cara-do-sindicalismo-brasileiro/>.



## CAPÍTULO VII

### JORNADA REDUZIDA PARA TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: AVANÇOS, RETROCESSOS E INCOMPREENSÕES

Carlindo Rodrigues de Oliveira<sup>1</sup>

#### Introdução

Nas sociedades contemporâneas, é cada vez mais comum a existência de empresas ou serviços que funcionam 24 horas por dia. Existem os casos clássicos (hospitais, serviços de segurança pública e combate a incêndios, empresas de energia elétrica, de abastecimento de água, vigilância patrimonial, portarias de prédios, controle de tráfego aéreo e nas indústrias com processos de produção de natureza contínua, que não podem ser interrompidos: siderúrgicas, fábricas de cimento, celulose, produtos químicos, petroquímicos, entre outros). Mas há, também, uma série (crescente) de outras atividades com funcionamento ininterrupto: farmácias, postos de combustível, supermercados, emissoras de rádio e televisão, provedores de internet e até academias de ginástica, para ficar apenas nos casos mais comuns.

---

<sup>1</sup> Economista e mestre em Ciência Política (UFMG), Doutor em Ciências Sociais (Unicamp). Atuou como Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), por 35 anos. Sócio da Camargos Rodrigues – Consultoria em Economia e Relações Trabalhistas.

Como essas empresas têm que permanecer em funcionamento contínuo, é imperioso que pelo menos uma parte dos/as trabalhadores/as cumpram jornadas em horários não usuais, fora do intervalo compreendido entre, por exemplo, 07 horas e 19 horas dos dias úteis. Horários que contrariam o ciclo biológico natural, de sono e vigília, comprometem a saúde e o convívio familiar e social dos trabalhadores (Fisher et Al., 2004 e DIEESE, 2013).

### **Situação anterior à Constituição Federal de 1988**

Até setembro de 1988, os principais parâmetros relativos à organização do tempo de trabalho eram: i) jornada de oito horas, prorrogável por, no máximo, duas horas extras; ii) carga horária de trabalho semanal máxima de 48 horas; iii) intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, para descanso e alimentação, quando o trabalho se estende por mais de seis horas/dia; iv) intervalo (interstício) entre jornadas de, pelo menos, 11 horas; v) Descanso Semanal Remunerado de 24 horas (não coincidente com o intervalo entre jornadas); vi) folga coincidente com o domingo no mínimo a cada sete semanas.

Para cumprirem essas normas, as empresas com funcionamento 24 h/dia organizavam seu processo de trabalho em turnos (intervalos de tempo) consecutivos, que se sucediam ininterruptamente. E dividiam os/as trabalhadores/as em quatro equipes que se revezavam nos mesmos postos de trabalho, de tal maneira que, a cada dia, enquanto três equipes trabalhavam, outra equipe estava de folga.

O funcionamento ininterrupto de uma empresa significa que ela opera por 8.766 h/ano (24 h/dia x 365,25 dias/ano, considerando-se o ano bissexto). Até 1988, portanto, cada equipe trabalhava 2.191,5 h/ano (8.766 h ÷ 4 equipes). Como o ano tem 52,18 semanas, a carga horária média semanal era de 42 horas, portanto seis horas a menos do que o máximo então permitido pela legislação.

Era esse o arranjo característico do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, o fato de a empresa funcionar durante 24 horas, com quatro equipes que se revezavam em turnos ininterruptos. É óbvio que ininterrupto não era o trabalho das pessoas! Ele se interrompia, naturalmente, nos intervalos para descanso e alimentação (intrajornada) e nos interstícios entre jornadas, além do período de descanso semanal. Ininterrupta era a sucessão dos turnos de trabalho<sup>2</sup>.

### **Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com alternância de horários**

Um arranjo comum, até 1988, era a organização do trabalho em três turnos de oito horas cada, por exemplo, de 07 h às 15 h (turno predominantemente matutino); de 15 h às 23 h (predominantemente vespertino); e de 23 h às 07 h (predominantemente no-

---

<sup>2</sup> Embora soe absurdo, a multinacional Pirelli acionou o Supremo Tribunal Federal, em 1997, alegando que o intervalo para refeição e repouso descaracterizaria o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (Recurso Extraordinário 205.815/97). A ação foi, obviamente, indeferida pelo STF (Brasil, 1997).

turno), numa escala de seis dias de trabalho por dois dias de folga (“Escala 6T x 2F”), com alternância de horários entre as quatro equipes. Nesse caso, para cada equipe, após seis dias consecutivos de trabalho no primeiro turno, sucedia-se uma folga de 80 h; na sequência, após seis dias de trabalho no terceiro turno, seguia-se uma folga de 56 h; e finalmente, após seis dias de trabalho no segundo turno, outra folga de 56 h, completando o ciclo de 24 dias. Nessa escala, cada equipe comparecia à empresa 24 dias por mês (Tabela 1, a seguir).



## Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários

Mas o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento podia ser realizado também com as equipes trabalhando em turnos fixos, isto é, sem alternância de horários. Isso porque, como descreve Fischer (2004a, p. 8), turno é a “unidade de tempo de trabalho (seis, oito ou 12 horas, em geral)”. E turmas (ou equipes) são “grupos de trabalhadores que operam em revezamento, isto é, trabalham juntas no mesmo local, nos mesmos horários, sucedendo-se umas às outras”. Assim, as equipes podiam se revezar, ao longo do dia, nos mesmos postos de trabalho, independentemente de haver, ou não, alternância de horários de entrada e saída de cada equipe, assegurando o funcionamento contínuo da atividade da empresa<sup>3</sup>.

Essa abordagem, entretanto, não é hegemônica no debate sobre o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Para muitos/as estudiosos/as do tema, bem como para muitas empresas e entidades patronais, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento só se caracteriza com a alternância dos

---

3 É ilustrativa, nesse sentido, a comparação com as provas de revezamento em esportes coletivos. Quando se diz que uma prova de natação será feita na modalidade de “Revezamento 4 x 100 metros”, o que se vê é uma sequência de nadadores/as se revezando na piscina a cada 100 metros. Mas, em cada equipe, o/a primeiro/a a saltar será sempre o/a primeiro/a e o/a último/a a saltar será sempre o/a último/a. O mesmo ocorre no atletismo, no “Revezamento com Bastão”. Não há rodízio de posições entre os/as atletas.

horários de trabalho das equipes entre os períodos matutino, vespertino e noturno. Esse também é o entendimento prevalecente no âmbito do Judiciário Trabalhista, uma incompreensão que tem trazido prejuízos aos/às trabalhadores/as em turnos ininterruptos de revezamento.

Uma das modalidades de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários é exercida na chamada “Escala 12 h x 36 h”. Antes de novembro de 2017 – data da entrada em vigor da chamada Reforma Trabalhista (Brasil, 2017 – Lei 13.467/17) –, a Justiça do Trabalho admitia escalas de 12 horas de trabalho consecutivo, seguidas de 36 horas de descanso, excepcionalmente em algumas atividades. E sua adoção dependia de autorização em lei e/ou de acordo ou convenção coletiva firmada entre a empresa e o sindicato dos/as trabalhadores/as<sup>4</sup>.

---

4 Súmula 444/2012 do Tribunal Superior do Trabalho: “É válida, **em caráter excepcional**, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas” (Brasil, 2012. Grifo do autor). Esse entendimento foi bastante alterado com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17), que incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o novo Art. 59-A, permitindo a adoção da Escala 12 h X 36 h em qualquer atividade, inclusive por acordo individual de trabalho: “Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas inin-

No Brasil, a “Escala 12 h x 36 h” é comum em hospitais, em serviços de vigilância e em condomínios residenciais, malgrado seus impactos negativos sobre a saúde e a segurança no trabalho e para o convívio familiar e social especialmente para quem o exerce no período predominantemente noturno (Tabela 2).

---

terruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação” (Brasil, 2017).

TABELA 2 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas/dia,														
com quatro equipes (A, B, C, D), sem alternância de horários														
(Escala 12 T X 36 F)														
➤ Carga horária anual de 2.191,5 horas e carga horária média semanal de 42 horas														
➤ Ciclo de 02 dias; com 15 dias/mês de comparecimento à empresa														
Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
07 h às 19 h	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C
19 h às 07 h	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D
Folgas	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB
➤ Trabalho dia sim, dia não, em turnos fixos de 12 horas, seguidos por 36 horas de folga														
➤ Folgas alternadas aos sábados ou domingos, a cada semana														
Fonte: Elaboração do autor.														

A “Escala 12 h x 36 h” com quatro equipes representa, portanto, um caso de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários, onde cada equipe trabalha, sempre no mesmo horário, dia sim, dia não, alternando folgas aos sábados e domingos, num ciclo de 02 dias, com carga horária anual de 2.191,5 h e média semanal de 42 h.

Em síntese, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento pode ocorrer com ou sem alternância de horários entre as equipes:

### **Mudanças com a Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 trouxe duas importantes modificações na regulação do tempo de trabalho, nos Incisos XIII e XIV do Art. 7º:

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 quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

(Brasil, 1988).

O Inciso XIII reduziu a carga horária semanal máxima de 48 h para 44 h, o equivalente, em média, a uma jornada de 7h20min em seis dias de trabalho (ou jornada de 8h48min, de segunda a sexta-feira). E o Inciso XIV introduziu, pela primeira vez, um dis-

positivo específico de jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, como reparação ao intenso desgaste a que são submetidos/as os/as trabalhadores/as que labutam em horários não usuais.

Essa conquista não foi obtida sem luta. Ainda durante os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, a proposta de redução de jornada para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sofreu forte oposição dos setores empresariais. A ponto de o Instituto Brasileiro de Siderurgia, representante das grandes empresas desse setor, ter publicado um boletim, em maio de 1988 – na verdade um típico panfleto aterrorizador – intitulado “As Seis Horas que Abalarão o Brasil” (IBS, 1988).

A adoção da jornada de seis horas, em uma empresa que funciona 24 horas por dia, implica a contratação de uma quinta equipe de trabalho em revezamento. A Tabela 3 apresenta uma das escalas possíveis, de seis horas/dia, com cinco equipes:

TABELA 3 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas/dia,

com cinco equipes (A, B, C, D, E), em alternância de horários

(Escala 4T X 1F)

- Carga horária anual de 1.753,2 horas e carga horária média semanal de 33,6 horas
- Ciclo de 20 dias, com 24 dias de comparecimento à empresa

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S
00 h às 06 h	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	D	E	E	E	E	E
06 h às 12 h	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	E	E	E	E	A	A	A	A	A	B
12 h às 18 h	C	C	D	D	D	D	E	E	E	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C
18 h às 24 h	D	E	E	E	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	D
Folgas	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A

- Quatro dias de trabalho no 1º turno, seguidos de 60 horas de folga;
- Quatro dias de trabalho no 2º turno, seguidos de 36 horas de folga;
- Quatro dias de trabalho no 3º turno, seguidos de 36 horas de folga;
- Quatro dias de trabalho no 4º turno, seguidos de 36 horas de folga.

Fonte: Elaboração do autor.

Com cinco equipes, a carga horária média de trabalho semanal em turnos ininterruptos de revezamento foi reduzida de 42 h para 33,6 h, obtida pela divisão das 8.766 h de funcionamento da empresa por ano (24 h/dia X 365,25 dias/ano, considerando-se o ano bissexto) pelas cinco equipes, cada equipe passando a trabalhar 1.753,2 h/ano. Que, divididas por 52,18 semanas/ano, resultam numa carga horária média semanal de 33,6 h (ou 33 h e 36 minutos).

Ocorre que essa mesma redução da carga horária anual e semanal pode ser obtida com cinco equipes se revezando em três turnos de oito horas/dia, com correspondente ampliação das horas de folga. Essa opção era frequentemente considerada mais interessante por trabalhadores/as em turnos ininterruptos de revezamento, por exigir menos dias de comparecimento à empresa (18 ao invés de 24 dias) e garantir mais dias consecutivos de folgas, na comparação com as escalas com turnos de seis horas, em cinco equipes. Conseqüentemente, reduzia-se o número de deslocamentos no trajeto residência-empresa-residência, muitas vezes motivo de significativo desgaste e perda de tempo livre. Também para as empresas, essa alternativa era positiva, por reduzir o número de trocas de turno e os gastos com transporte de pessoal ou com vale-transporte.

Com efeito, muitos sindicatos negociaram com empresas escalas com turnos de oito horas e cinco equipes, com significativa ampliação das horas de folga, garantindo-se a redução da carga horária anual de trabalho para 1.753,2 h e semanal para 33,6 h.

A expressão “salvo negociação coletiva” do texto constitucional foi corretamente interpretada como a possibilidade de acordo sobre a melhor escala de trabalho (de 6h ou 8h) que garantisse efetivamente a jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, fosse essa redução computada diariamente, semanalmente ou anualmente. Isso porque o cerne do direito assegurado é a redução do tempo de trabalho, não a escala específica, e esse direito constitucional não pode ser considerado negociável.

Mesmo no contexto inaugurado pela Reforma Trabalhista de 2017, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, esse princípio não atinge os direitos inscritos na Constituição. Não faria sentido que a negociação coletiva, equivalente à legislação infraconstitucional, pudesse reduzir ou anular o cerne do benefício constitucionalmente assegurado. De todo modo, é imperioso constatar que, na ausência de acordo coletivo, a empresa é obrigada a adotar a jornada de seis horas.

Especialistas nos impactos do trabalho em turnos com alternância de horários sobre a saúde do/a trabalhador/a aconselham escalas com redução do número de dias consecutivos em trabalho noturno. Para Rotenberg (2004, p. 215), “A minimização dos turnos fixos noturnos é uma recomendação essencial e, caso não seja viável, sugere-se que o número de noites consecutivas seja o menor possível”. E que “a cada sequência de noites de trabalho deve haver pelo menos dois dias de folga, já que as primeiras 24 horas após o último turno noturno correspondem a um momento de muito cansaço”.

Por esses motivos, a chamada “Escala Francesa” tornou-se uma das preferidas pelos/as trabalhadores/as em turnos de revezamento com alternância de horários, com cinco equipes. Nela, o trabalho é realizado em turnos de oito horas durante seis dias, sendo dois dias em cada turno, seguidos de 96 horas de folga, como mostra a Tabela 4, a seguir.

TABELA 4 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas/dia, com cinco equipes (A, B, C, D, E), em alternância de horários (Escala 2T -2T-2T X 4F - "Escala Francesa")										
<p>➤ Carga horária anual de 1.753,2 horas e carga horária média semanal de 33,6 horas</p> <p>➤ Ciclo de 10 dias, com 18 dias/mês de comparecimento à empresa</p>										
Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
07 h às 15 h	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q
15 h às 23 h	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E
23 h às 07 h	E	E	A	A	B	B	C	C	D	D
Folga	D	D	E	E	A	A	B	B	C	C
	BC	BC	CD	CD	DE	DE	AE	AE	AB	AB
<p>➤ 2 dias de trabalho em cada turno (perfazendo seis dias), seguidos de 96 horas de folga.</p> <p>Fonte: Elaboração do autor.</p>										

Com o passar do tempo, entretanto, foram escasseando os casos de jornada reduzida com cinco equipes e ampliando os acordos coletivos que re-introduziram as escalas de oito horas diárias, com apenas quatro turmas e carga horária média semanal de 42 horas, numa interpretação equivocada do termo “salvo negociação coletiva”, passando a significar que um acordo coletivo possa reduzir (transacionar) um direito constitucional<sup>5</sup>.

Para obterem a concordância de trabalhadores/as, muitas empresas ameaçavam fixar unilateralmente os horários das equipes, na tentativa de descaracterizarem os turnos ininterruptos de revezamento, contando com um entendimento prevalente da Justiça Trabalhista, que considera o trabalho em turnos ininterruptos sem alternância de horários mais benéfico do que aquele em que os/as trabalhadores/as se alternam em turnos diferentes, a cada semana, ainda que com ampliação compensatória dos dias de folga.

Essa manobra das empresas baseia-se na suposição de que turnos ininterruptos de revezamento só ocorrem quando há alternância de horários entre as equipes e que a fixação dos horários beneficia os/as trabalhadores/as, equívocos ou incompreensões que têm sido compartilhados por um entendimento hoje hegemônico da Justiça do Trabalho.

---

<sup>5</sup> Para conhecimento da estratégia sórdida da antiga Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira, hoje do grupo Arcelor-Mittal, e de outras empresas siderúrgicas para acabar com a quinta turma e a jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, ver DIEESE, 2013 (Apêndice).

Se a fixação dos turnos pode ser benéfica para a equipe que passa a trabalhar somente no turno predominantemente matutino (por exemplo, de 07 h às 15 h), o mesmo não se pode dizer para a equipe que passa a trabalhar no turno vespertino-noturno, de 15 h às 23 h (pois a vida familiar e social se organiza basicamente no início da noite) e, muito menos, para a equipe que passa a trabalhar sempre no horário noturno (de 23 h às 07 h). A alternância de horários, na verdade, é uma forma de dividir, entre as equipes, o ônus do trabalho em horários não usuais.

É ilustrativa, nesse sentido, a luta dos/as trabalhadores/as metalúrgicos/as de Ipatinga (MG), em 2010, pela adoção da “Escala Francesa”, após a experiência de turnos fixos de trabalho, imposta à época pela empresa Usiminas. Sobre isso, dizia o Informativo do Sindicato, na convocação de um plebiscito sobre as escalas de revezamento:

### **DEFENDEMOS A SEMANA FRANCESA**

Nosso objetivo é construir uma tabela digna, que respeite os limites e preserve a qualidade de vida dos trabalhadores metalúrgicos. Por isso, defendemos a implantação da semana francesa, porque ela permite que o trabalhador viva para sua família e participe efetivamente da sociedade.

É muito importante que o trabalhador fique ciente de que a manutenção do turno fixo é uma agressão a sua própria saúde. Na hora de votar, lembre-se que a sua qualidade de vida está em jogo e que somente o turno de revezamento possibilita aquele tempo precioso com os filhos, esposa e familiares.

O turno fixo não é benéfico para ninguém. Após a implantação desta jornada desumana os números de acidentes, atestados médicos só aumentaram e junto com eles veio a indignação geral dos trabalhadores. (SINDIPA, 2010)

## **Considerações finais**

O funcionamento ininterrupto de empresas impõe o trabalho em horários e dias não usuais, com intenso desgaste para a saúde dos/as trabalhadores/as, aumento do risco de erros e acidentes do trabalho e comprometimento de seu convívio familiar e social.

Por esses motivos, a Constituição de 1988 assegurou a eles/as importante redução do tempo de trabalho, alcançável em escalas de revezamento com cinco equipes, resultando em carga horária média semanal de 33,6 horas de trabalho.

Esse direito constitucional, entretanto, vem sendo crescentemente negado, com base em dois pressupostos defendidos por grande número de empresas e que, infelizmente, têm tido guarida em decisões da Justiça do Trabalho.

O presente artigo buscou questionar esses pressupostos, em duas dimensões. Primeiro, argumentando que turnos ininterruptos de revezamento ocorrem tanto em escalas de trabalho com alternância de horários, como em situações onde as equipes trabalham sempre nos mesmos turnos, o que inclui a conhecida “Escala 12h x 36h”. Fixar os turnos, portanto, não descaracteriza o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Ininterrupto é o processo produtivo em

que as turmas se sucedem, alternando ou não de horários. Em segundo lugar, questionando a tese de que o trabalho em horários fixos é mais benéfico ao/à trabalhador/a em turnos do que aquele com alternância de horários e aumento das folgas. Também defende que a negociação coletiva não pode eliminar o cerne de um direito constitucional.

Não resta dúvida de que o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com alternância de horários é extremamente penoso e mereça a redução da carga de trabalho! Mas, se fosse mais penoso do que o revezamento sem alternância de horários, por que teria sido criado e adotado de forma generalizada pelas empresas?

A garantia e ampla disseminação do direito à redução da carga horária para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento depende, antes de tudo, de uma forte mobilização dos/as trabalhadores/as. Mas pode ser bastante favorecida por uma revisão necessária e urgente do entendimento jurídico prevalente sobre essa matéria.

## Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 205.815/97**. Brasília, 1997.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444/2012**. Brasília, 2012.

DIEESE. Jornada Reduzida em Turnos de Revezamento: um direito ameaçado. **Estudos & Pesquisas, nº 70**. São Paulo: Dieese, 2013.

FISCHER, F. M. As demandas da sociedade atual – aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo. Conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira. In: FISCHER, F. M.; Et AL. (Orgs.). **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004a. Pp. 3-17.

FISCHER, F. M. Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. In: In: FISCHER, F. M.; Et AL. (Orgs.). **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004b. Pp. 65- 76.

IBS. Instituto Brasileiro de Siderurgia. **As Seis Horas que Abalarão o Brasil**. Boletim, maio de 1988.

ROTENBERG, L. Medidas de intervenção: abordando a questão do lado dos trabalhadores, empresas e usuários. In: **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004. Pp. 213-223.

SINDIPA. Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga. **Boletim Informativo Sindipa**. Edições de 16/07/2010. e 23/11/2011.



## 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>