

4

# O TEMPO DE TRABALHO ANALISADO A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL E SETORIAL

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

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

**Friedrich  
Ebert  
Stiftung**

  
**cirkula**

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.

T31 O tempo de trabalho analisado a partir de uma perspectiva interseccional e Setorial. [recurso eletrônico] / organização: Ana Cláudia Moreira Cardoso, Cássio da Silva Calvete, José Dari Krein, Sadi Dal Rosso. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2026. 170p.

(Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho; v. 4).

ISBN: 978-85-7150-161-4

e-Book

<https://doi.org/10.29327/5849464>

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.**

# **O TEMPO DE TRABALHO ANALISADO A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL E SETORIAL**

**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 **Para além da Escala: será o tempo de trabalho a questão central... Ou devemos também falar de raça, gênero, geração e organização do setor produtivo?**  
*Mauro Meirelles*
- Capítulo I
- 31 **Negro – Trabalhador ou Escravo de Carteira Assinada? Uma Abordagem Interseccional sobre a Jornada de Trabalho**  
*Carlos Alberto de Oliveira*
- Capítulo II
- 41 **Porque Lutar contra a Escala 6x1 é Lutar contra a Desigualdade Racial?**  
*Táís Dias de Moraes*
- Capítulo III
- 59 **Fim da Escala 6 X 1: E o Trabalho de Cuidados, Como é que Fica?**  
*Élida Azevedo Hennington*



- Capítulo IV
- 79 **O Peso do Trabalho e os Corpos que Aguentam: Quem São os Corpos que Sustentam as Estruturas da Escala 6x1**  
*Wanise Cabral Silva, Ludmila Rodrigues Antunes e Mariane Pereira Rodrigues*
- Capítulo V
- 99 **O Impacto da Escala 6x1 para a Juventude Brasileira e a Necessidade da Redução da Jornada de Trabalho**  
*Débora de Araújo Costa e Ezequiel Zanco Scapini*
- Capítulo VI
- 117 **Juventude, Precarização e Novos Horizontes de Resistência: O que de Novo Mostram as Lutas pela Vida Além do Trabalho?**  
*Natália Cindra e Tiago Magaldi*
- Capítulo VII
- 133 **Mercantilização Financeirizada da Educação, Ensino Superior a Distância e Jornadas de Trabalho Jamais Vistas**  
*Roberto Leher e Amanda Moreira da Silva*
- Capítulo VIII
- 155 **A Escala 6x1 nos Serviços de Alimentação Fora do Lar: Impactos e Debates**  
*Luciana de Oliveira Silva*
- 163 **Organização**
- 165 **Apoio e Divulgação**
- 167 **Sobre a Fundação Friedrich Ebert**



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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

Boa leitura a todos(as).

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

## **PARA ALÉM DA ESCALA: SERÁ O TEMPO DE TRABALHO A QUESTÃO CENTRAL... OU DEVEMOS TAMBÉM FALAR DE RAÇA, GÊNERO, GERAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO SETOR PRODUTIVO?**

O presente livro tem como objetivo explorar e discutir um dos eixos mais sensíveis do mundo do trabalho, qual seja: o tempo. Tomando como ponto de partida o debate recente — ao mesmo tempo difuso e potente — sobre o fim da Escala 6x1 no Brasil, nesse volume deslocamos essa discussão para um outro patamar a partir do qual a jornada de trabalho deixa de ser entendida apenas como uma variável econômica e passa a ser analisado o resultado de relações históricas, de desigualdades estruturais e de disputas sociais. Nesse sentido, a seguir, ao articular diferentes recortes — como raça, gênero, geração e setor produtivo — os capítulos que seguem colocam em evidência que o que chamamos de tempo de trabalho é também tempo de vida. Constatação essa que revela o modo como sua organização pode impactar diretamente nas possibilidades de existência, na participação social e na reprodução das desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. Partindo do exposto, no decorrer dessa obra, não apenas se acompanha o debate, mas se busca aprofundá-lo, oferecendo ao leitor um conjunto de chaves interpretativas que pode o auxiliar a compreender por que, hoje, discutir jornada de trabalho é, em grande medida, discutir o próprio sentido do trabalho na sociedade contemporânea.

Dito isto, tem-se que o presente volume é composto por 8 capítulos iniciando com o texto intitulado “Negro – trabalhador ou escravo de carteira assinada? Uma abordagem interseccional sobre a jornada de trabalho” escrito por Carlos Alberto de Oliveira, o qual, parte de uma provocação forte – quase desconfortável – que aponta para uma continuidade histórica entre a escravidão e aquilo que denominamos de trabalho contemporâneo. E, neste sentido, em sua análise o referido autor mostra que, mesmo com a formalização das relações de trabalho, é fato, que os trabalhadores negros seguem concentrados em ocupações mais precárias, com jornadas mais extensas e garantidos de menor proteção social. Desde esse ponto de vista, tem-se que a dimensão interseccional aparece como uma peça-chave dado que, raça, classe e gênero se combinam para produzir diferentes graus de exploração de modo que, em seu argumento, o autor sugere que a crítica à Escala 6x1 não pode ser feita sem, com isto, se considerar essa herança histórica e estrutural.

Já o capítulo 2, intitulado “Por que lutar contra a escala 6x1 é lutar contra a desigualdade racial?”, escrito por Taís Dias de Moraes, aqui, ganha um contorno mais sistemático que apresenta a organização do tempo de trabalho como um mecanismo ativo de reprodução das desigualdades raciais. No desenrolar do seu argumento, a autora mostra que a despadronização das jornadas e o agravamento da precarização do trabalho no contexto pós-reforma de 2017 acabou por atingir de forma mais intensa a população negra. Razão pela qual a autora, encerra seu texto colocan-

do que a luta contra a Escala 6x1 deve ir além da simples discussão do tempo de trabalho, e sim, incluir-se como parte de uma agenda mais ampla de justiça social, em que regular o tempo significa também redistribuir oportunidades de vida.

O capítulo 3, intitulado “Fim da escala 6x1: e o trabalho de cuidados, como é que fica?”, de autoria de Élide Azevedo Hennington, desloca o foco para a questão de gênero, introduzindo o tema do trabalho de cuidados — em grande parte invisível, não remunerado e, em geral, delegado as mulheres. Desde esse ponto vista, a autora argumenta que a redução da jornada só faz sentido se acompanhada de uma redistribuição do tempo entre homens e mulheres. Caso contrário, se tal redistribuição não for observada, há uma forte tendência – como a história já nos mostrou em outros momentos – de que “o tempo liberado” seja absorvido pelo trabalho doméstico feminino. Isto posto, tem-se que a análise proposta pela autora nos aproxima do debate acerca da teoria da reprodução social, mostrando que o tempo de trabalho não pode ser pensado isoladamente do tempo da vida, mas sim, como parte deste tempo.

Já o capítulo 4 intitulado “O peso do trabalho e os corpos que aguentam: quem são os corpos que sustentam as estruturas da Escala 6x1”, escrito por Wanise Cabral Silva, Ludmila Rodrigues Antunes e Mariane Pereira Rodrigues, tem como mote a materialidade do trabalho, ou seja, se ocupa dos corpos concretos que sustentam jornadas longas e intensas. Ao desenvolver seu argumento, as autoras, colocam em evidência que, embora a Escala 6x1 seja legalmen-

te permitida, ela acaba por produzir nos trabalhadores e trabalhadoras um desgaste físico e mental significativo tensionando os princípios constitucionais de dignidade e saúde, ao não garantir aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo de descanso devido. Ao mesmo tempo, as autoras mostram que esses “corpos” não são abstratos: são majoritariamente trabalhadores precarizados, frequentemente mulheres e pessoas em posições mais vulneráveis.

Já no quinto capítulo Débora de Araújo Costa e Ezequiel Zanco Scapini, no seu texto intitulado “O impacto da Escala 6x1 para a juventude brasileira e a necessidade da redução da jornada de trabalho” olham para a juventude como uma categoria social específica, a qual, se mostra marcada por uma disputa constante entre tempo de trabalho e tempo de formação. A tese principal explorada pelas autoras é que o trabalho, nas condições atuais, tende a se impor sobre o estudo, comprometendo no âmbito da juventude brasileira a manutenção de trajetórias educacionais exitosas e a possibilidade de esses jovens, através da educação, potencializarem algum tipo de mobilidade social que lhe permita escapar da mera reprodução de sua classe social e do lugar que, nesta, ocupam. Nesse contexto, a Escala 6x1 aparece como – mais um entre tantos – fator que rouba o tempo da juventude, limitando não só a sua vida no tempo presente, mas, também, comprometendo o seu futuro enquanto trabalhadores e trabalhadoras.

O sexto capítulo, por sua vez, amplia a discussão anterior ao analisar os novos sujeitos e formas de mobilização no mundo do trabalho, onde, no texto

intitulado “Juventude, precarização e novos horizontes de resistência: o que de novo mostram as lutas pela vida além do trabalho?”, Natália Cindra e Tiago Magaldi, exploram o modo como a juventude precarizada — especialmente em setores como comércio e trabalho por plataformas — aparece como protagonista de um novo ciclo de lutas. Sobretudo, mais do que reivindicar melhores salários disputar o direito ao tempo livre, ao “tempo além do trabalho”. A partir do argumento desenvolvido, os autores sugerem que no âmbito desses trabalhadores e trabalhadoras há uma mudança qualitativa nas pautas e nas formas como, estes jovens, se organizam coletivamente.

No sétimo capítulo Roberto Leher e Amanda Moreira da Silva, no seu texto intitulado “Mercantilização financeirizada da educação, ensino superior a distância e jornadas de trabalho jamais vistas” se debruçam sobre o trabalho docente no ensino superior privado, especialmente na modalidade a distância. Em seu texto, os autores mostram como a plataformação e a financeirização da educação acabam por intensificar o controle sobre o tempo de trabalho, produzindo jornadas de trabalho difusas e, frequentemente, invisíveis – a partir da qual o docente passa a trabalhar além dos limites formais de sua jornada, em um regime de intensificação contínua do trabalho que vai além do tempo dedicado, formalmente, ao trabalho. Neste sentido, este capítulo, tem como mérito, contribuir para ampliar o debate sobre tempo de trabalho se ocupando de setores que, tradicionalmente, não são analisados pela maioria daqueles que se ocupam dessas variáveis em seus estudos e pesquisas.

E, por fim, o volume se encerra trazendo uma análise mais setorial, focada no segmento de alimentação fora do lar, onde, no texto intitulado “A Escala 6x1 nos serviços de alimentação fora do lar: impactos e debates”, Luciana de Oliveira Silva explora o debate existente entre empresários e trabalhadores no que tange aos impactos da redução da jornada, colocando em evidência, as tensões entre custos, organização do trabalho e qualidade de vida. Sobretudo, destaca que jornadas extensas estão diretamente associadas a desgaste físico, adoecimento e alta rotatividade, sugerindo que a redução da jornada pode beneficiar não apenas os trabalhadores, mas, também, a própria sustentabilidade do setor em vista da redução significativa que, jornadas menores, têm sobre a redução do número trabalhadores e trabalhadoras afastados por licença saúde.

Diante do percurso apresentado, é possível afirmar que este volume se constitui numa leitura particularmente relevante para aqueles que buscam compreender as transformações recentes do mundo do trabalho. Ao se afastar das leituras mais imediatas e fragmentadas que têm marcado o debate público, a obra constrói uma análise consistente, que reposiciona a discussão sobre a Escala 6x1 e a jornada de trabalho em um plano mais amplo, no qual o tempo aparece como uma dimensão estruturadora das desigualdades e das formas contemporâneas de exploração.

Nesse sentido, chama atenção a maneira como os diferentes capítulos se articulam em torno de uma perspectiva interseccional e setorial, mobilizando recortes de raça, gênero, juventude e organi-

zação produtiva para evidenciar que a experiência do tempo de trabalho é profundamente desigual. Ao fazer isso, o livro não apenas amplia o escopo do debate, mas também oferece ferramentas analíticas importantes para pensar como essas desigualdades se reproduzem — e podem ser tensionadas — no interior das relações de trabalho.

Isto posto, têm-se que o presente livro contribui para recolocar a redução da jornada no centro de um debate mais amplo sobre qualidade de vida, cidadania e democracia, a partir do qual, a disputa pelo tempo de trabalho deixa de ser um tema setorial e passa a ser compreendida como parte de um problema maior: o de como organizar socialmente o tempo em uma sociedade marcada por profundas desigualdades de modo que, ao final, a disputa não é apenas por reduzir horas de trabalho, mas, por redefinir o lugar do trabalho na vida — e, em alguma medida, o próprio sentido de viver.

*Mauro Meirelles*  
Editor da CirKula  
Doutor em Antropologia



## CAPÍTULO I

### NEGRO – TRABALHADOR OU ESCRAVO DE CARTEIRA ASSINADA? UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

Carlos Alberto de Oliveira<sup>1</sup>

#### Introdução

O presente artigo busca explorar a complexa relação entre a herança histórica da escravidão no Brasil, a jornada de trabalho do negro, o fim da jornada 6x1 e a redução da jornada de trabalho.

Ao traçar um paralelo entre as condições de trabalho dos escravizados e a realidade contemporânea dos trabalhadores negros, evidencia-se uma continuidade de desigualdades que, apesar dos avanços normativos, ainda persistem no mercado de trabalho. A interseccionalidade entre raça e trabalho revela que, mesmo em um contexto em que a legislação garante direitos, os trabalhadores negros enfrentam jornadas exaustivas, remunerações inferiores e condições de trabalho desiguais em comparação aos seus colegas não-negros (Santos, Diogo e Schucman, 2014).

Durante a escravidão, os negros foram forçados a trabalhar em condições desumanas, sem quaisquer direitos ou proteção. Mesmo com o fim da escravidão, em 1888, muitos ainda enfrentaram dificuldades

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho, lotado na Superintendência do Rio de Janeiro.

para encontrar trabalho digno, sendo frequentemente destinados a funções de baixa remuneração e sem garantias trabalhistas. Essa realidade permanece ao longo dos anos, criando um ciclo de pobreza e exclusão social.

A ideia de que o trabalhador negro é destinado a executar trabalhos de menor importância é uma manifestação direta do racismo estrutural. Muitas vezes, esses trabalhadores são alocados em funções que não são valorizadas, como serviços gerais, limpeza e outras atividades que, embora essenciais, são desconsideradas em termos de prestígio e reconhecimento. Essa desvalorização do trabalho negro é um reflexo de uma sociedade que ainda carrega resquícios da escravidão (DIEESE, 2024). Além disso, a expressão “escravo de carteira assinada” ilustra a precarização das condições de trabalho enfrentadas por muitos negros. Embora estejam formalmente empregados, muitos trabalhadores negros se veem em situações de exploração, com jornadas exaustivas, baixos salários e poucas perspectivas de crescimento.

Essa realidade é um lembrete de que, mesmo com a formalização do trabalho, as relações de poder e a desumanização ainda persistem, ficando notória com as diversas flexibilizações da relação de trabalho, que só retiraram direitos dos trabalhadores, conquistados há décadas.

Por certo que os trabalhadores que estão na informalidade possuem condições piores que os formalizados, pois aqueles sequer possuem um arcabouço normativo que ofereça o mínimo de proteção. Se considerarmos dados do DIEESE (2023) dando conta que

mulheres negras e homens negros representavam, em 2022, 54,5% dos ocupados, somando 53,9 milhões de pessoas e que 46,1% da população negra ocupada trabalhava informalmente e que entre as mulheres negras, 46,5% trabalhavam sem carteira assinada e não contribuíam com a Previdência Social, concluiremos que a desumanização é maior por não existir controle de jornada e nem a proteção efetiva estatal.

### **A jornada do trabalhador negro**

Historicamente, os escravizados eram submetidos a jornadas de trabalho que variavam entre 14 e 16 horas diárias, sem qualquer direito a intervalos ou compensações (Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro, 1988, p. 10-11)

Além da jornada exaustiva, a labuta do negro não termina após registrar sua saída do local de prestação dos serviços, uma vez que se deve considerar o tempo gasto com deslocamento o que fará com que a jornada do trabalhador negro seja mais fatigante do que a do não-negro.

A maior parte da população brasileira leva até 30 minutos para chegar ao trabalho e uma minoria gasta mais de uma hora nesse deslocamento. Os maiores percentuais entre os que levam até mais de duas horas de casa ao trabalho são registrados nas áreas urbanas e entre a população negra (Tokarnia, 2014).

A realidade de exploração extrema não se limita ao passado; ela se reflete nas condições atuais enfrentadas por muitos trabalhadores negros, que acabam por ingressar precocemente no mercado de trabalho

para complementar a renda familiar, abandonando muito cedo o sistema educacional.

Com o abandono escolar, o negro não possui condições de qualificação profissional, pois raros são os casos em que é possível conciliar estudo e trabalho, principalmente quando há sobrejornada.

Então, contra o negro ocorrem duas situações agravantes no que se refere a duração do trabalho: a jornada extenuante e a falta de compensação pelas horas extraordinárias. Mas se houver uma reflexão mais apurada, constatar-se-á que há situações agravantes, humilhantes e desumanas que são mais profundas e que parte da constatação se “o trabalhador” for uma mulher negra. A escala vai aumentando se for uma mulher negra e pobre. O auge da discriminação ocorre se for uma mulher negra, pobre e portadora de deficiência.

O excesso de jornada não apenas impacta a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também limita suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal.

A lógica do mercado de trabalho, que deveria ser pautada pela equidade, revela-se, na verdade, como um sistema que perpetua a desigualdade racial.

A interseccionalidade, portanto, não é apenas uma questão teórica, mas uma realidade vivida por milhões de brasileiros que, devido à cor da pele (e também sexo, cultura, etnia, classe social etc.) enfrentam barreiras adicionais em suas jornadas profissionais.

## A perversidade da jornada 6x1

A estrutura de trabalho em escala 6x1, que exige que os trabalhadores atuem por seis dias seguidos com apenas um dia de folga, é perversa. Essa configuração não apenas intensifica a carga horária, mas também desconsidera as necessidades básicas de descanso e recuperação, especialmente para aqueles que já enfrentam jornadas extenuantes, como os trabalhadores negros.

É **perversa** porque rouba a energia do trabalhador, adoecendo-o ou desmotivando-o, conforme descreve o SINAIT (2024): o ritmo intenso do trabalho pode trazer problemas de saúde e até desmotivação, já que o tempo para recarregar e encontrar equilíbrio é reduzido.

É perversa porque expõe o trabalhador a acidentes de trabalho, que ocorrem, muitas das vezes pela falta de concentração, devido ao esgotamento físico e mental do trabalhador. O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais sinalizou no mesmo diapasão:

Como autoridades trabalhistas, que atuamos fiscalizando os ambientes de trabalho e investigamos as reais causas dos acidentes de trabalho nos diversos setores empresariais, sabemos que quanto mais longa a jornada de um(a) trabalhador(a), mais chance ele(a) tem de sofrer um acidente de trabalho. Portanto a jornada de trabalho reduzida é um fator que contribuirá decisivamente para preservar a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores brasileiros (SINAIT, 2024, p. 1)

É perversa porque causa prejuízo ao governo por arcar com benefícios previdenciários devidos

pelo afastamento do trabalhador de suas funções laborais de modo que é, a sociedade, que arca com os gastos públicos, conforme se constata abaixo:

Os riscos de jornadas mais longas são iminentes e deles comumente decorrem eventos que implicam o aumento de despesas previdenciárias e de gastos públicos com a saúde, devido ao afastamento do trabalhador em razão de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. No Brasil são registrados anualmente cerca de 500 mil acidentes de trabalho e mais de 2.800 trabalhadores sofreram acidentes fatais (SINAIT, p. 1).

É perversa ao cercear a participação dos trabalhadores fora do ambiente de trabalho, limitando a sua individualidade, reduzindo seu momento de lazer, reduzindo o convívio familiar, comprometendo o tempo despendido para o desenvolvimento de suas crenças e credos.

A jornada 6x1 é **perversa**, mas não significa que seja o limite máximo praticado, pois a perversidade acontece em escala que chega a 10x1, como no caso dos acordos coletivos que autorizavam essa escala na **rede de supermercado gaúcha Zaffari**, conforme denunciado por trabalhadores:

No começo, quando comecei no setor de hortifruti, eles puxaram o dez por um. Passou dois, três meses e ficou mais seguido. Às vezes é nove, às vezes é oito, às vezes é dez. Mas quando a gente é contratado eles falam que é seis por um (DMT, 2024, p. 1).

A proposta de discutir o fim dessa escala é fundamental para promover um ambiente de trabalho

mais justo e humano, que respeite os direitos de todos os trabalhadores, independentemente de sua raça.

## **Redução da jornada e qualidade de vida**

O homem é um ser social e como tal relaciona-se com sua família, com seus amigos. Possui momentos de lazer em grupo ou individual, de forma que se completa com participação em vários espaços sociais.

A jornada 6x1 limita essa participação (mais ainda do trabalhador negro que trabalha mais horas que o trabalhador não negro) não permitindo a recuperação do esgotamento físico, desfavorecendo o equilíbrio entre a vida social e profissional do trabalhador. Esse esgotamento tem amplas consequências, inclusive no ambiente de trabalho, onde o trabalhador entrega resultado aquém de sua capacidade produtiva.

Essa verdade fica bem notória no texto abaixo

A previsão de três dias consecutivos de descanso permitirá ao trabalhador uma recuperação emocional e mental mais duradoura e que refletirá diretamente na sua capacidade de produção. Esse intervalo favorece um desligamento saudável das pressões do dia a dia, proporcionando ao trabalhador um tempo necessário para o fortalecimento físico e emocional e reduzindo os índices de estresse e esgotamento, problemas que têm se intensificado com a rotina moderna e a alta demanda por produtividade. A mudança proposta favorece o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (SINAIT, 2024, p. 1).

As declarações dos empregados da empresa ZAFFARI, trazidas pelo Informativo do DMT – De-

mocracia e Mundo do Trabalho em reportagem de Theo Dalla, também evidencia as consequências da jornada exaustiva.

Eu chegava com sono na escola e não conseguia prestar atenção. Eu estudava de manhã e trabalhava de tarde. Eu estava sempre cansada e eles brigavam comigo por estar cansada”. A situação se tornou insustentável a ponto de ter que abandonar os estudos – ela não concluiu o Ensino Médio, mas permanece no trabalho. Por fim, revelou ter colegas que saíram do mercado com ansiedade e depressão. “A gente ganha pouco e ainda tem que gastar dinheiro com terapia, porque não dá pra aguentar (Dalla/2025, p. 2.).

A implementação de uma jornada mais curta poderia não apenas melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também contribuir para a diminuição das desigualdades raciais no mercado de trabalho. Ao garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a condições dignas e a uma carga horária justa, será possível começar a dismantlar as estruturas que perpetuam a discriminação e a exploração.

## **Considerações finais**

O racismo estrutural, que permeia diversas esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, é um dos principais fatores que contribuem para a disparidade entre trabalhadores negros e não-negros. A falta de oportunidades de ascensão profissional, a discriminação nas contratações e a perpetuação de estereótipos negativos são apenas

algumas das barreiras que os trabalhadores negros enfrentam diariamente.

Portanto, a luta por igualdade no trabalho deve ser acompanhada de uma reflexão crítica sobre as estruturas sociais que sustentam essas desigualdades.

Uma verdade não pode ser acobertada: trabalhadores negros enfrentam jornada de trabalho maior que o não negro, sem a devida remuneração compensatória, relembrando o tempo da escravidão, quando era considerado tão somente um objeto na produção de riquezas usufruídas pelos exploradores.

A jornada do trabalhador negro no Brasil é um reflexo de uma história marcada pela exploração e pela opressão. A interseccionalidade entre raça e trabalho revela as complexidades dessa realidade, que exige uma abordagem crítica e transformadora.

O reconhecimento das desigualdades persistentes e a busca por soluções, como a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, são passos fundamentais para construir um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

A luta por dignidade e direitos no trabalho é, portanto, uma luta por justiça social, que deve ser abraçada por negros e não-negros, pois quem procura trabalho não procura escravidão, ainda que essa venha disfarçada por contrato, discurso e carteira de trabalho assinada.

## Referências

BIBLIOTECA NACIONAL DO RIO DE JANEIRO. **Para uma história do negro no Brasil**. Catálogo de Exposição. Rio de Janeiro: Biblioteca Nacional, 1988. Disponível em: <[http://objdigital.bn.br/acervo\\_digital/div\\_iconografia/iconl104317/iconl104317.pdf](http://objdigital.bn.br/acervo_digital/div_iconografia/iconl104317/iconl104317.pdf)>.

**DIEESE. A inserção da população negra no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra>.

DIEESE. **Boletim Especial. Dia da Consciência Negra: Apesar dos avanços, desigualdade racial de rendimentos persiste**. 2024. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.pdf>>.

DALLA, T. **Escala de 10x1 é denunciada por trabalhadores da Zaffari. Rio Grande do Sul**. 2025. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/escala-de-10x1-e-denunciada-por-trabalhadores-da-zaffari/>.

TOKARNIA, M. População negra gasta mais tempo para chegar ao trabalho que a branca. **Agência Brasil**. Brasília, 2014. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-12/populacao-negra-gasta-mais-tempo-para-chegar-ao-trabalho-que-branca>>.

SANTOS, E. F. S.; DIOGO, M. F.; SHUCMAN, L. V. Entre o não lugar e o protagonismo: Articulações entre trabalho, gênero e raça. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, pp. 17-32, 2014.

SINAIT. **Editorial – PEC que prevê redução da jornada de trabalho vai tornar o trabalho decente uma realidade mais próxima**. Brasília, 2024. Disponível em: <<https://www.sinaif.org.br/noticia/22331/editorial-pec-que-preve-reducao-da-jornada-de-trabalho-e-maior-numero-de-dias-de-reposu-vo-vai-tornar-o-trabalho-decente-uma-realidade-mais-proxima>>.

## CAPÍTULO II

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

Taís Dias de Moraes<sup>1</sup>

#### Introdução

Desde a abolição da escravidão, a população negra (pretos e pardos) permanece em posições de desvantagem estrutural no mercado de trabalho brasileiro, resultado de um racismo que se mantém como traço central da sociedade e se manifesta na persistente desigualdade de oportunidades e condições (De Moraes, 2025). O Estado brasileiro teve papel decisivo nesse processo, seja por meio da exclusão da população negra das principais proteções sociais na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, seja pela negligência da questão racial durante a consolidação do mercado de trabalho e mesmo após a Constituição de 1988 (De Moraes, 2025).

Embora períodos de crescimento econômico e políticas sociais tenham promovido avanços pontuais, tais conquistas foram frágeis e sujeitas a re-

---

<sup>1</sup> Cientista Econômica formada pela UNICAMP; Mestre e doutoranda em Desenvolvimento Econômico pela mesma instituição na área de Economia Social e do Trabalho (CESIT). Membro do Grupo de Trabalho de Economia Política das Relações Raciais, da Sociedade Brasileira de Economia Política (SEP).

trocessos, especialmente após a crise de 2015-2016 e a adoção de agendas que enfraqueceram a proteção social e trabalhista (De Moraes, 2025). A partir da Contrarreforma Trabalhista de 2017, intensificou-se a despadronização das relações de trabalho, ampliando contratos atípicos e a despadronização da jornada, com impactos mais severos sobre os grupos mais vulneráveis (Cardoso, 2022) – especialmente jovens, mulheres e negros. Essa dinâmica resultou em aumento da informalidade, da subocupação e da exaustão (Cardoso, 2022; Junqueira, 2024), fenômenos nos quais a população negra está sobre representada, perpetuando ciclos de exclusão e adoecimento (De Moraes, 2025). A perspectiva racial é, portanto, fundamental para compreender os impactos da despadronização do tempo de trabalho, pois revela como as desigualdades históricas se atualizam e se aprofundam diante das transformações recentes no mercado de trabalho.

Frente a essa problemática, o presente artigo tem como objetivo analisar como a despadronização do tempo de trabalho afeta a qualidade de vida dos trabalhadores no Brasil, com especial atenção às diferenças entre grupos raciais. A pergunta que orienta este estudo é: de que maneira jornadas de trabalho mais longas impactam de forma diferenciada trabalhadores negros e brancos? Parte-se da hipótese de que a despadronização das normas referentes ao tempo de trabalho, em favor dos interesses dos empregadores, agrava as desigualdades raciais, uma vez que afeta de maneira mais intensa a população negra por ser a maioria dentre os ocupadas em tra-

balhos ditos precários. Logo, a defesa de uma legislação trabalhista protetiva seria fundamental para a promoção de um mercado de trabalho mais igualitário racialmente.

### **Despadronização do tempo de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores: as diferenças da experiência da população negra**

Jornadas de trabalho mais longas e intensas têm impactos diretos na saúde física e mental dos trabalhadores, devido ao aumento de estresse, ansiedade e depressão, como argumenta o estudo do Observatório do Estado Social Brasileiro (2025): das 20 ocupações com maiores ocorrências de acidentes de trabalho, 12 também aparecem no ranking de profissões com maior carga horária. E, dentre as jornadas de trabalho extensas (com 44 horas ou mais), a escala 6x1 – seis dias de trabalho e um de descanso – merece destaque por estar associada a altos índices de insatisfação e demissão, como resultado dos impactos negativos dessa forma de organização do tempo de trabalho nas condições de vida dos trabalhadores (Teixeira et Al., 2025).

Há, porém, dificuldades de mensuração exata do número de pessoas que trabalham nesse tipo de escala, devido à falta de dados quantitativos oficiais. Portanto, apesar de não serem diretamente equivalentes, se utiliza como potencial grupo empregado nesse tipo de escala aqueles que trabalham 44 horas ou mais por semana (Teixeira et Al., 2025). A partir dessa forma de cálculo, constata-se que essa realidade

atinge especialmente jovens, nos setores comércio e serviços (Borsari et Al., 2024), e tem se tornado cada vez mais comum desde a crise de 2015-2016, evoluindo de uma parcela de aproximadamente 39% do total dos ocupados, em 2015, para um pico de 48,6% em 2018 – patamar que se manteve mais ou menos inalterado desde então (apenas com uma pequena queda após 2021) (Ottoni, 2025).

Esse cenário, ainda, é agravado pela crescente intensificação do trabalho, a partir de novas tecnologias e métodos organizacionais, que exigem cada vez mais esforço (físico, mental e psíquico) do trabalhador, dificultando ainda mais o aproveitamento do tempo livre pelo alto nível de cansaço – processo que a legislação não considera, mantendo-se defasada ao permitir uma jornada máxima de 44 horas semanais, mesmo frente às várias transformações que ocorreram desde 1988 (Cardoso e Morgado 2019; DIEESE, 2021). Ainda, a flexibilização, ao privilegiar interesses econômicos dos empregadores, acentua a polarização entre os subocupados e os trabalhadores com sobre-jornada (Cardoso et Al, 2022), ambos com sobrerrepresentação negra (De Moraes, 2025).

No contexto da escala 6x1, o perfil dos trabalhadores evidencia grande vulnerabilização: no terceiro trimestre de 2024, 46,1% dos trabalhadores formais estavam em empregos de 44 horas semanais ou mais, sendo 47,7% negros (em contraposição a parcela de 44,2% dos brancos), 50% com baixa escolarização e 50,4% ganhando entre 1 e 2 salários-mínimos (Ottoni, 2025).

Os efeitos negativos da flexibilização do tempo de trabalho na qualidade de vidas dos trabalhadores, em conjunto com o perfil vulnerável da população empregada nesse tipo de jornada, reforçam a necessidade de a luta por direitos trabalhistas estar sempre associada à luta contra as formas de discriminação, exclusão e opressão, presentes na sociedade brasileira, tal como as desigualdades de gênero e raça (Borsari et Al., 2024). Além de serem maioria em indicadores de precarização do trabalho, esses grupos vivenciam os fenômenos de intensificação da exploração do trabalho de forma diferentes, pelo acúmulo de desigualdades em várias outras dimensões da vida, tais como acesso diferenciado a transporte público, moradia, saúde, alimentação e outras discriminações que dificultam, por exemplo, sua ascensão social (Da Silva Rodrigues e De Lima, 2025).

Quando analisadas as médias das horas semanais habitualmente trabalhadas, para o 4º trimestre de 2024, de acordo com o recorte de gênero e raça, a princípio, o que chama a atenção é a média maior para mulheres e homens brancos, com mais de 1 hora, e a diferença em relação às mulheres e homens negros (Teixeira et Al., 2025). Vale ressaltar que essa média é “puxada para baixo” no caso das pessoas negras porque são elas que apresentam as maiores proporções nos indicadores de subocupação por insuficiência de horas<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> De acordo com os dados da PNAD, analisados pelo Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho da Unicamp, a taxa de subocupados por insuficiência de horas no 4º trimestre de 2024 era de 5,8% para os negros e 3,4% para os brancos (aproximadamente,

Nesse sentido, ao analisar isoladamente o número de ocupados em jornadas acima de 44 horas para esses grupos raciais é possível perceber que a maior parte é de homens negros (36,7%), seguido por homens brancos (29,5%), mulheres negras (17,6%) e mulheres brancas (15,1%). Ou seja, negros são maioria nessa categoria, representando 54,3% dos ocupados, contra 44,6% de representação branca. Essa diferença é ainda maior – 11,8 pontos percentuais (p.p.) – quando não consideramos a posição “empregadores”, muito mais expressiva para brancos (60,9%) do que para negros (36,6%). E, considerando apenas os trabalhadores com vínculos formais – aqueles que poderiam ser afetados pelo fim da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho – a diferença é de 13 p.p. (56% para os negros e 43% para os brancos). Em números absolutos, seriam, aproximadamente, 3,8 milhões de pessoas brancas e 5 milhões de pessoas negras que poderiam se beneficiar com essa mudança na jornada de trabalho (Teixeira et Al., 2025).

Em adição, no agregado da economia, a potencialidade de criação de postos de trabalho, que o fim da escala 6x1 representa, aumentaria a massa salarial e proporcionaria maior dinamismo econômico (Borsari et Al., 2024). E, como os indicadores de subutilização da força de trabalho, precarização e desem-

---

3,4 milhões e 1,5 milhão de pessoas, respectivamente) – ou seja, 69% dos subocupados por insuficiência de horas eram negros. Já em relação aos trabalhadores informais, os negros representavam 63,2%, no mesmo período – a taxa de informalidade era de 46,9% para os negros e 35,2% para os brancos (aproximadamente, 27,1 e 15,7 milhões de pessoas, respectivamente).

prego recaem mais intensamente na população negra (De Moraes, 2025), esta representa um contingente potencial expressivo a ser beneficiado por uma possível criação de novos postos<sup>3</sup>.

Além dos números, aspectos qualitativos da experiência de pessoas negras com jornadas de trabalho extensas são essenciais para compreender o real significado dos efeitos de uma possível diminuição dos dias de trabalho na semana. No que tange a escolaridade, cada vez mais exigida pelo mercado de trabalho, há dificuldades expressivamente maiores dos negros em relação aos brancos. Há uma menor possibilidade de dedicação do jovem negro trabalhador aos estudos, principalmente pela inserção mais precária desses no mercado de trabalho (Santos e Scopinho, 2011). Associam-se, ainda, fatores como maior comprometimento com a sobrevivência familiar e com afazeres domésticos (DIEESE, 1999). O resultado é um ciclo de exclusão que se perpetua entre gerações: os níveis de instrução inferiores, para ambos os sexos, explicariam, em alguma medida, a maior inserção da população negra em ocupações com menor qualificação, configurando um “círculo vicioso que alimenta a exclusão do negro de melhores níveis de instrução e melhores oportunidades de trabalho” (DIEESE, 1999, p. 33).

O status socioeconômico inicial também exerce influência diferenciada sobre grupos raciais. O bônus

---

<sup>3</sup> Em caráter exemplificativo, períodos de crescimento econômico e de melhora das condições de trabalho – especialmente no que tange a formalização –, foi possível observar uma tendência de redução gradual da desigualdade racial no mercado de trabalho, apesar da resistência da disparidade (De Moraes, 2025; IPEA, 2012).

de ter uma origem mais vantajosa são mais benéficas para o grupo racial branco e o ônus de uma posição inicial mais desvantajosa são maiores para os negros. Os efeitos da busca por uma educação melhor, como consequência, também são menores para o segundo grupo no que tange ao acréscimo de renda esperada. Por isso, a desvantagem socioeconômica quando combinada com o quesito racial, representa um ponto de atenção importante para a elaboração de políticas mais inclusivas no Brasil (Santos, 2023).

Nesse sentido, ser negro (e indígena) aumenta a chance de ser pobre de tempo no Brasil, corroborando a evidência internacional de que minorias étnicas são mais pobres de tempo do que as demais (Filippi et Al., 2023). Aspectos como idade, regionalidade, escolaridade e gênero também interferem nessa tendência: pessoas jovens, mulheres, mães de filhos de menos de 14 anos, pessoas com baixa escolaridade, residentes de área urbana e da região Nordeste, são as características que reúnem maior probabilidade de um indivíduo enfrentar pobreza de tempo (Ribeiro, 2012; Silva, 2015).

Assim, o tipo de ocupação do indivíduo e, conseqüentemente, a gestão do tempo de seu trabalho, tem grande influência sobre a organização das suas atividades ao longo dos sete dias da semana. Por isso, não apenas as jornadas longas (de 44 horas ou mais), mas também o tipo da escala interfere na autonomia de organização do tempo de lazer, que, devido às desigualdades do mercado de trabalho brasileiro, se restringe apenas àqueles grupos populacionais mais instruídos e mais bem colocados no mercado de trabalho (Neubert, Mont'Alvão e Tavares, 2016).

Outro componente que contribui à maior tendência à pobreza de tempo é a diferenciação significativa do tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho entre os grupos raciais. De acordo com o Retrato das Desigualdades da PNAD, durante todo o período entre 1996 e 2008, a faixa de tempo de deslocamento de até 30 minutos – que tende a indicar maior bem-estar – apresentou uma porcentagem mais significativa da população branca do que a da população negra. À exemplo de 2008, 69,3% da população branca estava nessa faixa, enquanto a população negra foi de 64,9%. Em contraposição, nas faixas de maior tempo de deslocamento, entre 30 minutos e uma hora e de uma a duas horas, os negros tinham maior participação: 24% e 8%, em contraposição aos brancos que apresentaram uma participação de 21% e 6%, respectivamente (Bonetti e Abreu, 2011).

Essa diferença se dá principalmente pela desigualdade de acesso à cidade entre os grupos raciais<sup>4</sup>, se evidenciando um ciclo vicioso entre pobreza monetária e pobreza de tempo. Além dessa desigualdade, há dificuldade no acesso à infraestrutura, serviços e bens – sem contar, ainda, a questão da criminalidade e da segurança pública. Finalmente, as grandes distâncias a serem percorridas diariamente também

---

4 De acordo com o Censo de 2022, a população das Favelas e Comunidades Urbanas era, em sua maioria, negra. As proporções de pardos (56,8%) e pretos (16,1%) era, inclusive, superior à sua participação na população como um todo (45,3% e 10,2%, respectivamente). Em contrapartida, pessoas brancas tinham sua participação na população total bem abaixo do observado na população de regiões periféricas (43,5% e 26,6%, respectivamente).

compromete a renda dos moradores de bairros periféricos<sup>5</sup> (De Sousa, 2021).

Ainda no que se refere à renda, dentre as pessoas que trabalham mais de 40 horas por semana, 41% recebem até 1,5 do salário mínimo (14 milhões de trabalhadores) (Ottoni, 2025). E, quando nos deparamos com os dados de remuneração por raça dos setores que comumente aderem à escala 6x1, encontramos uma desigualdade expressiva: a remuneração média das pessoas pretas e pardas, tanto para homens quanto para mulheres, é consideravelmente menor em todos os setores (Silva, 2024).

Outro aspecto importante que expõe a diferença da experiência de pessoas negras e brancas com jornadas extensas é a saúde, especialmente em relação aos cuidados de saúde mental, que apresentam disparidades significativas no acesso e nos resultados de intervenções de promoção à saúde. Na prática, isso pode significar uma parcela significativa da população com problemas de saúde mental não tratados ou diagnosticados (Da Silva Barbosa, De Paula Black e Da Silva, 2024).

De acordo com a psicóloga Ana Luísa Araújo Dias, Mestra em Saúde Comunitária pela Universidade Federal da Bahia, seria possível, inclusive – a partir dos casos diagnosticados de *burnout*, ansiedade e depressão, por exemplo –, fazer um paralelo ao trabalho na escala 6x1 com a escravidão pelo corpo do trabalhador em ambos os casos não ser visto como

---

<sup>5</sup> No Rio de Janeiro, em 2020, por exemplo, esse gasto chegava a comprometer mais de um terço da renda dos residentes de diversos bairros periféricos da cidade (De Sousa, 2021).

digno de vitalidade e enxergado apenas a partir da ótica da produção e da exaustão (Junqueira, 2024). Esse tipo de escala de trabalho não teria espaço para uma fase de recuperação, o que recairia de forma ainda mais intensa sobre as pessoas negras pela marca histórica subjetiva do modo de trabalho contínuo e exaustivo para essa parcela da população (Junqueira, 2024), como demonstrado anteriormente. O racismo, ao estruturar a organização do trabalho e limitar o reconhecimento do trabalhador negro, é fonte de sofrimento psíquico e de adoecimento, tornando o ambiente laboral um espaço de reprodução da desigualdade e da desvalorização da identidade étnico-racial (Silva e Rocha, 2018).

Outro efeito muito preocupante da pobreza de tempo refere-se ao isolamento social, dado que a falta de tempo impossibilita as relações de serem vividas, o que fragiliza muito a saúde mental das pessoas. Por fim, ainda há a falta de convivência familiar, que impossibilita o acompanhamento dos pais na vida e no desenvolvimento de seus filhos<sup>6</sup>. Ou seja, o dia de folga não serviria para o descanso, para a sociabilização, para a convivência familiar, nem para o lazer, mas apenas para a preparação para o retorno ao trabalho por mais seis dias seguidos (Junqueira, 2024).

Nesse sentido, como defendem Silva e Carneiro (2023), pelo fato do racismo estrutural e das desigual-

---

6 Relatos de trabalhadoras confirmam esse cenário. Ver: AGUIAR, E. 'Merecemos mais dignidade que a escala 6X1', diz trabalhadora negra periférica. **Agência Mural**, 20 nov. 2024. Disponível em: <https://agenciamural.org.br/merecemos-mais-dignidade-que-a-escala-6x1-diz-trabalhadora-negra-periferica/>.

dades sociais criarem condições de produção de sofrimento, a promoção da saúde mental deve estar associada ao enfrentamento das formas de exploração do capitalismo, das práticas neoliberais e do racismo.

Por fim, as desigualdades de gênero e raça se entrelaçam de maneira ainda mais evidente na divisão do trabalho doméstico. Entre 1996 e 2008, havia uma maior proporção de mulheres negras cuidando das atividades domésticas do que de mulheres brancas – na média, 2,5 pontos percentuais de diferença – devido à desigualdade de renda entre os dois grupos. Consequentemente, tal diferença pode ser observada na quantidade de horas semanais despendidas neste tipo de afazeres, com uma hora a mais, em média, para o primeiro grupo. Já entre os homens brancos e negros, não se observa a mesma tendência, apenas uma diferença (8,6 horas semanais) para a primeira e última faixa de rendimento (8.6 p.p. e três horas). Na verdade, as mulheres em domicílios com o tipo de arranjo familiar “casal”, com ou sem filhos, trabalham, em média, 4.5 horas a mais do que aquelas que não tem companheiros. Ou seja, a presença de um homem no domicílio gera considerável sobrecarga de tarefas domésticas à mulher (Bonetti e Abreu, 2011).

Em relação às mulheres que também mantêm uma ocupação remunerada no mercado de trabalho, se percebe uma diferença significativa de horas semanais despendidas em afazeres domésticos entre as três primeiras faixas de jornada de trabalho semanal (até 14 horas, de 15 a 39 horas e de 40 a 44 horas): com médias de 29,5, 24,0 e 17,8 horas semanais, respectivamente, em 2008. Essa média nas últimas duas faixas de jornada de

trabalho, porém, praticamente não se altera, mantendo-se em 17,9 horas semanais, em 2008, tanto para as que trabalham entre 45 e 48 horas, quanto para aquelas que trabalham mais de 49 horas (Bonetti e Abreu, 2011).

Ainda, além da sobrecarga das tarefas domésticas e da dupla ou tripla jornada, é fundamental considerar o papel central das mulheres negras como chefes de família no Brasil, uma vez que famílias monoparentais chefiadas por elas cresceram significativamente entre 1995 e 2015. Esse fenômeno é crucial porque essas famílias estão entre as mais pobres do país<sup>7</sup>, principalmente devido a inserção precária das chefes de família no mercado de trabalho<sup>8</sup>, contribuindo para um fenômeno de transmissão intergeracional da pobreza (De Moraes, 2020).

## Considerações finais

O presente artigo analisou como a crescente despadronização das normas referentes ao tempo de trabalho afeta cada vez mais a qualidade de vida dos

---

7 Em 2009, a renda domiciliar per capita média de uma família chefiada por um homem branco era de R\$ 997, e a de uma mulher negra, R\$ 491. Além disso, 69% das famílias chefiadas por mulheres negras viviam com até um salário mínimo, frente a 41% das famílias chefiadas por homens brancos (De Moraes, 2020).

8 Jornadas extensas, que somam trabalho remunerado e não remunerado, deixam pouco tempo para o cuidado e acompanhamento dos filhos – que, por sua vez, tem seu desenvolvimento impactado negativamente. Isso dificulta a permanência das crianças na escola e restringe suas oportunidades de mobilidade social. Ou seja, o racismo estrutural e a desigualdade de gênero contribuem para a transmissão intergeracional da pobreza.

trabalhadores no Brasil, com foco nas desigualdades raciais. Os dados e debates apresentados mostram que a informalidade, a subocupação e a precarização atingem de forma desproporcional trabalhadores negros, especialmente mulheres, perpetuando barreiras históricas à inserção e ascensão profissional.

Esse cenário se agrava diante do avanço de discursos autoritários que ignoram as necessidades dos trabalhadores e aprofundam a divisão da classe trabalhadora, dificultando avanços coletivos e mantendo as hierarquias sociais e raciais (De Moraes, 2025). Diante disso, é fundamental que as lutas sindicais e políticas avancem para além da reversão de retrocessos recentes, mas que também incluam a formalização e a proteção de segmentos historicamente excluídos, com atenção especial para as mulheres negras. Apenas uma agenda que una a defesa da qualidade de vida, a redução da jornada e o combate às desigualdades raciais e de gênero poderá promover um mercado de trabalho mais democrático e inclusivo.

## Referências

BONETTI, A. L.; ABREU, M. A. A. (Orgs.). **Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: IPEA, 2011.

BORSARI, P. SCAPINI, E. KREIN J. D e MANZANO M. **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. Campinas: CESIT/Unicamp, nov. 2024. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/artigos-academicos/jornada-de-trabalho-na-escala-6x1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos-e-uma-agenda-a-favor-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras>.

CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. KREIN, J, D E DAL ROSSO, S. Introdução. In: DAL ROSSO, S; CARDOSO, A.C.M; CALVETE, C; KREIN, J.D. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022.

CARDOSO, A. C. M.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 1, pp. 169-171, 2019.

DA SILVA BARBOSA, E. M.; DE PAULA BLACK, T. L.; DA SILVA, K. V.P. Gênero, raça e saúde mental da população negra: abordagem sócio-histórica. **Revista Multidisciplinar de Estudos Científicos em Saúde**, n. 2, pp. 3-10, 2024.

DA SILVA RODRIGUES, E.; DE LIMA, T. L. O trabalho como fator intrínseco para consolidação da dignidade da pessoa humana. **Nativa**, v. 7, n. 1, pp. 149-165, 2025.

DE MORAES, T. D. **As pressões do capitalismo periférico nas relações raciais: o exemplo da Região Metropolitana de São Paulo**. [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 2025.

DE MORAES, T. D. **Transformações político-econômicas e políticas públicas para mulheres na perspectiva da feminização da pobreza no Brasil (1995-2015)**. [Monografia de Conclusão de Curso]. Campinas: Unicamp, 2020.

DE SOUSA, A. S. Cidades patriarcais e racistas: as novas velhas formas do capitalismo urbano. In: **Anais do VI Simpósio Internacional Lutas Sociais na América Latina: imperialismo, neofascismo e socialismo no século 21**. Londrina: Grupo de Estudos de Geopolítica da América Latina (GEPAL), 2021. Disponível em: [https://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/anais\\_vi\\_simposio/artigos\\_vi\\_simposio/GT4\\_raca\\_classe/vl\\_aimee\\_G4.pdf](https://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/anais_vi_simposio/artigos_vi_simposio/GT4_raca_classe/vl_aimee_G4.pdf).

DIEESE. **A inserção do jovem negro no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 1999.

DIEESE. Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário. **Nota Técnica**, n. 66. São Paulo: DIEESE, 2021.

FILIPPI, S.; Et AL. Economic inequality increases the number of hours worked and decreases work–life balance perceptions: longitudinal and experimental evidence. **Royal Society Open Science**, v. 10, n. 10, pp. 230187, 2023.

IPEA. **O longo combate às desigualdades raciais**. Brasília: IPEA, 2012.

JUNQUEIRA, D. Escala 6x1 afeta mais a população negra e reproduz escravidão, diz psicóloga. **Repórter Brasil**, 20 nov. 2024. Edição: Carlos Juliano Barros. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2024/11/escala-6x1-afeta-mais-negros-reproduz-escravidao/>.

NEUBERT, L. F.; MONTALVÃO, A.; TAVARES, F. Estratificação social e usos do tempo: um estudo sobre os indivíduos inseridos no mercado de trabalho. **Civitas**, v. 16, n. 2, pp. e110, 2016.

OTTONI, B. Quem são, e onde estão, os trabalhadores da escala 6x1? **Conjuntura Econômica**, v. 79, n. 1, pp. 36-38, 2025.

RIBEIRO, L. L. **Uma nova abordagem para a pobreza no Brasil: uma medida de bem-estar através da privação de tempo**. [Tese de Doutorado]. Fortaleza: UFCE, 2012.

SANTOS, E. F.; SCOPINHO, R. A. Fora do jogo? jovens negros no mercado de trabalho. **Psicologia em Estudo**, v. 16, n. 3, pp. 385-393, 2011.

SANTOS, J. A. F. Interações entre origem de classe e raça na transmissão das desigualdades no Brasil. **Tempo Social**, v. 35, n. 2, pp. 37-61, 2023.

SILVA, A. C. B.; CARNEIRO, S. Dispositivo de racialidade e saúde mental da população negra: algumas reflexões políticas e psicanalíticas. **Psicologia & Sociedade**, v. 35, pp. e276440, 2023.

SILVA, A. P. S.; ROCHA, M. L. M. Trabalho, racismo e sofrimento psíquico: uma revisão sistemática. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. 2, pp. 372-387, 2018.

SILVA, C. R. Negros são maioria dos trabalhadores na escala 6x1 e têm os menores salários. **Alma Preta Jornalismo**, 15 nov. 2024. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/negros-sao-maioria-na-escala-6x1-e-tem-os-menores-salarios/>.

SILVA, J. C. **Ensaio sobre pobreza, desigualdade de renda e crescimento econômico no Brasil**. [Dissertação de Mestrado]. Fortaleza: UFCE, 2015.

OBSERVATÓRIO DO ESTADO SOCIAL BRASILEIRO. **O que esconde a escala 6x1: roubo de tempo e cotidiano dos trabalhadores precarizados**. Rio de Janeiro: SECRJ, 2025. Disponível em: <https://wordpress-direta.s3.sa-east-1.amazonaws.com/sites/860/wp-content/>

uploads/2025/03/28131840/Ebook-O-que-esconde-a-escala-6x1-roubo-de-tempo-e-cotidiano-dos-trabalhadores-precarizados.pdf.

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. **Nota de Economia** **04/2025**, n. 13. Campinas: Transforma/UNICAMP, 2025.

## CAPÍTULO III

### FIM DA ESCALA 6 X 1: E O TRABALHO DE CUIDADOS, COMO É QUE FICA?

Élida Azevedo Hennington

#### Introdução

O recente debate no Brasil sobre a abolição da Escala 6X1, seis dias de trabalho remunerado para um de descanso, e a discussão sobre a extensão, distribuição e intensidade da jornada de trabalho atingem em cheio a vida das mulheres trabalhadoras, em uma retomada das históricas lutas da classe trabalhadora pela redução da jornada. No bojo dessa mobilização em torno da vergonhosa escala de trabalho não se pode desconsiderar a reflexão a respeito do trabalho não remunerado, dos usos do tempo e a sua necessária redistribuição de forma equitativa entre homens e mulheres.

Historicamente, as mulheres assumem a maior parte do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, seja em suas casas, no cuidado dos filhos e de familiares idosos, pessoas enfermas ou incapacitadas e, muitas vezes, desempenhando atividades de cuidado na comunidade onde vivem. De outro modo, essa responsabilidade pelo cuidado se intensifica em contextos de pobreza e vulnerabilidade e, frequentemente, impulsiona o deslocamento feminino na busca de trabalho remunerado e de melhores oportunidades.

As mulheres são maioria em ocupações remuneradas no setor de cuidados, como trabalhadoras domésticas, cuidadoras de idosos ou de crianças, trabalhadoras de limpeza e alimentação, e como trabalhadoras da área de saúde e educação (REBEF, 2024).

A sociedade promoveu a participação masculina na vida pública e desencorajou as mulheres a assumirem atividades fora do ambiente doméstico, em trabalhos ou carreiras fora das tradicionais ocupações femininas. Estas são as bases subjetivas da divisão sexual do trabalho que se traduzem em elementos fundamentais nos sistemas de gênero (Batthyány, 2015). O trabalho de cuidados, muitas vezes visto como “feminino” e “natural”, acaba mascarando relações de exploração, opressão e subvalorização presentes nesse tipo de atividade (Batthyány, 2015, 2021; Martins e Vedovato, 2017).

Hoje as mulheres brasileiras precisam trabalhar fora e dar conta das atividades laborais, assumir o sustento da família, além das demandas domésticas e de cuidados, numa rotina exaustiva. Segundo o Censo do IBGE de 2022 (2023a), das 72,5 milhões de unidades domésticas do Brasil, 49,1% tinham responsáveis do sexo feminino, representando uma importante mudança em relação ao Censo de 2010, quando o percentual de homens responsáveis (61,3%) era substancialmente maior do que o percentual de mulheres (38,7%). Os dados do Censo mostram que a maior parte dessas unidades da Federação estão concentradas na Região Nordeste do país.

Embora o cuidado como parte do trabalho das mulheres esteja gradualmente ganhando visibilidade

social através da constante denúncia dos movimentos feministas, esta visibilidade pode ser considerada embrionária, uma vez que a maior parte deste trabalho, especialmente o trabalho doméstico, ainda hoje não é considerado trabalho de verdade (Kergoat, 2009). Federici (2017) enfatiza que o trabalho doméstico e de cuidados desempenham um papel de vital relevância no capitalismo. Representa seu pilar fundamental ao possibilitar a reprodução da força de trabalho e a produção dos meios necessários para a existência e manutenção da classe trabalhadora. De acordo com a autora, é precisamente essa invisibilidade que torna possível a produção capitalista, pois libera o gênero masculino para a produção visível de valor.

Bhattacharya (2023, p. 19) afirma que a Teoria de Reprodução Social (TRS) compreende a totalidade sistêmica do capitalismo por meio da relação entre o trabalho que produz mercadorias e o que produz pessoas, tornando visível o trabalho “analiticamente oculto pelos economistas clássicos e politicamente negado pelos formuladores de políticas públicas”:

A ideia fundamental da TRS é, simplesmente, que o trabalho humano está no centro da criação ou reprodução da sociedade como um todo. A noção de trabalho é concebida aqui no sentido original pretendido por Karl Marx, ou seja, como ‘a primeira premissa de toda a história humana’ - e que, ironicamente, ele próprio não conseguiu desenvolver plenamente. O capitalismo, no entanto, reconhece o trabalho produtivo para o mercado como a única forma legítima de ‘trabalho’, ao passo que a enorme quantidade de trabalho familiar e comunitário que continua a sustentar e a repro-

duzir o trabalhador ou, mais especificamente, sua força de trabalho, é naturalizada como inexistente (Bhattacharya, 2023, p. 18-19).

A “reprodução social” dentro da teoria feminista marxista refere-se aos trabalhos, majoritariamente realizados por mulheres, que garantem a reprodução de pessoas em um sentido amplo: requer tanto a produção de mercadorias (e o trabalho assalariado para produzi-las) quanto o trabalho não remunerado para transformar essas mercadorias em algo necessário e útil (como cozinhar, lavar e limpar). Isso engloba tanto o cuidado com o bem-estar físico quanto o suporte emocional e a manutenção das relações interpessoais. Observa-se que o trabalho doméstico não remunerado é ignorado pelo sistema econômico. Além disso, o trabalho de cuidar dos corpos, emoções e relações, essencial para a reprodução social, também se torna invisível quando não é monetariamente compensado (Picchio, 2005).

### **Desigualdades de Gênero no trabalho, longas jornadas e os efeitos na Saúde Mental**

As desigualdades de gênero contribuem para aumentar os riscos de violação dos direitos humanos e reduzir o desenvolvimento socioeconômico dos países, afetando particularmente as mulheres, as meninas e as pessoas com diversidade de gênero. Em 2021, dos 48,7 milhões de empregados formais no Brasil, as mulheres representavam 44% (21,5 milhões). O salário médio das mulheres era 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo

indeterminado e jornada completa) e 15% menor nos empregos atípicos (contrato intermitente, contrato por tempo determinado, contrato por tempo parcial e contrato como aprendiz, por exemplo). A desigualdade entre homens e mulheres se reflete também na jornada de trabalho, dado o acúmulo de tarefas domésticas (MTE, 2023).

Cerca de 74% das pessoas empregadas no país trabalham acima de 40 horas semanais (REBEF, 2024). No caso das mulheres, existe a dupla e tripla jornada de trabalho. A sobrecarga das mulheres que conciliam extensivas jornadas de trabalho com o cuidado e afazeres domésticos as coloca em um ritmo médio de quase 10 horas de trabalho por dia. Elas dedicam ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos praticamente o dobro do tempo na comparação com os homens (REBEF, 2024).

Dentre as ocupações que respondem por pelo menos 50% da mão de obra feminina, as mulheres alocadas naquelas em que a escala 6x1 é mais comum e em regimes de pelo menos 40 horas semanais despendem 16 horas e 58 minutos semanais com tarefas de cuidado. Nesse cenário hipotético, uma mulher que trabalhe 44 horas por semana no regime 6x1 (portanto, 7 horas e 20 minutos por dia com mais uma hora de intervalo durante o expediente) e decida aproveitar integralmente seu dia de folga precisa trabalhar pelo menos mais 2h50min por dia em trabalho de cuidado, acumulando uma dupla jornada de 11 horas e 10 minutos por seis dias da semana, sem contar com o tempo de deslocamento – que, nos centros urbanos, pode chegar a 2 ou 3 horas diárias (REBEF, 2024).

Além disso, as mulheres trabalhadoras estão mais sujeitas a discriminações, violências e assédios moral e sexual no trabalho (Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva, 2020; Rego et Al., 2025). Esses indicadores se agravam quando consideramos a interseccionalidade: a sobreposição ou cruzamento entre dois ou mais marcadores sociais da diferença ou subordinação, como raça, gênero, deficiência, idade, origem, sexualidade, entre outros, gera diferentes dinâmicas de opressão como o fenômeno da discriminação múltipla ou agravada em oposição a privilégios. Para que haja redução dessas desigualdades, é necessário dar oportunidades e condições equitativas no mundo do trabalho às mulheres, consideradas em toda a sua diversidade, bem como proteger a maternidade e a parentalidade (MTE, 2023; REBEF, 2024).

Apesar de avanços como um maior acesso ao mercado de trabalho e à informação e maior escolaridade, as trabalhadoras brasileiras enfrentam maiores taxas de desemprego e de subutilização da força de trabalho, baixos salários, dificuldades de ascensão profissional e de assumir posições de poder, maior precariedade laboral, além da invisibilidade do trabalho de reprodução social (Martins e Vedovato, 2017; Leone e Proni, 2024). No Brasil, a população de 14 anos ou mais de idade gasta, em média, 17 horas por semana com afazeres domésticos e/ou cuidados, sendo 21,3 horas por semana para as mulheres e 11,7 horas por semana para os homens (IBGE, 2023b).

Os possíveis mecanismos e vias por meio dos quais as longas jornadas poderiam afetar a saúde enquadram-se em duas vertentes prin-

cupais: (i) a menor disponibilidade de tempo para o sono e recuperação, assim como para a família e o lazer e (ii) a maior exposição ou aumento na vulnerabilidade a demandas e riscos decorrentes do trabalho. No caso de equipes de enfermagem, a primeira vertente pode ser exemplificada por estudo qualitativo que mostrou que enfermeiros atribuem seu adoecimento à sobrecarga de trabalho e à falta de cuidado decorrente do tempo excessivo dedicado ao trabalho profissional (Fernandes et Al., 2017).

As normas sociais, culturais e as responsabilidades familiares, como o cuidado com os filhos e o trabalho doméstico, continuam a dificultar a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho (Feijó, 2023; Foguel e Russo, 2019; DIEESE, 2024). A incapacidade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares aumenta a probabilidade de as mulheres aceitarem salários mais baixos ou empregos fora da sua capacitação ou profissão em troca de horários mais flexíveis, o que contribui para o aumento da informalidade. Essas desigualdades são reforçadas pela Escala 6X1, bastante comum em ocupações em que predomina a força de trabalho feminina, dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal.

Dejours (1999) advoga que o trabalho não é neutro no que diz respeito ao processo saúde-doença, podendo tanto proteger a saúde quanto gerar adoecimento. Ele destaca que as condições de trabalho, as relações que se estabelecem no ambiente laboral e a forma como o trabalho é organizado são cruciais para determinar se o trabalho será um fator de promoção

da saúde mental ou de sofrimento. O trabalho amplifica questões sociais que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade. O Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022) mostrou que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais, além disso, 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental.

No Brasil, as principais causas de afastamento do trabalho segundo o INSS são as lesões, as doenças do sistema osteomuscular e os transtornos mentais e comportamentais. As mulheres são mais afetadas do que os homens pelas doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e pelo sofrimento/adoecimento mental. Os assédios moral e sexual estão entre as principais queixas relacionadas a problemas de saúde mental e trabalho, violências fortemente associadas ao gênero feminino. Em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fizeram um chamado mundial para atender às preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora. Anualmente, estima-se a perda de 12 bilhões de dias de trabalho devido à depressão e ansiedade, o que gera um custo de quase 1 trilhão de dólares para a economia global (WHO/ILO, 2022).

Sabe-se que o aumento da participação feminina na força de trabalho gera maior demanda de equilíbrio entre homens e mulheres quanto às responsabilidades em casa e no trabalho. Entretanto, o que se observa é uma sobrecarga entre as mulheres, que ainda são as maiores responsáveis pelo cuidado de familiares e atividades domésticas. Além disso, na atuali-

dade é cada vez mais comum a realização do trabalho remunerado no âmbito doméstico, com atividades de trabalho remoto ou o teletrabalho e o uso de tecnologias da informação, originando situações de intensificação do trabalho e em que os limites entre o trabalho e a vida doméstica e pessoal se misturam ou não são respeitados. Isso torna o equilíbrio entre a esfera pessoal e do trabalho um grande desafio com claras repercussões na saúde das trabalhadoras (Griep, 2019).

Estudo de Silva-Costa et Al (2025) investigou as associações das horas de trabalho remoto (TR) e doméstico (TD) e sofrimento mental entre servidores públicos federais, separadamente e combinadas entre homens e mulheres durante a pandemia de Covid-19. Em média, as mulheres referiram mais tempo de trabalho doméstico e trabalho combinado (TR e TD) em relação aos homens. Depressão, ansiedade e estresse foram mais frequentes nas mulheres.

Neste contexto, como destaca a economia feminista e o ecofeminismo, mulheres e corpos feminizados, especialmente as racializadas, são afetados pela multiplicidade e sobreposição de crises. A partir das crises ambientais e climáticas, as mulheres, que são sistematicamente colocadas como as principais responsáveis pelos cuidados, veem aumentos na carga e na intensidade das obrigações dentro dos lares. Portanto, situações como pandemias e outros eventos extremos tendem a incrementar fortemente as desigualdades já existentes na alocação do tempo para a realização de tais tarefas domésticas e de cuidados. Por outro lado, a precariedade afeta mais as mulheres, devido à segmentação e segregação do mercado de trabalho, às disparidades salariais, às formas

de contratação e às condições de emprego, também associadas com a feminização do cuidado. Nesse sentido, em momentos de crise, as mulheres tendem a perder os seus empregos com maior facilidade e a apresentar graves transtornos mentais e físicos, dado o acirramento das desigualdades de tempo, de renda e de ocupações (Olivera e Pereira, 2023, p. 43).

Peters (2021) oferece uma interpretação sociológica para a chamada “pandemia de depressão” contemporânea. Ele relaciona os mal-estares psíquicos, frequentemente descritos como depressão, às formas de subjetividade promovidas pela modernidade tardia. Argumenta que características como iniciativa, empreendedorismo e adaptabilidade se tornaram imperativos para o indivíduo moderno, não só no mundo do trabalho, mas também em outros âmbitos existenciais, como o cuidado com o corpo e os relacionamentos erótico-afetivos. Ainda que reconheça o sobrediagnóstico psiquiátrico como um dado da realidade, o autor defende que o sofrimento psíquico real, rotulado como depressão, é a “moeda reversa” das pressões sistêmicas por auto realização individual em que o “colapso depressivo da iniciativa” e a “falta de projetos” substituem o “empreendedorismo de si”, a interrupção do movimento se opõe à adaptabilidade flexível exigida pela sociedade de rápidas mudanças e o isolamento existencial contrasta com a esperada comunicabilidade do sujeito trabalhador contemporâneo como um “networker” incansável. O autor conclui afirmando sobre os limites que a civilização contemporânea impõe à “ecologia psíquica” e à “economia energética” das pessoas.

## Morbimortalidade Ocupacional, Jornada de Trabalho e Estudos de Gênero

Segundo o SmartLab (MPT/OIT, 2025), no ano de 2024 ocorreram 742,2 mil notificações previdenciárias de acidentes de trabalho (AT) e 2,4 mil óbitos, correspondendo somente à força de trabalho do mercado formal, dados notoriamente subestimados. Isto significa a ocorrência de uma média mensal de cerca de 61 mil AT, mais de 2 mil AT por dia e 83 AT por hora. São 200 mortes por AT em média por mês, 6 mortes por dia, ou seja, um trabalhador morre por acidente de trabalho a cada 4 horas no Brasil. Foram 74,3% acidentes típicos, 24,6% acidentes de trajeto e 1% doenças ocupacionais em 2024. Embora os AT atinjam principalmente trabalhadores do sexo masculino, as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e os transtornos mentais atingem mais as mulheres.

Quinn e Smith (2018) referem que as mulheres e os homens ocupam posições diferentes no mercado de trabalho e, por sua vez, têm diferentes exposições ocupacionais e subsequentes efeitos na saúde. As mulheres e os homens podem ter experiências diversificadas, diferentes tipos de exposição devido ao seu sexo, referindo-se a diferenças biológicas, ou ao seu gênero, referindo-se a diferenças socialmente construídas. Há um reconhecimento crescente de que os estudos na área de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora necessitam de novos métodos para se ter em conta estas diferenças em estudos com recorte de gênero e assim gerar informações discrimina-

das sobre morbimortalidade e propiciar melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho.

Por outro lado, deve-se considerar a complexidade das condições de trabalho no Brasil e a falta de dados oficiais sobre as escalas de trabalho em levantamentos como a RAIS e a PNAD, limitando a análise das jornadas de trabalho ao número de horas trabalhadas. Essa abordagem limitada não abarca a diversidade de situações existentes nas relações laborais e se configura como uma lacuna no conhecimento que dificulta a compreensão mais precisa da realidade brasileira (Teixeira et Al., 2025).

Revisão sistemática de estudos observacionais publicados entre 2009 e 2019 analisou diferenças entre homens e mulheres no risco de lesões e incapacidades no trabalho (Biswas et Al., 2022). A relação entre tarefas repetitivas e absenteísmo por doença foi mais forte entre as mulheres. A maioria dos estudos que examinaram as exposições psicológicas não encontrou diferenças de risco entre homens e mulheres em todas as profissões. Os homens apresentavam um risco mais elevado de lesões em determinadas profissões dos setores primário e secundário da indústria que envolviam exposições físicas e algumas exposições químicas/biológicas. As mulheres apresentavam um risco mais elevado de lesões nas exigências físicas e nas tarefas repetitivas dos cuidados de saúde e nas atividades de produção de alumínio.

Estudo de Aquino (2006) sobre o perfil e as tendências da atividade científica sobre gênero e saúde no Brasil identificou que houve crescimento acentuado da produção científica na década de 2000. No en-

tanto, pode-se afirmar que ainda hoje são escassos os estudos brasileiros de morbimortalidade ocupacional com recorte de gênero. Na base Lilacs nos últimos 5 anos foram identificados somente 564 artigos a partir dos descritores “saúde”, “trabalho” e “gênero”, 340 artigos na base Scielo e 110 na base BDENF. A maioria envolvia trabalhadores da saúde em geral, enfermagem, população LGBT+ e docentes e abordava principalmente agravos e morbidades relacionadas à saúde mental, pandemia de Covid-19, violências de gênero e saúde sexual e reprodutiva.

Pesquisa de Gomides et Al (2023), analisou a distribuição e associação de fatores sociodemográficos e ocupacionais a AT autorrelatadas em uma amostra da população brasileira e as diferenças de gênero, com ênfase na classe ocupacional. Entre os participantes, 2,7% relataram ter sofrido AT, sendo mais alta a prevalência em homens em relação às mulheres. A análise identificou que faixa etária, trabalho noturno, jornada de trabalho e exposição a riscos laborais foram associados a AT, com destaque para as diferenças de gênero. A classe de trabalhadores manuais, tanto qualificados quanto não qualificados, apresentaram maior chance de AT em comparação à classe de gerentes/profissionais. Há maior chance de AT em homens e mulheres posicionados nas ocupações classificadas como predominantemente manuais.

Os resultados da pesquisa referentes a execução de jornadas extensas e trabalho noturno foram estatisticamente significativos para ambos os sexos, reforçando a associação dessas variáveis com piora na saúde (Gomides et Al., 2023). Sabe-se que a mudança

das funções cognitivas e a elevação da fadiga são efeitos das perturbações do ciclo circadiano que ocorrem quando as pessoas trabalham à noite, efeitos também esperados quando o tempo para recuperação é reduzido em razão das extensas jornadas, tal qual na Escala 6XI, favorecendo a ocorrência de AT (Fischer et Al., 2017; Gomides et Al., 2023; Wong et Al., 2019).

A diminuição da carga horária de trabalho permite um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, reduzindo o estresse, a sobrecarga de trabalho e a possibilidade de *burnout*. A redução da jornada de trabalho deve ser recolocada como tema central também para geração e distribuição de empregos, melhoria na qualidade de vida da classe trabalhadora e a redução da perda de produtividade por esgotamento profissional, além do aumento da sustentabilidade da previdência social (REBEF, 2024).

## Considerações finais

A luta por tempo de vida fora do trabalho é de extrema relevância para a classe trabalhadora por vários motivos. Para garantir tempo que lhe permita participar de outros espaços da vida, familiares, sociais, políticos, religiosos, culturais, ou simplesmente para exercício do descanso ou ócio criativo. Além disso, há estreita sinergia entre a pauta da redução da jornada de trabalho remunerado com a necessidade de tempo para o trabalho de cuidados de crianças e/ou pessoas doentes, enfermas e idosas. Trata-se de uma medida não apenas viável, mas essencial para promover a saúde, a estabilidade no mercado de tra-

balho e uma redistribuição mais equitativa da renda. Já existem experiências no mundo de empresas que implementaram jornadas reduzidas mostrando que é possível conciliar produtividade e bem-estar, como na Islândia, Nova Zelândia, Japão e Espanha (Cavallini, 2021).

Embora imperiosas, as propostas de redução da jornada de trabalho merecem desencadear um debate mais amplo que leve em consideração a necessidade de mudanças nas condições de trabalho, saúde e segurança das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros. O ano de 2025 marca a realização da 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e devemos aproveitar a intensa mobilização em torno da luta pelo fim da Escala 6X1 para discutir não apenas a urgente e necessária redução da jornada de trabalho remunerado, mas outras tragédias que afetam a classe trabalhadora como a ocorrência de acidentes que geram sofrimento, incapacidades, adoecimentos e mortes de trabalhadoras e trabalhadores do setor formal e informal da economia.

Aguarda-se uma ampla discussão na sociedade que considere a invisibilidade social e econômica do trabalho de reprodução social e a premente exigência de reconhecimento da sobrecarga de trabalho e as múltiplas responsabilidades que recaem cotidianamente sobre as mulheres trabalhadoras de modo a desencadear ações e políticas visando prevenir agravos e doenças, proteger e promover a saúde e o trabalho digno. Existe a clara preocupação de que, como as mulheres já arcam com a maior parte do trabalho não remunerado, a simples redução da jornada labo-

ral possa resultar no direcionamento desse tempo livre adicional para mais tarefas de cuidado não pagas. Portanto, a luta política não deve se limitar à diminuição das horas de trabalho, mas precisa englobar estratégias que assegurem equidade de gênero de modo que o tempo livre beneficie a todos.

## Referências

AQUINO, E. Gênero e saúde: perfil e tendências da produção científica no Brasil. **Revista Saúde Pública**, v. 40, n. 0, pp. 121-132, 2006.

BATTHYÁNY, K. **Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales**. Serie Asuntos de Género. México: Cepal, 2015. Disponível em: <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/37726-politicas-cuidado-america-latina-mirada-experiencias-regionales>>.

BATTHYÁNY, K. **Miradas latinoamericanas a los cuidados**. México: Siglo XXI Editores México, 2021.

BHATTACHARYA, T. **Teoria da reprodução social: Remapear a classe, recentralizar a opressão**. São Paulo: Editora Elefante, 2023.

BISWAS, A.; Et AL. Differences between men and women in their risk of work injury and disability: A systematic review. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 65, n. 7, pp. 576-588, 2022.

CAVALLINI, M. **Semana de 4 dias de trabalho: entenda como funciona nas empresas que já adotaram**. 8 de julho de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/08/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-funciona-nas-empresas-que-ja-adotaram.ghtml>.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DIEESE. **Boletim Especial - 8 de março de 2024 - Dia Internacional da Mulher - Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. 2024. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>>.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FEIJÓ, J. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Portal FGV, 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>.

FERNANDES, J. C.; Et AL. Jornada de trabalho e saúde em enfermeiros de hospitais públicos segundo o gênero. **Revista de Saúde Pública**, pp. 51-63, 2017.

FISCHER, D.; Et AL. Updating the “Risk Index”: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. **Chronobiology International**, v. 34, n. 10, pp. 1423-1438, 2017.

FOGUEL, M. N.; RUSSO, F. M. Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte (1992 a 2030). In: IPEA (Org.). **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2019.

GOMIDES, L. M.; ABREU, M. N. S.; ASSUNÇÃO, A. Á. Desigualdades ocupacionais e diferenças de gênero: acidentes de trabalho, Brasil, 2019. **Revista de Saúde Pública**, v. 58, n. 13, pp. 1-14, 2023.

GRIEP, R. H. Women, work and health. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, n. 17, pp. 23-24, 2019.

IBGE. **Censo Demográfico 2022: população e domicílios: primeiros resultados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): outras formas de trabalho - 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023b.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; LOCOMOTIVA. **76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho**. 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatricia-galvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>.

LEONE, E.T. PRONI, M.W. **Facetas do trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: CRV; Campinas: Unicamp, 2021.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. In: JORGE, M. A.; Et AL. (Orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres**. Brasília: CFEMEA, 2009. Pp. 121-132.

MARTINS, E. G.; VEDOVATO, L. R. Migração internacional de mulheres e o trabalho doméstico remunerado: opressão e cidadania na era da globalização. **Revista Direito e Práxis**, v. 8, n. 3, pp. 1975-2009, 2017.

MPT/OIT. **Smartlab - Promoção do Trabalho Decente**. 2025. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?-dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>>.

MTE. **Direitos da Mulher Trabalhadora: Para um mundo do trabalho com respeito e dignidade**. Brasília: MTE, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf>>.

OLIVERA, M.; PEREIRA, L. A economia feminista e a sustentabilidade: capitalismo patriarcal extrativista ou colocar a vida no centro? In: TEIXEIRA, M.; OLIVEIRA, M.; VIEIRA, C. M. (Orgs.). **Economia feminista no Brasil: contribuições para pensar uma nova sociedade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Autonomia Literária; REBEF, 2023. Pp. 1-232.

PETERS, G. O novo espírito da depressão. **Civitas**, v. 21, n. 1, pp. 71-83, 2021.

PICCHIO, A. **La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida**. 2005. Disponível em: <[http://www.researchgate.net/profile/Antonella\\_Picchio/publication/228434690\\_La\\_economia\\_politica\\_y\\_la\\_investigacion/](http://www.researchgate.net/profile/Antonella_Picchio/publication/228434690_La_economia_politica_y_la_investigacion)

cin\_de\_las\_condiciones\_de\_vida/links/0912f50ea895b-07fc2000000.pdf>.

QUINN, M. M.; SMITH, P. M. Gender, Work, and Health. **Annals of Work Exposures and Health**, v. 62, n. 4, pp. 389-392, 2018.

REBEF. **Impactos da jornada reduzida: um olhar feminista sobre o trabalho e uso do tempo**. 2024. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2024/12/Nota-Jornada-6xl-REBEF.pdf>>.

REGO, E. J.; Et AL. Assédio moral e sexual no ambiente do trabalho: aspectos jurídicos e prevenção. **Caderno Pedagógico**, v. 22, n. 1, p. e13353, 2025.

SILVA-COSTA, A.; Et AL. Gender and remote work: associations between mental health and hours of remote work and housework. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 30, n. 1, e04892023, 2025.

TEIXEIRA, M.; Et AL. **O Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6xl**. Campinas: CESIT, 2025.

WHO. **World mental health report: Transforming mental health for all**. Genebra: WHO, 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>.

WHO; ILO. **Mental health at work: policy brief**. Genebra: WHO/ILO, 2022. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)>.

WONG, K.; Et AL. The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 12, pp. 1-22, 2019.

## CAPÍTULO IV

### O PESO DO TRABALHO E OS CORPOS QUE AGUENTAM: QUEM SÃO OS CORPOS QUE SUSTENTAM AS ESTRUTURAS DA ESCALA 6X1

Wanise Cabral Silva<sup>1</sup>  
Ludmila Rodrigues Antunes<sup>2</sup>  
Mariane Pereira Rodrigues<sup>3</sup>

#### Introdução

Não é recente no Brasil o debate sobre as intensas jornadas de trabalho ou sobre as distintas dimensões de informalidades e precariedades nas relações e condições do trabalho. Para fins da discussão proposta sobre o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e as possíveis mudanças urgente na Escala 6x1 e sobre a jornada de trabalho no país, inscritas, inclusive, na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/25, consideramos importante lembrar

---

1 Professora Associada IV da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: wanisecabral@id.uff.br; Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5790995341120597>.

2 Professora associada 3 da Faculdade de Segurança Pública da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: ludmilaa@id.uff.br, Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9402701036391496>.

3 Mestre em Serviço Social pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSS/UFRJ). Assistente Social e graduanda de Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: maria-nerodrigues@id.uff.br; Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8535054643837339>.

a trajetória de luta das trabalhadoras e trabalhadores na contribuição para a regulamentação e limitação da jornada de trabalho desde antes da 1930 até a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), e que foi em parte mutilada com a reforma trabalhista e suas decorrentes regulamentações. Embora esteja claro que o mercado de trabalho no Brasil tenha estruturas sobre e sob o trabalho informal e precário, no entanto, nos ateremos a quem são as trabalhadoras e trabalhadores formais, com Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, assinada e que os corpos que sustentam as estruturas da Escala 6xl.

A luta das trabalhadoras e trabalhadores pela redução da jornada de trabalho é histórica, remontando aos primeiros movimentos do Século XIX. Esse processo, aliado aos avanços tecnológicos e legislativos das décadas seguintes, reforçou a necessidade de inserir o mundo do trabalho nos debates sobre garantias de direitos, no âmbito do fenômeno denominado “trabalhismo” (Maior, 2025). Nesse percurso, conforme destaca Azevedo (2014), as mudanças na legislação nacional foram precedidas por intensas mobilizações sociais e sindicais que resultaram em acordos coletivos voltados à diminuição do tempo de labor. Entre os marcos mais significativos estão a fundação da Confederação Operária Brasileira (COB), em 1906, que conduziu lutas relevantes pela redução da jornada no início do Século XX, e as Oposições Sindicais, que, na década de 1980, protagonizaram a campanha pelas 40 horas semanais. Ainda segundo o autor, dois momentos foram decisivos para a legislação brasileira: a Constituição

de 1934 (Brasil, 1934), que fixou a jornada em 8 horas diárias e 48 semanais, e a Constituição de 1988 (Brasil, 1988), que reduziu o limite para 44 horas semanais, embora tenha rejeitado a proposta de adoção da jornada de 40 horas.

A Constituição Federal (Brasil, 1988) vigente, em seu Artigo 7º, Inciso XIII, estabeleceu e limitou que a jornada de trabalho regular no Brasil não deve exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo previsão diversa em convenção ou acordo coletivo, o que teria como objetivo proteger a saúde, o bem-estar e a dignidade do trabalhador. Já o Artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) assegurou aos trabalhadores o direito a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, em consonância com os princípios de preservação do lazer e da convivência familiar. Com base nesses parâmetros, é comum a adoção da Escala 6x1, na qual o empregado labora 8 horas diárias durante 5 dias e 4 horas no sexto dia, totalizando as 44 horas semanais previstas, ou seja, se trabalha por seis dias consecutivos e repousa no sétimo.

Legalmente admitida, essa modalidade de jornada suscita, porém, relevantes e polêmicos questionamentos quanto à sua conformidade com os direitos fundamentais do trabalho e com a dignidade da pessoa humana. A imposição de jornadas com vários dias consecutivos de labor, sem um intervalo mínimo adequado para o repouso, já comprovado por inúmeros estudos pode ocasionar desgaste físico e mental significativo, afrontando os precei-

tos constitucionais de proteção à saúde, à segurança e ao bem-estar do trabalhador. Uma reflexão crítica sobre a adequação dessa estrutura de jornada à realidade contemporânea, na qual a promoção da qualidade de vida do trabalhador deve ser considerada um dos pilares centrais das relações laborais. Se tornou hoje mais do que um imperativo para sua nova regulamentação, mas uma forte manifestação do alerta criado nos movimentos sociais e para sociedade como um todo sobre como se sentem em relação as suas vidas e condições de trabalho. Ratificando nossos argumentos, e a insatisfação dos segmentos e categorias de trabalhadoras e trabalhadores, não obstante as garantias constitucionais e infraconstitucionais, a jornada de trabalho no Brasil frequentemente ultrapassa limites razoáveis, muitas vezes ocorrendo em Escala 7x0 (a exemplo de muitos trabalhadores informais, por conta própria e de empresas de plataformas digitais), cabendo-nos ressaltar a necessidade pelo debate estruturado e participação populacional na política frente a um quadro de exploração que é incompatível com a dignidade da pessoa humana (Barbosa, 2024).

Adriana Marcolino, diretora-técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2019), ressalta a urgência do debate acerca da Escala de Trabalho 6x1. Concomitantemente a elaboração da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/25, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton, propôs acabar com a referida escala, já foi protocolada na Câmara dos Deputados, no dia 25/02/2025. O texto da proposta aventou

uma jornada de quatro dias de trabalho por semana e três de descanso, totalizando uma jornada de trabalho de 36 horas semanais, com a duração do trabalho normalmente não superior a 8 horas diárias, que, aparentemente, estaria em consonância com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e visou alinhar o Brasil ao cenário internacional. Não é muito lembrar, que, ainda que em conformidade com recomendações de organismos internacionais do porte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – na qual o Brasil é signatário em inúmeros acordos –, isso não pressupõe que a passagem da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/25 pela Câmara dos Deputados tenha adesão ou simpatia de seus representantes, que são em sua maioria conservadores e pouco afeitos a mudanças em que prevaleça o bem-estar de grupos mais vulneráveis e trabalhadores e trabalhadoras mulheres em geral. Nessa conjunção muito especial, a contribuição do movimento Vida Além do Trabalho (VAT), busca evidenciar o quão desumana é a implementação da Escala de Trabalho 6x1 e o quanto está dinâmica ceifa o direito ao descanso, à vida e à dignidade, humana das trabalhadoras e trabalhadores, reafirmando neste movimento o quão primordial e imprescindível é o protagonismo do trabalhador na luta pelo fim de jornadas abusivas e (re)construção de direitos sociais e do trabalho dignos e justos.

Entendemos que observar e investigar, a partir dos dados evidenciados por pesquisas em andamento, é imprescindível para identificar e problematizar quais são os corpos e sujeitos sociais que

sustentam as atuais estruturas laborais e necessário para compreender a luta por novos direitos e de repensar as formas de organização do trabalho, especialmente no que se refere à jornada 6x1 – modelo que, embora constitucional, revela-se profundamente injusto e carregado de impactos negativos já amplamente demonstrados pela literatura especializada. Nesse caminho, as interseccionalidades constituem um instrumento teórico e analítico fundamental para a compreensão das complexidades do mundo social, das identidades e das experiências humanas. Ao considerar que raça, gênero, classe e outros marcadores sociais de diferença não atuam isoladamente, mas em constante interação, a perspectiva interseccional permite visibilizar como determinados grupos são atingidos de maneira mais profunda por estruturas de desigualdade e exclusão.

A aplicação da interseccionalidade revela-se imprescindível para analisar os possíveis impactos da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/25, que, ao propor alterações estruturais na organização do trabalho, na regulação estatal e na proteção social, não incide de forma uniforme sobre todas as trabalhadoras e trabalhadores. A partir dessa chave analítica, torna-se possível identificar que os corpos mais vulnerabilizados – como mulheres, em especial as negras, pessoas pobres e pertencentes às periferias urbanas – tendem a ser direta e positivamente afetados pelas mudanças sugeridas pela PEC. Isso porque tais grupos já se encontram historicamente submetidos a um cenário de precarização laboral, discriminação estrutural e desigual acesso a

direitos. A interseccionalidade, portanto, nos permite evidenciar que reformas aparentemente neutras podem aprofundar desigualdades preexistentes, reforçando arranjos de poder que marginalizam determinados sujeitos sociais (Crenshaw, 2004).

Este artigo se configura como um exercício de reflexão sobre um tema que apresenta múltiplas nuances, diversas abordagens e amplas possibilidades de análise. Em seu propósito, busca entender o perfil da(s) trabalhadora(s) e do(s) trabalhador(es) submetidos a Escala 6xl estudada, a partir de dados coletados na Amostra de Domicílio Contínua (PNADC), na pesquisa em curso promovida pelo Sindicato dos Comerciantes e pelo Observatório do Estado Social Brasileiro (2025) e Notas Técnicas do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) do Instituto de Economia da Unicamp.

## **A Escala 6xl tem Classe, Raça, Gênero e Idade**

Até o momento em que estamos escrevendo esse artigo<sup>4</sup>, a pesquisa promovida pelo Sindicato dos Comerciantes e pelo Observatório do Estado Social Brasileiro (2025) entrevistou 3.775 integrantes<sup>5</sup> da

---

4 Última atualização da plataforma: Quarta, 23/04/2025, 15:10:05.

5 A pesquisa realizada pelo Sindicato dos Comerciantes e pelo Observatório do Estado Social Brasileiro (2025) foi respondida por trabalhadoras e trabalhadores de diversos segmentos: hipermercados (31,39%), indústria de roupas (3,42%), bares (4,11%), drogarias (3,87%), calls centers (5,38%), outros serviços (18,68%), serviços de saúde (3,23%), serviços de educação (6,15%), serviços gerais (0,61%), hotéis (2,68%), serviços de transporte (1,43%), comércio em geral (14,65%), indústria de alimentos e bebidas

classe trabalhadora submetidos à Escala 6x1, de mais de 400 municípios, dos 27 Estados brasileiros, sendo a maioria (37,09%) na cidade do Rio de Janeiro. Desse total, 43,92% são homens, 54,57% mulheres, 0,19% outra, 0,56% não-binário e 0,77% preferiram não responder. Aqui, se identifica o marcador social de gênero.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (IBGE, 2022), com tema “Outras Formas de Trabalho”, que levantou informações sobre cuidado de pessoas, afazeres domésticos, produção para o próprio consumo e trabalho voluntário, em 2022, 92,1% das mulheres com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, enquanto apenas 80,8% dos homens desse grupo etário estavam envolvidos nessas atividades. Os homens da Região Nordeste mostraram a menor taxa de realização: 73,9%. As mulheres dedicavam 9,6 horas a mais do que os homens aos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas. A divisão das tarefas domésticas permanece desigual mesmo entre os trabalhadores: em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022. E, por fim, as mulheres que se declararam pretas tinham a maior taxa de realização de afazeres domésticos (92,7%).

Logo, o cotejamento desses dados com o resultado preliminar da pesquisa promovida pelo Sindicato dos Comerciantes e pelo Observatório do

---

(1,85%), construção civil (1,64%), serviços domésticos (0,58%) e prefiro não responder (0,34%).

Estado Social Brasileiro (2025) corrobora a hipótese de que a jornada 6x1 pode ser ainda mais cruel para as mulheres no Brasil. A elas é atribuída uma dupla jornada: além das exigências do trabalho remunerado – precarizado e informal – recaem sobre as responsabilidades do cuidado, do trabalho doméstico e da reprodução social da vida. Essa sobreposição de funções, geralmente naturalizada pelo discurso dominante, confirma que uma estrutura profundamente assimétrica e patriarcal constituiu a realidade brasileira, que marginaliza o papel das mulheres como sujeitos autônomos no mundo do trabalho e obscurece a centralidade de sua contribuição para a manutenção da vida social. A invisibilização do trabalho reprodutivo e de cuidado reforça a cisão entre produção e reprodução, típica das economias capitalistas modernas, e legitima a exploração contínua das mulheres como recurso inesgotável de força de trabalho não remunerada (Saffioti, 2015; Federici, 2019).

Segundo Marilane Teixeira, Clara Saliba, Caroline Lima de Oliveira e Lilia Bombo Alsisi (2025), a sobrecarga enfrentada pelas mulheres – intensificada tanto pelas jornadas extensas no mercado de trabalho quanto pelo acúmulo de responsabilidades domésticas e de cuidado – evidencia a urgência de repensar a organização do tempo de trabalho. As autoras defendem que a reestruturação das jornadas é condição fundamental para garantir maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, possibilitando uma divisão mais justa do tempo de cuidado, ainda fortemente concentrado sobre os ombros das mulheres.

Esse debate é central para compreender como a Escala 6x1 e outras formas de intensificação do trabalho impactam desproporcionalmente as trabalhadoras, em especial as mulheres negras, que carregam de forma mais aguda as desigualdades estruturais de gênero, raça e classe.

Quanto à raça ou etnia, a pesquisa do Sindicato e do Observatório (2025), teve 43,21% de entrevistados que se autodeclararam com pele parda, 35,36% branca, 19,47% preta, 1,06% amarela, 0,32% indígena e 0,58% preferiram não responder. No que concerne aos marcadores sociais de relações étnico-raciais, se verifica que a maioria era composta por negros e pardos, somando aproximadamente 62,68%, conforme suporte à noção de que há uma herança estrutural do período de exploração dos escravizados nas atuais relações extenuantes de trabalho e uma desigualdade estrutural no mercado de trabalho em virtude das expressões da divisão racial do trabalho<sup>6</sup>, que dificultou a ascensão social das trabalhadoras e trabalhadores não brancos e perpetua um ciclo de pobreza, insegurança alimentar e exclusão social geracionais. Outros dados que constituem um indicativo de falta de oportunidades e poucas chances de mobilidade social são as taxas de escolaridade, que indicam que 40% dos entrevistados possuíam Se-

---

<sup>6</sup> De acordo com Alves (2022), “a divisão racial do trabalho é uma categoria de análise do racismo estrutural no mercado de trabalho assalariado brasileiro, que possibilita explicar a diferenciação das oportunidades, das condições materiais, sociais e políticas que estruturam o cotidiano das(os) trabalhadoras(es) negras(os) no Brasil”.

gundo Grau completo, 5,03% Segundo Grau incompleto, 26,36% Superior Completo, 23,10% Superior Incompleto, 3,42% Ensino Fundamental completo e 1,64% Ensino Fundamental incompleto.

Os dados acima corroboram a análise de Borsari, Scapini, Krein e Manzano (2024), em artigo publicado pelo CESIT/Unicamp, ao evidenciar que o excedente estrutural de força de trabalho, presente desde o processo de industrialização e da expansão do assalariamento, aliado à herança do passado escravocrata, destinou a população negra – em especial as mulheres – às ocupações mais precárias, mal remuneradas e desprovidas de garantias laborais. Nesse cenário, a informalidade e a precariedade não podem ser compreendidas como eventos pontuais ou transitórios, mas sim como elementos constitutivos e persistentes do mercado de trabalho brasileiro, intensificados e ressignificados no período neoliberal.

No que concerne à faixa etária, se observou uma curva ascendente a partir de 19 anos e 25 anos (25,85%), que atinge seu pico no interstício entre 26 e 35 anos (33,19%) e entra em declive entre 36 e 45 anos (22,38%) e 46 e 60 anos (14,17%). Aqui, os dados se aproximam dos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (IBGE, 2022), no 3º trimestre de 2024, em que as pessoas de 14 a 17 anos de idade representavam 6,8% das pessoas em idade de trabalhar; os jovens de 18 a 24 anos correspondiam a 12,3%; e as maiores parcelas eram formadas pelos grupos de 25 a 39 anos (28,9%) e de 40 a 59 anos (32,2%). Sem remontar a uma linearidade simplista, o marcador social geracional revela a centra-

lidade do tempo e da idade na análise das condições de trabalho. As jornadas excessivas, desprovidas de pausas adequadas e de direito ao descanso, inevitavelmente encontram limites nos corpos, que não são infinitos em sua capacidade de suportar sobrecargas. Esse limite se torna ainda mais visível entre trabalhadoras e trabalhadores que alcançam a faixa dos quinquagenários, momento em que se evidenciam tanto os efeitos acumulados de décadas de exploração laboral quanto os constrangimentos biológicos do envelhecimento.

Nessa perspectiva, a experiência do “cansaço de estar cansado” torna-se uma condição socialmente produzida e reiterada ao longo da vida laboral, sendo acentuada pela ausência de políticas públicas eficazes de proteção, descanso e cuidado. A lógica do capital, especialmente em sua fase atual, trata os corpos como recursos descartáveis, substituíveis e sem valor para além de sua capacidade imediata de gerar lucro. Assim, ao avançar da idade, essas trabalhadoras e trabalhadores se encontram diante de uma dupla penalização: de um lado, o desgaste físico e psicológico causado pelas jornadas extenuantes; de outro, a ameaça de exclusão precoce do mercado de trabalho, marcada pela desvalorização social e pela dificuldade de reinserção em ocupações menos penosas.

A pesquisa continuará sendo aplicada por todo território nacional, e busca oferecer continuamente novos dados e resultados que permitirão o amadurecimento e aprofundamento das análises críticas preliminares apresentadas neste artigo. Nossos apon-

tamentos preliminares endossam que as análises das condições de trabalho em regimes extenuantes, como a Escala 6xl, não podem ser apartadas do estudo das configurações contemporâneas do capital e nem avaliada e efetivamente resolvida apenas por meio da categoria de classe. A compreensão dos impactos da Escala 6xl exige uma análise que integre as desigualdades de classe, gênero e raça presentes no ambiente laboral. Ignorar a interseccionalidade entre esses eixos pode resultar em interpretações limitadas das formas de dominação e das experiências específicas das trabalhadoras e trabalhadores. Nesse sentido, Birolli e Miguel (2015) ressaltam que qualquer análise que busque compreender as limitações das democracias contemporâneas em relação às desigualdades sociais deve necessariamente considerar as hierarquias resultantes da interação entre classe, gênero e raça. Para os autores, a dissociação desses eixos gera análises parciais e distorcidas, já que a dominação no capitalismo posiciona mulheres e pessoas não brancas em hierarquias que não podem ser reduzidas apenas à classe, nem compreendidas isoladamente. Assim, estudos que considerem somente um dos eixos, como classe ou gênero, acabam limitando seu potencial explicativo e transformador, deixando de abarcar experiências e interesses de diferentes grupos sociais.

No mesmo sentido, Zillah Eisenstein (2020 *apud* Collins e Bilge, 2020) afirma as categorias de classe e capitalismo são necessária e intrinsecamente interseccionais, acrescentando que as estruturas econômicas e sociais se entrelaçam com as relações

de poder e opressão em múltiplas dimensões. Para a autora, a formulação da desigualdade de classe deve considerar também raça e gênero, pois o capital sempre se materializa nos corpos que produzem o trabalho, de modo que a acumulação de riqueza está imbricada em estruturas racializadas e generificadas. Assim, compreender as desigualdades sociais contemporâneas exige analisar não apenas a exploração de classes, mas também o racismo, o sexismo e outros sistemas de poder que, de forma complexa e entrelaçada, estruturam a produção da desigualdade econômica.

Em função disso, no nosso sentir, as análises interseccionais, enquanto sensibilidade analítica, são pressupostos teóricos fundamentais para propor um mapa rigoroso sobre desigualdades sociais e em quais condições estão imersos os corpos das trabalhadoras e trabalhadores da Escala 6xl, em especial as mulheres, negras e pobres. Conforme demonstrado, a Escala 6xl incide sobre elas de modo mais cruel, pois muitas vezes, além de trabalharem longas horas em ocupações mal remuneradas, ainda são responsáveis pelo cuidado da própria família em seus lares. O resultado é a perpetuação de um ciclo de cansaço e exaustão, que naturaliza a ideia de que seus corpos estariam sempre disponíveis para o trabalho, reforçando o legado escravocrata que ainda se apresenta como um dos elementos que estrutura a divisão social do trabalho no Brasil. Logo, a interseccionalidade enquanto chave analítica possibilita uma abordagem presente para trabalhar elementos críticos para a criação de so-

luções e intervenções, projetos e políticas públicas governamentais, mais adequadas e comprometidas com a garantia de condições mais dignas de trabalho e uma vida além do trabalho.

## **Considerações finais**

Para as considerações finais retomamos a reflexão expressa na nota publicada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) em 2024, que questiona como e por que a sociedade, de forma renovada, se insurge “contra a subordinação do tempo da vida somente ao trabalho, com escalas que desorganizam a vida, com baixos rendimentos e ausência de oportunidades de trabalho” (Borsari et Al., 2024, s.p.). À luz de nossa análise, a participação da juventude nas recentes mobilizações nacionais e internacionais – que reivindicam a redução da jornada ou o direito ao não trabalho – revela, ainda que de modo ambíguo, devido à diversidade ideológica dos movimentos, a percepção compartilhada de que “a vida não é só trabalho”. Pelo contrário, o trabalho precisa proporcionar as condições para as pessoas viverem ela em todas as suas dimensões.

Nesse sentido, o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) merece destaque por reacender o debate sobre a redução da jornada e fomentar a organização e articulação entre a classe trabalhadora em um contexto marcado pela individualização, fragmentação das lutas coletivas e enfraquecimento das formas tradicionais de mobilização.

Ao denunciar as condições concretas de vida sob regimes extenuantes, como a Escala 6x1, o movimento reposiciona o tempo livre como pauta política e direito social fundamental. Não por acaso, o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) reafirma seu compromisso com uma agenda ampla de justiça social, inserindo-se em uma articulação coletiva que tensiona os limites do modelo produtivista e amplia o horizonte dos direitos no Brasil quando, recentemente, aderiu ao plebiscito organizado por movimentos sociais e centrais sindicais para que ocorreu entre julho e setembro de 2025 e abordou temas como redução da jornada, isenção do imposto de renda e taxação das grandes fortunas.

Por outro lado, o protagonismo do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) pode ser compreendido como uma das últimas expressões relevantes de articulação social diante dos profundos retrocessos recentes, especialmente no que diz respeito às recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), que colocam em risco a autonomia da Justiça do Trabalho e a atuação dos Sindicatos. Cássio Casagrande e Rodrigo Carelli (2025) criticam de forma contundente o papel da Corte na fragilização dos direitos trabalhistas, frequentemente justificada pelo discurso da flexibilização. Os autores alertam que uma eventual decisão do STF poderá representar um grave retrocesso nas garantias constitucionais dos trabalhadores, particularmente em relação ao direito ao repouso semanal remunerado. A possível validação da Escala “7x0” – que autoriza o trabalho contínuo durante sete dias consecutivos sem descanso – não apenas con-

traria os fundamentos da legislação trabalhista, como também afronta diretamente o princípio do direito ao descanso. Ao legitimar práticas que burlam a formalização da relação de trabalho, tal medida tende a intensificar a supressão de direitos historicamente conquistados, aprofundando a vulnerabilidade e precarização da classe trabalhadora brasileira.

Portanto, entendemos que, atualmente, a preservação e ampliação dos direitos trabalhistas no Brasil demandam um compromisso coletivo, articulando estratégias políticas, jurídicas e sociais para enfrentar retrocessos institucionais, especialmente diante das ameaças recentes às garantias históricas do mundo do trabalho. A luta contra a Escala 6x1 e pela redução da jornada evidencia que, mesmo em contextos adversos, permanece viva e imprescindível a busca por justiça social, o reconhecimento do tempo como direito fundamental e a construção de um modelo laboral mais justo, humano e sustentável. Nesse contexto, torna-se urgente fortalecer a mobilização social e sindical em defesa de uma jornada que respeite os limites do corpo e da vida, reconhecendo o direito ao tempo livre como condição essencial para a existência plena além do trabalho. A Escala 6x1 simboliza o conflito entre a lógica produtivista e o direito a uma vida digna – que inclui descanso, lazer, convívio social e desenvolvimento pessoal. Assim, a resistência a regimes extenuantes extrapola a esfera econômica, revelando um campo fundamental de disputa para reconfigurar as estruturas sociais, considerando as múltiplas dimensões da experiência humana.

Ademais, é fundamental que essa luta se desenvolva a partir de uma perspectiva interseccional, que reconheça as diferentes formas de opressão que atravessam a experiência da classe trabalhadora – como gênero, raça, classe e idade. A articulação coletiva que contempla essas múltiplas dimensões fortalece a capacidade dos movimentos sociais de construir pautas mais inclusivas e representativas, capazes de transformar profundamente as condições de trabalho e de vida. Só por meio dessa abordagem ampliada será possível enfrentar os desafios estruturais impostos pela lógica produtivista e avançar na conquista de direitos que atendam à totalidade das necessidades humanas.

## Referências

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Serviço Social, Racismo e Classes Sociais**, v. 25, n. 2, pp. 212-221, 2022.

AZEVEDO, A. M. A luta dos trabalhadores brasileiros pela redução da jornada de trabalho e suas contradições na atualidade. **Debat**, n. 12, pp. 44-63, 2014.

BARBOSA, M. Vida além do trabalho: entenda o movimento que prega o fim da escala 6x1. In: **Alma Preta**. 2024. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/vida-alem-do-trabalho-entenda-o-movimento-que-prega-o-fim-da-escala-6x1/>.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações**, v. 20, n. 2, pp. 27-55, 2015.

BORSARI, P.; Et AL. (Orgs.). **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. São Paulo: CESIT, 2024.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2024.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, 1934.

CASAGRANDE, C.; CARELLI, R. **A Suprema Corte contra os trabalhadores**. São Paulo: Ventutini, 2025.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

CRENSHAW, K. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV. AA. **Cruzamento: raça e gênero** [Internet]. Brasília, DF: Unifem; 2004.

DIEESE. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 15, n. 15, pp. 1-200, 2019.

FEDERICI, S. **O Ponto Zero da Revolução**. São Paulo: Elefante, 2019.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

MAIOR, J. L. S. **História do Direito do Trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho** [Volume I]. São Paulo: Lacier, 2025.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Expressão Popular / Fundação Perseu Abramo, 2015.

TEIXEIRA, M.; Et AL. **Transformação: o Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada e o fim da Escala 6x1 (Nota nº 13)**. Campinas: TRANSFORMA/UNICAMP, 2025.

## CAPÍTULO V

### O IMPACTO DA ESCALA 6X1 PARA A JUVENTUDE BRASILEIRA E A NECESSIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Débora de Araújo Costa<sup>1</sup>  
Ezequiela Zanco Scapini<sup>2</sup>

“A juventude representa a categoria social sobre a qual inflete, de modo particular, a crise do sistema”. (Marialice Foracchi).

#### Introdução

Em 25 de fevereiro de 2025, após intensa mobilização social pela redução da jornada de trabalho, foi protocolada na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda Constitucional 8/25 que propõe a jornada de trabalho de quatro dias por semana, com o máximo de até 8 horas diárias e 36 horas semanais. Se aprovada, a PEC acaba com a jornada 6x1, realidade de milhares de brasileiros e brasileiras, que sofrem os impactos econômicos, sociais e pessoais de uma vida tomada pelo trabalho. Em especial, queremos abordar os impactos da jornada de trabalho na vida da juventude brasileira.

---

1 Doutoranda em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de São Paulo.

2 Doutoranda em Ciências Sociais na Universidade Estadual de Campinas.

O jovem no Brasil é um jovem que trabalha, e muito. É a partir dessa afirmação que desenvolvemos o artigo a seguir com o objetivo de demonstrar que a juventude está inserida no mercado de trabalho, muitas vezes de forma precária e que o trabalho, da forma como se apresenta para as e os jovens, rouba seu tempo de estudo, ou melhor, rouba seu tempo de juventude. Não à toa, o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), movimento que impulsionou a bandeira do fim da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho, foi impulsionado por jovens, numa clara indicação de uma crise do que se convencionou como jornada de trabalho e como escala 6x1, isto é, 44 horas semanais de trabalho em uma escala de somente um dia de descanso. Jovens que, ainda que trabalhando de maneira formal, são precarizados e estavam, até então, invisibilizados (Abramo e Sobrinho, 2024).

Segundo o Estatuto da Juventude (Brasil, 2013), que define como jovem aquele entre 15 e 29 anos, a oferta de condições especiais de jornada de trabalho é um direito, na qual seja possível compatibilizar trabalho e estudo. E, ainda, prevê que o Estado atue de forma preventiva e repressiva em relação à exploração e à precarização do trabalho realizados pelos jovens. Contudo, como exploraremos nesse texto, a realidade do trabalho juvenil tanto não propicia compatibilizar trabalho e estudo, com o trabalho se sobrepondo ao estudo, quanto ocorre de forma precária e informal, haja visto que 38,5% dos jovens estão na informalidade (IBGE, 2023) e mais da metade da juventude (53,7%) está inserida em algum posto

de trabalho. Além disso, 40,2% jovens entre 14 e 29 anos que abandonaram os estudos apontaram o trabalho como causa principal (PNADC, 2023). Falta tempo para os jovens se dedicarem mais aos estudos, assim como falta tempo para os jovens viverem as outras dimensões de suas vidas, como mostraremos ao longo do artigo.

Mas, lembremos, não é toda juventude que trabalha e trabalha de forma exacerbada e sem proteção. Ao considerarmos isso, partimos da perspectiva que só é possível analisar a juventude trabalhadora considerando critérios de classe, gênero e raça de forma integrada. Assim como só é possível analisar a juventude brasileira a partir de nossa formação social e econômica, a qual é marcada pela alta taxa de participação da juventude no mercado de trabalho, inserida de forma precária e precoce, como é característica de países com economia dependente.

Nosso intuito é demonstrar que a redução da jornada de trabalho é uma necessidade se quisermos, de fato, garantir o acesso e a permanência da juventude nas escolas e nas universidades, haja visto que na difícil e desigual conciliação entre trabalho e estudo, é o primeiro que sai ganhando, e que muitos acabam somente por trabalhar abandonando os estudos. Para tanto, num primeiro momento nos debruçamos em definir o que é a juventude, compreendendo qual sua especificidade na disputa capital-trabalho. Considerando que a juventude é uma categoria social e histórica, longe de uma definição meramente biológica e exclusivamente etária, apontamos que a juventude é um momento da vida com

características e necessidades próprias e com uma heterogeneidade de jovens na sua composição que demandam atenção e políticas públicas distintas.

Por conseguinte, apresentamos as características da inserção da juventude no mercado de trabalho, buscando enfatizar não só que os jovens brasileiros trabalham, demonstrando que é um mito que a juventude brasileira em sua maioria está dedicada exclusivamente aos estudos ou que está majoritariamente desocupada, como também apresentamos que a necessidade de trabalhar figura como a causa primeira de abandono escolar. Ainda que saibamos que o tema do trabalho juvenil possui uma série de recortes, nossa preocupação está em relacionar trabalho e educação, afirmando que há uma disputa pelo tempo da juventude, isto é, o quanto os jovens se dedicam a cada uma dessas dimensões e o quanto a educação acaba sendo submetida ao tempo do trabalho, especialmente para os jovens entre 18 e 29 anos e num claro recorte de classe.

Por fim, diante da situação de uma juventude que tem seu tempo de estudo roubado para o trabalho, ora numa difícil conciliação entre trabalho e estudo, com um acento principal no primeiro por necessidade, ora somente trabalhando, afirmamos que a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1 figura como uma das medidas de proteção ao jovem trabalhador. A medida, que precisa estar relacionada a condições especiais de trabalho, bem como a uma diminuição na taxa de participação da juventude no mercado de trabalho, se torna uma necessidade quando consideramos que 72,8% dos jovens ocupados en-

tre 14 e 29 anos<sup>3</sup> trabalharam 40 horas ou mais por semana em 2021 (PNADC)<sup>4</sup>.

## **A juventude enquanto categoria social e histórica**

A análise da juventude enquanto categoria social necessita de uma escolha metodológica a respeito do que entendemos enquanto juventude. Afinal, ninguém é apenas jovem. No Brasil, a juventude representava, pelo critério etário, aproximadamente 22,8% da população em 2022 (IBGE, 2023) e, ao mesmo tempo, está atravessada por questões de classe, raça e gênero. Uma jovem negra da periferia com certeza experimenta sua juventude de uma maneira muito distinta de um jovem branco de classe média. Existem pontos de conflito e convergência entre os critérios objetivos e subjetivos do que significa ser jovem que torna a tarefa de definir a juventude desafiadora do ponto de vista científico e político, haja visto que ela não é homogênea. Porém, acreditamos que a juventude não é um conceito abstrato, ou uma ideia sem lastro na realidade, e é sim possível identificar um fio condutor comum do que significa ser jovem para além da idade biológica.

Segundo Marx, “o sistema de produção da vida material condiciona todo o processo da vida social,

---

3 A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) considera a idade de 14 anos, pois é a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho brasileiro, conforme nossa legislação. Contudo, por vezes, o IBGE considera a idade firmada no Estatuto da Juventude que considera como jovens aqueles entre 15 e 29 anos.

4 Elaborado por Fiocruz, 2023.

política e intelectual” (2008, p. 47), de modo que é nas relações de produção e de reprodução onde devemos buscar as respostas ao nosso modo de vida. Portanto, adotamos a definição segundo a qual a juventude é um produto da sociedade capitalista, em especial do processo de industrialização do Século XIX, ou seja, um produto histórico social que emerge com a sociedade moderna (Foracchi, 1972). A necessidade de uma classe de trabalhadores que detivesse o mínimo de conhecimento da técnica e organização capitalista – desde noções de aritmética à disciplina do trabalho e respeito à autoridade – impõe como condição para a entrada no mercado de trabalho um período de preparo e qualificação, que passou a ser realizado pela escola. Segundo Foracchi (1972) trata-se de uma etapa transitória marcada pela preparação técnica e intelectual da força de trabalho.

Portanto, a juventude é um período entre infância e vida adulta marcado pela preparação para a inserção produtiva na sociedade que acontece pelo trabalho. Mas não só. É possível afirmar também que a juventude se caracteriza por ser um período de experimentação, no qual o jovem pode definir a forma de adulto que ele quer ser, isso dentro de certas determinações sociais. Cabe à juventude receber e apreender conhecimentos, em seu sentido amplo, necessários para a produção e para a vida em sociedade. Contudo, uma análise que elimine as contradições de classe corre o risco de reduzir o jovem a um padrão de comportamento e consumo, ou a uma experiência subjetiva no qual o que importa é “sentir-se jovem”. Aqui, o critério objetivo – etário – mostra-se pertinente pois,

ainda que insuficiente, permite explicar o porquê os jovens são também os mais propensos a assumir postos de trabalho que exigem maior esforço físico ou exposição a situações perigosas. Sendo assim, uma categorização da juventude exige um olhar sobre a totalidade do processo social.

Esse período de preparação técnica e intelectual é extremamente importante pois trata-se de um período de valorização da força de trabalho. A noção de preparação, inerente ao período da juventude, fez com que essa fosse confundida como um único modo de ser, o de estudante. Dessa forma, a concepção de juventude está vinculada à escolarização, e mesmo o jovem que não está estudando deveria estar. Contudo, essa realidade do jovem estritamente estudante, é uma característica dos jovens de países centrais, no quais o Estado de Bem-Estar Social garantiu com que esse período fosse, de fato, voltado para os estudos. Quando analisamos países de economia dependente, como o Brasil, a situação da juventude é marcada também pela vivência no mundo do trabalho.

A trajetória da juventude é atravessada por questões de classe na medida em que quanto mais precoce for a entrada no mercado de trabalho e menor o tempo dedicado aos estudos e qualificação, maiores as chances de uma vida laboral marcada pela precariedade e pela informalidade. Os jovens são pressionados de forma constante a se dedicar exclusivamente ao trabalho. Não à toa, muitas políticas de cunho precarizante da vida da juventude são voltadas para o aumento do tempo dedicado ao trabalho e uma diminuição do tempo dedicado aos estudos, como a

Carteira de Trabalho Verde e Amarela<sup>5</sup>, somadas às políticas de controle e extermínio da juventude, em especial, da juventude negra no Brasil. É nesse sentido que emerge a noção de que o jovem é tanto um sujeito de direitos quanto a noção de que o jovem precisa ser protegido, a exemplo da criação do Estatuto da Juventude. Garantir o direito à juventude é garantir que o jovem tenha a possibilidade de desfrutar deste tempo de vida não apenas para dedicação ao estudo, mas também de todo significado social, cultural e político que a vida oferece para além do trabalho. O *Direito a Ser Jovem*, portanto, passa a ser uma luta e uma conquista da juventude (Scapini, 2023).

## **A juventude brasileira trabalha**

Segundo o IBGE (2023), os jovens entre 15 e 29 anos que só estudavam eram de, apenas, 24% em 2022. Já os jovens inseridos no mercado de trabalho, ocupados ou não, corresponderam a 76% da juventude. Mesmo considerando a soma dos jovens que estavam ocupados e estudando (12,4%) com os só ocupados (41,3%), excluindo os não ocupados, temos mais da metade da juventude (53,7%) inserida em algum

---

5 A Carteira de Trabalho Verde e Amarela foi uma proposta do governo de Jair Bolsonaro, implementada pela medida provisória 905/2019 que buscava “facilitar” a contratação de jovens entre 18 e 29 anos que nunca tiveram emprego formal, através da precarização dos contratos de trabalho, estabelecendo redução de encargos, flexibilização de direitos estabelecidos na CLT etc. Ou seja, a entrada de jovens no mercado de trabalho se dava pela via da precarização. A medida foi duramente criticada e revogada em abril de 2020.

posto de trabalho. A contribuição dos jovens, especialmente em momentos de crise, é fundamental para a composição da renda das famílias. A característica de uma juventude que só estuda com um largo tempo disponível para isso, como é característica dos países centrais, não se sustenta quando analisamos a realidade brasileira. E, mesmo que os chamados “nem-nem”<sup>6</sup>, jovens que nem estudam e nem trabalham, tenham repercutido recentemente quando consideramos a juventude, correspondendo a 22,3% dos jovens, a juventude no Brasil é uma juventude que trabalha.

Para Sousa (2022), o Brasil caracteriza-se por uma elevada taxa de participação dos jovens na força de trabalho, especialmente dos jovens entre 18 e 29 anos. A exceção cabe aos jovens-adolescentes entre 15 e 17 anos que, desde a década de 1990, começa a declinar sua participação no mercado de trabalho, fruto, especialmente, da expansão da Educação Básica, da necessidade de postos de trabalho com maior escolarização e da maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, o declínio da participação no mercado de trabalho dos jovens-adolescentes

---

6 Segundo o Dieese (2024), a situação de jovem “nem-nem” não exprime a realidade da situação: “Chamá-los de nem-nem traz a falsa sensação de que são eles os responsáveis por uma situação de inatividade que nem mesmo é real, já que a maioria não está parada: está procurando trabalho, dedicando-se a algum tipo de curso não regular ou cuidando dos afazeres domésticos (p. 4). Para a entidade, é preferível identificar tais jovens como “sem-sem”: “Eles nem trabalham nem estudam por falta de vagas de trabalho ou oportunidades para a continuação dos estudos. Muitos não dispõem de recursos financeiros para estudar e até mesmo para procurar trabalho” (p. 4).

é uma conquista para a juventude. Mas vale ressaltar que ainda se mantém uma elevada participação de jovens-adolescentes oriundos de famílias mais pobres no mercado de trabalho, ou seja, não é toda a juventude que trabalha e trabalha de forma precária.

Além disso, as difíceis condições de trabalho também atingem a juventude. Em relação à média salarial, 67,1% dos jovens ocupados recebem até R\$1.854,01 (MTE, 2025). Segundo pesquisa da EPSJ/FIOCRUZ (2023), 33% dos acidentes de trabalho notificados entre 2016 e 2022 acometeram jovens entre 15 e 29 anos, fazendo com que esse seja o grupo etário mais propenso a sofrer acidentes de trabalho. Considerando jornadas acima de 40 horas em uma possível escala 6x1<sup>7</sup>, em 2023, 24,3% dos trabalhadores registrados no comércio eram jovens entre 18 e 24 anos, seguido de 18,47% jovens entre 25 e 29 anos (RAIS, 2024)<sup>8</sup>. No setor de serviços, 13,99% dos trabalhadores registrados eram jovens entre 18 e 24 anos, seguido de 13,31% de jovens entre 25 e 29 anos. Como afirmamos anteriormente, a juventude no Brasil trabalha, e muito. Contudo, diante de uma perspectiva que vê o jovem somente como adulto do futuro, isto é, se despreocupa com os problemas e anseios do jovem no presente e, a situação da juventude trabalhadora, por vezes, acaba sendo invisibilizada. Para Abramo e Sobrinho (2024), mesmo com os jovens sendo acometidos por jornadas de traba-

---

7 É válido ressaltar que a Relação Anual de Relações Sociais (RAIS) não capta estatísticas em relação aos tipos de escala, por isso, a pressuposição em relação a escala.

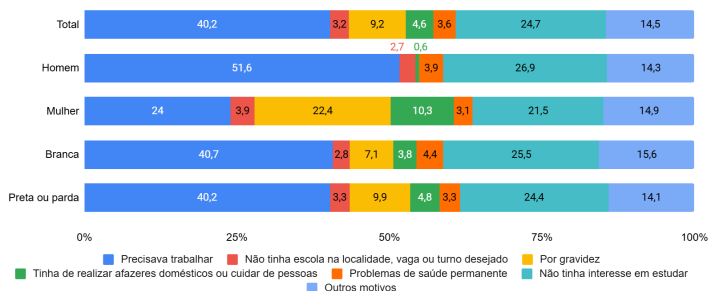
8 Elaboração de Arrais (2025).

lho extensivas e baixos salários, a preocupação em relação ao trabalho juvenil centra-se, sumariamente, em relação à inatividade e ao desemprego.

Ademais, a juventude abandona os estudos devido, especialmente, ao trabalho. Conforme IBGE (2023), cerca de 9,8 milhões de jovens entre 15 e 29 anos abandonaram a escola sem a conclusão da Educação Básica em 2022. Desse número, é significativo o abandono nas faixas entre 18 e 24 anos e entre 25 a 29 anos. Na primeira faixa, foram 4,7 milhões de abandono escolar e, na segunda faixa, 4,6 milhões com a Educação Básica incompleta. A faixa entre 15 e 17 anos apresenta o menor número, com 462 mil abandonos escolares. Vale ressaltar que o número de abandono é maior entre os jovens homens, com 58,5%, do que em relação às jovens mulheres, que somam 41,2%. Em relação à raça, a diferença é gritante, enquanto 27,9% dos que abandonam os estudos são brancos, 70,9% são negros.

Quando buscamos os motivos, a necessidade de trabalhar aparece como justificativa prioritária, mesmo para ambos os sexos e para as raças branca e negra. Considerando o total de jovens entre 14 e 29 anos com nível de instrução inferior ao Ensino Médio completo que abandonaram os estudos, 40,2% apontaram o trabalho como motivo em 2022, sendo que para os homens esse número chega a 51,6%. Chama a atenção que, quando consideramos as jovens mulheres, ainda que em primeiro lugar esteja o trabalho como motivo para o abandono com 24%, em segundo lugar está o abandono por gravidez com 22,4%.

**Gráfico 1 – Pessoas de 14 a 29 anos com nível de instrução inferior ao médio completo, por motivo do abandono escolar ou de nunca ter frequentado escola no ano de 2022 (%).**



**Fonte:** PNADC, 2023.

A partir do exposto, é possível concluir que a ideia de uma linearidade de trajetória da vida juvenil, com o jovem estudando integralmente e, depois, inserido no mercado de trabalho de maneira satisfatória não é a trajetória majoritariamente preponderante na juventude brasileira. Há um entrecruzamento de situações que revelam a heterogeneidade da juventude e a desigual condição a que estão submetidos os jovens no Brasil.

### **A necessária redução da jornada de trabalho**

Ainda que a redução da jornada por si só não resolva a elevada taxa de participação dos jovens na força de trabalho e a precariedade do trabalho juvenil, ela se apresenta como necessidade importante para a

melhora da qualidade de vida e, especialmente, para que o tempo dedicado ao trabalho não se sobreponha ao tempo dedicado aos estudos. Contudo, é válido ressaltar que a renda familiar figura como fator determinante para que a juventude entre precocemente no mercado de trabalho e/ou abandone a educação escolar e superior. O principal motivo do abandono, isto é, a necessidade de trabalhar, é, em outras palavras, a necessidade de sobreviver.

A entrada precoce do jovem no mercado de trabalho se dá principalmente pela necessidade de complementar a renda familiar, de modo que famílias bem abastadas possibilitam que seus filhos apenas estudem, enquanto as de baixa renda muitas vezes necessitam do salário do jovem para garantia da reprodução mínima de vida. Por esse motivo, políticas públicas de educação tendem a ser ineficientes quando não articuladas com políticas públicas de renda que atinjam todo o núcleo familiar, pois não adianta ter o ensino à disposição se ele precisa ser conciliado com a preocupação da sobrevivência e em jornadas exaustivas de trabalho. Ademais, vale ressaltar que o aumento da qualificação sem o aumento da atividade econômica que possibilite a geração de novos postos de trabalho, faz com que essa mão de obra qualificada não seja absorvida em sua totalidade no mercado de trabalho.

É diante desse cenário alarmante e considerando que a condição de vida dos jovens brasileiros é uma tentativa de conciliação entre trabalho e estudos, numa corda bamba que, por vezes, o trabalho sai ganhando, que se faz necessário garantir medidas que protejam a juventude da sanha capitalista e das agru-

ras do trabalho precário que perpassa, entre outras medidas, pela redução da jornada de trabalho. Conforme Borsari et Al (2024), há um falacioso argumento econômico em relação à diminuição da jornada de trabalho e ao fim da escala 6x1 que não se sustenta. O argumento recorrentemente do empresariado e do *mainstream* econômico de quebra da economia é largamente utilizado, a exemplo, da implementação do 13º salário e da valorização do salário-mínimo, em que a quebra econômica, não foi constatada diante de tais conquistas para os trabalhadores.

Acrescentamos que, em relação à juventude, há um falacioso argumento que ora acredita que a maioria da juventude se dedica exclusivamente aos estudos e que ora não se preocupa em trabalhar e/ou estudar. Como mostramos, a juventude no Brasil é composta de jovens trabalhadores que enfrentam uma dura jornada de trabalho. Quando consideramos o segmento de jovens que estudam e trabalham, a sobreposição de atividades com uma clara preponderância do trabalho, torna a rotina ainda mais penosa. Diante desse contexto, nos perguntamos: em que momento a juventude descansa? Em que momento a juventude vive, de fato, as outras dimensões da vida?

## **Considerações finais**

Para a juventude, também trabalhadores da escala 6x1, a redução da jornada de trabalho significa a possibilidade de conciliar o trabalho e os estudos, o que pode transformar a vida laboral de toda uma geração, promovendo acesso a empregos de maior qua-

lidade. O acesso a empregos formais e direitos sociais representa também a possibilidade de romper com o ciclo de pobreza, na qual o jovem começa a trabalhar precocemente para complementar a renda familiar e, não concluindo os estudos, se lança em um futuro incerto, marcado pela informalidade.

Portanto, o cenário é de uma juventude diretamente afetada pela escala 6x1, que pressionada pelas necessidades materiais, escolhe o trabalho em detrimento dos estudos – e do lazer, da sociabilidade etc. –, quando incapaz de conciliar os dois. Se essa conciliação se mostra difícil com uma jornada de segunda a sexta, ela se torna praticamente inviável na jornada 6x1, na qual o único dia de descanso precisa ser disputado entre estudos, tarefas domésticas, tempo de lazer, tempo com a família e descanso. A jornada 6x1 torna-se para o jovem um *beco sem saída*, na medida que para alcançar melhores condições de trabalho ele precisa passar por um processo de qualificação e profissionalização de mão de obra, porém, não dispõe do tempo necessário para isso.

Vale ressaltar que, além do Estatuto da Juventude, que resguarda os direitos dos jovens brasileiros, o Brasil é signatário da Convenção Ibero-Americana dos Direitos da Juventude, incorporando-o no nosso direito interno. Através desta convenção, o Brasil reconhece que a juventude possui o direito de “usufruir e apreciar todos os direitos humanos, comprometendo-se a respeitar e garantir aos jovens, o total benefício e exercício dos seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais, e culturais” como também “ao desenvolvimento social, econômico, político e

cultural e a serem considerados como metas prioritárias das iniciativas que se implementam para o efeito” (ORGANIZAÇÃO IBERO-AMERICANA DE JUVENTUDE, 2005). Essas diretrizes são coerentes com um Estado Democrático de Direito que preza pela valorização da vida, do usufruto de uma vida social e cultural saudáveis, além dos valores sociais do trabalho. Atingir essas metas em relação à juventude passa necessariamente por construir uma sociedade na qual se possa viver além do trabalho, liberando o tempo e preservando a energia física, mental e emocional de uma juventude que está hoje esgotada pelas demandas do mundo do trabalho.

A juventude brasileira é uma juventude que trabalha. Há um claro recorte de classe, gênero e raça que contribuiu para que parte da juventude esteja submetida a jornadas exaustivas de trabalho, como são os jovens que trabalham na escala 6x1 e, como é característico de países de economia dependente, uma elevada taxa de participação dos jovens na força de trabalho. Assim, considerando que 72,8% dos jovens ocupados entre 14 e 29 anos trabalham 40 horas ou mais, a redução da jornada se torna imperativo necessário se quisermos que a juventude não tenha seu tempo de estudo e de vida roubado para o trabalho e se acreditarmos que o jovem não deve ser resumido ao seu trabalho e a sua exploração.

## Referências

ABRAMO, H.; SOBRINHO, A. **A reparação dos invisíveis**. São Paulo: Outras Palavras, 2024.

ARRAIS, T. P. A.; Et AL. **O que esconde a escala 6xl: roubo de tempo e cotidiano dos trabalhadores precarizados**. Goiânia: Editora dos Autores, 2025.

BRASIL. **Estatuto da Juventude**. Brasília, 2013.

BORSARI, P.; Et AL. **Jornada de trabalho na escala 6xl: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. 2024. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2024/11/NotaCesit.pdf>

FIOCRUZ. **Panorama da situação de saúde de jovens brasileiros: Intersecções entre Juventude, Saúde e Trabalho: 2016 a 2022**. [Organizado por Bianca Leandro, André Sobrinho e Helena Abramo]. Rio de Janeiro : EPSJV / Cooperação Social da Presidência / Fiocruz / SUS / MS / Governo Federal Brasil União e Reconstrução, 2024.

EPSJ/FIOCRUZ. **Agenda Jovem Fiocruz e Escola Politécnica de Saúde Joaquim Ve-nâncio. Panorama da Situação de Saúde de Jovens Brasileiros de 2016 a 2022: Intersecções entre Juventude, Saúde e Trabalho**. 2023. Disponível em: [https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/files/DOSSIE\\_juventude.pdf](https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/files/DOSSIE_juventude.pdf)

ORGANIZAÇÃO IBERO-AMERICANA DE JUVENTUDE. **Convenção Ibero-Americana dos Direitos da Juventude**. Badajoz, 2005.

DIEESE. **Nem-nem ou sem-sem? Jovens querem trabalhar, mas não têm oportunidades no mercado**. Boletim Emprego em Pauta, n. 27 – Setembro de 2024. Disponível: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoemPauta27.pdf>

FORACCHI, M. **A juventude na sociedade moderna**. São Paulo: Edusp, 1972.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MTE. **Os jovens e um futuro do trabalho com inteligência artificial**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/Apresentao.pdf>

PNADC. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua educação: 2022**. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca=-catalogo?view=detalhes&id=2102002>

RAIS (2024). **Dados da RAIS extraído e elaborado por: ARRAIS, T. P. A.; Et Al., em: “O que esconde a escala 6x1: roubo de tempo e cotidiano dos trabalhadores precarizados”**. Goiânia: Editora dos Autores, 2025.

SCAPINI, E. Z. **Um olhar sobre a juventude**. São Paulo, 2023 [Mímeo].

SOUZA, E. J. S. **Juventude, trabalho e o subdesenvolvimento**. Curitiba: Appris, 2022.

## CAPÍTULO VI

### JUVENTUDE, PRECARIZAÇÃO E NOVOS HORIZONTES DE RESISTÊNCIA: O QUE DE NOVO MOSTRAM AS LUTAS PELA VIDA ALÉM DO TRABALHO?

Natália Cindra<sup>1</sup>

Tiago Magaldi<sup>2</sup>

#### Introdução

Não é segredo que enfrentamos, no Brasil, anos de “ofensiva neoliberal restauradora” (Marcelino e Galvão, 2020). Ainda que a eleição de Lula para um terceiro mandato em 2022 tenha significado uma desaceleração real da *blitzkrieg* neoliberal e reacionária representada por Bolsonaro e seu bloco, os tempos são claramente de contenção tática e recuo estratégico das forças progressistas: arredondam-se arestas de bandeiras históricas da esquerda, amplia-se ao limite o arco de alianças.

Essa ofensiva teve início ainda nos anos de 1990, não por acaso a década na qual o tema da precarização das relações de trabalho passou para o centro da pesquisa sociológica. Grande desafio para

---

1 Professora substituta do Departamento de Sociologia da UFRJ e Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da mesma instituição (PPGSA-UFRJ).

2 Professor substituto do Departamento de Sociologia da UFRJ e pós-doutorando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da mesma instituição (PPGSA-UFRJ).

a imaginação sociológica brasileira: o instrumental analítico acumulado para investigar o padrão fordista não parecia dar conta das novas realidades (Ramalho, 2008). Algo semelhante parece estar ocorrendo no presente momento, e é urgente elaborar a respeito das recentes mudanças.

Desde então, o movimento que caracterizou a década de 1990 seguiu seu curso, culminando com a aprovação da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, no governo golpista de Michel Temer. Mas ele não se esgotou nela: como demonstram os estudos de Sayonara Grillo e coautores (Artur, Grillo e Pessanha, 2023; Grillo e Carelli, 2021), seguimos em um contexto de “reforma trabalhista permanente”, com a degradação regular e sistemática do vínculo de trabalho formal.

Como era de se esperar, já começam a surgir reações. Mesmo em um contexto de hegemonia conservadora – ou, talvez, justamente por isso –, os resultados precarizantes da desregulamentação das relações de trabalho tem produzido movimentos sociais que podem significar embriões de um novo ciclo de luta dos trabalhadores. É preciso, no entanto, que tais movimentos sejam corretamente analisados nas suas possibilidades e limites, bem como – e é o que tentaremos aqui – nas *causas específicas* que os fizeram nascer.

As duas categorias das quais partiremos, comerciários e trabalhadores plataformizados, são um caso particular desse movimento que, a nosso ver, compartilham, cada uma a seu modo, um fundo crítico comum: uma reivindicação de um *tempo além do trabalho*. O que isso significa exatamente?

## Jovens, negros e precarizados

Começemos pelo perfil desses trabalhadores.

Em conjunto com o setor de serviços, o comércio representa cerca de 70% do Produto Interno Bruto (PIB) do país. Pós pandemia, tem crescido todos os anos o número de postos de trabalho, significando em 2023 10,5 milhões de pessoas (IBGE, 2024). Não à toa, o setor é comumente entendido como a principal porta de entrada no mercado de trabalho por, na maioria das vezes, não exigir qualificação formal ou treinamento específico.

O comércio é composto por uma grande diversidade de estabelecimentos, que divergem em tamanho, público, sistemática de remuneração (como comissão por vendas, premiações coletivas por metas etc.) e relações de trabalho<sup>3</sup>: lojas familiares de pequeno porte, lojas de luxo de shopping centers e grandes redes internacionais varejistas encontram-se lado a lado no setor.

No entanto, há importantes características comuns: baixas remunerações, alta rotatividade e, sobretudo, longas jornadas. Os comerciários, mesmo os formais, trabalham em dias e horários que outros trabalhadores não estão trabalhando, como domingos, feriados e, quando há proximidade a datas comemorativas, inclusive de madrugada. Nesse

---

<sup>3</sup> Tropa (1994), em pioneiro trabalho, analisa que diferentes estabelecimentos comerciais, distâncias entre o dono e/ou gerente do trabalhador, produzem diferentes relações de trabalho, o que leva a diferentes percepções dos comerciários sobre seus próprios direitos.

sentido, segundo dados da RAIS/MTE (2023), 91% dos contratos do comércio são para jornadas maiores do que 40h semanais. Considerando que a extensão da jornada de trabalho no comércio muitas vezes não é formalizada propriamente, compreende-se que esse número é subnotificado, sendo ainda maior na prática.

Ainda, considerando que nos grandes centros urbanos os trabalhadores com baixa remuneração moram em regiões periféricas, o tempo de deslocamento é também significativo. Assim, é de se imaginar que o tempo que esses trabalhadores dispõem para trabalhar (considerando deslocamento e o tempo no trabalho) ocupa quase todo o seu dia.

Além disso, os dados recentes chamam atenção sobre a escolaridade. Ainda segundo a RAIS/MTE 2023, cerca de 82% dos comerciários têm pelo menos o Ensino Médio completo, média maior que em outros setores, com exceção da indústria e dos profissionais da ciência e das artes. No entanto, mesmo tendo a grande maioria do setor com Ensino Médio completo e extensas jornadas de trabalho, a remuneração média do comércio não supera 1,6 salários-mínimos.

Destaque importante do perfil comerciário é a forte presença de jovens no comércio. Cerca de 42% dos trabalhadores do comércio no Brasil são jovens de até 29 anos e 26% têm de 30 a 39 anos. Ou seja, considerando a categoria de “jovem trabalhador” atribuída a pessoas inseridas no mercado de trabalho com até 35 anos, podemos concluir que a maioria do setor do comércio é formado por jovens trabalhadores.

Sobre raça/cor, a base de dados do Ministério do Trabalho é insuficiente. Porém, em pesquisa nacional recente sobre a escala 6x1 organizada pelo Observatório do Estado Social Brasileiro e pelo Sindicato dos Comerciantes do Rio, a grande maioria dos trabalhadores do comércio é composta por pessoas negras, sendo 43% autodeclaradas pardas e 19% autodeclaradas pretas.

Nesse sentido, podemos perceber que os comerciantes brasileiros são compostos por uma maioria de pessoas negras, com baixas remunerações, extensas jornadas de trabalho, Ensino Médio completo sendo, em sua maioria, jovens trabalhadores.

Trata-se de um perfil muito próximo ao dos entregadores plataformizados. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNA-D-C), produzida pelo IBGE (2023), em 2022 a média de idade dos entregadores era de 34,2 anos, sendo que 42% deles possuíam entre 14 e 29 anos; são, em média, cerca de 5 anos mais jovens que os trabalhadores formais e informais, embora seu contingente não seja constituído apenas de jovens. Eram trabalhadores majoritariamente não-brancos (58%) e que apresentaram mais anos de estudos que outros trabalhadores informais (11,6 contra 10,4 anos). Por fim, 42% afirmam serem chefes de família.

Quanto às características comparadas das atividades propriamente ditas, vejamos a Tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Características comparadas dos trabalhos de plataforma, informal e formal.

|                            | Entregador | Informal | Formal |
|----------------------------|------------|----------|--------|
| <b>Horas por semana</b>    | 44,4       | 35       | 40,6   |
| <b>[1 - 19] horas</b>      | 4%         | 14%      | 5%     |
| <b>48 horas e +</b>        | 40%        | 17%      | 19%    |
| <b>60 horas e +</b>        | 19%        | 6%       | 6%     |
| <b>Renda mensal (R\$)</b>  | 2 525      | 1 849    | 3 591  |
| <b>&lt; Salário mínimo</b> | 25%        | 46%      | 5%     |
| <b>Renda/hora (R\$)</b>    | 13,1       | 12,2     | 20,4   |

Fonte: IBGE (2023). Microdados da PNAD-C, 2022-T4.

Quanto às horas trabalhadas, nota-se que os entregadores trabalham, em média, 44,4 horas, bem acima de trabalhadores informais (35 horas) e formais (40,6 horas). Essa tendência ao alongamento da jornada se mostra também quando comparamos o percentual daqueles que declararam trabalhar 60 horas semanais ou mais: 19% para entregadores, 6% para informais e 6% para formais. Em compensação, essa superjornada remunera mais em média os entregadores que os informais, e com uma grande diferença: R\$ 2.525,00 para entregadores e R\$ 1.849,00 os informais; o trabalho formal em geral segue sendo mais bem remunerado, com uma média de R\$ 3.591,00. No entanto, se compararmos a proporção de renda por horas trabalhadas, as medidas se aproximam: a de entregadores é de 13,1 reais por hora trabalhada, enquanto a dos trabalhadores informais é de 12,2 reais. Isto é, os trabalhadores de plataforma recebem mais, mas trabalham muito mais horas. No-

vamente, aqui, o trabalho formal apresenta a melhor marca: 20,4 reais por hora trabalhada, em média.

Em suma, temos nos entregadores trabalhadores mais jovens que a média do mercado de trabalho formal e informal; quase metade de chefes de família, não-brancos em sua maioria e que trabalham longas jornadas, com quase 20% deles declarando trabalhar 60 horas ou mais por semana. Essa jornada, como ocorre também com os trabalhadores formais no regime 6x1, na maioria das vezes engloba o trabalho nos finais de semana, quando a demanda por entrega de refeições aumenta significativamente.

Assim, podemos perceber que o perfil geral dos entregadores subordinados a plataformas e dos comerciários têm muitas aproximações. Para além de proximidades demográficas, ambas as categorias trabalham longamente e em horários e dias em que outras categorias descansam. O que a experiência desse tipo de trabalho tem produzido?

### **A luta pelo tempo e pela remuneração digna: o VAT e os Breques**

Ainda hoje, a principal bandeira de luta que mobiliza os trabalhadores e trabalhadoras do comércio é a redução de jornada de trabalho, ou, em caso de ter que trabalhar mais dias, remuneração apropriada. Nesse sentido, podemos perceber movimentos externos à estrutura sindical tradicional, mas que se relacionam com ela. O caso da greve nos supermercados Mundial e do VAT – Vida Além do Trabalho é exemplar a esse respeito.

Em 2017, logo após o decreto de Michel Temer que tornou supermercados serviços essenciais, a direção dos supermercados Mundial na cidade do Rio decidiu não remunerar os domingos e feriados trabalhados como horas extras, sem nenhum aviso prévio aos trabalhadores ou à representação sindical. Ao receberem o pagamento, as trabalhadoras dos caixas do supermercado perceberam a discrepância entre o valor pago do que era esperado e decidiram parar. Através de grupos de WhatsApp, a revolta rapidamente se espalhou e diversas plantas do supermercado Mundial na cidade do Rio que precisaram fechar as portas naquele dia. No dia seguinte, o Sindicato dos Comerciários do Rio (SEC-RJ), à época dirigido por um jovem trabalhador e por uma caixa de supermercado, se incorporou à luta. As paralisações duraram alguns dias e compuseram um ciclo grevista e contestatório que estava em cena naquela década<sup>4</sup>. A greve foi histórica para a categoria e, apesar de algumas demissões ilegais, conquistou novos acordos coletivos, observou o surgimento de novas lideranças e um crescimento da taxa de sindicalização do segmento.

Mais recentemente, outro movimento externo à estrutura sindical tradicional chamou atenção: o VAT, Movimento Vida Além do Trabalho. Ele surge, em um primeiro momento, como uma campanha impulsionada por um trabalhador do comércio por

---

4 Para saber mais, veja CINDRA, N. “Faria tudo de novo”: a greve dos/as comerciários/as do Rio de Janeiro. In: SANTANA, M. A.; FRAGA, A. B. (Orgs.). **Juventude trabalhadora e sindicatos: Formas e dinâmicas da ação coletiva no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2023. Pp. 15-32.

meio das redes sociais: em setembro de 2023, Rick Azevedo, após 10 anos trabalhando no comércio formal em regime de escala 6x1, decide fazer um vídeo-denúncia no TikTok. O que ele não esperava é que esse vídeo viralizasse e tivesse relevância nacional. Assim, diferentemente de organizações e movimentos “clássicos” que surgiram através da ação originariamente coletiva, o VAT surge como algo individual “viral”. No ano seguinte, Azevedo é eleito vereador do Rio de Janeiro; no mesmo ano, a Deputada Federal Erika Hilton leva a bandeira de luta para a pauta do Congresso Nacional, alimentando ainda mais a discussão pública sobre o tema.

Em ambos os casos é interessante perceber a relação de aproximação e afastamento do Sindicato como organização tradicional de representação dos trabalhadores. A relação entre velhas organizações e novas formas de mobilização geram novos repertórios para antigas lutas, como argumentam McAdam, Tarrow e Tilly (2009, p. 25):

Os repertórios existentes corporificam uma tensão criativa entre inovação e persistência, refletindo suas lógicas instrumental e expressiva muito diferentes. A eficácia instrumental de um repertório deriva basicamente de sua novidade, de sua habilidade [...]. O uso repetido do mesmo repertório diminui sua eficácia instrumental e, dessa forma, encoraja a inovação tática.

Nesse sentido, mesmo que historicamente a luta pela redução da jornada de trabalho esteja presente na ação sindical, e que os sindicatos e centrais

tenham se posicionado veementemente contra a Reforma Trabalhista, foi no exemplo prático da redução salarial para as trabalhadoras do Mundial e nas inovações de comunicação do VAT que essas bandeiras tiveram maior capacidade de mobilização, tanto na categoria como na opinião pública.

Não é trivial notar que a dimensão do *tempo* se tornou central para o trabalhador comerciário, a tal ponto que essa indignação específica se materializou em um movimento político particular. O caso dos entregadores subordinados a plataformas também sublinha essa dimensão, mas por outro caminho: aqui, o modo como o tempo é vivido no trabalho é, em grande medida, *elogiado* em comparação com outras experiências de trabalho. O que isso nos diz?

Embora as mobilizações dos Breques dos Apps venham apresentando diversas inovações táticas, sobretudo no que tange ao uso de aplicativos para mobilizar, como mostra Santana (2023), o *conteúdo* das reivindicações segue sem maiores consensos para além do aumento do valor pago por entrega. Deixa-se de lado, por ser “polêmica” na categoria, a exigência de reconhecimento do vínculo de trabalho via CLT.

Em pesquisas que vêm sendo realizadas nas cidades de Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília (Festi et Al., 2024; Fioravanti, Rangel e Rizek, 2024; Magaldi et Al., 2024; Pires e Perin, 2023), um ponto vem sendo recorrentemente apresentado pelos entregadores como digno de *elogio* do trabalho plataformizado: a relativa autonomia na organização da jornada de trabalho, de seu *tempo*. Esse é um dos motivos (existem

outros) que freiam a pretensão de reconhecimento do vínculo formal.

Nas últimas duas décadas a literatura sociológica vem, paralelamente ao registro dos impactos precarizantes concretos da flexibilização da regulação trabalhista, elaborando a respeito das mudanças ideológicas que acompanham esse processo (Lima, 2010, 2024; Silva, 2002). Partindo dessas elaborações, a falta de consenso parece significar a continuidade e o adensamento do processo de reorganização dos termos da dominação do trabalho no país, cujo norte ideológico passaria a ser o par empreendedorismo/empregabilidade, antagônico à fórmula fordista do trabalho “livre, mas protegido”. Exemplo mais bem acabado da desregulamentação de massa promovida pelas plataformas, a reorganização das atividades de entrega por essas empresas parece ter contribuído para “entornar o caldo” da legitimidade do trabalho regulado no seio desses trabalhadores, em seu lugar entrando a legitimidade das relações de trabalho *just-in-time*<sup>5</sup>. A quan-

---

5 Evidentemente, tal processo não se dá apenas por meio de um giro ideológico, pela simples imposição de uma nova “mentalidade”, mas se encontra diretamente ligada ao processo de desconstrução concreta das proteções ao trabalho no Brasil das últimas décadas. Os exemplos dessa desconstrução são inúmeros, mas podemos nos deter no próprio salário-mínimo: embora não tenha sofrido perdas depois de 2017, ele foi constitucionalmente firmado enquanto um valor “capaz de atender a suas [do trabalhador ou trabalhadora] necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, segundo o art. 7º, inciso IV da Constituição de 1988. Seu valor no corrente ano (R\$ 1.518,00) representa um quinto do necessário para cumprir esse preceito, segundo o DIEESE (2025).

tidade se torna qualidade: a recorrente experiência de vínculos de trabalho formal precarizados parece estar tendo o condão de produzir uma crítica ao modelo *em geral* por parte desses trabalhadores.

Mesmo os trabalhadores formalizados do comércio perderam, sobretudo ao longo das últimas três décadas, as seguranças e benefícios prometidos pela carteira de trabalho. Na questão da remuneração, por exemplo, a forte flexibilização dos salários de vendedores, construídos por vezes exclusivamente sobre o valor de comissões (Magaldi, 2022), é exemplo cristalino disso. Não seria a escala 6x1 outro exemplo? Em um contexto de precarização como regra universal, a formalização deixa de ser percebida como garantia concreta de seguridade ou qualidade de vida no trabalho. Isso poderia explicar a grande resistência dos trabalhadores plataformizados a exigir a formalização de seu vínculo de emprego: a promessa getulista de trabalho livre, mas protegido, perdeu seu efeito.

## Considerações finais

É justamente na dimensão *tempo* que a experiência de trabalho de entregadores de plataforma e de trabalhadores formais do comércio na escala 6x1 permite uma comparação interessante. A crítica central contra a escala 6x1 centra fogo no pouco tempo passível de ser dedicado à vida pessoal: *vida além do trabalho* é o que exigem. Essa reivindicação traz implícita a afirmação de que a vida no trabalho é menos vida que a que está *além* dele, aquela que começa quando o trabalho acaba; isto é, que o trabalho assala-

riado não é propriamente vida: está radicalmente separado da vida que vale a pena. E mais: que a regulação do trabalho não significa necessariamente uma relação de trabalho *digna*. No caso dos comerciários, a regulamentação recente não significou melhora nas condições de trabalho.

Assim, parece ser justamente a percepção de um insuflar de uma vida “além do trabalho” no próprio interior da jornada de trabalho que produz certo engajamento dos entregadores no trabalho de plataforma. A relativa autonomia na organização de seu tempo, embora de margem bastante reduzida, é, como vem apontando a literatura mais recente, muitíssimo valorizada pelos entregadores justamente porque permite que a sua vida *além do trabalho* se insira nas frestas da sua vida *aquém do trabalho*: uma relativa margem de manobra na escolha dos dias de “folga” (não remunerada), a decisão sobre quantas horas trabalhar em determinado dia, a interrupção da jornada para resolver questões da vida pessoal etc. têm sido interpretados como uma *reapropriação* do tempo dos trabalhadores – mesmo que feita no interior de uma relação subordinada.

Evidentemente, isso não significa afirmar uma emancipação do tempo do trabalhador via plataformas, em qualquer aspecto; mas aponta para um elemento crítico comum que parece dar o tom das expectativas do trabalhador jovem brasileiro, seja comerciário, seja platformizado: a exigência de *reapropriação do tempo* está na ordem do dia, seja reduzindo a jornada (caso da crítica à escala 6x1), seja tornando-a mais aderente ao ritmo da vida além do

trabalho (caso da plataformização). O trabalho formal inflexível e precário não se torna alternativa atraente para nova geração de trabalhadores.

Nesse sentido, propostas que visem *tornar mais porosa a jornada, sem intensificá-la e sem reduzir a remuneração*, teriam grande adesão entre esses trabalhadores e, supomos, entre os trabalhadores jovens em geral: uma jornada que permita ao trabalhador inserir sua vida nas frestas do trabalho *não necessariamente está em contradição com uma crítica da exploração do trabalho*. A limitação da jornada de trabalho – e esse parece ser o consenso construído entre os trabalhadores plataformizados – não implica necessariamente que esta seja cumprida em bloco; ela pode ser *limitada e flexível*. Um *just-in-time* invertido, puxado pelas demandas do tempo de vida; no qual o trabalho se equilibra com a vida do trabalhador, e não o contrário. Não parece ser esse, aliás, o motivo pelo qual notamos a defesa intransigente do *home-office* por indivíduos de classe média alocados em profissões de maior qualificação, intelectuais dentre eles? Um novo pacto de classes parece começar a urgir, e no centro dele percebemos uma renegociação da distribuição do tempo *aquém do trabalho* socialmente legítimo.

## Referências

ARTUR, K.; GRILLO, S.; PESSANHA, E. Direito do trabalho e Supremo Tribunal Federal: embates entre a regulação jurídica de mercado e a justiça social. **Revista de Direito do Consumidor**, v. 147, pp. 195–224, 2023.

DIEESE. **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos**. 2025. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/analisecesta-basica/salarioMinimo.html>>.

FESTI, R.; Et AL. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, v. 30, 2024.

FIORAVANTI, L. M.; RANGEL, F.; RIZEK, C. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, pp. 69–96, 2024.

GRILLO, S.; CARELLI, R. Respostas judiciais à terceirização: debates e tendências recentes. **Caderno CRH**, v. 34, pp. 1-11, 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua: 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua: 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). **Módulo “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022”**. 2022. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf)>.

LIMA, J. C. Participação, empreendedorismo e autogestão: Uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, v. 12, n. 25, pp. 158–198, 2010.

LIMA, J. C. Sobre empreendedorismo e cultura do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 39, pp. 1-18, 2024.

MAGALDI, T. **Justiça e moral no trabalho: vendedores do comércio varejista do Rio de Janeiro**. [Dissertação de Mestrado]. São Carlos: Universidade de São Carlos, 2022.

MAGALDI, T.; AZAÍŠ, C.; RAZAFINDRAKOTO, M.; ROUBAUD, F. Uma “escolha muito difícil”: CLT versus plataformas na avaliação dos trabalhadores brasileiros em uma abordagem quali-quantitativa. **Revista de Economia Contemporânea**, n. 28, pp. 1-41, 2024.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, pp. 157-182, 2020.

McADAM, D.; TARROW, S.; TILLY, C. Para mapear o confronto político. **Revista Lua Nova**, n. 76, pp. 11-48, 2009.

PIRES, A. S.; PERIN, J. P. F. Juventude e os sentidos do trabalho: experiências e perspectivas dos cicloentregadores plataformizados. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, pp. 124-150, 2023.

RAMALHO, J. R. Novas fronteiras de pesquisa na sociologia do trabalho. **Política & Sociedade**, n. 13, pp. 229-249, 2008.

SANTANA, M. A. As plataformas e as lutas: desafios para a ação digital da classe trabalhadora. In: ANTUNES, R. (Org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023. Pp. 469-490.

SILVA, L. A. M. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, v. 83, n. 37, pp. 81-109, 2002.

TRÓPIA, P. V. **Classe média, situação de trabalho e comportamento sindical: o caso dos comerciários de São Paulo**. [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 1994.

## CAPÍTULO VII

# MERCANTILIZAÇÃO FINANCEIRIZADA DA EDUCAÇÃO, ENSINO SUPERIOR A DISTÂNCIA E JORNADAS DE TRABALHO JAMAIS VISTAS

Roberto Leher<sup>1</sup>

Amanda Moreira da Silva<sup>2</sup>

### Introdução

O artigo examina o trabalho docente no Ensino Superior privado-mercantil, destacando o trabalho nos cursos a distância, ensino digital e ensino virtual, todos eles profundamente afetados pela intensificação e pela expropriação do trabalho. Atuam no Ensino Superior 328 mil docentes que atendem aproximadamente dez milhões de estudantes, sendo 79,3% nas instituições privadas. Entretanto, a rede pública, com apenas 20,7% das matrículas, possui 54% dos do-

---

1 É professor titular da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ. Doutor em Educação pela USP (1998). Professor colaborador da Escola Nacional Florestan Fernandes/SP, pesquisador do CNPq e Cientista de Nosso Estado (FAPERJ). Foi reitor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (julho de 2015 a julho de 2019). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5063-8753>

2 Professora da UERJ. Doutora em Educação (UFRJ). Pós-doutorado em Sociologia do Trabalho (Unicamp). Líder do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Educação e Sociedade (Nepetes-Uerj). Atualmente presidente da Associação dos Docentes da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Asduerj). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9416-0619>

centes em atividade no Ensino Superior, conforme o Censo do Ensino Superior de 2023 (Brasil, 2024). Em virtude das singularidades da forma de intensificação do tempo de trabalho na educação mercantilizada e financeirizada, notadamente na modalidade de cursos a distância, o tema é crucial para o debate político da redução da jornada de trabalho.

Em virtude da escala da intensificação do tempo de exploração do trabalho nas corporações educacionais, a luta pelo fim da jornada 6X1 e a discussão relativa ao tempo de trabalho assumem importância fulcral. Conhecer e explicar a exacerbação da jornada laboral no setor da Educação Superior privada-mercantil permite aprofundar a discussão sobre a jornada de trabalho, especialmente no contexto da plataformização e da financeirização da educação, tema que abrange, a rigor, toda a Educação. Este segmento de trabalhadores passa a vivenciar jornadas reais de trabalho jamais vistas na educação.

No caso do Ensino Superior, especialmente o privado-mercantil, os processos de exploração incidem diretamente sobre as condições de controle do tempo pelo trabalhador. A remuneração docente não se dá apenas pelos contratos de trabalho, mas, também, como em outras categorias, por meio de tarefas realizadas, no caso, aulas, correções de estudos, orientações, elaboração de materiais pedagógicos para uso (e incorporação sub-remunerada) nos sistemas de ensino e nas plataformas de trabalho das corporações. Desse modo, a consigna “existe vida após o trabalho” que orienta as lutas pelo fim da escala 6 x 1 não pode deixar de abarcar o labor de uma das categorias mais

exploradas e que possuem as jornadas mais intensificadas, como a dos docentes das instituições privadas mercantis, especialmente aqueles que atuam na EaD. Como em milhões de outros trabalhadores, o tempo de trabalho não é expresso e regulado apenas na forma de jornada diária e semanal de trabalho.

A rápida expansão, nos últimos 15 anos, da economia de plataformas e do trabalho digital tem gerado desafios para a compreensão do mundo do trabalho no setor da educação mercantilizada. Nesse campo há um esforço crescente de pesquisas que têm contribuído para compreender o funcionamento das plataformas digitais e identificar suas conexões com as relações de trabalho, como as de Abílio, Amorim e Grohmann (2021); Antunes (2023); Fuchs (2014); Huws (2014); Machado e Zanoni (2022), Sagrado, Da Matta e Gil (2023), Scholz (2016).

A plataformização do trabalho e, particularmente, do trabalho docente, se caracteriza pela forte heterogeneidade, combinando, de diferentes formas, gestão algorítmica, intensificação, gamificação e controle de todo processo pedagógico. É notório o processo de precarização do trabalho docente no Ensino Superior e na Educação Básica (Silva, 2020). A plataformização do trabalho docente reproduz com novas características a heteronomia cultural própria do “capitalismo dependente” (Fernandes, 1981) que tem como bases as expropriações e brutais níveis de exploração, tema abordado por Marini (2000) em sua discussão sobre a “superexploração do trabalho”.

A reconfiguração do trabalho docente impulsionada pelas corporações educacionais estrutu-

radas como sociedades anônimas e com ações nas bolsas de valores possui como foco principal a jornada de trabalho, combinando a sua intensificação (Dal Rosso, 2008) por meio da subordinação real do trabalho ao capital e por novas formas de controle do tempo (Thompson, 2011) dos professores através das plataformas digitais. A introdução dessas tecnologias intensifica a carga de trabalho docente e reforça os mecanismos de controle externo e, o que é crucial, de autocontrole interno contidos nas tecnologias digitais gerando uma “subjetividade neoliberal digitalizada” (Sagrado, Da Matta, Gil, 2023). Por isso, a problemática do controle do tempo de trabalho pela classe trabalhadora compõe a nervura central do presente artigo.

O artigo dedica uma seção para caracterizar o tema do tempo de trabalho como o fulcro das lutas de classes, abordando, em diálogo com E. P. Thompson, o significado das lutas pelo tempo; a seguir, caracteriza a relação entre a plataformização e a financeirização diante da mercantilização financeirizada na EaD, na terceira seção, a caracterização da intensificação da jornada em patamar inédito na História da Educação, realçando o problema da expropriação do trabalho. Nas conclusões, a partir da análise realizada, foram elaboradas proposições para fortalecer a luta contra a ofensiva do capital sobre o tempo que impossibilita a existência de uma vida plena de sentido imbricada aos processos de trabalho.

## **Tempo de trabalho, tempo a serviço da exploração, tempo como luta de classes na Educação**

Leher (1998) ressalta que mesmo antes de Marx ter analisado o segredo da mercadoria, inúmeros movimentos proletários já haviam compreendido que, por trás da instituição da jornada de trabalho, estava uma forma do patrão aumentar a exploração do trabalho. Como assinalado por Thompson (2011), a luta pelo tempo está na própria origem da classe trabalhadora como classe que se forja em luta contra a burguesia. O autor faz um fascinante estudo do processo de internalização do tempo por parte das classes operárias inglesas, no qual argumenta que, nas sociedades camponesas, de pescadores e nas pequenas indústrias, o tempo era orientado para tarefas que, em grande parte, possuíam sentido como valores de uso. Este processo - que nada tem de homogêneo - levou, historicamente, após muitos embates e lutas, os trabalhadores pobres a interiorizar uma determinada disciplina de tempo.

Contudo, na Inglaterra, o país de capitalismo mais avançado no Século XIX, os trabalhadores resistiram à imposição do tempo burguês. A luta pelo dia livre “Saint Monday” motivou embates memoráveis e, como expresso na luta pelo fim da Jornada 6x1 segue impulsionando no Brasil as lutas do presente. Hobsbawm (1987) registra que a primeira manifestação internacional dos trabalhadores teve o tempo como bandeira: “O Primeiro de Maio foi planejado como uma única manifestação simultânea internacional pela jornada legal de oito horas de trabalho” (Hobsbawm, 1987, p. 112 apud Leher, 1998). O feriado

do Dia do Trabalhador foi estabelecido pela luta dos trabalhadores: foi através da participação pública que o 1º de Maio se tornou um feriado tanto no sentido ritual, quanto no sentido festivo.

Apesar da resistência, os capitalistas tiveram vitórias expressivas. Enquanto as primeiras gerações de trabalhadores ingleses lutaram contra o relógio, isto é, contra as horas (de trabalho) em si mesmas, as gerações seguintes, admitindo o controle da jornada de trabalho, lutaram pela redução legal das horas de trabalho. Com isso, assinala Thompson (2011), a classe operária inglesa expressou a sua aceitação da organização da sociedade em termos de tempo abstrato (Leher, 1998), porém inserindo-o nas lutas de classes, posição discutida de modo original por Marx na Associação Internacional dos Trabalhadores. Como demonstrado empírica e teoricamente por Marx (2014) e Engels (2010), as lutas contra o aumento das jornadas, a intensificação e a expropriação do trabalho conformam uma situação de sofrimento laboral das classes trabalhadoras e, por conseguinte, devem compor uma nervura axial da estratégia de luta contra o morticínio do capital.

O tempo abstrato, precisamente o tempo de exploração do trabalho, possui imensas particularidades na educação. Nas lutas históricas das classes trabalhadoras, a garantia do acesso real das crianças, dos jovens e dos adultos à educação foi compreendida como uma dimensão da estratégia de ‘fazimento’ das classes trabalhadoras. E o trabalho de ensinar, nesses contextos, não se confunde com o tempo sob o jugo do capital. Para além do debate entre trabalho produtivo e im-

produtivo no âmbito do serviço público, em períodos em que as escolas estão auto-organizadas e dirigidas por educadores e estudantes a vivência do tempo é outra. Em processos revolucionários da segunda metade do Século XX, como a Revolução Cubana (1959), ou a Revolução dos Cravos (1974), a questão da jornada de trabalho docente foi percebida e mensurada pelos trabalhadores de modo totalmente distinto do tempo imposto nas fábricas estruturadas com base no maquinismo. A possibilidade de compartilhar experiências de educação de crianças, jovens e adultos, assim como os círculos de discussões e as práticas de teatro, música etc., tornavam o tempo na escola uma experiência plena de sentido (Varela et Al., 2022).

Essas experiências seguem práticas como as das escolas do campo do MST, em que o tempo igualmente não é uma forma de subordinação, intensificação e controle do trabalho, mas de compromisso com a Educação Popular. O trabalho não alienado não pode ser mensurado pelo cronômetro. No entanto, o trabalho não alienado é compreendido pelo estado maior da burguesia como um trabalho subversivo que precisa ser suprimido. Por isso, sempre as políticas que objetivam extirpar a soberania popular sobre os assuntos públicos incidem sobre o controle do tempo.

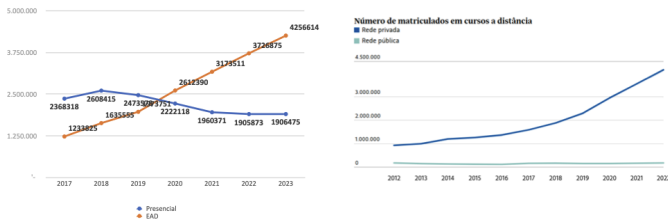
Com efeito, as ações da burguesia se deram no sentido de impor outra lógica de trabalho nas escolas, objetivando torná-las instituições afastadas do controle e da soberania popular. O próprio estado maior do capital logo compreendeu que o intento dos trabalhadores, expressos originalmente na Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), de que a defesa

da Escola Pública não equivale a nomear o Estado (e os governos) como educadores do povo, levaria a uma perda dos meios de subordinação da educação ao capital. Por isso, a expropriação do conhecimento e a intensificação do trabalho docente tornaram-se objetivos estratégicos. No período de ascenso do neoliberalismo uma das manifestações mais explícitas desse propósito do capital pode ser encontrada na proposição de Labarca, consultor da CEPAL no contexto de implantação da neoliberalização da educação pública latino-americana nos anos 1990:

Os docentes deixam de ser os principais depositários do conhecimento e passam a ser consultores metodológicos e animadores de grupos de trabalho. Esta estratégia obriga a reformular os objetivos da educação. O desenvolvimento de competências-chave [...] substitui a sólida formação disciplinar até então visada. O uso de novas tecnologias educativas leva ao apagamento dos limites entre as disciplinas, redefinindo ao mesmo tempo a função, a formação e o aperfeiçoamento dos docentes (Labarca, 1995, p. 175).

O processo de expropriação do conhecimento dos docentes é indissociável das contrarreformas que objetivam impor uma nova escala de subordinação real do trabalho ao capital, o que requer mudanças na composição orgânica do capital, via-de-regra pela exacerbação das tecnologias. E será por esta via que as corporações educacionais financeirizadas irão impor uma nova ordem de grandeza na escala da exploração do trabalho dos docentes que atuam na EaD.

## Gráfico 1 – Expansão do ensino superior a distância e presença da EaD nas redes pública e privada.



Fonte: Brasil, 2024.

Conforme é possível depreender da análise dos Censos do Ensino Superior do INEP, o crescimento exponencial das matrículas em EaD entre 2017 e 2023 é proporcional ao decréscimo das matrículas presenciais, o que confirma a opção do setor privado-mercantil pela massificação por meio desta modalidade. Na segunda coluna fica evidente que a expansão se dá no setor privado, liderada pelas corporações (Bielschowsky, 2020). O que frequentemente não é observado é o fato de que o crescimento dos ingressantes, matrículas e cursos na modalidade EaD das corporações não foi acompanhado pelo crescimento do número de professores. Em 2017, ingressaram 1,17 milhão de estudantes, em 2,1 mil cursos (o que já indicava a amplitude de tipos de cursos) somando então 1,8 milhão de estudantes; em 2023, ingressaram 2,94 milhões apenas nas instituições com fins lucrativos, agora em 10,5 mil cursos, totalizando 4,26 milhões de matrículas a maioria delas nas dez maiores corporações. Neste período, os

docentes do setor privado (incluindo as ditas sem fins lucrativos) foram substancialmente reduzidos, passando de 186 mil (2017) para 150 mil (2023), situação agravada na modalidade a distância.

Enquanto nos cursos presenciais das instituições públicas o número de estudantes por docente é de 1:12, nas privadas presenciais é de 1:52 e nas privadas em EaD de 1:168. Analisando mais detidamente a intensificação do trabalho nas maiores corporações financeirizadas, é necessário destacar uma instituição privada-mercantil que oferta seus cursos perto de 100% em EaD. Esta corporação, não nomeada nos dados do Censo do Ensino Superior de 2023 (Brasil, 2024) possui 709 mil estudantes e escassíssimos 326 docentes, o que corresponde a 1 docente para 2,2 mil estudantes; outra instituição, também basicamente a distância, possui 771 mil estudantes (764 mil a distância) e igualmente irrisórios 524 docentes. Uma grande instituição pública, por sua vez, possui 62 mil estudantes, todos presenciais, e 5.597 professores (Brasil, 2024). O panorama do trabalho nas corporações que atuam na modalidade de cursos a distância é de inédita intensificação da jornada de trabalho, conformando um quadro adoecedor. Não pode haver dúvida de que a escala da exploração foi alterada.

### **Relação entre a plataformização e a financeirização na educação superior privada-mercantil**

A rápida expansão das plataformas digitais nos holdings educacionais é impulsionada por uma lógica de hiperprodutividade para a maximização do lu-

cro característica do capitalismo de hoje. A dinâmica dos circuitos capital, comércio de dinheiro e processos de extração de Mais-Valor foi redimensionada, e está transformando radicalmente o trabalho docente, aumentando sua jornada regulada e, ainda mais, o tempo de trabalho efetivamente realizado. Ademais, a mudança na composição orgânica gera novas formas de controle algorítmico, por meio de descritores de competência elaborados em conformidade com a pedagogia do capital. Essa combinação de fatores reconfigura a jornada de trabalho dos professores e está em conexão com a intrínseca relação entre a plataforma do trabalho no setor da educação superior privada-mercantil e o processo de financeirização da economia, exacerbando, em novos patamares, a exploração efetiva do trabalho.

A plataforma é, ao mesmo tempo, materialização e consequência de um processo histórico que mistura capitalismo rentista, ideologia do Vale do Silício, extração contínua de dados e gestão neoliberal. Uma das bases está na crescente responsabilização individual dos trabalhadores por tudo que envolve o trabalho, circunstância que Wendy Brown chama de “cidadania sacrificial”. Assim, os trabalhadores são obrigados a fazer a gestão das próprias sobrevivências com toda a sorte de vulnerabilidades, tendo de escutar que isso é um “privilégio”. Já os dados e metadados transformados em capital, somados à convergência de capital, auxiliam a dar forma às distintas possibilidades de extração do valor das plataformas, dependentes das mais variadas configurações de trabalho vivo (Grohmann, 2021, p. 14).

A plataformização é uma noção em movimento que compartilha um sentido comum de precariedade do trabalho e de triunfo de um modelo de negócio assimétrico, típico do capitalismo financeiro e com formas renovadas de exploração do trabalho (Fuchs, 2014; Huws, 2014; Scholz, 2016), como informalização, baixas remunerações, intensificação do trabalho, perda da identificação e insegurança generalizada para o trabalhador e generalização do modo de vida periférico (Abílio, 2020). Essas plataformas são catalisadoras das tendências e processos de transformações no mundo do trabalho, das quais derivam novas configurações organizacionais, novos tipos de controle, subordinação e terceirização do trabalho, e que também se associam às políticas neoliberais e ao processo de financeirização.

As plataformas podem também ter o poder de influenciar ou estipular diferentes aspectos do trabalho, seja por meio de regras explícitas ou por meio de estímulos e desestímulos via algoritmos – que possuem objetivos bem definidos voltados à otimização da plataforma para ganhar participação no mercado e/ou voltados à maximização do lucro. Podem fazer parte desses aspectos a remuneração (valores e condições), a jornada de trabalho (horas e horário), o modo de realização do trabalho, o modo de relação com as partes envolvidas, a forma de direcionamento do trabalho, a localidade de onde o trabalho deve ser realizada, o nível de liberdade para recusa, os sistemas de avaliação, entre outros (Machado e Zanoni, 2022, p. 57).

Ludmila Abílio (2020) argumenta que compreender as plataformas requer analisar suas inter-re-

lações com a financeirização, que é um elemento central na compreensão da lógica por trás da expansão das plataformas digitais de trabalho, influenciando as estratégias das empresas, a organização do trabalho e as condições para os trabalhadores docentes que atuam nesse novo cenário.

### **Aspectos da realidade do trabalho intensificado na EaD**

A base principal da exploração exacerbada e da intensificação do trabalho dos docentes que atuam em EaD é o regime de hora-aula, retomando, em novos padrões, as relações precárias de trabalho no setor mercantil. Em uma série de reportagens de autoria de Domenici, a Agência Pública mergulhou na situação laboral dos trabalhadores da Laureate, notadamente dos que atuavam em cursos de EaD. Os depoimentos de docentes com nomes fictícios, explicita a dura realidade do trabalho nessas corporações: “A palavra que melhor define meu momento é desespero”, conta Horácio\*, professor da Universidade Anhembimorumbi, em São Paulo, do grupo Laureate, referindo-se à redução de 75% das suas horas de trabalho no atual semestre letivo, situação dramática considerando ser seu único emprego. Não há salário, apenas tarefas, no caso, horas-aula. Enzo\*, professor de outra universidade do grupo Laureate, a FMU, passou de 21 horas semanais no último semestre para apenas 3 horas. Ele diz que a maioria dos professores está nessa situação. “Nós estamos recebendo em média R\$500,00 por mês.” Muitos docentes foram informados da demis-

são por um pop-up na tela do computador, ao acessarem o sistema.

Nesse quadro, o sofrimento laboral e o estresse são evidentemente exacerbados. Cabe registrar que o estudo das condições laborais dos trabalhadores em EaD é dificultada pela individualização das tarefas demandadas pela corporação e pelo assédio que impede a presença de sindicatos de professores nessas organizações. Em virtude da relação entre o número de estudantes e o de docentes, que, nessas instituições podem chegar a 2,2 mil estudantes por docente, a Laureate instaurou robôs para corrigir os trabalhos dos estudantes sem que estes soubessem da situação (Domenici, 2020a). Mesmo nas aulas síncronas, as turmas normalmente possuem 250 a 350 estudantes, inviabilizando as interações ensino e aprendizagem. Um dos principais articuladores das denúncias sobre as condições de trabalho, Gabriel Teixeira, organizador da Rede de Educadores do Ensino Superior em Luta, destaca que eles criaram uma Plataforma de Apoio Psicológico para Profissionais da Educação e receberam 300 inscrições em apenas cinco horas (Domenici, 2020b). Conforme Gemelli e Closs (2023), o principal indicador de precarização para os entrevistados, aferido por um survey realizado pelos autores, é a contratação com jornada ou definição de horas-aula muito abaixo das tarefas realizadas, corroborando a existência de intensificação do trabalho.

Esse cenário apresentado tende a se agravar com a complexificação da Inteligência Artificial. Funções como atendimento aos alunos por meio de monitoria ou tutoria nos polos de EaD, funções já al-

tamente exploradas, podem ser amplamente substituídas por tutorias exclusivamente virtuais (Júnior e Schlesener, 2024).

“Os últimos avanços da Khan Academy<sup>3</sup>, incluem o ChatGPT-4 da OpenAI, que criou a figura do Khanmigo: um tutor de IA que conversa com estudantes em linguagem natural, recriando a experiência de um(a) professor(a) humano(a)” (Sagrado, Da Matta e Gil, 2023, p. 87, Tradução Nossa). Essas plataformas permitem também a implementação de assistentes que atuam junto aos professores, sob a alegação de facilitar o trabalho docente.

Delegar às plataformas, por meio de assistentes virtuais, atividades como a sumarização de pontos de um texto para serem usados em aulas, elaboração de sínteses, criação de questões para trabalhos e avaliações, sugestões de temas e exemplos, correção de atividades e, como já mencionado anteriormente, o atendimento e interação com os alunos, podem endossar argumentos para reduzir o já escasso tempo de trabalho remunerado destinado aos professores para atividades fora da sala de aula (Júnior e Schlesener, 2024, p. 150).

---

3 A **Khan Academy** é uma plataforma digital que oferece uma coleção de vídeos, exercícios, artigos e conteúdos em geral de todas as matérias e já é usada por mais de 87 milhões de estudantes e mais de 3 milhões de professores por todo o mundo. No Brasil esses conteúdos são alinhados à BNCC. Hoje contam com a parceria de mais de 50 secretarias de educação. Disponível em: <https://pt.khanacademy.org/khan-for-educators/comunidade-de-aprendizagem/x6e0132fabe738c:dicas-de-uso/x6e0132fabe738c:informacoes-para-gestores-de-redes-e-escolas/a/como-a-khan-academy-pode-apoiar-redes-de-ensino-e-escolas>.

Inexiste publicidade sobre as condições de trabalho nos 47 mil polos de EaD, 46% deles terceirizados, ou seja, desvinculados das instituições que formalmente os instauraram. Todo um complexo de relações de trabalho precarizadas move a reprodução do capital nessas organizações que, simultaneamente, promovem um apartheid formativo, afetando, inclusive, os formadores dos novos docentes, propagando a segregação da formação dos 47 milhões de crianças e jovens que cursam a Educação Básica.

### **Considerações finais**

Diante da mudança na composição orgânica do capital, do mercado de ações, da dissociação entre propriedade do capital e a direção dos negócios e, ainda, da conversão dos grupos educacionais em sociedades anônimas, há um redimensionamento, em níveis inéditos, da jornada de trabalho dos professores. A intensificação do trabalho no âmbito da jornada regulada e remunerada envolve estratégias sutis e menos visíveis de exploração, como o número de estudantes com os quais o sujeito docente trabalha que, como visto, pode ser mais de 160 vezes a razão encontrada nos cursos presenciais das instituições públicas.

A necessária consigna “Pelo fim da jornada 6XI” que consubstancia a Proposta de Emenda à Constituição – PEC nº 8/2025 reduz a jornada semanal para 36h a serem distribuídas de modo a assegurar três dias de descanso. Entretanto, será necessário buscar formas de coibir a intensificação do trabalho “dentro da jornada regular”, pois, sem isso, os três dias de descanso

so seguirão sendo três dias de trabalho adicional não remunerado – afinal, um docente plataformizado que possui centenas e até milhares de estudantes dificilmente poderá ignorar demandas legítimas dos estudantes por um mínimo de conexão com seus professores. Será necessário incorporar na regulamentação da referida PEC o problema dos precarizados plataformizados. Os milhares de tutores e monitores, grande parte deles terceirizados, que atuam nos polos e mesmo no atendimento cotidiano aos cinco milhões de estudantes que estudam na modalidade EaD, com a nova legislação poderão ter uma referência de direito à uma vida fora do trabalho alienado e explorado, o que favorece a organização e as lutas. No entanto, como não se trata do tempo linear da jornada de trabalho, mas de uma inteira mudança no manejo do tempo pelo capital, a resistência e as lutas requerem um ambiente de crítica às formas de exploração no âmbito das plataformas e dos sistemas de ensino. O estranhamento dessas formas sub-reptícias de exploração é estratégico e somente ganhará força política nas lutas de classes se forem movimentos de amplas frações das classes trabalhadoras igualmente expropriadas e exploradas.

Conforme destacado, a primeira manifestação internacional dos trabalhadores teve o tempo como bandeira, um aspecto que nunca saiu de cena. No Século XXI, a luta pela abolição da escala 6x1 no Brasil unificou de modo original segmentos expressivos da classe trabalhadora, ganhou amplo apoio da sociedade e se tornou um objetivo central do Primeiro de Maio de 2025, que reuniu milhares de pes-

soas nas ruas em torno da pauta. Além disso, dias antes também houve uma importante manifestação, a greve nacional dos entregadores, conhecido como o “breque dos apps”, caracterizada como a maior mobilização nacional dos entregadores desde 2020. De fato, em 2020, pela primeira vez, esses trabalhadores fizeram uma greve contra as condições de trabalho impostas pelas plataformas. Partindo destes exemplos recentes é possível propugnar que há movimentos originais surgindo a partir das novas facetas da superexploração, incluindo a criação de sindicatos e associações que representam os trabalhadores mais precarizados.

Está evidente que é necessário ousadia estratégica para retomar a constituição de organizações autônomas dos trabalhadores, com pautas que sejam capazes de unificar as lutas em curso nos movimentos contestatórios. Afinal, a história é, de distintas formas, a história da luta de classes. As possibilidades de resistência estão abertas no Século XXI. O trabalho é sempre um elemento vivo e o tempo condensa os grandes embates e lutas da sociedade, gerando conflitos e oposições permanentes.

O contexto atual, marcado, entre outros aspectos, pela ampliação das formas de contratação precárias, pelas tentativas de esfacelamento dos coletivos de lutas e pelas políticas de cerceamento à liberdade de cátedra das professoras e professores nas instituições educacionais, exigem amplo debate, permanente reflexão e resistências em direção à defesa dos direitos sociais que, no capitalismo dependente, necessitam ser fortemente universalizados.

Urge, no Brasil, lutas pela desmercantilização radical da Educação. Isso requer urgentemente proibir a massificação do Ensino Superior a distância, tema que deve ser tratado como exceção para situações específicas; é imperioso proibir grupos educacionais com a participação de fundos de investimentos, organizados como sociedades anônimas e com ações nas bolsas; as lutas precisam combater o uso do fundo público que alavancou esses holdings, assegurando o princípio de verbas públicas exclusivamente para as instituições públicas. A partir dessas bases, articular a luta em prol da consigna “existe vida após o trabalho”, assegurando, em todo país, nas instituições públicas e privadas, da Educação Básica e da Educação Superior, o regime de dedicação exclusiva como padrão básico para o exercício do Magistério, objetivando forjar uma educação a altura dos desafios do tempo histórico.

## Referências

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, v. 39, n. 1, pp. 12-26, 2020.

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, pp. 26-56, 2021.

ANTUNES, R. **Icebergs à deriva: o trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

BIELSCHOWSKY, C. E. Tendências de precarização do ensino superior privado no Brasil. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE**, v. 36, n. 1, pp. 241-271, 2020.

BRASIL. **Censo da Educação Superior 2023: notas estatísticas**. Brasília: INEP, 2024.

FUCHS, C. **Digital Labour and Karl Marx**. New York: Routledge, 2014.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Precariousness of Higher Education Teaching Work in Brazilian Private HEIs. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 20, n. 3, pp. 339-361, 2023.

HOBSBAWM, E. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

HUWS, U. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. Londres: Merlin, 2014.

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

DOMENICI, T. **Após uso de robôs, Laureate agora demite professores de EaD**. Agência Pública, 13 de maio de 2020a. Disponível em: <https://apublica.org/2020/05/apos-uso-de-robos-laureate-agora-demite-professores-de-ead/>.

DOMENICI, T. **“É cruel”: professores relatam de aulas on-line com 300 alunos a demissões por pop-up.** Agência Pública, 13 de setembro de 2020b. Disponível em: <https://apublica.org/2020/11/laureate-o-raio-x-de-uma-fraude-para-reconhecer-uma-graduacao-no-mec/>

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** São Paulo: Boitempo, 2010.

FERNANDES, F. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina.** Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

GROHMANN, R. **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas.** São Paulo: Boitempo, 2021.

JÚNIOR, V. D.; SCHLESENER, A. H. Inteligências artificiais e capitalismo digital: as armadilhas da ideologia da técnica. **Dossiê Germinal: marxismo e educação em debate**, v. 16, n. 3, pp. 132-153, 2024.

LABARCA, G. Cuánto se puede gastar en educación? **Revista de la CEPAL**, n. 56, pp. 163-178, 1995.

LEHER, R. **Da ideologia do desenvolvimento à ideologia da globalização: a educação como estratégia do Banco Mundial para “alívio” da pobreza.** [Tese de Doutorado]. São Paulo: USP, 1998.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (Orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos.** Curitiba: UFPR, 2022.

MARINI, R. M. **Dialética da dependência. Uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini.** Petrópolis: Vozes; Buenos Aires: CLASCO, 2000.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política.** São Paulo: Boitempo, 2014.

SAGRADO, A. L; DA MATTA, A. A.; GIL, E. P. Las corporaciones tecnológicas y la reconfiguración docente. **Viento Sur**, n. 188, pp. 83-90, 2023.

SCHOLZ, T. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Elefante, 2016.

SILVA, A. M. **Formas e tendências de precarização do trabalho docente: o precariado professoral e o professorado estável-formal nas redes públicas brasileiras**. Curitiba: CRV, 2020.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

VARELA, R.; Et AL. (Orgs.). **Do entusiasmo ao burnout? A situação social e laboral dos professores em Portugal hoje**. Portugal: Edições Húmus, 2022.

## CAPÍTULO VIII

### A ESCALA 6X1 NOS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO FORA DO LAR: IMPACTOS E DEBATES

Luciana de Oliveira Silva<sup>1</sup>

Os avanços das discussões sobre o fim da jornada de trabalho 6X1 tem gerado debate no Brasil, particularmente no setor de alimentação fora do lar (AFL). Em termos de número de estabelecimentos e geração de emprego é um segmento significativo dentre as atividades econômicas no país. Caracterizado por acompanhar a dinâmica econômica e pela predominância de micro e pequenas empresas, o segmento historicamente adota modelos flexíveis e precários de trabalho, com jornadas mais atípicas e despadronizadas em comparação com a população ocupada total (POT) (Silva, 2021).

Diante desse cenário, instituições representativas dos empreendimentos gastronômicos, a sociedade e trabalhadores do setor reagiram sobre os possíveis impactos da redução da jornada e alteração de escala.

O presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel) argumentou que o fim da escala 6X1 sem redução de salário poderia gerar consequências negativas, como a inviabilização de pequenos e médios negócios gastronômicos, devido ao aumento

---

<sup>1</sup> Mestra em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp.

estimado dos custos com mão de obra. Ele enfatizou também que a falta de flexibilidade nas escalas de trabalho, relevante para o setor de alimentação fora do lar, poderia levar ao aumento da informalidade e à perda de postos de trabalho (Solmucci, 2024).

Ainda segundo o presidente da Abrasel, os impactos do fim da escala 6X1 sem reduções salariais seriam o aumento de preços e insolvência dos empreendimentos que já atuam com margens de lucro baixas; já do lado da demanda, a alteração de horários de abertura de um estabelecimento não seria viável, uma vez que os clientes possuem a expectativa de encontrar os locais abertos em todos os dias da semana (Solmucci, 2024).

Contraopondo esses argumentos, a proposta do texto é demonstrar que o fim da escala 6X1 e a redução da jornada de trabalho no setor de alimentação fora do lar podem resultar em uma dupla melhoria: tanto na qualidade de vida dos trabalhadores quanto na sustentabilidade dos negócios.

Do ponto de vista do bem-estar dos trabalhadores, o fim da escala 6X1 e a redução da jornada sem reduzir os salários são medidas necessárias para aumentar qualidade de vida do trabalhador do setor e estratégicas para combater a alta rotatividade das equipes. Em uma pesquisa do SEBRAE (2016), os trabalhadores destacaram dois aspectos que mais influenciaram para a sua saída do trabalho: o desgaste físico e o fato de trabalharem em finais de semana (além dos dias da semana).

Ademais, em entrevistas com os trabalhadores, a falta de ergonomia, o longo período em pé e

as jornadas extensas foram citados como fatores que intensificam as já difíceis condições físicas de suas jornadas, conforme relatos (Silva, 2021). A saúde mental também é severamente impactada, com outros trabalhadores destacando elementos prejudiciais: “[...] a pressão é constante e alta, o que pode ser bastante desgastante também. No geral, é uma profissão bem desvalorizada e informal, na grande parte das vezes [...]” (Silva, 2021, p. 88).

Nesse sentido, a implementação da redução da jornada e a busca por alternativas para a escala 6X1 são medidas que atenuam os fatores comprometedores do bem-estar. Os resultados do relatório “Piloto da semana de 4 dias no Brasil: relatório de 1 ano” apontaram a redução do desgaste emocional e exaustão, melhorias na saúde física e mental dos trabalhadores, que relataram menor ansiedade, insônia e maior adesão às atividades físicas (*4 Day Week Brazil, Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability* e Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2025).

Ao serem questionados a respeito dos fatores valorizados para trabalhar em um estabelecimento de serviços de alimentação, os trabalhadores apontaram como elemento mais importante o clima organizacional, ou seja, o bom ambiente de trabalho, superando o salário que ficou em segundo lugar (Silva, 2021).

Esse dado evidencia a necessidade dos empregadores do setor em priorizarem as melhores condições de jornada a fim de construir um ambiente de trabalho saudável. Tal ação é benéfica não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para mi-

tigar a alta rotatividade, problema crônico e de fato custoso para os empregadores.

Sobre os impactos negativos que o fim da escala 6X1 poderia causar no setor, a afirmação de que a medida resultaria na queda de postos de trabalho e demissões pode não se concretizar. Para manter o horário e dias de funcionamento em razão da demanda dos consumidores, os empreendedores provavelmente precisarão ajustar suas escalas, o que, por sua vez, demandaria a contratação de mais pessoas. Isto é, há um potencial de crescimento das ocupações com o fim da escala 6X1. Contudo, essa transição levanta outras preocupações mencionadas pelo presidente da Abrasel: o aumento dos custos operacionais decorrentes dessas novas contratações e aumento da informalidade.

Cabe apontar que as formas de contratação das equipes de salão e cozinha são diversas, como a contratação com carteira assinada com jornada integral ou parcial, contratos formais atípicos como o intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista e opções não formais conhecidas no setor como trabalho “freela” ou “extra”. Observa-se um movimento de trânsito contínuo dos trabalhadores entre o vínculo formal e informal nesse segmento (Silva, 2021).

A informalidade, portanto, não seria uma consequência exclusiva do fim da escala 6X1, mas sim uma prática já adotada pelo setor. Comparado à POT, a proporção de trabalhadores sem carteira e por conta própria foi consideravelmente maior no setor de alimentação entre 2012 e 2019. Como exemplificado pelo depoimento de um ex-atendente, “[...] o costume de contratação freela é grande – o que

não nos garante direitos trabalhistas” (Silva, 2021, p. 84), indicando que essa modalidade já é uma prática consolidada, principalmente em estabelecimentos menos estruturados<sup>2</sup>.

Após abordar particularidades do segmento de alimentação fora do lar, reconhecer sua importância para a economia e mercado de trabalho nacional e ressaltar a relação entre aumento da qualidade de vida do trabalhador com a redução da rotatividade, a questão que se impõe é: como viabilizar economicamente os negócios do setor de alimentação fora do lar, considerando que a redução da jornada sem diminuição salarial elevará os custos de mão de obra?

A estrutura de custos de cada negócio é única, variando conforme cada estabelecimento e o impacto da alteração da jornada de trabalho será diretamente relacionada à eficácia do controle de seus gastos operacionais. O cenário do fim da escala 6X1 e a adoção da escala 4X3 implicaria em custos adicionais trabalhistas em um estabelecimento gastronômico, o que exige por parte do empregador uma reestruturação do escalonamento das equipes caso mantenha os dias e horários de funcionamento.

Porém, existem oportunidades e externalidades positivas que podem compensar os custos adicionais. Além dos gastos associados à contratação da equipe, outras despesas são responsáveis pelo resultado líquido (lucro ou prejuízo) de um negócio como os

---

2 Em estabelecimentos mais estruturados busca-se uma padronização de atendimento e cozinha. Nesses locais, a preferência de contratação é o contrato por prazo indeterminado (Silva, 2021).

gastos com insumos, responsáveis por grande parte dos custos de produção<sup>3</sup> (Valli, 2021).

Em uma cartilha da própria Abrasel desenvolvida em parceria com o SEBRAE (Lara, 2024) são apresentadas estratégias para aumentar a produtividade em bares e restaurantes através de uma abordagem integrada. A cartilha cita pilares como implementação de sistemas de gestão, treinamento de equipe, cardápio enxuto e otimizado, gestão de estoque, planejamento, eficiência na cozinha e criação de um ambiente de trabalho positivo que resultam em maior produtividade, redução de custos e melhor qualidade dos produtos e serviços oferecidos, contribuindo para a lucratividade do empreendimento.

O aumento da produtividade é uma das externalidades positivas decorrentes da diminuição de jornada que, aliada às outras estratégias, torna o negócio mais eficiente. Conforme demonstrado no “Piloto da semana de 4 dias no Brasil: relatório de 1 ano” (*4 Day Week Brazil, Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability* e Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2025), os participantes apontaram mudanças que impactaram a produtividade, como a priorização das tarefas mais importantes e a adoção de formas eficientes de desempenho.

Em suma, apesar do aumento de custos com o trabalho, a viabilidade dos negócios do setor AFL pode ser assegurada por meio de uma gestão rigorosa das despesas operacionais e com a criação de um am-

---

<sup>3</sup> O custo da matéria vendida (CMV) é um dos maiores gastos dos serviços de alimentação, variando entre 25% e 40% da receita (Valli, 2021).

biente de trabalho de maior qualidade para os trabalhadores que terão mais dias de folga, portanto, mais tempo disponível para frequentar e consumir (mantido os salários) serviços de lazer e entretenimento.

Vale a pena enfatizar o aspecto social da alimentação, que segundo o sociólogo Jean-Pierre Poulain (2013), é central do ponto de vista de interações sociais e do convívio. Para ele, o ato de se alimentar constrói identidades, culturas e relações sociais. Essas relações sociais também são um pilar de satisfação dos trabalhadores do setor que destacaram em entrevistas (Silva, 2021) a interação com o cliente e o convívio com a equipe como uma experiência gratificante ao trabalhar nesse segmento. Termos como: “pessoas”, “equipe”, “cliente” e “comunicação” foram amplamente citados pelos trabalhadores ao tratar dos aspectos positivos em atuar no setor, evidenciando a importância do caráter social presente nas interações entre colegas, entre a equipe e os proprietários, e, entre a equipe e os clientes. Palavras como “amizade” e “público” reforçam a relevância dessas conexões.

Por fim, essa valorização das relações interpessoais e do dinamismo do contato com o público e com a equipe mostra que, embora haja desafios significativos na qualidade de vida do trabalhador, o ambiente no setor de alimentação fora do lar possui características que geram satisfação e engajamento. Assim, a busca por melhores condições de jornada sem redução de salário e a manutenção desses pontos fortes são necessárias para um futuro sustentável e atrativo para os profissionais (trabalhadores e empregadores) do setor.

## Referências

4 DAY WEEK BRAZIL; RECONNECT HAPPINESS AT WORK & HUMAN SUSTAINABILITY; FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO. **Piloto da semana de 4 dias no Brasil: relatório de 1 ano.** São Paulo: 4 Day Week Brazil, jan. 2025. 24 p. [Relatório de Pesquisa].

LARA, A. **Como aumentar a produtividade no seu bar ou restaurante.** ABRASEL; SEBRAE, 2024. Disponível em: [https://redeabrasel.abrasel.com.br/read-blog/470\\_como-aumentar-a-produtividade-no-seu-bar-ou-restaurante.html](https://redeabrasel.abrasel.com.br/read-blog/470_como-aumentar-a-produtividade-no-seu-bar-ou-restaurante.html).

POULAIN, J.-P. **Sociologias da alimentação: os comedores e o espaço social alimentar.** Florianópolis: Editora da UFSC, 2013.

SEBRAE-SP. **Pesquisa setor/segmento alimentação fora do lar.** São Paulo: SEBRAE-SP, 2016. [Relatório de Pesquisa].

SILVA, L. O. **O mercado de trabalho do setor de alimentação fora do lar: um estudo de caso das relações de trabalho no município de Campinas.** [Dissertação de Mestrado]. Campinas: UNICAMP, 2021.

SOLMUCCI, P. **Proibir a jornada 6x1 é bom para o país? Não.** Folha de S. Paulo, São Paulo, 15 nov. 2024. Opinião. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2024/11/proibir-a-jornada-6x1-e-bom-para-o-pais-nao.shtml>.

VALLI, E. **Custo de Mercadoria Vendida: o que é e por que os restaurantes devem dar atenção?** Sebrae Digital, 29 nov. 2021. Disponível em: <https://digital.sebraers.com.br/blog/financas/custo-de-mercadoria-vendida-o-que-e-e-por-que-os-restaurantes-devem-dar-atencao/>.

## ORGANIZAÇÃO

# CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de  
Economia do Trabalho

**REMIR**  
Trabalho





## 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>