

3

TEMPO DE TRABALHO E A SAÚDE LABORAL E DO PLANETA

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.

1° 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 Tempo de trabalho e a saúde laboral e do planeta [recurso eletrônico] /
organização: Ana Cláudia Moreira Cardoso, Cássio da Silva Calvete,
José Dari Krein, Sadi Dal Rosso. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2026.
164p.

(Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho; v. 3).

ISBN: 978-85-7150-160-7

e-Book

<https://doi.org/10.29327/5849463>

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

Loja Virtual: www.livrariacirkula.com.br

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

TEMPO DE TRABALHO E A SAÚDE LABORAL E DO PLANETA

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 **A disputa pelo tempo e os limites do trabalho no século XXI: Será o trabalho, o tempo e a existência um problema social?**
Mauro Meirelles
- Capítulo I
- 31 **Tempo de Trabalho: Fonte de Prazer e Realização ou de Sofrimento, Adoecimento e Mortes?**
Ana Claudia Moreira Cardoso
- Capítulo II
- 49 **Vivo apenas para Trabalhar: Os Impactos da Escala 6x1 na Saúde e na Vida Social de Trabalhadoras e Trabalhadores**
*Flávia Manuella Uchôa de Oliveira,
Clarice Rodrigues Pinheiro, Rafael Macharete,
Gabriel Sant'Anna, Mary Zhang e Lucas de Oliveira*
- Capítulo III
- 67 **Trabalho que Fratura, Jornada que Adoece: Saúde Mental e os Impactos da Escala 6x1**
Vanessa Silveira de Brito

- Capítulo IV
- 85 **Escala 6x1 e a Saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores**
Monica Simone Pereira Olivar
- Capítulo V
- 101 **Por uma Jornada Mais Humana: Impactos da Redução da Carga Horária na Saúde Laboral**
Emerson Victor Hugo Costa de Sá
e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima
- Capítulo VI
- 119 **Impactos das Longas Jornadas de Trabalho dos Entregadores de Alimentos por Plataformas Digitais em sua Saúde Física e Mental**
Laura Valle Gontijo
- Capítulo VII
- 139 **Trabalhar Menos para que a Terra Descanse**
Cesar Sanson
- 157 **Organização**
- 159 **Apoio e Divulgação**
- 161 **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 instituições¹, buscamos estimular o debate no meio acadêmico, sindical, legislativo e jurídico do país para produzir subsídios capazes de dialogar

¹ 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”². Naquela ocasião, o objetivo foi justamente suscitar e ampliar a reflexão entre movimentos sociais, centrais sindicais, sindicatos e organizações de trabalhadores em geral, reunindo e sistematizando argumentos em torno da redução da jornada à luz das transformações do desenvolvimento econômico e tecnológico, bem como das condições sociais, políticas, culturais, raciais, de gênero e geracionais que atravessam o mundo do trabalho contemporâneo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por sua vez, tal variedade de abordagens, objetos e perspectivas analíticas só foi possível em função da própria diversidade dos autores e autoras envolvidos, vindos de diferentes formações (Direito, Economia, Sociologia, Serviço Social, História, Educação, Filosofia e Administração) e inserções profissionais e políticas. Após finalizados, os artigos foram publicados em 18 sites³, 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

A DISPUTA PELO TEMPO E OS LIMITES DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: SERÁ O TRABALHO, O TEMPO E A EXISTÊNCIA UM PROBLEMA SOCIAL?

O presente livro se propõe a oferecer uma leitura aprofundada de um dos temas mais urgentes entre as ciências que se ocupam do trabalho no mundo contemporâneo, qual seja: da relação entre tempo, saúde e organização social do trabalho. Partindo do debate recente — que ganhou a mídia a partir do Movimento Vida Além do Trabalho — sobre a Escala 6x1 e a necessidade de redução da jornada no Brasil, essa obra, busca explorar um outro horizonte da discussão, qual seja, de situar o tempo de trabalho como um elemento central na produção de sofrimento, adoecimento e desigualdades. Mais do que uma variável simplesmente econômica ou jurídica, o tempo aparece aqui como parte da dimensão estruturadora da experiência laboral, sendo, por essa razão, atravessado por questões ligadas a saúde física e mental, a qualidade de vida, as formas de exploração dos trabalhadores e, até mesmo, envolvendo os limites ambientais do atual modelo de desenvolvimento vigente em nosso país. Assim, ao articular diferentes abordagens — que vão da saúde do trabalhador à crítica ecológica — este livro tem como mote compreender por que, no tempo presente, discutir a jornada de trabalho é também discutir os próprios limites sociais, humanos e ambientais do trabalho na contemporaneidade.

Dito isto, tem-se que o presente volume é composto por 7 capítulos iniciando com o texto intitulado “Tempo de trabalho: fonte de prazer e realização ou de sofrimento, adoecimento e mortes?” escrito por Ana Cláudia Moreira Cardoso. Texto esse que abre o volume com uma reflexão fundamental, qual seja, se é o tempo de trabalho um elemento central na produção de saúde e doença. Para responder a essa questão a autora se propõe a analisar não apenas a duração da jornada, mas também sua distribuição e intensidade, mostrando como essas dimensões se articulam para produzir nos trabalhadores e trabalhadoras grande desgaste físico e psíquico. E, neste sentido, ao mobilizar a noção de riscos psicossociais, o texto acaba por deslocar o foco da responsabilização individual para a organização social do trabalho, evidenciando que o adoecimento é, em grande medida, socialmente produzido.

Já o capítulo 2, intitulado “Vivo apenas para trabalhar: os impactos da escala 6x1 na saúde e na vida social de trabalhadoras e trabalhadores”, escrito por Flávia Manuella Uchôa de Oliveira, Clarice Rodrigues Pinheiro, Rafael Macharete, Gabriel Sant’Anna, Mary Zhang e Lucas de Oliveira, parte de uma pesquisa articulada com o movimento “Vida Além do Trabalho”, a partir da qual, busca investigar, de forma empírica, quem são os trabalhadores e trabalhadoras submetidos à Escala 6x1 e, como, essa organização do tempo impacta suas vidas. Suas análises demonstram que a jornada extensa além de afetar diretamente a saúde física e mental do trabalhador, também, incide de modo indireto nas relações fami-

liares, no convívio social e no próprio sentido de viver, dado que, cada vez mais, esses trabalhadores e trabalhadoras tem menos tempo para estar com sua família e ter uma vida além do trabalho. Especial destaque deve se dar a esse texto por seu caráter particularmente importante, qual seja, de aproximar produção acadêmica e mobilização social.

No capítulo 3, intitulado “Trabalho que fratura, jornada que adoce: saúde mental e os impactos da Escala 6x1”, Vanessa Silveira de Brito, aprofunda essa discussão ao focar especificamente nos impactos psíquicos das jornadas extensas. Em seu texto, articula as contribuições da Sociologia e da Psicologia do Trabalho para demonstrar como a intensificação do tempo laboral produz fadiga, esgotamento e sofrimento mental. Desde esse ponto de vista, a Escala 6x1 é analisada como sendo uma espécie e/ou tipo específico de dispositivo de controle social que reduz drasticamente o tempo de recuperação de modo que, com isso, no âmbito dos trabalhadores e trabalhadoras compromete-se a possibilidade – ainda que restrita – destes, terem uma vida para além do trabalho.

Já no capítulo 4, no texto intitulado “Escala 6x1 e a saúde de trabalhadoras e trabalhadores”, escrito por Monica Simone Pereira Olivar, a partir de evidências sobre a relação entre jornadas extensas e o aumento de doenças, acidentes e sofrimento psíquico, a discussão ganha um enquadramento mais direto no campo da saúde do trabalhador. E, neste sentido, destaca a autora em sua análise que o tempo de trabalho deve ser entendido como um determinante central da saúde do trabalhador – pois gera sofrimento e adoecimento.

cimento nos trabalhadores e trabalhadoras –, o que, reforça a necessidade de se pensar e levar a cabo políticas públicas e mudanças legislativas que limitem – por força de lei – a exploração do tempo laboral daqueles que não tem, senão, a opção de vender a sua força de trabalho.

Já o quinto capítulo apresenta a redução da jornada como uma estratégia concreta de promoção da saúde e da dignidade no trabalho. Neste, Emerson Victor Hugo Costa de Sá e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima, no seu texto intitulado “Por uma jornada mais humana: impactos da redução da carga horária na saúde laboral”, a partir de estudos e dados empíricos, demonstram como jornadas mais curtas contribuem para diminuir acidentes, reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida. Em tom positivo, o texto escrito a quatro mãos, reforça a ideia de que a discussão sobre jornada deve ultrapassar o campo econômico e ser tratada como questão de direitos humanos e bem-estar social.

No sexto capítulo, Laura Valle Gontijo, por sua vez, desloca o olhar para o trabalho em plataformas digitais, este, um dos setores onde mais se faz presente a precarização do trabalho em nossa sociedade contemporânea. E, assim, em seu texto intitulado “Impactos das longas jornadas de trabalho dos entregadores de alimentos por plataformas digitais em sua saúde física e mental” a autora mostra a realidade dos entregadores de alimentos via plataforma. Os quais, por estarem submetidos a jornadas extremamente longas – e, muitas vezes, sem proteção social – são os que mais têm sofrido os intensos

impactos da precarização sob a forma de um crescente registro, neste setor da economia, dos casos de adoecimento físico e psíquico. Grosso modo, pode-se dizer que o grande mérito deste texto reside em trazer para o campo dos estudos do trabalho a realidade dos trabalhadores plataformizados e como no interior deste “novo setor da economia” o tempo de trabalho ganha novos contornos.

Ademais, encerrando o volume, temos o texto de Cesar Sanson, intitulado “Trabalhar menos para que a Terra descanse” no qual o autor propõe uma ampliação ainda mais radical do debate ao conectar a redução da jornada às questões ambientais. Em seu texto, o autor argumenta que o modelo de trabalho intensivo está diretamente relacionado à crise ecológica contemporânea de modo que, reduzir o tempo de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras pode contribuir para a construção de um modelo mais sustentável de vida, com jornadas menos intensas e mais tempo para a vida além do trabalho. Dito isto, tem-se que a partir do argumento desenvolvido pelo autor o tempo deixa de ser apenas uma questão laboral e relacionada ao tempo de trabalho, mas, torna-se também numa questão planetária que envolve escolhas políticas, econômicas e sociais que incidem diretamente no aumento ou não da poluição, no aquecimento global etc.

Em seu conjunto o presente volume mais do que tratar a jornada de trabalho como uma medida quantitativa — número de horas trabalhadas — tem o mérito de colocar em evidência a partir de diversos estudos e pesquisas a forma como o tempo é organi-

zado, distribuído e intensificado e, também, quais os efeitos concretos que essa intensificação do tempo de trabalho tem sobre a saúde, a vida social e as possibilidades de existência dos trabalhadores. Nesse sentido, um dos aspectos mais interessante da obra consiste no modo como ela coloca em evidência o fato que o adoecimento físico e psíquico não pode ser compreendido, simplesmente, como um fenômeno individual. Mas sim, que esse adoecimento é produzido a partir de formas específicas de organização do trabalho, as quais, se mostram marcadas pela intensificação, pela instabilidade e pela captura crescente do tempo de vida.

Grosso modo, podemos dizer que a Escala 6x1, recorrente ao longo dos capítulos, funciona ao longo da obra como uma espécie de síntese dessas transformações, ou seja, uma forma aparentemente legal e normalizada de organização do trabalho que, na prática, restringe o descanso, compromete a recuperação do corpo e limita drasticamente o tempo disponível para outras dimensões da vida.

Ao incorporar setores e formas de trabalho contemporâneas como é o caso do trabalho em plataformas digitais o presente volume também nos ajuda a perceber que, a partir dessa nova forma de organização do trabalho, a jornada de trabalho em si deixa de ser facilmente delimitável, tornando-se difusa, prolongada e frequentemente invisível. Constatamos essa que reforça a ideia de que o controle do tempo de trabalho ainda continua sendo um dos principais mecanismos de exploração, ainda que sob novas formas.

Outro elemento relevante que os textos aqui reunidos nos trazem reside no deslocamento do debate da jornada para além do campo estritamente laboral que, ao articular a redução do tempo de trabalho com a saúde do trabalhador traz à tona um problema que ultrapassa as fronteiras do direito do trabalho ou da economia de modo que, a organização social do tempo passa a ser entendida como uma questão de veras civilizatória que envolve decidir quanto, como e para que se trabalha.

Enfim, podemos dizer que, ao articular teoria, evidência empírica e reflexão política, a obra se destaca por colocar em evidência que a disputa pelo tempo de trabalho permanece sendo, ainda, um tema de veras polêmico e conflituoso que envolvem escolhas políticas, econômicas e sociais que impactam diretamente o futuro das relações sociais, a saúde coletiva dos trabalhadores e a própria manutenção da vida em nosso planeta.

Mauro Meirelles
Editor da CirKula
Doutor em Antropologia

CAPÍTULO I

TEMPO DE TRABALHO: FONTE DE PRAZER E REALIZAÇÃO OU DE SOFRIMENTO, ADOCIMENTO E MORTES?

Ana Claudia Moreira Cardoso¹

Introdução²

Tendo em conta que o tempo de trabalho é uma dimensão extremamente relevante do “como” as tarefas são prescritas e a atividade do trabalho é realizada, o presente artigo analisa “como” as dimensões da sua duração, distribuição e intensidade determinam o processo saúde-doença. Para tal, as questões que orientam esta investigação dizem respeito ao desgaste (Laurell e Noriega, 1989) gerado pelos tempos de trabalho, bem como a possibilidade e os momentos de sua recuperação – se apenas decorrentes das demandas das empresas ou também em função das necessidades daqueles que trabalham. O trabalho, por sua vez, é tomado como determinante na construção social tan-

¹ Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo – USP e Universidade Paris 8. Realizou pós-doutorado pela Universidade de Brasília – Unb e no Centre de Recherche Sociologiques e Politiques de Paris. Atualmente é consultora e formadora sindical.

² O presente texto é uma versão revista e reduzida de artigo publicado no livro “O futuro é a redução da jornada de trabalho”, organizado por Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. S.; Krein, J. D. Porto Alegre: CirKula, 2022. Disponível em: <https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>.

to da saúde como da doença, sendo estas entendidas não como “estados”, mas resultantes de um processo social, laboral, econômico e político (Daubas-Letourneux e Thébaud-Mony, 2002). Também nos apoiamos na noção de Riscos Psicossociais no Trabalho – RPS definida como “uma nova categoria de riscos associados aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias” (Lerouge, 2009, p. 9).

De acordo com Neffa (2019), esses fatores de risco são determinados pela forma como o capital organiza o conteúdo e o processo de trabalho, assim como pelo papel exercido pela legislação, bem como pelo contexto macroeconômico e político. Por sua vez, os indicadores utilizados para analisar os RPS, conforme Gollac e Bodier (2011) – exigências físicas, emocionais e psíquicas; autonomia; relações sociais de trabalho e conflitos de valores e segurança na situação de trabalho/emprego – evidenciam que a saúde laboral deve ser buscada no trabalho, rompendo com a narrativa que individualiza o processo de adoecimento, culpabiliza quem trabalha e foca no gerenciamento do sofrimento dos trabalhadores.

Os tempos de trabalho e o processo Saúde-Doença

Dentro do processo produtivo, a forma como o capital gerencia e organiza o tempo de trabalho – sua duração, distribuição e intensidade – é de extrema importância na determinação da saúde. Apesar dessas dimensões se inter-relacionarem, determinando

de uma forma conjunta a saúde dos trabalhadores, elas serão analisadas separadamente buscando explicitar suas especificidades e, sobretudo, evitando o risco de considerar apenas aquela que é a mais visível, isto é, a sua duração.

Duração do tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho é fator essencial na saúde das pessoas que trabalham, tanto no que se refere ao excesso da sua duração como ao tempo insuficiente de trabalho não escolhido, como o tempo parcial, o trabalho temporário e o intermitente. O tempo parcial, por exemplo, na grande parte das vezes, não é uma escolha do trabalhador, mas uma falta de opção, considerando que esta forma de contrato está mais propensa a piores condições laborais que as demais, o que certamente tem impacto negativo na remuneração, na segurança assim como na saúde (Eurofound, 2015).

Por outro lado, a ampliação da extensão do tempo de trabalho – no dia, na semana, no mês, no ano ou mesmo na vida –, também impacta negativamente a saúde. Tomando o caso da reforma trabalhista brasileira de 2017, vê-se que o aumento do tempo total de trabalho se realiza com a extensão do limite da jornada diária para 10h 48min., além da exclusão da jornada de trabalho atividades que ainda fazem parte do trabalho – como *in itinere* ou o tempo de troca de roupa. Isto significa que, apesar da jornada permanecer a mesma, o trabalhador irá dedicar mais horas do seu dia às atividades ainda relacionadas ao trabalho.

Da mesma forma, as tecnologias que os empregadores estão utilizando no teletrabalho merecem atenção pois elas têm limitado a adoção de pausas e folgas, afetando a saúde dos trabalhadores “especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato” (Melo, 2017, p. 75). Sendo que a inexistência de limites claros para a jornada do teletrabalhador nos remete ao início da Revolução Industrial, quando “o labor era desenvolvido até o limite da exaustão física” (Melo, 2017, p. 75).

O crescente presenteísmo, que se agrava com o teletrabalho e com as formas laborais precárias, significa, igualmente, um aumento do tempo de trabalho e do desgaste no momento que os trabalhadores não estão em condição de realizá-lo, contribuindo para o agravamento das doenças. Assim, se tradicionalmente dois bons indicadores de adoecimento eram o absenteísmo e as licenças-saúde, “hoje em dia, em função do medo de perder o emprego e da forte pressão vinda não apenas da coordenação, mas também dos colegas de trabalho, laborar, mesmo estando doente – o chamado presenteísmo – é cada vez mais comum” (Cardoso e Morgado, 2019, p. 12). Finalmente, a dificuldade dos trabalhadores se desconectarem do trabalho nos tempos de não trabalho, possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação por parte das empresas, bem como na vida cotidiana, levando à naturalização dessa conexão permanente, também contribui para o aumento da jornada. Um aumento

que não é contabilizado, remunerado e permanece ausente do processo de negociação e da legislação na sociedade brasileira (Cardoso, 2016).

A preocupação com esse excesso de tempo dedicado ao trabalho é grande dado que os estudos demonstram a forte relação entre longas jornadas, fadiga e redução do desempenho profissional e aumento dos acidentes de trabalho e de adoecimento (Dela Coleta, 1989). Estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), evidencia a existência de um maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral em pessoas que trabalham jornadas de mais de 55h/semana, em comparação com aquelas que laboram entre 35 e 40h (Pega et Al., 2021). Finalmente, estudos de longo prazo demonstram aumento no risco de morte e eventos cardiovasculares em pessoas que dispõem de pouco tempo livre (Dela Coleta, 1989). Isto porque, uma pessoa que trabalha demais acumula diversos riscos: tempo em excesso sob tensão; não recuperação do desgaste; dificuldade para vivenciar outros tempos sociais, como o de alimentação e cuidado de si.

Distribuição, pausas e flexibilidade

A forma como, ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, os tempos de trabalho são distribuídos, considerando as pausas inter e intrajornada, também é essencial para a qualidade de vida de trabalhadores. No Brasil, a Reforma de 2017 definiu mudanças nos intervalos de alimentação e amamentação, além do

parcelamento de férias. No que se refere a esta última questão, o levantamento do Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie – Credoc (2015)³, demonstra que 74% daqueles que se sentem geralmente felizes tiraram férias no ano anterior, reduzindo, assim, o risco de depressão. Estudos anteriores já haviam descoberto que um tempo mínimo de férias estava associado a uma maior satisfação com a vida, melhor humor, níveis mais baixos de queixas de saúde e de exaustão após as férias. Mas, para tal, é necessário que a duração das férias seja de, no mínimo, 15 dias para que as pessoas consigam realmente se desligar do trabalho (Bloom, Geurts e Kompier, 2012).

As pausas intrajornada também são importantes para a recuperação do desgaste e manutenção da saúde. De acordo com Soares (2014), a introdução de intervalos de cinco minutos por hora para as pessoas que trabalham em pé, numa única posição, fazendo movimentos repetitivos ou carregando peso, por exemplo, reduz o desconforto musculoesquelético e atende às necessidades psicofisiológicas. As pausas também reduzem o desconforto e a tensão ocular no caso do trabalho com telas de computador/celular, algo cada vez mais comum. Neste estudo também foram observadas correlações negativas entre alguns problemas de saúde mental (como angústia, depressão, desesperança e exaustão) e pausas insuficientes.

Os momentos em que as pausas se realizam também precisam ser considerados. Tendo em conta

³ Centro de Pesquisa para o Estudo e Observação das Condições de Vida.

que o trabalho deve se adaptar aos trabalhadores; que estes têm possibilidades e limitações diferentes e que há variações físicas e psíquicas ao longo do dia, semana ou mês, é necessário que a pessoa que trabalha, em diálogo com o coletivo, também possa definir suas pausas. Entretanto, de acordo com o European Working Conditions Survey⁴ - EWCS de 2015, apenas 48% dos pesquisados disseram poder escolher suas pausas sempre ou na maior parte do tempo, sendo que 19% podem escolher as vezes e em torno de 33% nunca ou raramente. Para Soares (2014), quando indivíduos têm tempo para fazer pausas ao longo do trabalho e um mínimo de autonomia na sua definição, eles têm menos sintomas de sofrimento psicológico, exaustão emocional e depressão. Claro que tais conclusões não estão desconsiderando outras dimensões do processo produtivo, sobretudo o que se refere à quantidade de trabalho demandada.

Outro problema que impacta negativamente a saúde é a crescente imprevisibilidade em relação ao momento de trabalho, criando grandes dificuldades para os trabalhadores e suas famílias programarem os outros tempos sociais, igualmente relevantes para a vida, como o tempo de lazer, estudo, familiar, descanso ou participação política. Mudanças definidas na Reforma Trabalhista, no Brasil, vão nessa direção, como a disseminação irrestrita da jornada de 12/36 e a mudança constante nos dias de folga e a ampliação das possibilidades do uso do “banco de horas”. Neste caso, a duração diária fixa da jornada é substi-

4 Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho.

tuída pelo uso flexível da força de trabalho que varia, sobretudo, de acordo com as necessidades de produção, possibilitando ao empregador não pagar pelo tempo de trabalho a mais (hora-extra) e nem contratar mais trabalhadores. Para quem trabalha, isso significa tanto a perda de autonomia em relação aos seus tempos de não trabalho como o aumento da fadiga nos períodos em que a jornada é prolongada. A insegurança do tempo a ser dedicado ao trabalho, que impacta na renda, também está presente na ampliação de possibilidade do trabalho terceirizado, temporário, intermitente, autônomo e nas empresas-plataforma de trabalho.

Além disso, a dúvida sobre o fato de ter um trabalho no dia seguinte leva muitos “falsos autônomos” a laborarem longas e intensas jornadas cotidianas, quando há demanda. Da mesma forma, as situações de insegurança podem levar o trabalhador a suportar condições de trabalho difíceis e mesmo perigosas para a saúde em função do medo de não encontrar outro trabalho. Para Gollac (2012), essa insegurança socioeconômica no trabalho é um dos principais fatores de risco psicossocial para a saúde mental dado que a necessidade de segurança é inerente aos seres humanos e a sua ausência pode causar ansiedade e medo, contribuindo para o mal-estar e o adoecimento.

De acordo com Siegrist (1996), a falta de autonomia e margem de manobra, neste caso pensadas em relação à definição da flexibilidade do tempo de trabalho, os momentos de férias e as pausas, acentua o estresse e leva ao aumento dos adoecimentos e dos acidentes. Afinal, a possibilidade de o trabalha-

dor influenciar e decidir aparece como um dos principais fatores para evitar o adoecimento, o “poder de agir” como salientado por Clot (2011). Infelizmente, o que poderia contribuir para a saúde das pessoas que trabalham é o contrário do que tem sido observado nas últimas décadas, marcadas por extrema insegurança e subordinação, apesar de toda a narrativa neoliberal do capital de participação e autonomia. Aliás, a vivência contraditória entre um discurso sobre a autonomia, flexibilidade e participação e uma vivência de subordinação e insegurança já é, em si, adoecedora. Vale ressaltar, entretanto, que de quase nada vale ter autonomia diante de um processo produtivo que exige demais dos trabalhadores e que gera perdas tanto potenciais como efetivas (Laurell e Noriega, 1989).

Intensidade

A intensidade – carga total de trabalho por unidade de tempo (Fernex, 1998), significa esforço e dispêndio da energia física, mental e emocional por parte de quem trabalha durante o tempo de trabalho (Jégourel, 2010). No contexto atual, a intensificação do tempo de trabalho é determinada por uma combinação de diversas dimensões do processo produtivo: maior ritmo; maior densificação do tempo dada a redução das pausas e das chamadas “porosidades”; multiplicação das tarefas; multifuncionalidade; prazos rígidos e curtos; interrupções frequentes de uma tarefa para realização de outra; necessidade de reação imediata; mudanças cada vez mais frequentes que exi-

gem mais tempo de aprendizado das novas tarefas e ampla gama de normas a serem seguidas (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008).

A gestão por metas e objetivos, vinculada a uma remuneração variável, tem sido sublinhada como umas das principais determinantes nesse processo de intensificação (Dal Rosso, 2008; Cardoso, 2009; Pina e Stotz, 2011). Para o capital, a gestão “by stress”, é vista como um instrumento de organização laboral que resulta na intensificação e o aumento da produção. Para o trabalhador, que deve realizar cada vez “mais trabalho” num mesmo período (Dal Rosso, 2008), ela resulta em diversos problemas de saúde em função do extremo cansaço gerado. Como frisado por Seligmann-Silva et Al (2011, p. 9), essa forma de gestão já está presente “inclusive, em áreas em que os trabalhadores, tradicionalmente, sempre tiveram certa autonomia e independência, como na saúde e na universidade”. As metas também contribuem para que o capital possa externalizar a produção e, mesmo assim, manter o controle, como no caso da terceirização, do teletrabalho ou do trabalho em plataformas, mesmo que, neste caso, elas sejam dissimuladas por meio da gestão gamificada por meio de algoritmos (Cardoso, 2022). Por fim, Gollac (2012) ressalta que a situação se complica porque os trabalhadores raramente podem definir o conteúdo dessas metas e objetivos a serem atingidos – mesmo que possam estabelecer a maneira para atingi-las.

Em uma das raras pesquisas sobre a intensidade no trabalho no Brasil, Dal Rosso (2008) revela que para 43,2% dos entrevistados, o trabalho estava

mais intenso nos últimos anos⁵. Considerando apenas a gestão por metas/objetivos, o percentual daqueles que declararam sentir uma pressão maior no trabalho aumentou para quase 57%. O autor sublinha que, pelo fato de o empregador exigir que o trabalhador empenhe cada vez mais energia física, mental e emocional, novos problemas de saúde somam-se aos antigos. Assim, 24,6% declararam que já tinham tido problemas de saúde decorrente do trabalho. Não por um acaso, para Fernex (1998), o melhor indicador para sua análise é a fadiga/cansaço dado este que revela a carga de trabalho suportada por quem trabalha. Por isso mesmo, diversas análises têm demonstrado que o processo de intensificação e o conseqüente aumento da penosidade do trabalho, resulta em adoecimento.

O European Working Conditions Survey - EWCS de 2015⁶ mostra que a intensidade se mantém elevada nos países da União Europeia, apesar da aparente estabilização desde 2005 (Eurofound, 2015). Sublinha, ainda, que uma maior intensidade exerce impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores, sobretudo nas situações em que estes dispõem de pouca autonomia ou pouco apoio no trabalho. De acordo com Boisard et Al (2002, p. 46), quando há uma pressão pelo aumento da intensidade o trabalhador fica na dúvida

5 Os itens pesquisados por Dal Rosso (2008) foram: alongamento da jornada de trabalho, acúmulo de tarefas, polivalência, versatilidade e flexibilidade, ritmo e velocidade e gestão por resultados.

6 A intenção ao trazer os resultados de 2015 deve-se ao fato de ser antes da pandemia da Covid-19 dado que, neste contexto, muitas mudanças sociais impactaram mudanças de vivências e percepções no trabalho.

entre atender as metas e preservar a saúde e, muitas vezes, acaba adotando a maneira mais rápida de trabalhar, que normalmente não é a melhor para saúde. De fato, a intensificação do tempo dificulta a adoção de práticas indispensáveis à preservação da saúde, como “mudar de posição, respirar por um momento, organizar o posto de trabalho, escolher o instrumento adequado, informar-se corretamente, buscar a cooperação, antecipar-se para evitar ou se preparar para as situações de urgência”.

Finalmente, apesar da importância da regulação da intensidade para a saúde de quem trabalha, no Brasil este tema ainda está pouco presente no espaço da negociação coletiva e da legislação (Cardoso, 2009) pois o capital entende que a sua definição é de cunho privado.

Considerações Finais

Enquanto a classe trabalhadora resiste a dedicar cada vez mais tempo de suas vidas ao trabalho, o capital busca se apropriar de cada vez mais tempo dos trabalhadores – opondo-se à redução da jornada, ampliando a sua duração, intensificando-a, controlando-a e apropriando-se dos tempos livres.

O presente artigo teve como objetivo analisar como a duração do tempo de trabalho, a sua intensidade e a forma como ele é distribuído determina o processo Saúde-Doença. Partiu-se do pressuposto de que o desgaste é uma consequência da realização do trabalho e fruto de uma combinação de diversas dimensões do processo laboral. Mas, se por um lado

o desgaste pode ser constituído, por outro ele precisa ser superado a partir do descanso e de pausas nos momentos que o trabalhador necessita. Isto porque, se esse desgaste é vivenciado cotidianamente e vai-se acumulando, ele resultará numa fadiga crônica. Ou seja, se o indivíduo fatigado é obrigado a continuar a executar o seu labor normalmente, e até realizar horas extras, ele irá agredir seu corpo e aumentar o problema, “que se tornará insuportável e evoluirá drasticamente” (Brandão, 2009, p. 6).

Quando os trabalhadores são forçados, sistematicamente, a ultrapassarem seus limites, se estabelece um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem nos acidentes de trabalho graves e fatais e nas doenças do trabalho oficialmente reconhecidas. Mas, também, em adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, são descaracterizados ou não reconhecidos, sem contar os suicídios, outra forma de expressão do sofrimento no trabalho.

Se a duração do dia excede o máximo legal ou os limites que cada um pode suportar, se o tempo de trabalho é intensificado, se é imposto um forte sistema de vigilância e controle, se é necessário trabalhar à noite ou por turnos rotativos violando ritmos circadianos, ou se a flexibilidade é totalmente definida em função das necessidades do capital, o resultado é a fadiga excessiva que leva corpos e mentes a adoecerem. Além disso, o sentimento de que falta tempo para finalizar o trabalho; de que o dia já começa com tarefas “atrasadas” e que o resultado do trabalho está aquém do que poderia ser, acaba gerando angústia podendo levar, por exemplo, à síndrome do Burnout.

Para barrar ou limitar essas ações, e considerando a relação assimétrica entre capital e trabalho, o processo de negociação coletiva, a legislação trabalhista e as políticas públicas cumprem importantes papéis quando responsabilizam o empregador pela construção de um trabalho de qualidade. Quando criam regras para o capital adotar medidas coletivas e democráticas que assegurem a saúde física, psíquica e emocional dos trabalhadores. No que se refere aos tempos de trabalho isso significa sua redução, sem diminuição de salários; a limitação das horas extras; a desconexão do trabalho no tempo de não trabalho; o controle da intensidade; o poder de agir, a redução do enfoque quantitativo via metas; a discussão sobre a qualidade laboral e uma distribuição do tempo de trabalho que também esteja de acordo com as necessidades dos trabalhadores. Entretanto, no contexto atual, vê-se que o modo neoliberal de desenvolvimento, com suas crises, reformas trabalhistas e enfraquecimento dos coletivos, tem aberto diversas possibilidades para que o capital implemente mudanças no sentido da ampliação do tempo de trabalho, da intensificação e da flexibilização da jornada, orientadas unicamente pelos seus interesses.

O direito à limitação e redução da jornada laboral e ao efetivo descanso, ao controle da intensidade e da distribuição do tempo de trabalho possibilitam, por um lado, que se tenha vida para além do labor e um trabalho de qualidade e produtivo. Mesmo sendo o trabalho um direito fundamental, este não pode excluir o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ou seja, ao direito ao não trabalho.

Referências

ASKENAZY, P. Sur les sources de l'intensification. **Revue Économique**, v. 56, n. 2, pp. 217-236, 2005.

BOISARD, P.; Et AL. **Temps et travail: l'intensité du travail**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002.

BRANDÃO, C. M. Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes. **Boletim de Notícias Conjur**, 2009. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade>.

BLOOM, J.; GEURTS, S.; KOMPIER, M. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. **Journal of Happiness Studies**, n. 14, pp. 613-633, 2012.

CARDOSO, A. C. M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, S.; Et AL. (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 253-273.

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.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho. **Revista da Universidade de Minas Gerais**, v. 23, n. 1-2, pp. 62-85, 2016.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE (CREDOC).

Conditions de vie et aspirations des français. Paris: CREDOC, 2015.

CLOT, Y. Trabalho e poder de agir. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 150-152, 2011.

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

DAUBAS-LETOURNEUX, V.; THÉBAUD-MONY, A. **Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne.** Luxembourg: Eurofound, 2002.

DELA COLETA, J. A. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção.** São Paulo: Atlas, 1989.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (EWCS). **6th European Working Conditions Survey: overview report** (2015 update). Luxembourg: Eurofound, 2015.

FERNEX, A. **Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages.** Paris: ISERES, 1998.

GOLLAC, M. L'intensité du travail. **Revue Économique**, v. 56, n. 2, pp. 217-236, 2005.

GOLLAC, M.; BODIER, M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.** Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, 2011.

JEGOUREL, M. **L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et atividade.** [Tese de Doutorado]. Paris: Université de Provence, Aix-en-Provence, 2010.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEROUGE, L. **Risques psychosociaux au travail: étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal**. Paris: L'Harmattan, 2009.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, pp. 73-83, 2017.

NEFFA, J. C. **¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado**. Buenos Aires: CEIL-CONICET, 2019.

PEGA, E.; Et AL. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates. **Environment International**, v. 154, pp. 1-15, 2021.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 162-176, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996.

SOARES, A. **Le temps d'une pause: la santé et le travail (in)humain**. Montreal: UQAM, 2014.

CAPÍTULO II

VIVO APENAS PARA TRABALHAR: OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE E NA VIDA SOCIAL DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Flávia Manuella Uchôa de Oliveira¹

Clarice Rodrigues Pinheiro²

Rafael Macharete³

Gabriel Sant'Anna⁴

Mary Zhang⁵

Lucas de Oliveira⁶

Introdução

O controle do tempo é elemento fundamental na contradição capital-trabalho. Na disputa política pelo tempo, a redução da jornada de trabalho tornou-se uma pauta histórica dos movimentos de trabalhadoras e trabalhadores (Dal Rosso, 2021). No Brasil, um fenômeno recente surge como imprescindível para a discussão dessa pauta. Em setembro de 2023, o movimento “Vida Além do Trabalho – Pelo fim da escala 6x1” (VAT) trouxe ao debate público a reivindicação pelo fim da escala 6x1, na

1 Universidade Federal Fluminense (UFF).

2 Universidade Federal Fluminense (UFF).

3 Universidade Federal Fluminense (UFF).

4 Universidade Federal Fluminense (UFF).

5 University of Birmingham.

6 Fiocruz e Movimento Vida Além do Trabalho - Pelo Fim da Escala 6x1.

qual trabalha-se seis dias e tem-se somente um dia de folga.

Ao longo de 2024, esse movimento tomou forma através de ações semanais de panfletagem; passeatas e do abaixo-assinado para o fim da escala, que contava com quase três milhões de assinaturas em maio de 2025. A pauta do movimento tornou-se também a espinha dorsal do texto de uma proposta de Emenda à Constituição (PEC)⁷ – ainda em debate – que estabelece a duração do trabalho em até oito horas diárias e 36 horas semanais, com jornada de quatro dias por semana e três de descanso, sem redução salarial.

Em 2024, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do estado de São Paulo afirmou não poder comentar sobre o movimento e sua pauta “por falta de estudos sobre o tema” (Declercq, 2024). No último 1º de Maio, o pronunciamento do atual Presidente da República indicou a necessidade de aprofundar o debate sobre a redução da jornada de trabalho, com a menção de Lula diretamente à escala 6x1. Nota-se nesses pronunciamentos o argumento de que existem poucos estudos sobre essa jornada e seus impactos para a vida das trabalhadoras e trabalhadores, bem como para a economia do país.

Diante disso, a motivação deste artigo é fornecer dados, argumentos e referências que auxiliem e fortaleçam as mobilizações para a redução da jornada de trabalho e para o fim da escala 6x1. Para tan-

⁷ Texto da PEC disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341> [Acesso em julho de 2025]

to, as seguintes perguntas foram formuladas: *quem está submetida(o) à escala 6x1 no mercado de trabalho brasileiro? Que lugares essas pessoas ocupam nesse mercado? Em quais setores econômicos elas estão? Qual a realidade do trabalho nessa escala? Quais são os seus impactos na saúde e na vida de trabalhadoras e trabalhadores?*

O texto está estruturado em três seções, além dessa introdução e das considerações finais. A primeira seção apresenta a metodologia, detalhando a elaboração do questionário, sua aplicação e formas de análise, bem como os cuidados éticos tomados nesse percurso. Em seguida, são apresentados e discutidos os resultados encontrados, pontuando os impactos da escala 6x1 na saúde e na vida pessoal, familiar e social do trabalhador.

Metodologia

A elaboração aqui desenvolvida é fruto de um esforço de construção junto ao “Movimento Vida Além do Trabalho – Pelo fim da escala 6x1” (VAT), inspirado no que Lacaz (1994), ao citar Chaia, nomeia como um processo de articulação e intermediação que produz junto e com as(os) trabalhadoras(es) o conhecimento para orientar as mobilizações.

Surgido na cidade do Rio de Janeiro, o VAT tem conseguido mobilizar e estabelecer uma determinada compreensão sobre o trabalho na escala 6x1 entre as(os) trabalhadoras(es). A força de mobilização do movimento torna palpável “a totalidade contraditória” do capitalismo (Bhattacharya, 2022). Isto é, a

partir da escala 6x1 – temática que envolve concretamente multidões de trabalhadoras(es), diversas(os) entre si e colocadas(os) em distintas atividades, com acessos desiguais à proteção e à seguridade social –, foi possível unir experiências diferentes sem homogeneizá-las para pensar a produção de mais-valor pela espoliação do tempo de vida.

Em março de 2024 – a partir de uma ação de extensão na Universidade Federal Fluminense, em cooperação com a Universidade de Pernambuco –, foi realizada uma roda de conversa aberta à comunidade acadêmica, com Ricardo Azevedo, líder do VAT. Essa ação deu início ao processo de escrita de projetos de Iniciação Científica (IC) e de Mestrado com o objetivo de compreender quem são as(os) trabalhadoras(es) submetidas(os) à escala 6x1 e quais os impactos sentidos por elas(es), em decorrência dessa prática, na sua saúde física e mental, e na sua vida familiar. Essas primeiras atividades de extensão e pesquisa foram as bases do atual projeto “Impactos da escala 6x1 na vida das(os) trabalhadoras(es)”.

Em 19 de maio de 2025, a equipe de pesquisa esteve na Câmara dos Vereadores da cidade do Rio de Janeiro – a convite do VAT e do agora vereador eleito Ricardo Azevedo – junto a outras(os) trabalhadoras(es) para apresentação e discussão dos resultados alcançados pelo projeto. Esse encontro teve como objetivo o fortalecimento da Frente Parlamentar de Saúde Mental do Trabalhador Carioca (Resolução Mesa Diretora nº 12903 de 2025), aberta pelo mandato de Azevedo. Este artigo apresenta parte das discussões

realizadas nessa oportunidade junto ao movimento e às(aos) trabalhadoras(es).

No projeto “Impactos da escala 6x1 na vida das(os) trabalhadoras(es)”, a estratégia metodológica é de natureza exploratória, com abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos. A aplicação de questionário⁸ no formato virtual foi o instrumento escolhido. O questionário possui três blocos de perguntas: o primeiro voltado à relação de trabalho, com o levantamento de informações como o tempo de trabalho na escala 6x1, tipo de contrato de trabalho, horas trabalhadas por dia, cargo (de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO) e setor econômico (de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) em que as(os) trabalhadoras(es) atuam; o segundo bloco refere-se às informações socioeconômicas; e por fim, o terceiro bloco, composto por quatro questões.

Essas quatro questões utilizam o formato de resposta em escalas *Likert*⁹. A primeira questão pede que a (o) participante indique de que forma a escala 6x1 impacta negativamente sua vida pessoal e familiar como, por exemplo, se não impacta ou impacta extremamente. Duas outras questões pedem o nível de concordância do entrevistado com as seguintes afirmações: “a escala 6x1 afetou minha saúde física”

8 O questionário pode ser acessado em <https://x.gd/azo8O>

9 As escalas *Likert* são um formato de resposta comum de avaliação em pesquisas. Elas classificam a qualidade de alta a baixa ou de melhor a pior usando cinco ou sete níveis de respostas (Seaman, 2007).

e “a escala 6xl afetou a minha saúde mental”. A quarta e última questão é aberta para que as(os) trabalhadoras(es) descrevam como a escala afeta suas vidas.

A aplicação do questionário teve a colaboração do VAT, por meio dos grupos de mensagem criados pelo movimento e que reúnem trabalhadoras(es) de todo Brasil. O instrumento ainda está em circulação para que se componha um pequeno painel ilustrativo do fenômeno, com objetivo de explorar possíveis impactos da escala na saúde e na vida de trabalhadoras e trabalhadores, sem pretensão de se fazer inferências ou extrapolar padrões observáveis e conclusões para toda a população em análise. Esse painel conta com 496 respostas válidas, tendo como critérios de inclusão a maioria e a confirmação de que a(o) participante trabalha em escala 6xl. Nesse sentido, as(os) participantes foram selecionadas(os) por conveniência, pelo acesso que tivemos aos grupos de mensagem do VAT. Argumentamos que essa estratégia é adequada como etapa inicial ou preliminar do estudo, todavia, introduz um viés significativo nas respostas, não sendo possível, a partir delas, derivar generalizações.

Para a análise dos dados, foram utilizadas estatísticas descritivas, consideradas suficientes para o objetivo de caracterizar as(os) trabalhadoras(es). Para a pergunta aberta, seguiu-se a análise temática (Braun e Clarke, 2008), uma técnica para a identificação de padrões ou temas em dados qualitativos, pela qual determinamos categorias de análise à luz dos referenciais teóricos da Teoria do Desgaste e do Desgaste Mental relacionado ao Trabalho (Seligmann-Silva, 2011; Laurell e Noriega, 2021). Cabe indicar que o

projeto foi aprovado em Comitê de Ética (nº CAAE: 84904324.2.0000.8160) e que segue a recomendação do uso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), nos quais estão explicados os possíveis riscos e benefícios aos participantes da pesquisa.

Apresentação e discussão dos resultados

Os resultados deste projeto estão disponíveis ao público em um painel virtual¹⁰, pelo qual se pode acompanhar a atualização dos resultados. Nesta apresentação, estruturada em duas subseções, são analisadas as características demográficas e socioeconômicas das(os) participantes e dos lugares que ocupam no mercado de trabalho; e, os impactos dessa escala percebidos na saúde e na vida pessoal, familiar e social das(os) mesmas(os).

Quem são e onde estão as(os) trabalhadoras(es) em escala 6x1 nesta pesquisa?

Os resultados parciais mostram uma maioria de respondentes do sexo feminino, pretas e pardas, jovens e adultas, sudestinas – moradoras dos estados do Rio de Janeiro e São Paulo – solteiras e sem filhos. Esse perfil demográfico predominante surge como viés estatístico, resultante provavelmente da maior representatividade de mulheres e de moradores do RJ e de SP, vinculados ao VAT. Com nível

¹⁰ Painel da pesquisa disponível em <https://squid-app-zbh7z.on-digitalocean.app/>

médio de escolaridade, elas possuem renda mensal de aproximadamente R\$ 2.000,00 e estão ocupadas, principalmente, em cargos de atendimento ao público nos setores do comércio e serviços, há mais de cinco anos. Os contratos de trabalho a que estão submetidas são por tempo indeterminado e a carga horária é de 8 horas ou mais.

Descreve-se com mais detalhes, a seguir, a distribuição das informações demográficas e socioeconômicas das(os) participantes, com destaque para sexo, raça, idade, escolaridade e renda.

Dentre as 496 pessoas que responderam ao questionário, 60% são do sexo feminino e 40% do sexo masculino. Na autodeclaração de cor ou raça, 47% são brancas, 34% são pardas, 16% são pretas, 1% amarelas e 1% indígenas. A maioria tem entre 20 e 29 anos, 47% das participantes, 29% têm entre 30 e 39 anos, 17% têm mais de 40 anos e 3% têm até 19 anos. O nível de escolaridade das participantes mostra que 10% não chegaram a concluir o Ensino Médio, enquanto 51% possuem Ensino Médio Completo. Outros 33% estão cursando o Ensino Superior ou já concluíram. Os que estão cursando ou já concluíram cursos de Pós-Graduação correspondem a 6%. O rendimento mensal para 7% das trabalhadoras é de até R\$ 1.000,00. Correspondem a 61% do total aquelas que possuem renda entre R\$ 1.000,00 e 2.000,00, 29% ganham entre R\$2.000,00 e 5.000,00 e 3% ganham acima de R\$5.000,00.

Para compreender a relação de trabalho em que essas trabalhadoras estão inseridas, são analisados também o tempo de trabalho nessa escala, o tipo de

contrato, a quantidade de horas trabalhadas, a ocupação que exercem e o setor em que estão colocadas. Como mostram os resultados, a escala 6x1 é a realidade de trabalho há mais de três anos para 57% das trabalhadoras. Outras 43% delas estão neste regime há menos de três anos. Aquelas que estão em contrato de trabalho por tempo indeterminado correspondem a 82%, sendo que outras 8% estão em contratos por tempo determinado, o que inclui aquelas em período de experiência. Correspondem a 2% as que estão colocadas em trabalho autônomo ou eventual, ao passo que, 5% declararam não possuir contrato de trabalho. A quantidade de horas de trabalho é 8 horas diárias ou mais para 70% das trabalhadoras, sendo que outras 30% têm menos que 8 horas diárias de trabalho.

As ocupações das participantes são diversas, com destaque para os cargos de operadora de caixa, vendedora de comércio varejista, atendente de lojas e mercados e atendente de lanchonete que correspondem a 30% das ocupações que as trabalhadoras exercem. Há também a presença de ocupações como recepcionista de hotel, assistente administrativo, repositora de mercadorias, fiscal de loja, farmacêutica, cozinheira geral, teleoperadora e operadora de telemarketing receptivo, cargos que correspondem a 19% das ocupações que as trabalhadoras exercem. A maioria das trabalhadoras está inserida no setor do comércio, que corresponde a 44% das respostas. Os setores de alimentação, hotéis e similares e telecomunicações também têm destaque por corresponderem a 27% das respostas.

Os impactos da escala 6xl na saúde e na vida pessoal, familiar e social

A realidade de trabalho nessa escala 6xl é descrita pelas(os) trabalhadoras(es) como determinante para a degradação de sua saúde, tanto física quanto mental, e de sua vida pessoal, com o isolamento familiar e social. Aquelas(es) que concordam e concordam completamente com a afirmação de que a escala 6xl prejudica a saúde física correspondem a 97%; aquelas(es) que concordam e concordam completamente com a afirmação de que a escala 6xl prejudica sua saúde mental correspondem a 94%. As(os) que consideram que a escala impacta muito ou extremamente a sua vida pessoal chega aos 94%.

Observam-se algumas diferenças nas respostas, segundo o sexo e o nível de escolaridade das(os) participantes que, embora pequenas, mostram como as mulheres e aqueles com menor nível de escolaridade percebem os impactos dessa escala com maior intensidade. Com relação ao sexo, o grau de concordância revela que as mulheres são mais incisivas sobre o impacto dessa escala em sua saúde física e mental: 70% delas concordam totalmente com a afirmação de que a escala 6xl tem prejudicado a sua saúde física, enquanto 62% dos homens concordam totalmente com essa afirmação. A percepção dos prejuízos na saúde mental aparece mais próxima entre mulheres e homens, com 79% delas e 76% deles com total concordância com a afirmação de que a escala 6xl tem prejudicado a sua saúde mental. A vida familiar e social também mostra uma pequena diferença entre os se-

xos, com 65% das mulheres e 58% dos homens indicando que a escala tem impactado extremamente sua vida pessoal e familiar.

Como hipóteses para essas diferenças entre os sexos, temos o peso da dupla jornada das mulheres. No Brasil, elas trabalham o dobro de horas que os homens nas atividades domésticas e de cuidados de pessoas (IBGE, 2023). A dupla jornada destaca como a organização própria do sistema capitalista desvaloriza, em termos materiais e simbólicos, as atividades de reprodução da vida, a maioria das quais são tarefas atribuídas às mulheres (Ferguson, 2020).

Os resultados dos impactos dessa escala quando recortados por escolaridade apontam para uma concordância geral, com trabalhadoras e trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade afirmando os prejuízos em sua saúde e vida pessoal, familiar e social. Pequenas diferenças são apontadas no nível de concordância de que a escala tem prejudicado a saúde física. Quanto maior a escolaridade, observa-se um pequeno recuo na concordância com o prejuízo da escala 6x1 na saúde física: se considerados as(os) participantes que possuem até o Ensino Médio e que estão cursando o Ensino Superior, tem-se que mais de 70% concordam completamente com o prejuízo da escala em sua saúde física.

Se analisadas(os) apenas participantes com Ensino Superior ou Pós-Graduação, essa concordância completa se mantém em 59%. Hipóteses para essas diferenças devem ser elaboradas com cautela pela variedade de atividades exercidas pelas participantes. Isso demanda uma análise mais aprofundada sobre

as ocupações das participantes e os seus impactos na saúde, algo que não pode ser feito no espaço deste artigo, mas que serão tratadas em publicações futuras.

Para a análise das respostas à pergunta aberta, os dados foram sistematizados em três categorias que caracterizam a rotina na escala: a exaustão física e mental, relatada no extremo cansaço e na irritabilidade; a sobrecarga física e mental, exposta nos relatos como a constante administração do pouco tempo fora do trabalho e da sobrecarga do corpo pelas horas de trabalho; e o isolamento, com o estreitamento afetivo e de horizonte, em relatos que indicam desânimo e impossibilidade de planejar o futuro. Essas categorias se entrelaçam no relato de uma trabalhadora do comércio, mulher preta, que afirma: “vivo apenas para trabalhar”. O Quadro 1 busca classificar os relatos das(os) trabalhadoras(es) nessas categorias:

Quadro 1 – Caracterização da rotina na escala 6x1

Categorias	Relatos das(os) trabalhadoras(es)
Exaustão	“Sempre me sinto cansada, como se não estivesse descansando nunca o suficiente” (mulher branca, trabalhadora do comércio) “Minha mente não descansa” (homem preto, trabalhador do comércio)
Sobrecarga	“Qualquer tarefa além de trabalhar tem de ser pensada e os minutos divididos” (mulher parda, trabalhadora do comércio) “Tenho fortes dores na coluna, joelho e pés por trabalhar em pé por mais de 8 horas” (homem pardo, trabalhador da hotelaria)
Isolamento	“Vivo em um isolamento social e familiar” (mulher parda, trabalhadora do comércio) “Você reduz a quase zero seu convívio social pois não encontra coragem para sair de casa e socializar” (mulher parda, trabalhadora no setor de serviços)

Fonte: Elaboração Própria.

Dentre os prejuízos descritos, a impossibilidade de participar da vida familiar é um aspecto recorrente, assim como a inexistência de uma vida social em que seja possível o lazer e o desenvolvimento de relações de amizade e amorosas. Ressalta-se que as participantes mães apontam para a falta de redes de apoio e para a impossibilidade de acompanharem o desenvolvimento de seus filhos. A vida pessoal parece ser impactada pela falta de tempo para os estudos, para qualificação e para que alcancem algum nível de especialização, o que é visto pelas(os) participantes como a impossibilidade de crescimento profissional e de renda.

A falta de tempo para cuidar da saúde é apontada como parte dos impactos dessa escala. Por não conseguirem agendar consultas médicas nem contar com a liberação de algumas horas no trabalho, as(os) participantes apontam para a falta de prevenção e, por vezes, de tratamentos médicos. Os transtornos mentais também são recorrentes nas descrições dos impactos da escala 6xl. As(os) participantes relacionam transtornos de ansiedade e depressão com a rotina exaustiva e a falta de tempo para o descanso e para outras atividades.

A falta de tempo para o cuidado da saúde e os transtornos mentais relacionados ao trabalho parecem estar atrelados à medicamentação. As(os) trabalhadoras(es) indicam o uso recorrente de medicamentos para suportar a rotina nessa escala. É comum o uso de analgésicos para dores no corpo, especialmente nos membros inferiores e nas costas; e de medicamentos ansiolíticos e antidepressivos como forma de suportar o dia a dia de exaustão mental e isolamento social.

Ressalta-se, ainda, que o deslocamento para o trabalho é compreendido como parte da rotina exaustiva nessa escala, que alonga as horas diárias dedicadas ao trabalho. O deslocamento pelas grandes cidades, com longos percursos de ida e vinda ao local de trabalho, com congestionamentos e superlotações dos transportes públicos são parte da descrição da rotina da maioria das(os) participantes. O dia de folga é visto como a possibilidade de recomposição das forças físicas e psíquicas, ao mesmo tempo em que é o único tempo disponível para a realização de trabalho

doméstico e de organização da vida pessoal. Por isso, o lazer é preterido para que o repouso e a reorganização sejam possíveis nesse único dia.

Nesse cenário, a realidade de trabalho na escala 6x1 favorece o desgaste das trabalhadoras e trabalhadores, no sentido da perda das suas capacidades (potenciais e efetivas) de seu corpo e de seu psiquismo (Laurell e Noriega, 2021). Conforme Seligmann-Silva (2011, p. 135), essa perda implica uma “deformação”, isto é, uma “uma transformação negativa” pela qual as(os) trabalhadoras(es) perdem “um estado anterior mais satisfatório e valorizado” de suas capacidades físicas e psíquicas. A escala 6x1, como parte da organização do trabalho no capitalismo dependente e periférico (Marques, 2013), superexplora as trabalhadoras e os trabalhadores, sem a possibilidade de recomposição de suas forças.

Considerações finais

Este artigo apresenta os resultados parciais do projeto de pesquisa em desenvolvimento voltado a compreender quem são as trabalhadoras e trabalhadores em escala 6x1 e quais os impactos que percebem em sua saúde e vida pessoal, familiar e social. Até o momento, os resultados apontam para uma realidade de trabalho adoecedora, que desgasta física e mentalmente as(os) trabalhadoras(es), exaurindo suas forças e isolando-as(os) da convivência familiar e social.

A reivindicação da redução da jornada de trabalho volta à raiz da questão: abordar a totalida-

de da contradição capital-trabalho, identificada e informada na diversidade dos corpos das(os) trabalhadoras(es). O reconhecimento dessa relação contraditória indica as prioridades e urgências das pautas para as lutas. O fim da escala 6x1, a luta pela saúde como direito de todas(os), o acesso a transporte público de qualidade, de instituições de cuidados das crianças são exemplos de pautas táticas, urgentes no dia a dia das(os) trabalhadoras(es), mirando não apenas a reorganização das atividades de trabalho, mas a estratégia de reorganização das relações sociais como um todo. O VAT e a luta pela redução da jornada de trabalho nos lembram de que toda luta por justiça social no capitalismo será também uma luta pelo tempo.

Nesse sentido, o projeto busca fortalecer os argumentos a favor do fim da escala 6x1, ressaltando sua luta por Justiça Social. A limitação do instrumento utilizado e dos dados levantados para que se caracterize a diversidade de realidades de trabalho nessa escala são reconhecidos. Por isso, como próximos passos, deve-se refinar o instrumento, ampliar a base de dados e realizar análises mais detalhadas que considerem categorias e setores, bem como uma atualização da análise qualitativa.

Referências

ALLEN, I. E.; SEAMAN, C. A. Likert Scales and Data Analyses. **Quality Progress**, 2007. Disponível em: <https://www.bayviewanalytics.com/reports/asq/likert-scales-and-data-analyses.pdf>.

DECLERCQ, M. **“Vida Além do Trabalho”: movimento nascido no TikTok luta contra escala 6x1**. 2024. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2024/01/06/vida-alem-do-trabalho-tiktoker-cria-movimento-contr-a-escala-6x1.htm>

BHATTACHARYA, T. (Ed.). **Teoria da reprodução social: remapear a classe, recentralizar a opressão**. São Paulo: Elefante, 2022.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, pp. 77–101, 2008.

DAL ROSSO, S. Incontroláveis tempos de trabalho. In: ALVES, G. (Eds.). **Trabalho e Valor: O novo (e precário) mundo do trabalho no século XXI**. Marília: Projeto Editorial Praxis, 2021.

FERGUSON, S. J. **Women and work: Feminism, labour, and social reproduction**. London: Pluto Press, 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua: Outras formas de trabalho 2022**. 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf.

LACAZ, F. A. C. Reforma Sanitária e saúde do trabalhador. **Saúde e Sociedade**, v. 3, p. 41-59, 1994.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**. São Paulo: Hucitec, 2021.

MARQUES, P. **Dependência e superexploração do trabalho no capitalismo contemporâneo.** São Paulo: IPEA, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez Editora, 2011.

CAPÍTULO III

TRABALHO QUE FRATURA, JORNADA QUE ADOECE: SAÚDE MENTAL E OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1

Vanessa Silveira de Brito¹

Introdução: a urgência de olhar para o tempo

Vivemos um tempo que nos é constantemente tomado. Ele escapa entre plantões, domingos de descanso parcial e segundas-feiras atravessadas pelo cansaço acumulado. A lógica produtivista transforma o tempo em mercadoria e os corpos em engrenagens de um sistema que cobra mais do que pode ser entregue – sobretudo quando o preço é a própria saúde mental. Pensar jornadas extensas, em termos de duração e distribuição do trabalho, como dispositivos de adoecimento é, portanto, urgente.

A jornada de trabalho e a forma como ela se organiza no tempo são dimensões distintas, ainda que muitas vezes apareçam entrelaçadas. A duração da jornada refere-se ao número de horas semanais, diárias ou mensais, enquanto a escala de trabalho regula a distribuição desses dias e horas, determinando quantos dias consecutivos se trabalha antes do des-

¹ Psicóloga. Doutora em Memória Social (UNIRIO). Docente do curso de Psicologia e do curso de Medicina da Uniabeu. Pesquisadora e atuante em organizações coletivas de trabalhadores, como fóruns e sindicatos.

canso. Um trabalhador pode enfrentar jornadas longas sem estar em Escala 6x1 ou, inversamente, estar em Escala 6x1 sem jornada extensa (Dal Rosso et Al., 2022). Diferenciar essas dimensões é fundamental para compreender os impactos do tempo de trabalho sobre a vida e a saúde dos trabalhadores.

Categorias clássicas da crítica do trabalho, como fadiga, desgaste, esgotamento e envelhecimento precoce, analisadas desde Marx (2013), permanecem relevantes. O tempo de deslocamento entre casa e trabalho, embora não contabilizado formalmente, impõe esforço adicional e revela facetas da precarização contemporânea. Em nível nacional, o tempo médio de deslocamento diário é de aproximadamente 41 minutos, com variações entre áreas urbanas e rurais (IBGE, 2019). A intensidade do trabalho será mencionada pontualmente, mantendo o foco na extensão e distribuição da jornada.

Este artigo se configura como um ensaio analítico baseado em revisão bibliográfica e análise de dados nacionais e internacionais. A seleção das fontes privilegiou referências clássicas e contemporâneas sobre crítica do trabalho, precariedade subjetiva e sociedade do cansaço, articuladas a evidências da OIT, OMS e órgãos nacionais. Essa abordagem permite examinar como a duração e a distribuição da jornada, especialmente na Escala 6x1, impactam a saúde mental e a vida dos trabalhadores.

O texto explora as consequências da extensão das jornadas e da adoção de escalas restritivas de descanso, com foco na Escala 6x1, considerando o impacto direto no adoecimento mental dos trabalhadores.

A análise apoia-se em Sociologia do Trabalho e Psicologia Social, articulando dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e estudos sobre efeitos psíquicos de condições de trabalho precarizadas.

Referenciais centrais incluem Richard Sennett (1999), sobre a desumanização do trabalho e corrosão das relações sociais; Ricardo Antunes (2018) e Fernando Gastal de Castro (2022), que refletem sobre precariedade subjetiva e perda de autonomia e identidade; e Byung-Chul Han (2015), que discute a sociedade do cansaço, reforçando que o excesso de produtividade se converte em esgotamento coletivo. Ao longo do texto, são percorridos alguns eixos: resgate histórico das lutas por jornada justa; análise da Escala 6x1 como produtora de precariedade subjetiva; e discussão dos impactos psíquicos da exaustão e da relação entre trabalho e sofrimento. Ao final, defende-se a necessidade de políticas públicas que garantam jornadas equilibradas e o direito ao descanso, propondo reflexões sobre o papel da Psicologia na defesa do tempo como valor humano inegociável – para cuidado, afeto e vida digna.

Trabalho e Tempo de Não-Trabalho: entre a história e o agora

A história das lutas por jornadas de trabalho justas é, também, a história da luta pelo tempo e pela vida – tempo para si, para os outros, para o que escapa ao labor. Desde a Revolução Industrial, as jornadas extenuantes (que ultrapassavam doze, quatorze, até dezesseis horas diárias) impuseram aos corpos o rit-

mo das máquinas (Antunes, 2009). Reduzir o tempo de labuta significava, historicamente, ampliar o tempo da existência humana, ou seja, o tempo do sono, do afeto, da rua, do silêncio, da criação.

As conquistas por limites à jornada, como a luta pelas oito horas diárias, não foram concessões espontâneas, mas arrancadas por movimentos operários que reivindicavam mais do que uma pausa: buscavam existir para além do trabalho. Garantir o descanso tornou-se, assim, ato de insurgência coletiva diante de um sistema que pretendia extrair tudo dos corpos, inclusive o direito ao tempo ocioso.

Contudo, as vitórias históricas não eliminaram a tensão entre trabalho e tempo de não-trabalho. Nas últimas décadas, assistimos à intensificação de uma lógica produtiva que captura o tempo das trabalhadoras e dos trabalhadores de diferentes formas: pela extensão das jornadas (quantidade de horas) e pela distribuição do trabalho (forma como os dias são organizados). A intensificação do labor, a precarização contratual e a colonização do tempo livre remodelam ambos os aspectos, ampliando desigualdades entre segmentos da classe trabalhadora. Relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009; 2022) apontam que jornadas excessivas impactam a saúde e a qualidade de vida, evidenciando a tendência global de aumento da carga horária em detrimento do tempo livre. Nessa dinâmica, o tempo do labor se configura como contínuo, fragmentado e sem bordas: contínuo, pois se estende além do expediente; fragmentado e sem bordas, porque atravessa todas as esferas da vida, prejudicando o repouso e corroendo a

separação entre tempo de produção e de existência (Antunes, 2018).

A Escala 6x1 exemplifica a dimensão da distribuição do trabalho, concentrando dias de labor seguidos e reservando apenas um dia de folga, reduzindo o descanso a um intervalo mínimo e incapaz de recompor forças ou permitir experiências que não sejam orientadas pela produtividade.

Sennett (1999) descreve os efeitos subjetivos dessa mutação ao cunhar o conceito de “corrosão do caráter”: a instabilidade, a descontinuidade e a aceleração dos ritmos fragilizam projetos de vida e prejudicam a construção da identidade. Construída historicamente a partir de linearidade e pertença, a identidade dilui-se diante de ocupações temporárias, metas voláteis e ausência de sentido; o tempo deixa de ser vivido como experiência e transforma-se em cronograma de entrega.

Ao diálogo de Sennett soma-se a reflexão de Byung-Chul Han (2015) sobre a “sociedade do cansaço”: a transição da disciplina para o desempenho produz um sujeito que se explora por via da liberdade aparente, tornando-se seu próprio fiscal. Essa cobrança internalizada torna a sobrecarga ainda mais nociva, pois combina coerção externa (gestão por metas, insegurança, medo do desemprego) à autoexploração. Apesar de formas renovadas, não se trata de fenômeno completamente novo, já que o fordismo articulava mecanismos de controle que ultrapassavam a fábrica e penetravam modos de vida (Puckett, 2024), evidenciando que a sujeição assume formas históricas variadas.

Castro (2022) amplia essa perspectiva ao mostrar que o neoliberalismo atua diretamente sobre a constituição dos sujeitos, moldando expectativas, afetos e modos de vida. A precariedade subjetiva manifesta-se na transformação da liberdade em autoexploração e na conversão do tempo livre em tempo útil, no qual até o lazer é atravessado por exigências de eficiência. A Escala 6x1 materializa essa lógica: mesmo o dia destinado ao descanso é colonizado por tarefas, cansaços acumulados e preparação para o próximo ciclo laboral, reduzindo seu potencial reparador.

A comparação entre os relatórios da OIT (2009; 2022) confirma a continuidade e o aprofundamento da lógica produtivista que captura o tempo de vida. Em 2022, mais de 35% da força de trabalho global ultrapassava 48 horas semanais, evidenciando a extensão excessiva das jornadas e colocando em xeque a eficácia de limites formais à jornada para preservar a saúde mental (OIT, 2022).

No Brasil, embora a legislação fixe 44 horas semanais como limite, esses parâmetros têm se mostrado insuficientes diante das formas contemporâneas de organização do trabalho e suas externalidades para a vida. Importa ressaltar que, em muitos casos, tais limites não refletem conquistas, mas situações de subocupação: vínculos precários e instáveis que reduzem o tempo formal de trabalho sem garantir remuneração ou proteção social adequadas. Tanto o excesso de horas quanto a insuficiência de trabalho seguro e digno configuram dimensões do adoecimento.

Entre a história e o presente, evidencia-se a persistência da luta pelo tempo: uma disputa sindical e po-

lítica, mas também existencial – o direito de viver para além do trabalho, de construir afetos, memórias e projetos que não se reduzam à lógica da produtividade. É nesse cenário que a Escala 6xl se insere como mecanismo de distribuição desigual do trabalho, ilustrando como a organização injusta das jornadas pode corroer a possibilidade de vida digna.

A Escala 6xl como produtora de precariedade subjetiva

No interior das engrenagens produtivas contemporâneas, a Escala 6xl produz precarização em dupla dimensão: material, ao prolongar jornadas, comprimir o tempo de descanso e distribuir o trabalho de forma desigual; e subjetiva, ao corroer identidades, vínculos afetivos e a capacidade de narrar a própria experiência fora dos marcos da produtividade. Mais que um simples arranjo organizacional, configura-se como símbolo da lógica do esgotamento, na qual o tempo de não-trabalho é capturado e esvaziado de sua função reparadora. Como aponta Antunes (2018), trata-se da compressão da vida pelo trabalho, que limita espaços de pausa e criação – dimensões reconhecidas pela Psicologia como essenciais à saúde mental e ao equilíbrio emocional.

Para Castro (2022), essa captura, ao mesmo tempo material e simbólica, reconfigura as subjetividades, moldando corpos e mentes a uma lógica de constante disponibilidade e performatividade. Nesse contexto, a precarização das condições de trabalho, para além de seus efeitos econômicos, implica

também numa precarização subjetiva: um esgarçamento das vivências que sustentam a experiência de si e do outro.

Cabe aqui refletir: seria possível conceber uma precarização apenas material/objetiva, considerando que, em nosso corpo, não há separação entre mente e matéria? A precarização, portanto, é também subjetiva, pois, a exigência permanente de adaptação e produtividade atinge simultaneamente a integridade física e psíquica. Essa concepção de precariedade subjetiva como a fragilização do eu diante da urgência e da disponibilidade constante ajuda a compreender como a falta de tempo para si, para o outro e para o coletivo se traduz em esvaziamento simbólico, perda de vínculos e sofrimento psíquico – elementos que atravessam silenciosamente o cotidiano de quem vive e trabalha nessas condições (Castro, 2022), sobretudo aqueles submetidos à Escala 6x1.

Como alerta Antunes (2018), vivemos a era da subsunção real da vida ao trabalho, e a Escala 6x1, naturalizada em diversos setores, é uma das expressões evidentes dessa subsunção, na medida em que afeta fisicamente e corrói os alicerces psíquicos da existência de trabalhadoras e trabalhadores. Contribuindo para esse debate, Castro (2022) observa que a subjetividade precarizada perde a capacidade de narrar a si mesma fora dos marcos da produtividade, já que a experiência do tempo é marcada pela urgência e pela impossibilidade de pausa. Para Sennett (1999), resta um sujeito despedaçado, cuja identidade se dilui diante de ocupações temporárias, metas voláteis e ausência de sentido.

Tal processo evidencia a lógica capitalista que, ao mesmo tempo em que explora (ou induz à autoexploração), esgarça laços afetivos e solidários, dificultando, por exemplo, a organização coletiva da classe trabalhadora. Esse modelo de subjetivação reforça o isolamento, esfacela as experiências coletivas e transforma o sofrimento no trabalho em questão individual, obscurecendo suas raízes estruturais.

Dialogamos aqui com Dardot e Laval (2016) ao compreender que o neoliberalismo não se limita a uma ideologia ou política econômica, mas opera como um sistema normativo que estende a lógica do capital a todas as esferas da vida. Essa racionalidade produz um sujeito empresarial de si, permanentemente responsabilizado pelo sucesso ou fracasso de sua trajetória. O adoecimento que emerge dessas formas contemporâneas de organização do trabalho é, antes de tudo, expressão de um modo de vida que nega o tempo necessário para existir.

Quando o tempo adoce: Trabalho, Sofrimento Psíquico e a Urgência de Cuidado

Ao articular a exploração material e a corrosão subjetiva, a Escala 6x1 sintetiza o modo como o capitalismo contemporâneo transforma o tempo em mercadoria e o corpo em instrumento. Essa dinâmica, ao restringir o direito à pausa e ao convívio, aprofunda um modelo de vida pautado na urgência e na produtividade. Se, até aqui, discutimos como a precarização se estrutura e se infiltra nas subjetividades, é preciso agora avançar na análise de suas

consequências diretas: o adoecimento psíquico, a exaustão emocional e a negação do cuidado como dimensão fundamental da existência.

A Escala 6x1 assume uma particularidade relevante no debate sobre tempo e saúde. É importante diferenciar: a jornada longa refere-se ao excesso de horas na semana; a Escala 6x1 refere-se à forma de distribuição desses dias. Podem coincidir, mas não são sinônimos. A jornada extensa aumenta riscos físicos e mentais; a Escala 6x1 compromete o potencial reparador do único dia de folga, transformando o tempo de não-trabalho em mera preparação para o próximo ciclo de esgotamento. A evidência internacional sustenta essa preocupação. O Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS (2022) aponta que uma em cada oito pessoas vive com algum transtorno mental, como depressão e ansiedade, especialmente entre mulheres e jovens. Já a OIT tem reiterado que jornadas prolongadas estão associadas a distúrbios do sono, esgotamento e maior risco de doenças cardiovasculares e AVCs. Desde 2009, a instituição estabelece que jornadas acima de 48 horas semanais configuram fator de risco à saúde e ao equilíbrio da vida.

No plano nacional, os transtornos mentais e comportamentais figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho e de concessão de benefícios previdenciários, evidenciando que o problema ultrapassa a esfera individual e assume dimensão coletiva. Dados recentes do Instituto Nacional do Seguro Social indicam aumento de 68% nos afastamentos por motivos de saúde mental em 2024, revelando o

agravamento do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho (USP, 2025). Esses números dialogam com alertas de organismos internacionais, que apontam crescimento contínuo dos transtornos mentais associados a condições laborais precárias e à intensificação das jornadas (ONU, 2025).

A Escala 6x1 reduz o tempo disponível para recuperação física e emocional, fragiliza vínculos sociais e dificulta a construção de sentido – condições que favorecem a emergência de sofrimento psíquico. Esse processo é alimentado por uma racionalidade produtiva que combina coerção externa (gestão por metas, insegurança no emprego) e coerção internalizada (autoexploração), conforme apontam análises críticas sobre neoliberalismo e subjetivação (Antunes, 2018; Dardot e Laval, 2016; Han, 2015).

A resposta do sistema de saúde a esse sofrimento expõe contradições que agravam a situação. Embora o Ministério da Saúde tenha ampliado recentemente o custeio da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), persistem entraves e desigualdades na distribuição dos recursos (Brasil, 2023; Brasil, 2022), o que prejudica respostas territoriais mais efetivas às demandas da classe trabalhadora e reforça negligências históricas. É preciso, também, problematizar discursos que tratam o cuidado em termos puramente econômicos. Embora organismos internacionais eventualmente estimem retornos econômicos de investimentos em saúde mental, essa retórica não pode substituir a crítica às causas estruturais do sofrimento: a centralidade deve ser a transformação das condições de trabalho, e não apenas a expansão do tratamento clínico. A

medicalização do mal-estar naturaliza o adoecimento, desloca responsabilidades do coletivo para o indivíduo e obstrui estratégias públicas de prevenção e reestruturação do tempo laboral.

Diante desse quadro, a agenda pública deve combinar medidas sobre duração e distribuição do tempo: redução de jornadas excessivas, regulação das escalas (como a revisão do modelo 6x1), políticas de mobilidade e ações territoriais de cuidado que ampliem o tempo de recuperação. A OIT já assinalou que políticas de jornada e pausas bem estruturadas podem reduzir absenteísmo e favorecer o bem-estar; contudo, esses argumentos não podem ser capturados pela lógica empresarial de eficiência. O tempo livre deve ser afirmado como direito em si, vinculado à dignidade humana e à possibilidade de sustentar vínculos, desejos e projetos, reforçando a defesa do tempo como bem público.

À Psicologia, como ciência e profissão comprometida com os direitos humanos, cabe não apenas escutar os sujeitos que sofrem, mas tensionar as estruturas que os ferem. É tempo de reivindicar o tempo: não como luxo, mas como urgência ética. Porque, se o tempo não for espaço de afeto, pausa e criação, não é tempo de viver – é tempo de (sobre) viver. Na recusa a reduzir o sofrimento a diagnósticos ou sintomas, a Psicologia pode contribuir para a construção de estratégias coletivas de cuidado, articulando escuta qualificada, territórios e políticas públicas (Nunes e Oliveira, 2025). Isso implica denunciar causas estruturais, recusar a naturalização da exaustão e defender a redução e a reordenação das jornadas como condição para a vida.

O enfrentamento da Escala 6xl, portanto, é mais do que pauta trabalhista: é pauta de saúde mental, de defesa da vida e de criação de futuros habitáveis. Quando se compromete com essa luta, a Psicologia se afirma como campo de resistência e de reinvenção do tempo.

Considerações Finais: o tempo como direito

Este artigo buscou lançar luz sobre os impactos da organização do tempo de trabalho – tanto em sua duração quanto em sua distribuição – sobre a saúde mental das trabalhadoras e dos trabalhadores. O foco na Escala 6xl permitiu problematizar como um arranjo aparentemente técnico pode se converter em dispositivo de adoecimento, ao concentrar seis dias consecutivos de labor e conceder apenas um dia de descanso.

Mostramos que a precariedade subjetiva, o esgarçamento dos vínculos e a exaustão crônica não resultam apenas do excesso de horas, mas também da forma como essas horas são distribuídas, corroendo o potencial reparador do tempo livre. Nesse sentido, a jornada não é mero detalhe administrativo: é um marcador ético e político que afeta diretamente o corpo, a subjetividade e a vida em comum.

Ainda que os formatos atuais, como a Escala 6xl, revelem novas faces da exploração, não se trata de fenômeno inédito. As categorias clássicas da crítica do trabalho, como fadiga, desgaste e esgotamento, seguem sendo fundamentais para compreender como o tempo de labor, quando apropriado pelo ca-

pital, deteriora corpos e subjetividades. A luta pelo tempo, desde Marx até as disputas contemporâneas, continua a ser uma luta pela vida. A Escala 6xl encarna essa lógica ao transformar o descanso em exceção e a fadiga em rotina. Sua superação não é apenas pauta trabalhista, mas afirmação da dignidade humana. Defender o fim desse modelo é afirmar o tempo como direito – direito à pausa, ao cuidado e à reinvenção dos desejos, direito que não se mede em produtividade, mas em possibilidade de viver.

A experiência brasileira demonstra, ainda, que a falta de tempo coletivo repercute no próprio sistema de cuidado: quando a vida é organizada pelo trabalho, os espaços de encontro, de elaboração e de solidariedade se estreitam, enfraquecendo tanto a saúde individual quanto o tecido social. Normativas internacionais, como as da OIT, reforçam a importância de limitar a duração das jornadas e regular sua distribuição, de modo a garantir condições de recuperação e sustentabilidade da vida laboral.

Nesse cenário, a Psicologia tem um papel fundamental: não apenas escutar os sujeitos atravessados pelo sofrimento, mas tensionar as estruturas que o produzem. Ao recusar a naturalização da exaustão, a Psicologia pode contribuir para a construção de estratégias coletivas de cuidado, fortalecendo redes comunitárias e políticas públicas que defendam o tempo para a vida em sua plenitude.

Reduzir jornadas, garantir dias de recuperação, criar dispositivos coletivos de escuta e fortalecer políticas territoriais de cuidado não são gastos, mas investimentos em saúde, bem-estar e futuro

comum. Por fim, deixamos uma provocação: e se o tempo voltasse a ser nosso? Talvez seja nesse intervalo – entre a pausa e o respiro – que a vida possa, enfim, reencontrar sentido.

Referências

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

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Ministério da Saúde amplia em R\$ 414 milhões por ano os recursos para custeio dos serviços da Rede de Atenção Psicossocial**. Brasília: Ministério da Saúde, 2023.

BRASIL. **Relatório de Gestão 2022**. Brasília: Ministério da Saúde, 2022.

CASTRO, F. G. Da precarização subjetiva à ditadura da forma: notas para uma psicologia crítica do trabalho. In: CASTRO, F. G.; FERREIRA, J. B. **Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva**. Porto Alegre: Editora Fi, 2022. Pp. 19-39.

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

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

HAN, B.-C. **A sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde. PNS 2019: deslocamento para o trabalho ou estudo**. 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/professores/educa-atividades/21353-deslocamento-para-o-trabalho.html>.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

NUNES, M. M. S.; OLIVEIRA, M. S. P. A importância da minimização dos impactos do ambiente de trabalho à saúde mental do trabalhador. **Revista Foco**, v. 18, n. 9, e9654, 2025.

ONU. Brasil: Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134. 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>.

OIT. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

OIT. Working Time and Work-Life Balance Around the World. Geneva: ILO, 2022.

OMS. World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/356119>.

PUCKETT, E. Henry Ford's Bizarre Social Program To Control The Personal Lives Of Workers. Motorious, 26 nov. 2024. Disponível em: <https://www.motorious.com/articles/features-3/henry-fords-bizarre-social-program/>.

SENNETT, R. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

USP. Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil. Jornal da USP, 02 abr. 2025.

CAPÍTULO IV

ESCALA 6X1 E A SAÚDE DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Monica Simone Pereira Olivar¹

Introdução

“O reino da liberdade começa com a redução da jornada de trabalho”, afirma Marx no Livro III de O Capital (Besancenot e Löwi, 2021), enunciando a luta operária pela suspensão do cotidiano. Todavia, é o reino da não liberdade que se expande com a célere e cruel mudança do mundo do trabalho na contemporaneidade cuja concretude se denuncia em cartazes dos atos e mobilizações pela Vida Além do Trabalho (VAT).

As mudanças no mundo do trabalho, que exigem uma legislação atualizada, não trouxeram uma jornada menos exaustiva para os trabalhadores no Brasil, ao contrário, regrediu com a Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Lei 13.467/2017) (Brasil, 2017), que flexibilizou ainda mais a jornada.

6x1 que prevê seis dias de trabalho consecutivos seguidos por um dia de descanso, nesse contexto

¹ Doutora em Serviço Social pela UERJ, assistente social e professora do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ).

E-mail: monica.olivar@fiocruz.br.

pós-reforma trabalhista de 2017, demanda revisões legislativas, políticas públicas de proteção ao trabalhador e iniciativas que promovam a saúde do trabalhador e da trabalhadora.

No campo da Saúde do Trabalhador, a diminuição da carga horária reduz a exposição a ambientes e condições potencialmente insalubres (Souza, 2024). Estudos da Organização Mundial da Saúde e OIT apontam que jornadas prolongadas aumentam o risco de doenças e acidentes de trabalho. Em maio de 2021, a OMS e a OIT divulgaram o primeiro estudo que quantificou a carga de doenças cardíacas e derrames atribuíveis à exposição a longas jornadas de trabalho, cerca de 750.000 mortes. Esse estudo estabeleceu que as longas jornadas de trabalho são o fator de risco associado a maior carga de doenças relacionadas ao trabalho. Estudos internacionais anteriores, já associavam longas jornadas de trabalho a riscos como estresse crônico, distúrbios do sono e redução da produtividade (EUROFOUND, 2017).

Segundo o estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2008) deve-se levar em consideração que com a intensificação das horas de trabalho por meio de jornadas muito extenuantes, o trabalhador acaba perdendo o controle sobre o tempo da própria vida. Considerando que além do tempo gasto no local de trabalho (em torno de 11 horas: sendo 8 de jornada normal +/- 2 de hora extra e +/- 1 de almoço), há ainda o tempo de deslocamento entre casa e trabalho. O que faz com que o trabalhador utilize por volta de 12 horas do seu dia (quando não mais) em prol do seu trabalho.

Neste sentido, o presente trabalho pretende trazer dados de agravos e acidentes de trabalho, associando com a jornada de trabalho regularizada no Brasil, dialogando com autores que defendem a jornada laboral não como uma variável econômica, mas um eixo estruturante da Saúde do Trabalhador.

Saúde do Trabalhador e jornada de trabalho

“Vejo mais o meu chefe do que minha família”; “quero ver a minha filha crescer”. Essas frases curtas em cartazes dos atos pelo fim da Escala 6x1 nos oferece pistas sobre o sofrimento da classe trabalhadora neste Brasil das reformas (trabalhista e previdenciária). Nas redes sociais há depoimentos de trabalhadoras que denunciam o sofrimento ao sair de suas casas, deixando seus filhos muitas vezes aos cuidados de outra mulher, geralmente a mãe, irmã, amiga, vizinha, profissional do cuidado, também sobrecarregadas pelo mundo do trabalho e com o direito de apenas um dia com a família. Na verdade, esse dia de descanso se torna um dia para a preparação para os seis dias de trabalho seguintes.

As queixas apresentadas reforçam o conceito ampliado de saúde que, historicamente, tornou-se bandeira de luta dos movimentos populares pela saúde no Brasil, na década de 1970 e 1980, durante o processo pela redemocratização do país e contra a desigualdade social imposta pelo capitalismo. Este conceito explicita que ter saúde é “ter condições de alimentação, habitação, educação, trabalho, renda, meio ambiente, transporte, emprego, lazer, liberdade,

acesso e posse de terra e acesso a serviços de saúde” (Ministério da Saúde, 1986).

Conceito ampliado, inclusive, incorporado à criação do Sistema Único de Saúde na década de 1990, que reverberou e ainda reverbera nas conferências de saúde, incluindo neste conceito o trabalho, mas não qualquer trabalho. Importa aqui a sua perspectiva teórica onde o trabalho não é apenas um determinante, mas o eixo principal da determinação social da saúde, assim como as condições nas quais esse trabalho é exercido e como impactam na saúde mental e física de trabalhadoras e trabalhadores. São essas condições que geram tipos específicos de adoecimento e circunstâncias para o seu agravamento (Seligmann-Silva, 2011).

Inúmeras são as formas de adoecimento do trabalhador, mas a relação é impactante quando olhados os cenários de trabalho atuais, com o surgimento de doenças relacionadas ao tempo dedicado ao trabalho, às metas inatingíveis, à instabilidade e à ausência de políticas de acolhimento, sem as quais o trabalhador não enxerga outro caminho se não o de apenas aguentar até colapsar. Esses são fatores determinantes que conectam os transtornos psíquicos causados aos trabalhadores, entre eles a depressão, o *burnout*, a ansiedade, o uso abusivo de álcool e outras drogas, os distúrbios no sono e a síndrome do pânico (Ferreira, 2022).

Há uma relação direta entre jornadas extenuantes e adoecimento físico e psíquico do trabalhador segundo os estudos de Cirne et Al (2000), Tottoli et Al (2019), Teixeira (2019). Um conceito importante quan-

do se pretende analisar agravos que podem ter origem nas atividades laborais são as cargas de trabalho, conforme explicitam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010). Trata-se de elementos presentes nos ambientes e processos de trabalho, cuja interação com os trabalhadores pode gerar prejuízos à saúde, desde o sofrimento psíquico às doenças psicossomáticas.

Tottoli et Al (2019) destacaram que profissionais de saúde em ambiente hospitalar, submetidos a longas cargas horárias e condições ergonômicas precárias, apresentaram alta prevalência de dor-salgia (24,4% na coluna lombar e torácica) e fadiga (73,7%). Além disso, em hospitais, uma jornada de trabalho superior ao normal pode provocar graves acidentes, tendo em conta que essas pessoas estão sob pressão e que lidam com materiais que as expõem a riscos físicos, biológicos, químicos etc. (Andrade e Monteiro, 2020).

Estudos de Ziliotto e Oliveira (2014) sobre a saúde dos operados de *call center* endossam sobre a relação entre a Escala 6X1 e os agravos relacionados ao trabalho. Segundo os autores, os operadores de *call center*, que desempenham sua atividade geralmente numa Escala 6x1, além das dores físicas, como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e problemas auditivos apresentam agravos relacionados a saúde mental, evidenciando que a longa jornada de trabalho semanal, associada a movimentos repetitivos, a pressão constante por produtividade e pouco tempo de recuperação pelo descanso, além de contribuir para doenças físicas, contribui com o sofrimento psíquico.

A Escala 6x1, e ambientes laborais com condições precárias potencializam lesões por sobrecarga contínua, comprometendo a capacidade funcional dos trabalhadores, conformando um ciclo de adoecimento que a CLT, em sua defasagem normativa, não consegue interromper, considerando que não estabelece limites para frequência de dias consecutivos trabalhados, o que facilita abusos. A última reforma inclusive desvincula a jornada de trabalho das medidas de saúde e segurança do trabalhador (Delgado, 2017).

Segundo Marini (2000), a fadiga e o esgotamento são resultantes da exigência de mais-trabalho mediante procedimentos extensivos (prolongamento da jornada de trabalho) ou intensivos (aumento da intensidade do trabalho) e da redução do tempo de recuperação deste processo.

O consumo da força de trabalho durante o processo de trabalho provoca o seu desgaste e a reposição desse desgaste, através do repouso ou do acesso aos valores de uso necessários à sua reprodução, têm a função principal de restaurar a corporeidade física e psíquica do trabalhador (Luce, 2018). Assim a Escala 6x1, com seu potencial de exaustão física e fragilização dos laços sociais ao limitar o tempo de repouso e expor os trabalhadores a ciclos contínuos de esforço, afeta sobremaneira a saúde das trabalhadoras e trabalhadores.

Saúde Mental e Trabalho

As queixas sobre esgotamento e frustração corroboram os dados recentes sobre os transtornos

mentais relacionados ao trabalho apresentados pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e compilados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho através do SmartLab. Em 2024, foram registrados 471.649 casos de afastamentos do trabalho por problemas relacionados à saúde mental – número que representa a soma dos afastamentos atribuídos aos diagnósticos de transtornos ansiosos (41%), episódios depressivos (21%), reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (20,5%), transtorno depressivo recorrente (7,46%) e outros.

No ano anterior, em 2023, 283 mil pessoas foram afastadas por problemas de saúde mental, ou seja, o número praticamente dobrou. Ainda sobre esses dados, em relação aos setores econômicos onde há comprovação, pela perícia médica do INSS, do nexo causal entre o trabalho exercido e o acidente ou doença apresentada (código B91), do total de casos o Sistema Bancário apresenta o maior percentual, 20%, seguido da Administração Pública com 11,3%, da atividade de Atendimento Hospitalar com 10,2% e Comércio Varejista: hipermercado e supermercado com 5,64%, que são “setores que associam a intensificação do trabalho com a escala 6x1” (Souza, 2024, p. 179).

Uma constatação importante é a subnotificação de agravos relacionados ao trabalho e não registrados. Selecionando os dados de afastamentos quando não há comprovação de nexo causal entre o trabalho exercido e a doença ou acidente (código B31) os números disparam, são 137 mil casos de transtornos ansiosos, 111 mil de episódios depressivos e 51 mil transtornos depressivos recorrentes. Nesta miríade se encontra a

Administração Pública com 29.337, atividade de Atendimento Hospitalar 23.138, Comércio Varejista: hipermercado e supermercado 17.176 e Teleatendimento 11.937. Esses dados nos dão uma pista para entender por que e como o tema da saúde mental tornou-se crucial em poucos anos.

Segundo Luce (2013), o aumento da intensidade do trabalho é uma tendência atual do capitalismo brasileiro que eleva o desgaste da corporeidade física e psíquica do trabalhador, podendo resultar em doenças laborais e acidentes de trabalho. É importante ressaltar que o desgaste nem sempre é um processo irreversível, conforme ratifica Laurell e Noriega (1989), já que o trabalhador pode recuperar sua capacidade efetiva através do repouso, descanso e autocuidado que a Escala 6x1 dificulta. Além disso, os autores evidenciam que a exposição frequente às excessivas cargas de trabalho pode ser um fator importante para o desenvolvimento de doenças, acidentes de trabalho etc.

Para Antunes (2009), o tempo de trabalho exerce um controle sobre o tempo de vida dos trabalhadores, visto que seu tempo livre é capturado pela pressão, coerção e prazos inerentes ao processo de trabalho. O autor defende que é necessária uma vida plena de sentido fora do trabalho, o que passa por uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

Acidentes e Agravos Relacionados ao Trabalho

O trabalho exaustivo, em pé em uma loja de shopping, ou sentado no caixa de um supermer-

cado, até oito horas por dia, seis dias na semana, é sentido no corpo, na mente e na alma. Quanto mais horas trabalhadas, mais chances de ocorrer acidentes de trabalho, devido ao grau de atenção, esforço e fadiga. Profissionais da segurança do trabalho dão ênfase à questão dos equipamentos de proteção individual (EPI), aos riscos físicos, químicos ou biológicos, mas esquecem de que, muitos acidentes de trabalho advêm da fadiga, do sono e do cansaço em função de uma jornada exaustiva, conforme estudos já citados. Neste sentido, de acordo com Luce (2018), os acidentes de trabalho e as doenças laborais são o principal indicador para demonstrar o processo de intensificação do trabalho.

Os resultados são críticos, ainda que não surpreendentes: ao longo do ano de 2024, o Brasil registrou mais de 742 mil acidentes de trabalho. Os setores econômicos campeões de acidentes foram: Atendimento Hospitalar 43.644; Comércio Varejista: hipermercado e supermercado 17.870; Transporte Rodoviário de Cargas 14.278; Restaurantes 9.593; Abates de Suínos e Aves 9.445.

Dentre as profissões sujeitas a jornadas mais longas e a mais acidentes de trabalho, no período de 2012 a 2024 temos: técnico de enfermagem 36.532; alimentador de linha de produção 31.478; faxineiro 20.085; motorista de caminhão 12.108; servente de obras 11.227; enfermeiro 8.687; auxiliar de escritório 7.121; vendedor de comércio varejista 6.621.

Selligmann-Silva (2011) afirma que os acidentes de trabalho relacionados ao desgaste mental estão ligados aos aspectos organizacionais do trabalho, como

a precarização e fragilização dos vínculos, a intensificação do trabalho, a polivalência, a insuficiência de pausas e intervalos interjornadas, e a quebra dos laços coletivos que prejudica a cooperação e a hierarquização. A autora destaca que, no contexto neoliberal, a pressão pela excelência, atrelada aos novos modelos de gestão, impõe um mal-estar no trabalho e o silenciamento de doenças (estratégia utilizada pelos trabalhadores para lidar com essa situação quando não encontram como resolvê-la) que provocam o desgaste prematuro da força de trabalho.

Além do estresse, a fadiga crônica emerge como consequência direta da sobrecarga imposta por jornadas extenuantes. Conforme destaca Teixeira (2019), a fadiga não se restringe à exaustão momentânea, mas configura um estado persistente que compromete funções cognitivas e motoras, aumentando acidentes de trabalho. Esse fenômeno agrava-se em atividades repetitivas, nas quais as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) tornam-se endêmicas. Estudos como os de Cirne et Al (2000) demonstram que trabalhadores submetidos à Escala 6x1 em supermercados apresentam taxas 40% maiores de LER, em comparação a regimes de jornada tradicional, devido à ausência de pausas seja intrajornada ou interjornada adequadas para recuperação muscular. Tais evidências alinham-se às diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), que alertam para a necessidade de limites máximos de horas trabalhadas como medida de prevenção.

A redução da carga horária laboral, portanto, é importante para reduzir o número de acidentes de

trabalho. A ausência de períodos regulares de descanso pode levar a um aumento significativo nos casos de acidentes de trabalho, uma vez que a exaustão reduz a atenção e a capacidade de reação dos trabalhadores. Segundo Correa e Cardoso Junior (2007), em estudo sobre análise e classificação de fatores humanos em acidentes de trabalho, a falta de sono adequado, que terá impacto na fadiga física e mental do trabalhador, é uma das causas para que se ocorram os acidentes laborais.

Nessas condições precárias, a insatisfação tende a se intensificar, resultando em aumento de pedidos de demissão conforme levantamento da Repórter Brasil (2025). Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego apresentou dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) revelando que as ocupações com os maiores índices de pedidos de demissão estão frequentemente associadas à Escala 6x1. Em cinco dessas ocupações, os desligamentos voluntários superaram a média nacional de 36%: vendedores (38,5%), operadores de caixa (47,2%), atendentes de lojas e mercados (42,9%), reposidores de mercadorias (46,2%) e operadores de telemarketing (55,7%).

Caixas de supermercado, balconistas de farmácia, atendentes de telemarketing, operadores de logística, vendedoras de loja, camareiras, recepcionistas e garçons são algumas das profissões que cumprem a Escala 6x1, em uma jornada de 44 horas semanais. Ainda que regularizado, esse esquema de trabalho pode trazer impactos para a saúde, afetar a qualidade de vida e o bem-estar familiar e aumentar os aci-

dentes laborais. Também se devem considerar outras questões que ocasionam problemas na vida social do trabalhador deste ramo, como a sazonalidade das demandas, gerando intensificação do trabalho em períodos de festas (Natal, Páscoa, Dia dos Pais, Mães, ou comemorações regionais), especialmente nos super e hipermercados e *shopping centers*. Sem falar nas longas jornadas que exercem esses trabalhadores, onde a “hora extra” – muitas vezes não pagas – passa a ser habitual (Cirne et Al., 2000).

Considerações finais

“O capital é trabalho morto, que, como vampiro, só ganha vida sugando o trabalho vivo, e sua vida é mais alegre quanto ele mais suga” (Marx, 2012, p.179) e vem sugando cada vez mais com as reconfigurações e ressignificações profundas do trabalho e a forma sofisticada de controle sobre o trabalho a partir das novas relações de trabalho, impulsionadas pela Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Houve uma degradação nas condições de trabalho e intensificação do trabalho, nas últimas décadas. O trabalho hoje é muito voltado para algo burocratizado, organizado através de algoritmos, metas numéricas, objetivos quantitativos, coisas que não fazem muito sentido para muitos trabalhadores e trabalhadoras. A organização coletiva da fábrica sedimentava algum sentimento de pertencimento de classe. O que se percebe, hoje, é uma perda de sentido do trabalho. Contudo, o trabalho possui centralidade na vida das pessoas é o que evidencia a luta

pela redução da jornada de trabalho e os dados estatísticos apontam a importância da redução da jornada de trabalho para a saúde de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

No campo da Saúde do Trabalhador, a diminuição da carga horária reduz a exposição a ambientes e condições potencialmente insalubres e acidentes de trabalho. O descanso, pois, está intrinsecamente relacionado ao direito a saúde e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Salienta-se que quando as trabalhadoras e os trabalhadores são privados de momentos de recuperação, o corpo e a mente entram em colapso, resultando em efeitos como estresse crônico, doenças cardiovasculares, transtornos de ansiedade e outros problemas graves.

A discussão é urgente e deveras importante, em especial nesse ano em que acontece a 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e o tema pelo fim da Escala 6x1 vem reverberando nos espaços das conferências. Importante articular esse debate com o campo da Saúde do Trabalhador e pensar políticas públicas orientadas à promoção da saúde nos ambientes de trabalho. Os que defendem a Saúde do Trabalhador sabem que e o mundo do trabalho continua, cada vez mais, matando, adoecendo, mutilando, causando sofrimento e roubando o tempo livre dos trabalhadores. Há séculos existe um gosto de sangue no mundo do trabalho que o capital vampiro suga. Basta de nos curvamos aos ladrões do tempo.

Referências

ANDRADE, C.; MONTEIRO, I. Desvelando o trabalho e a saúde de trabalhadores (as) de limpeza hospitalar. **Sociologia del Trabajo**, n. 34, pp. 1-14, 2020.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BESANCENOT, O.; LOWY, M. **A Jornada de Trabalho e o “Reino da Liberdade”**. São Paulo: Editora UNESP, 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CIRNE, A.; Et AL. **Trabalhadores do comércio: como não negociar a Saúde**. Rio de Janeiro: INST/CUT, 2000.

CORREA, C.; CARDOSO JUNIOR, M. Análise e classificação dos fatores humanos nos acidentes industriais. **Produção**, v. 17, n. 1, pp. 186-198, 2017.

DELGADO, M. G. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr Editora, 2017.

DIEESE. **Nota Técnica nº 66/2008**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2008/notatec66argumentosReducaoJornada/index.html?page=1>.

EUROFOUND. **Working time patterns for sustainable work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Pp. 5-80.

FERREIRA, L. P. **Distúrbio de voz relacionado ao trabalho: conquistas e desafios na América Latina**. São Paulo: Sintropia Traduções, 2022.

FRANCO, T.; Et AL. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no

trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, pp. 229-248, 2010.

LAURELL, A.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LUCE, M. S. Brasil: nova classe média ou novas formas de superexploração da classe trabalhadora? **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 11, n. 1, pp. 23-31, 2013.

LUCE, M. S. **Teoria Marxista da dependência problemas e categorias – uma visão história**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

MARINI, R. M. **Dialética da dependência/ uma ontologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política livro I**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Relatório Final da 8ª Conferência Nacional de Saúde**. 17 a 21 de março de 1986. Brasília: Ministério da Saúde; 1986. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8conf_nac_anais.pdf.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/omsoit-quase-2-milh%C3%B5es-de-pessoas-morrem-cada-ano-de-causas-relacionadas-online>.

REPÓRTER BRASIL. **Escala 6X1: empregos com jornada excessiva causam mais acidentes de trabalho**. 2025. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2024/11/escala-6x1-empregos-com-jornadaexcessiva-causam-mais-acidentes-de-trabalho/>.

SELLIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo, Cortez, 2011.

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho. Dados Gerais**. 2024. Disponível em:<https://smartlabbr.org/sst>.

SOUZA, R. H. C. **Escravidão Contemporânea. A Escala 6XI no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2024.

TEIXEIRA, F. M. P. **Revolução Industrial**. São Paulo: Ática, 2019.

TOTTOLI, C. R.; Et AL. Profissionais da saúde que atuam em ambiente hospitalar têm alta prevalência de fadiga e dorsalgia: estudo transversal. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 26, n. 1, pp. 91-100, 2019.

ZILIOOTTO, D.; OLIVEIRA, B. O. A Organização do Trabalho em Call Centers: Implicações na Saúde Mental dos Operadores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, pp. 169-179, 2014.

CAPÍTULO V

POR UMA JORNADA MAIS HUMANA: IMPACTOS DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA NA SAÚDE LABORAL

Emerson Victor Hugo Costa de Sá¹
Francisco Pérciles Rodrigues Marques de Lima²

Introdução: A urgência de reformular a jornada de trabalho

Em um mundo em constante transformação, marcado pelas inovações tecnológicas e pelas exigências do mercado, a discussão sobre a adequação da carga horária mostra-se urgente. A legislação trabalhista brasileira ainda carece de atualização para refletir a realidade contemporânea, especialmente no debate sobre a redução da jornada, que busca equilibrar vida pessoal, saúde e segurança dos trabalhadores. O excesso de horas está associado a agravos físicos e mentais, maior risco de acidentes e

1 Auditor-Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Professor de Direito do Trabalho. Residente de Pós-Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA).

2 Auditor-Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Professor de Direito do Trabalho. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-Uniderp e graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

prevalência de doenças ocupacionais, além da deterioração da saúde mental do trabalhador (Pedroso e Almeida, 2025).

Este estudo examina os benefícios da redução da jornada de trabalho a partir da literatura sobre os efeitos da carga horária prolongada na saúde física e mental dos trabalhadores. Discute ainda pesquisas em saúde ocupacional que mostram como jornadas mais humanas podem melhorar as condições laborais e favorecer empregos de melhor qualidade. A análise das atuações da Inspeção do Trabalho no Brasil sobre descumprimento das normas de jornada evidencia como mudanças legais pode reforçar a proteção à saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, tem-se que a análise sobre a jornada de trabalho não deve se restringir a uma questão meramente econômica, mas também ser pautada pela ótica da dignidade humana e pelo direito ao trabalho digno e decente. Jornadas mais curtas e equilibradas contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Pedroso e Almeida, 2025).

Efeitos da jornada prolongada:

Impactos da sobrecarga sobre saúde e segurança

A carga horária prolongada representa uma vilã silenciosa em se tratando de segurança e saúde no trabalho. A compreensão dos efeitos prejudiciais dessa mazela é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho mais efetivamente hígido. Esta seção explora as implicações físicas e mentais da jornada excessiva e destaca a relação entre trabalho ex-

cessivo, doenças, acidentes e mortes relacionadas à atividade laboral, além de ser fator determinante da qualidade de vida e bem-estar no âmbito familiar.

Estudos de saúde ocupacional apontam os efeitos fisiológicos do trabalho excessivo (Fonseca, 2012). Jornadas prolongadas estão associadas a doenças cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, distúrbios metabólicos e transtornos mentais. Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego relaciona a intensidade e a duração da exposição do trabalhador a condições insalubres (Item 15.1.5, NR-15) (Brasil, 1978).

A carga horária de trabalho tem um impacto significativo sobre a saúde mental, sendo considerada, ao lado do ritmo de trabalho, um dos fatores psicossociais de risco no trabalho (Guimarães, 2015). De fato, o trabalho está associado à própria autoestima do trabalhador, podendo ser o motivo para o desencadeamento de diversas patologias ocupacionais, sejam elas psicossomáticas ou psíquicas (Dejours, 2021). Sem embargo, é evidente que o que se fará neste tempo, é dizer, a intensidade da exploração a que o trabalhador está submetido, também figura como importante fator psicossocial de risco (Brito, 2024).

O estresse ocupacional contribui para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho. Pressão por produtividade, falta de controle sobre a carga de trabalho e ausência de suporte social no ambiente laboral são considerados fatores de risco psicossociais, condições que podem levar ao esgotamento físico e emocional. Os principais preditores de mal-estar e estresse no trabalho são os fatores psicossociais,

como tarefas ilegítimas, pressão por prazos, sobrecarga e alta demanda com poucos recursos, afetando negativamente a saúde dos trabalhadores (Hirschle e Gondim, 2020).

O aumento de benefícios previdenciários por adoecimento mental exige intervenções que promovam equilíbrio no ambiente laboral. A síndrome de Burnout é exemplo desse cenário, associada à exaustão extrema decorrente de metas inalcançáveis, redução de pessoal e intensificação do trabalho, resultante de excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho. Para seu diagnóstico, destacam-se quatro concepções teóricas ligadas à etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional e sócio-histórica (Murofuse et Al., 2005 *apud* Trigo et Al., 2007, p. 225).

Logo, a jornada excessiva afeta o bem-estar e gera consequências de longo prazo que comprometem a qualidade de vida e a capacidade de trabalho. Não obstante a falta de consenso sobre a definição de bem-estar no trabalho, existe certa convergência quanto aos elementos comuns, de modo que o “elemento-chave de tal definição seria a percepção de que o bem-estar é mais do que a ausência de circunstâncias negativas, incluindo também fatores como qualidade de um trabalho ou felicidade com a própria vida” (Santos e Ceballos, 2013, p. 249).

Por outro lado, jornadas mais humanas, com horários flexíveis e suporte psicológico, podem ser um passo decisivo para a promoção da saúde mental. Essa flexibilidade deve funcionar como um fator protetivo, não como elemento estressor no contexto das relações de trabalho, como ocorre no campo

do capitalismo flexível. Essa lógica capitalista rompe com a rigidez burocrática e transforma a flexibilização em ideologia dominante, colocando o flexível como futuro e o rígido como passado. Nesse modelo, organizações e trabalhadores devem se adaptar, enquanto a lógica utilitarista reduz o trabalhador a recurso gerenciável e mercadoria degradada (Tessarini Junior et Al., 2023).

Psicólogos organizacionais ainda priorizam a saúde física em detrimento da saúde mental, mas o sofrimento psíquico no trabalho precisa ser reconhecido e tratado para prevenir adoecimentos (Ferreira, 2007). Além disso, ambientes mais democráticos, que possibilitem participação nas decisões e reconhecimento, contribuem para o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (Ferreira, 2007). Desse modo, suporte psicológico e gestão menos rígida se articulam como estratégias para metas alcançáveis e para reduzir o controle excessivo, destinando à pessoa trabalhadora um tratamento coerente com sua condição humana.

A jornada excessiva também contribui para o aumento de acidentes do trabalho, considerado que esses sinistros são ocorrências multifatoriais, de modo que, para acontecerem, várias situações têm que estar postas, a exemplo de falta de capacitação dos trabalhadores, falta de adoção de medidas de segurança adequadas ao risco, ausência de procedimento operacional seguro, prazos cada vez mais rígidos, falta de trabalhadores, metas abusivas, entre outros. A prática de carga horária em excesso e a ausência de descansos compõem esse quadro de fatores a serem

considerados na análise de tais ocorrências, conforme descrito adiante.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego mostram que, entre 2023 e 2024, dos 3.923 acidentes de trabalho analisados pela Auditoria-Fiscal, 337 apresentaram irregularidades ligadas à jornada, descanso ou férias. Isso corresponde a 8,6% dos casos avaliados no biênio, com violações às normas sobre tempo de trabalho e repouso (Brasil, 2024a).

A carga horária prolongada pode causar fadiga, um dos principais fatores de risco para acidentes de trabalho (Fonseca, 2012). O cansaço reduz a concentração e o tempo de reação, ampliando a probabilidade de acidentes, sobretudo, quando normas de segurança e saúde são descumpridas. Assim, excesso de jornada e ausência de pausas figuram entre os fatores causais organizacionais de acidentes no Guia de Análise de Acidentes de Trabalho do MTE, referência para auditores-fiscais conforme o Art. 185 da Instrução Normativa MTP nº 2/2021 (Brasil, 2021).

Pressão de mercado, competitividade e busca por lucros em setores com longas jornadas, como construção civil e transporte, resultam em altas taxas de acidentes graves e fatais³. Casos de mortalidade ligados ao estresse e sobrecarga mostram que a produtividade muitas vezes se sobrepõe à segurança e saúde dos trabalhadores. Exigências excessivas e sobrecarga geram impactos físicos e psicológicos negativos à saúde e à qualidade de vida (Souza et Al., 2015).

³ Dados consultáveis através do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em <https://smartlabbr.org/sst>.

É essencial que Empregadores e Estado reconheçam a relação entre jornada excessiva e segurança no trabalho. Normas que limitem a carga horária e promovam condições laborais seguras são fundamentais para proteger vidas e a saúde dos trabalhadores. Essas normas influenciam significativamente a eficácia das medidas de Medicina e Segurança do Trabalho nas empresas (Delgado, 2012).

Benefícios da redução da jornada: Trabalho mais saudável e produtivo

A redução da jornada de trabalho afigura-se como solução viável e promissora para enfrentar os desafios relacionados à promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, trazendo benefícios significativos para trabalhadores e empregadores. Esta seção explora os impactos positivos da redução da jornada de trabalho, ressaltando melhorias na saúde, bem-estar e produtividade, e a criação de empregos de melhor qualidade.

De início, é importante considerar que a reflexão proposta evidencia a tensão histórica entre os interesses do capital e a busca pela redução da jornada. A simples promulgação de novas legislações dificilmente resolveria o conflito. Segundo Antunes (2025), o tempo de trabalho e o tempo livre são dimensões inseparáveis da vida laboral, e sua regulação não pode ser entendida apenas como questão legal, mas também como prática social e organizacional.

A efetiva redução da jornada depende de uma reestruturação dos processos de produção, da reorga-

nização do ritmo de trabalho e do fortalecimento das fiscalizações, de modo a garantir que a proteção ao trabalhador não seja apenas formal, mas concreta. Assim, políticas públicas e estratégias de controle e participação dos trabalhadores são essenciais para equilibrar a lógica da produção com a necessidade de tempo livre, saúde e qualidade de vida.

Quando as horas de trabalho são diminuídas, os trabalhadores têm mais tempo para descansar, cuidar da saúde e dedicar-se a atividades de lazer e convivência familiar. Os trabalhadores passam a ter oportunidade de se envolver em práticas de autocuidado, como exercícios físicos e alimentação saudável, que são frequentemente negligenciados em uma rotina de trabalho excessiva. Essa mudança resulta em uma diminuição do estresse e da incidência de doenças relacionadas ao trabalho, como a síndrome de Burnout, distúrbios cardiovasculares e problemas musculoesqueléticos (Fonseca, 2012).

A redução da jornada também promove um ambiente de trabalho mais saudável, contribuindo, inclusive, com a redução dos custos relacionados a licenças médicas, tratamentos de saúde e acidentes de trabalho, beneficiando as empresas a longo prazo (Lima, 2024).

A experiência da França com a redução da jornada de trabalho, embora inicialmente tenha representado um avanço significativo, revelou riscos de intensificação laboral, como pausas reduzidas, intervalos escassos e acúmulo de funções. Esses efeitos indesejados ressaltam a necessidade de uma abordagem holística, que vá além da mera diminuição das horas trabalhadas, devendo ser acompanhada de uma mudança

cultural que promova igualdade nas responsabilidades familiares e amplie o tempo disponível para o desenvolvimento pessoal e coletivo, visando uma sociedade mais justa e equilibrada (Dal Rosso et Al., 2022).

A experiência de países que implementaram políticas de redução de carga horária revela que jornadas mais curtas resultou em melhorias na percepção de satisfação dos trabalhadores (Cardoso, 2010). A análise dessa experiência pode servir de modelo para a implementação de políticas semelhantes em outros contextos, incluindo o Brasil.

No caso francês, a redução da duração semanal do trabalho em 35 horas semanais, nos anos 1990, foi uma medida não só de melhoria de vida da população, mas também de busca de controle dos altos níveis de desemprego observados nas décadas de 1980 e 1990, em decorrência de sucessivas crises econômicas mundiais, fruto da adoção de políticas neoliberais nos anos anteriores. Apesar da geração de emprego, esta foi menor do que a esperada. No lugar da criação de 700 mil empregos, a Direction de l'animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), órgão ligado ao Ministério do Trabalho daquele país, estima que, entre 1998 e 2002, foram criados cerca de 350 mil empregos suplementares em decorrência da jornada de 35 horas (Heyer, 2013).

Mesmo tendo gerado menos empregos, os trabalhadores franceses, em sua maioria, reconheceram os benefícios da jornada reduzida na pesquisa de opinião veiculada à época. Dentre os assalariados, a grande maioria se mostrou satisfeita com a medida: 20% dos assalariados se disseram muito satisfeitos; 68%,

satisfeitos; e apenas 11% disseram que não estavam satisfeitos (Pélisse, 2002).

A redução da jornada de trabalho contribui para a criação de empregos de melhor qualidade, promovendo ambientes que valorizam o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores (Mocelin, 2011). Jornadas equilibradas incentivam as empresas a repensar processos, aumentar a eficiência sem sobrecarga e cumprir normas como a NR-17, que regula o ritmo de trabalho (Item 17.4.1, Alínea “a”) (Brasil, 2022). Isso favorece a adoção de novas tecnologias, capacitação e reorganização das equipes, resultando em trabalhadores mais motivados e produtivos.

Para tornar a redução da jornada de trabalho efetiva, é necessário esforço conjunto de Governo, Empresas e Sociedade Civil. Políticas públicas e campanhas de conscientização são essenciais para promover mudanças culturais. O Governo deve estabelecer diretrizes, oferecer incentivos fiscais, apoiar estudos sobre impactos e fortalecer a fiscalização, aplicando sanções a empresas que descumpram normas, para garantir a efetividade da redução da carga horária.

Panorama nacional: Fiscalização e irregularidades na jornada de trabalho

A questão da jornada de trabalho no Brasil é marcada por um cenário preocupante, evidenciado pelas autuações realizadas pela Inspeção do Trabalho, refletindo a violação das normas trabalhistas e indicando que a saúde e a segurança dos trabalhadores estão em risco. Esses dados revelam padrões que merecem aten-

ção e reflexão sobre as práticas laborais e a necessidade de fiscalização mais rigorosa, com enfoque nas infrações recorrentes (Tabela 1).

Tabela 1 - Infrações mais recorrentes do grupo de jornada do trabalho (2013-2025).

Ementa	N	%	Descrição
000018-3	60.946	80,5	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
000023-0	3.069	4,1	Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.
000017-5	2.743	3,6	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.
000016-7	2.105	2,8	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.
000025-6	1.803	2,4	Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente, salvo nas situações de jornada 12x36 ocorridas depois de 11/11/2017.
Outras	5.012	6,6	-

Fonte: Inspeção do Trabalho. Elaboração Própria.

A infração mais frequente, cerca de 80,5% do total, refere-se à prorrogação da jornada além do limite legal de duas horas diárias, expondo os trabalhadores a fadiga, estresse e adoecimento físico e mental, especialmente em setores de alto risco como construção civil e frigoríficos. Em seguida, destacam-se autuações

por ultrapassar dez horas diárias na compensação do trabalho (4,1%), desrespeitar limites da jornada normal (3,6%) e exceder a duração diária em mais de oito horas (2,8%), práticas que comprometem a saúde mental e física e reduzem a qualidade de vida dos trabalhadores (Brasil, 2024b). A prorrogação da jornada em atividades insalubres, correspondente a 2,4% das autuações, é particularmente alarmante, pois aumenta os riscos já existentes. Outras infrações, 6,6% do total, indicam descumprimentos variados e demonstram a necessidade de fiscalização estatal e conscientização patronal.

As autuações da Inspeção do Trabalho têm impactos significativos e multifacetados. Elas evidenciam a fragilidade da proteção legal aos trabalhadores no Brasil, uma vez que a recorrente violação dos limites de jornada compromete a saúde e a segurança e cria ambientes laborais hostis e estressantes, favorecendo o aumento do absenteísmo e da rotatividade, com consequências negativas para a produtividade das empresas e para a economia em geral.

Além disso, os dados apontam para a necessidade de uma mudança cultural nas organizações, em que o bem-estar dos trabalhadores seja efetivamente priorizado. O descumprimento das normas trabalhistas constitui uma questão legal e ética, refletindo a responsabilidade das empresas em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Embora a fiscalização estatal seja essencial, é importante que os empregadores adotem iniciativas proativas voltadas à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Por fim, a realidade das autuações deve servir como um alerta para empregadores e legisladores. A

promoção de ambientes de trabalho mais humanos e a implementação de políticas que respeitem a dignidade do trabalhador são fundamentais para um futuro laboral mais seguro e saudável. A redução da jornada, aliada à fiscalização rigorosa e à construção de uma cultura organizacional voltada ao bem-estar, representa um passo relevante rumo a um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

Considerações finais: construindo um ambiente de trabalho mais humano e equilibrado

A análise da jornada de trabalho no Brasil evidencia a necessidade urgente de repensar os processos laborais, visando à construção de um ambiente de trabalho mais saudável e justo. O estudo ressaltou os efeitos prejudiciais da carga horária excessiva sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuindo significativamente para o aumento de acidentes e fatalidades no contexto laboral. Além disso, foram apresentados dados que revelam a fragilidade da proteção legal e a persistente cultura de desrespeito às normas trabalhistas, apontando para um cenário preocupante que demanda atenção imediata.

A redução da jornada de trabalho surge como uma estratégia eficaz para enfrentar os desafios identificados. Este estudo evidencia que jornadas mais curtas fortalecem a saúde física e mental dos trabalhadores, diminuindo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais e promovendo melhor qualidade de vida. Além disso, contribuem para a geração de empregos de maior qualidade, que respeitem a digni-

dade humana, fortalecendo uma sociedade mais justa e equitativa. Experiências internacionais, como a da França, demonstram que a adoção de jornadas reduzidas pode resultar em maior satisfação laboral e incremento da produtividade.

A implementação de políticas públicas que incentivem a redução da jornada, combinada com fiscalização rigorosa, é fundamental para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise dos efeitos da redução da carga horária em distintos setores e contextos. O monitoramento contínuo desses impactos é essencial para garantir que as alterações promovam benefícios reais para trabalhadores e empregadores. Construir um ambiente de trabalho mais humano requer um compromisso coletivo com um modelo que priorize a saúde, a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo condições laborais mais justas e equilibradas.

Referências

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em :<https://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2, de 4 de outubro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos e parâmetros para o cumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 05 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora n. 17: Ergonomia**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/.../nr-17-atualizada-2022.pdf>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório Anual sobre os Trabalhos da Secretaria de Inspeção do Trabalho**. 2024a.

BRASIL. Senado Federal. DataSenado. **Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida**. Brasília: Senado Federal, 2024b. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html.

BRITO, M. E. Redução da duração do trabalho como medida de proteção à saúde do trabalhador em face dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho In: LIMA, F. G. M. (Org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. Pp. 45-51.

CARDOSO, A. C. M. Os trabalhadores e suas vivências cotidianas - Dos tempos de trabalho e de não-trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 25, n. 72, pp. 101-116, 2010.

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

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

FERREIRA, M. A. **Psicologia, trabalho e saúde: um estudo sobre a atuação dos psicólogos no campo da saúde do trabalhador**. [Dissertação de Mestrado]. Fortaleza: UNIFOR, 2007.

FONSECA, M. S. M. **Redução da Jornada de Trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTR, 2012.

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho: atualizações. In: FELICIANO, G. G.; URIAS, J. (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. Pp. 569-581.

HEYER, E. Les 35 heures ont-elles réellement « plombé » l'économie française? **OFCE**. 2013. Archives du blog 2011 – 2024. Disponível em: <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-heures-deteriore-economie-francaise>.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, pp. 2721-2736, 2020.

LIMA, F. P. R. M. A redução da carga horária de trabalho como medida de segurança e saúde no trabalho. In: LIMA, F. G. M. (Org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. Pp. 53-56.

MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, pp. 101-119, 2011.

PEDROSO, L. M.; ALMEIDA, V. H. Redução da jornada de trabalho como política social de retração do desemprego. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 11, n. 21, pp. 1-18, 2025.

PÉLISSE, J. **A La Recherche du Temps Gagné: des salarés face aux 35 heures**. Paris: DARES, 2002.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, pp. 247-255, 2013.

SOUZA, L. R.; Et AL. Sobrecarga no cuidado, estresse e impacto na qualidade de vida de cuidadores domiciliares assistidos na atenção básica. **Cadernos de Saúde Coletiva**, v. 23, n. 2, pp. 140-149, 2015.

TESSARINI JUNIOR, G.; Et AL. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, e-2022-0049, 2023.

TRIGO, T. R.; Et AL. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, pp. 223-233, 2007.

CAPÍTULO VI

IMPACTOS DAS LONGAS JORNADAS DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE ALIMENTOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS EM SUA SAÚDE FÍSICA E MENTAL

Laura Valle Gontijo¹

Introdução

Recentemente, o tema da redução da jornada de trabalho ganhou relevância nacional com o Projeto de Lei nº 380/2023, da deputada Érika Hilton (Psol-SP). O projeto ficou bastante conhecido por colocar em evidência a necessidade de redução da jornada e abolição da escala de trabalho conhecida como 6 x 1. A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Estas geralmente são distribuídas da seguinte forma: oito horas diárias nos cinco dias da semana e quatro horas aos sábados, totalizando seis dias de trabalho e um dia de repouso semanal remunerado, que preferencialmente deve ocorrer aos domingos (Brasil, 1988).

¹ Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de Brasília. Pesquisadora visitante na King's College London (Reino Unido), entre dezembro de 2023 e maio 2024. Participa dos projetos de pesquisa Fairwork Brasil 2025, *Platform Work Inclusion Living Lab*, Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho (GEPT) e Grupo de Pesquisa Trabalho e Teoria Social (GPTTS).

Sabe-se que os patrões utilizam de inúmeros subterfúgios para aumentar a exploração da classe trabalhadora. Uma delas é flexibilizando o descanso semanal, seja impedindo que a folga semanal coincida com o domingo, o que dificulta o convívio familiar dos trabalhadores, seja impondo horas extras como forma de prolongar a jornada de trabalho. O fato é que o esgotamento físico e mental da classe trabalhadora brasileira chegou a tal ponto que uma manifestação de um trabalhador do comércio em rede social contra a escala 6 x 1 se transformou em um movimento social e, por fim, em uma Proposta de Emenda à Constituição², com potencial para de fato garantir uma redução na jornada de trabalho no país, sendo que a última mudança deste tipo ocorreu há trinta e sete anos atrás, na Constituinte, quando a jornada passou das quarenta e oito horas semanais para as atuais quarenta e quatro.

Antes de vir à tona este debate, entre 2004 e 2015, foram feitas tentativas sem sucesso das Centrais Sindicais no sentido de garantir a redução da jornada de trabalho para as quarenta horas semanais. Chegou-se próximo a um acordo com o então governo Lula, em 2010, mas, por fim, a medida não foi adotada (Nobre et Al., 2022). Após a derrota de Bolsonaro e a vitória do terceiro governo Lula, emerge novamente no debate público a proposta de redução da jornada de trabalho e, dentre as principais justificativas apresen-

2 O inteiro teor da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) apresentada pela deputada está disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025.

tadas pelos trabalhadores, estão as consequências nefastas das longas horas de trabalho para a saúde (Motta, 2024; Souza, 2024).

Com vistas a contribuir com este debate, este artigo apresenta resultado de pesquisa com uma das categorias da atualidade que mais vem sofrendo com as longas jornadas de trabalho, os entregadores de alimentos e mercadorias por meio de plataformas digitais. Tendo em vista o enorme poder de monopólio dessas empresas e o *lobby* que exercem sobre o poder público³, a disputa em torno da regulamentação desse trabalho tem sido difícil, com mais retrocessos

³ Recentemente o presidente do iFood, Diego Barreto, apareceu em um vídeo ao lado do ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, e do jornalista da TV Globo, Renê Silva, cantando em um jantar beneficente realizado em sua casa com objetivo de arrecadar recursos para financiar bolsas de estudo a candidatos negros interessados em ingressar na magistratura, projeto do CNJ em parceria com a Fundação Getúlio Vargas e empresas privadas (Verenicz, 2025). O jantar ocorreu algumas horas após lideranças de trabalhadores e pesquisadores da área realizarem segunda audiência pública em menos de um mês na Câmara dos Deputados para denunciar as péssimas condições de trabalho nas plataformas digitais de entrega de alimentos e mercadorias. Esse evento demonstra o *lobby*, por parte da empresa, no sentido de evitar o reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores. O que torna o episódio ainda mais dramático é o fato de que, enquanto esse jantar ocorria, parcela considerável dos entregadores, que são em sua maioria negros e pardos, de acordo com o IBGE (Lapa, 2021), entregava comida com fome (Frozi e Lopes, 2025). Menos de um mês depois do fatídico jantar, o ministro Luís Roberto Barroso afirmou no *videocast C-Level*, da Folha de S. Paulo, que há um “excesso de direitos” na CLT e que é preciso “pensar fórmulas originais de proteção” aos trabalhadores por plataformas digitais (Folha de S. Paulo, 2025).

do que avanços (Gonsales, Roncato e Van Der Laan, 2024; Antunes, 2024; Dal Rosso e Gontijo, 2024)⁴.

No Brasil, estes trabalhadores estão submetidos a longas jornadas de trabalho, que ultrapassam e muito o mínimo estabelecido na legislação nacional (Abílio et Al., 2020; Gontijo, 2023). Conforme afirma Dal Rosso (2006, p. 31), a jornada de trabalho “estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado”. Objetiva-se, portanto, neste trabalho, demonstrar os efeitos deletérios das longas horas de trabalho para a saúde física e mental desses trabalhadores, reafirmando a importância da luta em curso.

Procedimentos metodológicos

A partir de um roteiro semiestruturado, foram realizadas doze entrevistas gravadas com entregadores por plataformas digitais, entre fevereiro e maio de 2025, em dois pontos de coleta de pedidos de grandes estabelecimentos comerciais do Distrito Federal. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas com a utilização do *software Transkriptor* e analisadas. Também foi realizada observação participante de reuniões, manifestações políticas, audiências públicas e motociatas

4 Cumpre ressaltar que o STF é atualmente o principal agente atuante contra os direitos dos trabalhadores brasileiros, seja evitando o reconhecimento de vínculo empregatício dos entregadores por plataformas digitais, seja possibilitando a pejotização em escala ampliada, que deve ser votada em setembro deste ano (Casagrande e Carelli, 2025), em um contexto de estímulo ao trabalho informal, sob a forma de “empreendedorismo” (Canzian, 2025).

da categoria, entre abril de 2023 e maio de 2025. Esta técnica é importante porque permite que o pesquisador participe de atividades cotidianas da vida social dos sujeitos e consiga captar o significado que as experiências subjetivas possuem para os próprios participantes do processo de interação social (Burawoy, 2017).

Jornada de trabalho: do auge da Revolução Industrial até os dias atuais

A jornada de trabalho é definida por Marx (1984) como o tempo durante o qual o trabalhador vende sua força de trabalho e em troca obtém os meios de subsistência necessários para reproduzir a si mesmo e à sua família. Ela é dividida em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. O trabalho excedente é apropriado pelos capitalistas na forma de mais-valia. Desde o início do capitalismo ocorre uma luta entre capitalistas e trabalhadores, com estes últimos tentando preservar a sua força de trabalho, limitando as horas trabalhadas, e aqueles procurando elevá-la até o limite da capacidade física dos trabalhadores, com vistas a aumentar o seu excedente.

De acordo com Dal Rosso (1996), a jornada de trabalho diminuiu na passagem do Império Romano para a Idade Média, mas com o capitalismo, atingiu seu ápice, ultrapassando todos os registros históricos durante a Revolução Industrial⁵. No início do

5 Dal Rosso (1996) contabiliza a jornada de trabalho anual nos diferentes modos de produção ao longo da história e apresenta os seguintes dados: Império Romano, 3.000 horas anuais, Idade Média, 2.500 horas anuais, Revolução Industrial, 3.750

Século XX, com as greves e protestos operários, a jornada anual começou a apresentar uma tendência de queda. Já no Século XXI, segundo Costa, Roldán e Dal Rosso (2014) e Dal Rosso (2012; 2008), havia duas tendências na evolução da jornada média de trabalho no mundo. Uma consistia na sua diminuição, outra, no sentido contrário, no seu alongamento, em contextos limitados e setores específicos de atividades. A atividade laboral de duração excessiva⁶ no Brasil, entre 1980 e 2010, era vigente para 22% dos trabalhadores brasileiros⁷. Somente entre 2000 e 2010 é que se observou uma tendência de rápida diminuição, de acordo com Costa, Roldán e Dal Rosso (2014). Dentre as formas utilizadas pelos patrões para prolongar a jornada de trabalho estão o ban-

horas anuais, Início do Século XX, 3.000 horas anuais. As jornadas vigentes no auge da Revolução Industrial são retratadas por Marx (1984) e Engels (2010) como responsáveis por provocar deformações físicas, doenças e mortes de trabalhadores. Os trabalhadores à época com 40 anos tornavam-se incapazes para o trabalho devido ao enorme desgaste físico ocasionado pelo trabalho pesado e que facilmente chegava a dezesseis horas diárias.

6 São consideradas excessivas as jornadas de trabalho que ultrapassam as quarenta e nove horas por semana, de acordo com as Convenções nº 1 e nº 30 da Organização Internacional do Trabalho que instituíram oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais como jornadas máximas em todos os países do mundo que a elas aderiram (Costa, Roldán e Dal Rosso, 2014).

7 Os setores nos quais predominavam jornadas de trabalho excessivas, em 2010, eram: o comércio, o setor de reparação de veículos automotores e motocicletas, agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura e as indústrias de transformação (Costa, Roldán e Dal Rosso, 2014).

co de horas⁸, as metas individualizadas de produção, a flexibilização das horas de trabalho, a terceirização, o pagamento por comissões e por resultados, o bônus por produtividade e o salário por produção (Gontijo, 2021). O prolongamento da jornada traz inúmeros prejuízos à saúde dos trabalhadores. Um exemplo refere-se à morte por exaustão, muito frequente no setor sucroalcooleiro devido, sobretudo, à baixa remuneração por peça, à alimentação precária, às exigências em termos de elevada produtividade, que acabava obrigando esses trabalhadores a ultrapassarem os seus limites físicos, como demonstrado por Costa et Al (2014), Alves (2006) e Guanais (2018). Este mesmo fenômeno – tendência ao alongamento da jornada de trabalho – se agudiza com o aparecimento dos entregadores de alimentos e mercadorias por meio de plataformas digitais, em meados de 2014, no Brasil.

As consequências das longas jornadas de trabalho para a saúde dos entregadores de alimentos por plataformas digitais

As doze entrevistas semiestruturadas, realizadas com os trabalhadores entre fevereiro e maio de 2025, mostraram jornadas de trabalho excessivamente longas, entre dez e doze horas diárias, com apenas

8 O banco de horas foi introduzido na legislação trabalhista em 1998, por meio da Lei nº 9.601, e consiste em expediente utilizado para prolongar a jornada de trabalho, permitindo a extensão da jornada de trabalho diária em até duas horas mediante acordo individual escrito (Brasil, 2017).

um a dois dias de folga no mês, perfazendo um total de sessenta a oitenta horas por semana. Conforme relatou José⁹: “A maioria da gente assim pega no horário de 10h [da manhã] às 10h [da noite]” e completou: “A gente que é motoca assim, praticamente é um ou duas folgas no mês”. O que permite inferir que esses trabalhadores laboram parte do mês em escala 6 x 1 e outra parte em escala 7 x 7.

Conforme afirmado acima, a ausência de descanso semanal remunerado e em dia fixo, assim como a longa jornada, prejudica muito o convívio familiar (Cardoso, 2022)¹⁰. No caso dos entregadores, os finais de semana são preferencialmente dias de trabalho e as folgas ocorrem geralmente em algum dia da semana que não sábado ou domingo. Confirmando este aspecto abordado pela literatura, Renato, um dos entrevistados, relatou que não consegue acompanhar o crescimento da sua filha de dois anos pois, quando sai

9 Foram conferidos nomes fictícios para garantir o anonimato dos entrevistados.

10 E também dificulta a rotina da família, uma vez que nunca se sabe quando o parente estará ou não trabalhando. No caso dos operários industriais, submetidos à escala 6 x 1, e cuja folga nem sempre é realizada no mesmo dia da semana, é comum fixarem o calendário da empresa, em local visível, como a geladeira, de modo que os seus familiares fiquem cientes de seus dias de folga no ano. Seligmann-Silva (2011, p. 261) constatou, nos anos 1980, a existência de escala de trabalho 7x1 em siderurgias: “na siderúrgica F. A., de São Paulo, a folga ocorria sempre no oitavo dia, em vez de no sétimo [...]. Uma outra queixa percebida, para os que atuavam em TTA [Trabalho em Turnos Alternados], foi a de que só a cada sete semanas a folga coincidia com o domingo”. Esses casos são comuns em empresas cuja produção é contínua e há turnos de revezamento entre os trabalhadores.

de casa pela manhã cedo e quando chega do trabalho tarde da noite, ela está dormindo.

De acordo com Siqueira et Al (2025a), a possibilidade de obter rendimentos apenas realizando seu *login* no aplicativo a qualquer momento do dia produz um estado de tensão, auto-aceleração e sentimento de culpa nos momentos em que não se está trabalhando. Como todo o tempo é percebido por eles como tempo potencialmente de trabalho em função da baixa remuneração e da própria forma como se organiza o trabalho (Abílio et Al, 2020), os dias de descanso perdem o seu sentido. Para exemplificar esse fato, o entrevistado Jonathan relatou que havia decidido não trabalhar no último domingo e ir ao *shopping* com a esposa e o filho de dez anos para assistir a um filme no cinema. Ele disse que só conseguia pensar no dinheiro que estava gastando e nas horas a mais que teria que trabalhar durante a semana para compensar os gastos que teve com esse curto tempo de lazer com a família. Razão pela qual, é comum os relatos de que este trabalho, além da sobrecarga física, é pesado do ponto de vista mental, como resumiu Edilson, quando perguntado se o trabalho era muito cansativo: “Principalmente mentalmente”.

Um aspecto fundamental para compreender os motivos pelos quais os trabalhadores perfazem longas jornadas de trabalho, com graves impactos na sua saúde física e mental, refere-se às características que conformam a remuneração estruturante desse trabalho. Como explicam Cardoso e Neffa (2022), o capital busca meios de reduzir ou eliminar os tempos por ele considerados “mortos” ou “improduti-

vos”. Assim, a remuneração por entrega^{II} corta tempos improdutivos para o capital, como as esperas entre um pedido e outro.

Devido ao valor baixo da remuneração, e ao fato desta ser por entrega, quando possuem dívidas ou precisam pagar contas, eles costumam estender sua jornada de trabalho até o limite da sua capacidade física. Há aqueles que chegam a trabalhar dezesseis ou até mesmo dezessete horas em um único dia. Tudo depende da sua situação financeira no momento, conforme relatou Junior: “Estende [o horário de trabalho no dia] até atingir a meta. Para se manter na rua, o gasto diário [do motoboy] é 50,00 [reais], se não levar 70,00 [reais] para casa, ele não vive. Todo dia a gente sai devendo”. De acordo com Barreira (2021), a remuneração baixa e incerta e a insegurança em relação ao trabalho e à renda levam à adoção de comportamentos de risco e à sobrecarga física.

As longas jornadas de trabalho, a ausência de descanso semanal e anual remunerados e a ausência de pausas intrajornadas remuneradas produzem um sentimento constante de cansaço, desânimo, fadiga, irritação e distúrbios do sono. Estes últimos, por sua vez, contribuem para a ocorrência de crises mentais agudas (Seligmann-Silva, 2011).

II Dentre as características dessa forma de remuneração estão: os descontos salariais, um sentimento ilusório de autonomia e liberdade, auto-responsabilização pelos próprios rendimentos, completa instabilidade e insegurança de renda, autoimposição de longas jornadas de trabalho, ausências de descanso semanal e intensificação do ritmo de trabalho (Gontijo, 2023).

Além disso, conforme afirmam Siqueira et Al (2025b), o aumento nos lucros das empresas que não é repassado aos trabalhadores na forma de melhor remuneração gera sentimento de frustração, injustiça e desvalorização.

Além disso, a vigilância e controle por parte da plataforma digital – exercidos na forma de bloqueios, avaliações negativas e sistema de aceitação automática de pedidos – agrava as condições de trabalho já bastante precárias em termos de saúde e segurança (Masson e Oliveira, 2022).

Soma-se a todos estes aspectos as elevadas exigências em termos de produtividade e em termos psicossociais, o crescente sentimento de insegurança e o ritmo intenso de trabalho (Siqueira et Al., 2025b). Conforme relatou Edilson: “Entregava o pedido pro cliente, tá aqui, senhor, sua comida. Pegava o elevador, descia, o iFood ligava ‘O que aconteceu? O senhor finalizou a corrida, mas o cliente tá dizendo aqui que você não entregou o pedido’, ‘acabei de entregar’. Aí ele falava assim, ‘não, segue em frente, continua trabalhando’. Quando era 11h59, Ele bloqueava. Bloqueava dois dias. Dois dias. Ah, mas a culpa era minha? Não era minha. Eu trabalhei”.

O estímulo à intensificação do trabalho fica evidente neste trecho da entrevista de Gustavo: “eu não sei se você já viu aquela bag do iFood que tá [escrito] assim ‘em até quinze minutos’. Aquilo cria uma sensação na cabeça da pessoa de que, meu, aquele camarada meu foi bloqueado porque ele não cumpriu esses quinze minutos. Eu vou cumprir os quinze minutos. E aí ele começa a correr”. O impacto em termos de

saúde mental é tão grave que muitos comparam o trabalho no aplicativo a um vício e alertam para o perigo que há em tornar-se “obcecado” por este trabalho (Festi et Al., 2023).

Siqueira et Al (2025a) apontam as longas jornadas de trabalho, a ausência de descanso semanal e anual e de pausas intrajornadas remunerados, os conflitos com os clientes, a escassez de apoio das empresas-plataformas de entrega e o ritmo acelerado de trabalho como as causas da elevada incidência de acidentes de trabalho nesta categoria, que chega, em um ano, a 50% entre aqueles que trabalham sete dias por semana e 49,1% entre aqueles que trabalham dez horas por dia.

Os acidentes de trabalho possuem repercussão extremamente negativa na estrutura psíquica dos trabalhadores, propiciando uma maior consciência da sua condição de vulnerabilidade (Seligmann-Silva, 2011). Como foi possível observar na audiência pública sobre as consequências do trabalho por plataformas digitais para a saúde dos trabalhadores, os acidentes são a principal preocupação das lideranças dos trabalhadores (Festi et Al., 2025). Gustavo, um dos entrevistados, afirmou: “A taxa de mortalidade de motoboy tá grande. Vi um amigo meu próximo morrer, a gente fica meio assustado”.

A regulação desse trabalho, prevendo os direitos garantidos na legislação trabalhista a estes trabalhadores, mitigaria esses problemas, uma vez que eles passariam a ter acesso a férias remuneradas, descanso semanal remunerado, pausa inter e intrajornada, limitação da jornada de trabalho, salário-mínimo, prote-

ção previdenciária, dentre outros. Uma outra questão fundamental para esta categoria é o estabelecimento de uma remuneração fixa, que lhe permita a remuneração pelo tempo à disposição do trabalho e não somente por cada entrega realizada.

Considerações finais

A partir de pesquisa de campo com entregadores por plataformas digitais no Distrito Federal foi possível observar que as longas jornadas de trabalho são responsáveis por inúmeros problemas vivenciados pelos trabalhadores, desde conflitos familiares até o aumento na incidência de acidentes de trabalho. Essa condição se agrava com a completa instabilidade de renda, a forma de remuneração, a ausência de direitos (como 13º, descanso semanal remunerado, pausa intrajornada, férias, licença saúde) e o modo como este trabalho é organizado. Nesse sentido, explicita-se a necessidade de regulação do trabalho por plataformas digitais, prevendo a limitação da jornada de trabalho, um salário-mínimo mensal, um piso salarial, o direito a acordo coletivo e contrato de trabalho e a garantia de proteção previdenciária como aspecto fundamental para garantir a saúde física e psíquica desses trabalhadores.

Duzentos anos desde a Revolução Industrial, observamos avanços e retrocessos no que diz respeito à pauta da redução da jornada de trabalho. Todas as inovações tecnológicas desenvolvidas até os dias atuais nos fazem produzir muito mais com menos trabalho (Borsari et Al., 2024) e, portanto, permitiriam

que trabalhássemos muito menos do que as atuais 40 ou 44 horas semanais legais na maioria dos países. Nesse sentido, a reivindicação em torno da redução da jornada de trabalho das atuais 44 horas semanais para as 36 horas semanais sem redução de salário, que ganhou o debate público na atualidade, é uma pauta fundamental e adequada ao Século XXI, permitindo melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. Tal medida implicaria em mais horas dedicadas ao lazer e ao convívio familiar e contribuiria para a diminuição da ocorrência de doenças ocupacionais, transtornos mentais e acidentes de trabalho. Espera-se que a medida seja aprovada e que a luta dos entregadores por plataformas digitais também obtenha do poder público uma regulamentação, diminuindo o sofrimento desses trabalhadores e contribuindo para a melhoria das suas condições de vida.

Referências

ABÍLIO, L.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P.; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, n. 3, pp. 1-21, 2020.

ALVES, F. Por que morrem os cortadores de cana? **Saúde e Sociedade**, v. 15, n. 3, pp. 90-98, 2006.

ANTUNES, R. O Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas. In: HIESSL, C.; GONSALES, M.; RONCATO, M. S.; VAN DER LAAN, M. **Trabalho em Plataformas: Regulamentação ou Desregulamentação? O exemplo da Europa**. São Paulo: Boitempo, 2024. Pp. 9-18.

BARREIRA, T. H. C. Aspectos Psicossociais do Trabalho para a Saúde do Trabalhador em Empresas-Plataforma. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, pp. 1-11, 2021.

BORSARI, P.; SCAPINI, E.; KREIN, J. D.; MANZANO, M. Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras. **Instituto Humanitas Unisinos**, 18 nov. 2024. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/646095-jornada-de-trabalho-na-escala-6x1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos-e-uma-agenda-a-favor-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras>.

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

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

BURAWOY, M. Manufacturing Consent revisitado: uma nova aproximação. **Revista Outubro**, n. 29, pp. 98-112, 2017.

CANZIAN, F. Total de trabalhador por conta própria dispara, e ganho supera o de formal. **Folha de S. Paulo**, 10 de agosto

de 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/08/total-de-trabalhadores-por-conta-propria-dispara-e-ganho-supera-o-de-formais.shtml>.

CARDOSO, A. C. M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: Editora CirKula, 2022. Pp. 253-273.

CARDOSO, A. C. M.; NEFFA, J. C. Mudanças nos Tempos de Trabalho como Determinantes do Processo Saúde-Doença. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: Editora CirKula, 2022. Pp. 371- 391.

CASAGRANDE, C.; CARELLI, R. **A suprema corte contra os trabalhadores: como o STF está destruindo o direito do trabalho para proteger as grandes corporações**. Brasília, 2025.

COSTA, C.; HORTA, C. R.; ROLDÁN, M.; DAL ROSSO, S. Intensidade e trabalho excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as). **Revista de Políticas Públicas**, N. Esp., pp. 177-187, 2014.

DAL ROSSO, S.; GONTIJO, L. V. O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais. **GEPT**, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html>.

DAL ROSSO, S. Duração do trabalho em todo o mundo. Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 1, pp. 183-191, 2012.

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

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura** [online], v. 58, n. 4, pp. 31-34, 2006.

DAL ROSSO, S. **A Jornada de Trabalho na Sociedade: O Castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FESTI, R.; GONTIJO, L.; GONÇALVES, N.; FRAGOSO, L. Que pensam os entregadores sobre a regulação laboral? **Outras palavras**, Trabalho e Precariado, 10 ago. 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-que-pensam-os-entregadores-da-regulacao-laboral/>.

FESTI, R.; GONTIJO, L.; BRIDI, M. A.; CARELLI, R.; SALVAGNI, J. Entregadores: Quando o Estado agirá? **Outras Palavras**, Trabalho e Precariado, 28 mai 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/entregadores-quando-o-estado-agira/>.

FOLHA DE S. PAULO. Excesso de proteção desprotege trabalhador, diz Barroso. **FOLHA DE S. PAULO**, 2025. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/07/excesso-de-protecao-desprotege-trabalhador-diz-barroso.shtml?pwgt=k8m3g6ot8lv8ikf9v0gd412eyn2zf0yokdequ5h38a8waghu&utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwagift.

FROZI, D. S.; LOPES, T. S. **Entregas da fome: insegurança alimentar domiciliar em trabalhadores de aplicativos de entrega de comida nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Nutrição Josué de Castro (INJC/UFRJ), 2025.

GONSALES, M.; RONCATO, M. S.; VAN DER LAAN, M. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: HIESSL, C.; GONSALES, M.; RONCATO, M. S.; VAN DER LAAN, M. **Trabalho em Plataformas: Regulamentação**

ou **Desregulamentação? O exemplo da Europa**. São Paulo: Boitempo, 2024. Pp. 19-38.

GONTIJO, L. V. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais: o retorno do salário por hora e por peça?** [Dissertação de Mestrado]. Brasília: UnB, 2021.

GONTIJO, L. V. O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça. **Laborare**, n. 10, pp. 128-149, 2023.

GUANAIS, J. B. **Pagamento por produção, intensificação do trabalho e superexploração na agroindústria canavieira brasileira**. São Paulo: Outras Expressões, 2018.

LAPA, R. S. **Trabalho em plataformas digitais durante a pandemia da Covid-19: análise de dados da PNAD-Covid19 – IBGE – Parte 1 – Entregadores de Aplicativos. Projeto: O mundo do trabalho na Era Digital: plataformas digitais**. Brasília: Universidade de Brasília, 2021. 23 p. Disponível em: <https://gptts.com.br/publicacoes/>.

MARX, K. **O Capital**. [Livro I]. São Paulo: Difel, 1984.

MASSON, L. P.; OLIVEIRA, S. S. “Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade”: um documentário sobre o trabalho de entregadores e motoristas que atuam a partir de empresas-plataforma (aplicativos). **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21, pp. 1-3, 2022.

MOTTA, J. Escala 6x1: O que estudos revelam sobre a saúde mental do trabalhador brasileiro. **Revista Fórum**, São Paulo, 12 nov. 2024. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/saude/2024/11/12/escala-6x1-que-estudos-revelam-sobre-saude-mental-do-trabalhador-brasileiro-169185.html>.

NOBRE, S.; TORRES, M.; PATAH, R.; ARAÚJO, A.; INÁCIO, J. R.; NETO, A.; ÍNDIO, É. C.; LOPES, A.; GOZZE, J. Prefácio. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 17-22.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, R. H. C. **Escravidão Contemporânea – A Escala 6 x 1 no Brasil: Contribuições para a Redução da Jornada de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Progresso, 2024.

SIQUEIRA, J. S.; WERNECK, G. L.; PENA, P. G. L.; FERNANDES, R. C. P. Trabalho subordinado de entregadores em empresas-plataformas de entrega e acidentes nas ruas: magnitude e fatores associados. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 41, n. 3, e00204723, 2025a.

SIQUEIRA, J. S.; LIMA, F. P. A.; PENA, P. G. L.; DINIZ, E. P. H.; WERNECK, G. L.; FERNANDES, R. C. P. Psychosocial demands of subordinate work in delivery platform companies: Control procedures and effects on the health of delivery workers. **Work**, v. 81, n. 1, pp. 2268-2279, 2025b.

VERENICZ, M. Barroso classifica como “incultura” críticas por jantar beneficente com CEO do Ifood. **InfoMoney**, 28 mai. 2025. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/barroso-classifica-como-incultura-criticas-por-jantar-beneficente-com-ceo-do-ifood/>.

CAPÍTULO VII

TRABALHAR MENOS PARA QUE A TERRA DESCANSE

Cesar Sanson¹

Os brancos quase não dormem. Só falam de trabalho e do dinheiro que lhes falta. Vivem sem alegria e envelhecem depressa, sempre atarefados, com o pensamento vazio e sempre desejando adquirir novas mercadorias – Davi Kopenawa.

Redução da jornada de trabalho e mudanças climáticas

Há registros de que desde o Século XVI trabalhadores travam a luta pela redução da jornada de trabalho. À época, os companheiros contratados pelos artesãos se lançam em movimentos grevistas para trabalharem menos. Com a chegada da Revolução Industrial – Século XVIII –, trabalhadores e trabalhadoras se insurgem contra as jornadas laborais exaustivas transformando a redução pelo tempo de trabalho em uma das principais bandeiras da classe trabalhadora.

Relatos colhidos por Marx (2017) contêm descrições que mostram a mesquinhez do furto de minu-

¹ Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

tos que eram destinados ao descanso de trabalhadores e descrições aterradoras a que eram submetidas crianças a partir dos nove anos, às vezes menos, em jornadas de trabalho que se iniciavam às 6hs da manhã e se prolongavam até as 20hs, 21hs da noite, com pequenas pausas para o café e o almoço. Ainda mais, havia jornadas que se estendiam noite adentro, mesmo para as crianças, e estratégias de revezamento no trabalho que flagelavam os trabalhadores. As jornadas de trabalho esgotantes associada às condições insalubres no local de trabalho produziam o que Marx denominava de “batalha industrial”, uma referência ao elevado número de acidentes de trabalho.

Na origem da luta pela redução da jornada de trabalho encontram-se razões humanitárias e de saúde; a de não permitir o trabalho de crianças e de mulheres gestantes, reduzir a fadiga e, por conseguinte, os acidentes de trabalho. Posteriormente – Século XX –, com o avanço da conquista de uma jornada de 8hs diárias², a luta pela redução da jornada de trabalho ganha outras motivações, particularmente duas: trabalhar menos para que mais pessoas trabalhem e a ampliação do tempo livre para melhorar a qualidade de vida e a convivência social (Aznar, 1995; Gorz, 2004). Essas têm sido ultimamente as principais razões e os principais argumentos a favor da redução da jorna-

2 Embora, a jornada de trabalho de 8hs tenha se consolidado apenas no século XX, é importante o registro de que no século XIX esta já era uma bandeira do movimento operário. É bastante conhecido o lema de Robert Owen (1771 – 1858): oito horas de trabalho, oito horas para lazer e oito horas de descanso (*8 hours labour, 8 hours recreation, 8 hours rest*).

da de trabalho. Há, porém, na chegada desse século uma “novidade” que não se colocava anteriormente e que pode ser acrescentada as anteriores para alargar o conteúdo e significado da luta pela redução da jornada de trabalho. Trata-se do fato de que nos confrontamos com uma crise que pode dar cabo da humanidade: a crise ecológica. A efetiva redução da jornada de trabalho pode contribuir para a *descalonamento* do agravamento das mudanças climáticas.

O planeta Terra dá sinais cada vez mais reiterados e evidentes de esgotamento. Desde o relatório do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas – IPCC de 2007³, já não há mais contestação de que o responsável pela evolução acelerada da tragédia ambiental é a ação antropogênica sobre a Terra. À época, o relatório dos pesquisadores e cientistas foi categórico e não deixou espaço para dúvidas ao afirmar de forma contundente – o relatório utilizou a expressão “inequívoca” – que o aquecimento global se deve à intervenção humana sobre o planeta. Desde então, os relatórios do IPCC têm escalado no alerta de que caminhamos aceleradamente para o ponto de não retorno. O relatório de 2023⁴ destaca que a temperatura global da superfície aumentou mais rapidamente desde 1970 do que em qualquer outro período de 50 anos durante os últimos 2000 anos. O

3 Grupo Intergovernamental de Expertos sobre el Cambio Climático – IPCC 2007. Disponível em: <https://www.ipcc.ch/languages-2/spanish/>

4 Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima – IPCC 2023. Disponível em: https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_LongerReport_PO.pdf

Dia da Sobrecarga da Terra⁵, a data do ano em que a demanda da humanidade por recursos naturais supera a capacidade do planeta de produzir ou renovar esses recursos ao longo de 365 dias revela o crescente uso do “cheque especial” do globo terrestre. Em 2024, aconteceu em 1º de agosto. Atualmente, para atender aos padrões de consumo seria necessário 1.7 planetas Terra. Avançamos o sinal e muitos ambientalistas afirmam que já cruzamos o ponto de não retorno. James Lovelock⁶ não se cansava de alertar que a Terra está gravemente doente, prestes a passar a um estado de febre mórbida. Segundo ele, nosso planeta se manteve saudável e apto à vida por mais de três bilhões de anos, porém a exploração sem precedentes dos recursos naturais está levando a Terra a um estado de coma profundo.

A razão do impasse que vivemos encontra-se no modelo de desenvolvimento econômico implantado, especialmente, ao longo dos últimos dois séculos baseado no paradigma do crescimento ilimitado, na ideia de progresso infinito e na concepção de que os recursos naturais seriam inesgotáveis e de que a nossa intervenção sobre a natureza se da-

5 O Dia de Sobrecarga da Terra, também conhecido como Dia do excesso de capacidade da Terra, marca a data em que a demanda da humanidade por recursos e serviços ecológicos em um determinado ano excede o que a Terra pode regenerar neste mesmo período de tempo.

6 Cientista britânico (1919-2022) formulador da hipótese de Gaia em 1970 junto com a cientista americana Lynn Margulis. A hipótese apresenta a Terra como um sistema complexo capaz de se autorregular que cria e mantém as condições para a vida no planeta.

ria de maneira neutra (Löwy, 2019). Há consenso entre os estudiosos das mudanças climáticas de que o aceleração da crise ecológica pode ser datado. É a partir da Revolução Industrial que a destruição do ambiente ganha escala. Recentemente, a promessa de que inovações tecnológicas reduziriam o impacto sobre o meio ambiente não se cumpriram. A Revolução Tecnológica e ou Informacional dos anos de 1970 e, agora, a Revolução 4.0 não desaceleraram a destruição do planeta, ao contrário, os problemas climáticos se ampliaram.

Método para repensar a organização do trabalho humano

Tomando como referência a afirmação de Bruno Latour⁷ que “o Novo Regime Climático impõe uma nova forma de fazer política”, sugere-se que o Novo Regime Climático também exige uma nova forma de pensar e organizar o trabalho humano. Precisamos pensar formas novas de organização social do trabalho que colabore na mitigação aos danos do planeta Terra. Como destacam os representantes das Centrais Sindicais no prefácio do livro *O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho* (Sadi et Al., 2022, p. 21), “precisamos de uma Ciência Social que ilumine o futuro e que esclareça o debate presente para

7 LATOUR, B. “O Novo Regime Climático impõe uma nova forma de fazer política. Entrevista com Bruno Latour”. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/617246-todos-se-sentem-traidos-entendemos-que-esse-modelo-nao-e-mais-possivel-entrevista-com-bruno-latour>.

subsidiar as escolhas que precisamos fazer coletivamente”. Ou seja, precisamos de novas ideias que “repensem o modo de viver em sociedade” (Calvete et Al., 2022, p. 396) afirmam os organizadores da obra citada anteriormente.

Para a formulação dessas “novas ideias” sugere-se um método que dê pistas e orientação sobre as prioridades a serem perseguidas. Propomos aqui o método da complexidade de Morin no qual afirma que os “nossos problemas não podem mais ser concebidos como separados uns dos outros”. Trata-se de perceber que “não só a parte está no todo, mas também que o todo está na parte”⁸. Tudo está interligado, entrelaçado, e há uma interdependência entre as crises. Nessa perspectiva, avaliamos que o princípio da “ecologia da ação” de Edgar Morin é um princípio orientador para o agir na sociedade atual diante do imperativo da crise climática.

Desde o momento em que um indivíduo empreende uma ação, qualquer que seja ela, esta começa a escapar de suas intenções. Ela entra num universo de interações e finalmente o meio ambiente apossa-se dela num sentido que pode tornar-se contrário ao da intenção inicial. Com frequência a ação retorna em bumerangue sobre nossa cabeça (Morin, 2005, p. 80-81).

O que Morin quer dizer é que toda ação implica em efeitos nem sempre controláveis e que mes-

8 MORIN, Edgar. “O pensamento complexo de Edgar Morin”. [Entrevista]. Disponível em: <https://www.cultloja.com.br/produto/cult-III-marco-2007/>.

mo uma ação realizada com o melhor dos propósitos, pode fugir ao controle e voltar-se contra o objetivo inicial. O princípio da “ecologia da ação” destaca que doravante toda e qualquer ação deve estar subordinada ao imperativo da crise ecológica, ou seja, faz-se necessário que tenhamos presente o fato de que tudo aquilo que realizamos tem consequências e sob esta perspectiva urge presumirmos os possíveis efeitos colaterais de nossa ação. A “ecologia da ação” vale ainda mais para as decisões institucionais, particularmente àquelas do mundo dos negócios e do Estado que possuem repercussão maior sobre o conjunto da população e do ambiente.

Descanso da Terra

Orientado pelo método da complexidade e pelo princípio da *Ecologia da Ação* de Morin, sustenta-se que a redução da jornada de trabalho e a criação de empregos voltados ao cuidado com a natureza constituem duas iniciativas potentes para mitigar os efeitos das mudanças climáticas.

No que se refere à primeira dimensão — a redução da jornada —, há evidências de sua efetividade na diminuição das emissões de CO₂. Diversos estudos têm mostrado que jornadas mais curtas são benéficas para o meio ambiente. Entre eles, destaca-se *Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007* (Trabalhar menos poderia reduzir as pressões sobre o meio ambiente? Uma análise de painéis transnacionais

dos países da OCDE, 1970-2007), de Knight, Rosa e Schor, publicado na revista *Global Environmental Change* (2013)⁹. Os autores demonstram que países com jornadas de trabalho mais extensas consomem mais recursos, emitem maiores volumes de carbono e apresentam pegadas ecológicas ampliadas, uma vez que o aumento das horas trabalhadas no PIB se converte diretamente em maior uso de recursos e elevação das emissões.

Na mesma linha, o estudo *Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption* (Jornadas de trabalho mais curtas são benéficas para o meio ambiente? Uma comparação entre o consumo de energia nos EUA e na Europa), de Rosnick e Weisbrot, publicado na *Sage Journals* (2007)¹⁰, evidencia que, caso os trabalhadores da União Europeia tivessem a mesma carga horária dos Estados Unidos, o consumo de energia europeu seria pelo menos 15% superior.

Outro exemplo é o estudo *Reducing Working Hours as a Means to Foster Low(er)-Carbon Lifestyles? An Exploratory Study on Swiss Employees* (Reduzir a jornada de trabalho como meio de promover estilos de vida com menor emissão de carbono? Um estudo exploratório com trabalhadores suíços), de Hanbury, Bader e Moser, publicado na revista *Sustai-*

9 *Global Environmental Change*, Volume 23, Edição 4, pp. 691-826 (Agosto, 2013). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378013000472>.

10 *Sage Journals*, Volume 37, Edição 3, Julho 2007. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/D842-1505-1K86-9882>.

nability (2019)¹¹. Os autores demonstram que a ampliação do tempo livre tende a reduzir a produção de carbono em função dos estilos de vida adotados, reforçando a associação entre jornadas mais curtas e menores emissões.

Por fim, vale destacar a evidência empírica trazida por um estudo publicado pelo portal *Nature Climate Change*¹²: em abril de 2020, durante as medidas de bloqueio impostas pela pandemia de COVID-19, registrou-se uma redução de 17% nas emissões globais diárias de carbono em comparação com o mesmo período do ano anterior. Esse dado ilustra, em escala global, como a diminuição da atividade produtiva e do tempo de trabalho pode impactar significativamente a redução das emissões.

Os estudos destacados ressaltam que, além de contribuir para a redução das emissões de CO₂, a diminuição da jornada de trabalho também amplia o tempo livre e melhora a qualidade de vida das pessoas. Nesse sentido, insere-se também a importância do debate sobre o fim da escala 6x1 no Brasil. A redução da jornada possibilitaria novas formas de uso do tempo, como dedicar domingos e feriados ao descanso efetivo ou a outras atividades. Como afirmam Borsari, Scapini, Krein e Manzano (2024, p. 1), “A vida não é só trabalho. Pelo contrário, o trabalho precisa proporcionar as condições para as pessoas viverem ela em todas as suas dimensões”. Assim,

¹¹ *Sustainability* 2019, 11. Disponível em: https://www.mdpi.com/2071-1050/11/7/2024/notes?utm_source=chatgpt.com

¹² *Nature Climate Change*, 10, 647–653 (2020). Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41558-020-0797-x>.

reduzir a jornada significa não apenas menor pressão sobre o meio ambiente, mas também ganhos em qualidade de vida.

Que tipo de trabalho queremos?

Por outro lado, considerando que a redução da jornada amplia a geração de postos de trabalho, faz-se necessário que estas novas atividades ocupacionais não anulem os esforços dos ganhos com a redução da jornada e seus efeitos de minoração das mudanças climáticas. Ainda mais, trata-se de agora em diante tendo presente o imperativo da crise ecológica, criar políticas de geração de emprego prioritariamente direcionadas para o cuidado com o meio ambiente. Doravante o desafio é associar trabalho e renda à crise ecológica. O axioma sugerido é não descolar o trabalho da ecologia. Neste sentido, políticas de desoneração fiscal poderiam ser canalizadas para as empresas que ofereçam “empregos verdes”¹³. No Seminário *Trabalho para todas as pessoas: é possível?*¹⁴, promovido pelo Instituto de Economia e o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT da Unicamp, os pesquisadores Bren-

13 De acordo com a OIT, o conceito de “empregos verdes” diz respeito a transformação das economias, das empresas, dos ambientes de trabalho e dos mercados laborais em direção a uma economia sustentável que proporcione um trabalho digno com baixo consumo de carbono.

14 Seminário promovido pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (Cesit/IE/Unicamp) realizado nos dias 03 e 04 de abril de 2025 em Campinas-SP.

da Neves e Lucca Rodrigues mostraram que é possível se avançar nesta perspectiva¹⁵.

No mesmo Seminário, debateu-se o Programa de Garantia de Emprego (PGE) que se origina a partir do pensamento de uma nova Teoria Monetária, a *Modern Money Theory* (MMT). A ideia central é de que o Estado tenha como horizonte o pleno emprego dissociado das flutuações cíclicas da atividade econômica (Gerioni, 2020). Nesta perspectiva, o Estado seria o responsável pela geração de empregos para aqueles que não são absorvidos pelo mercado de trabalho. Considerando, entretanto, a imperatividade da crise ambiental um PGE precisa levar em conta o desafio das mudanças climáticas. As atividades que podem ser geradas com o cuidado da natureza são numerosas. Dessa forma, milhares de pessoas poderiam ser incluídos e passariam a receber uma renda proveniente o seu sustento e, ao mesmo tempo, preservando o ambiente. Cabe destacar que muitos já realizam estas atividades de forma voluntária e gratuita. Se junta, portanto, uma atividade útil à sociedade com uma renda. Destacamos algumas possibilidades de emprego que poderiam ser gerados pelo PGE: pessoas contratadas para se dedicarem ao plantio de árvores nas cidades, ao cuidado de praças, canteiros, alamedas e jardins públicos; pessoas contratadas como “cuidadoras” das águas dos rios, lagos e praias urbanas.

Ainda nesta linha de raciocínio de um PGE associado à crise ecológica, outros milhares de em-

15 “Empregos Verdes no Brasil: um olhar a partir de diferentes esferas produtivas” (*paper*), apresentação de Brenda Neves e Lucca Rodrigues em Unicamp, 04 abril, 2025.

pregos poderiam ser criados a partir de obras de infraestrutura de baixo impacto ambiental e útil para a sociedade. Este arranjo poderia ser efetivado através de um Planejamento Territorial Participativo¹⁶ em que as populações locais – bairros, vilas, distritos, ocupações – apresentariam as suas demandas. Esse planejamento se desenvolveria em parceria com o Poder Público. Através desta parceria, milhares de ações, gerando trabalho, poderiam ser desenvolvidas. Pensando na infraestrutura Pública poderiam ser ampliadas as obras de dispositivos de drenagem urbana sustentável como pavimentos permeáveis, canais vegetados abertos, reservatórios de acumulação de água, lagoas de infiltração, faixas vegetadas, jardins de chuva, contenção de encostas (taludes, arrimos etc.), saneamento básico, entre outras. A ideia é sempre conectar trabalho e cuidado com o ambiente.

Esta escala de políticas públicas também poderia ser transferida para a esfera doméstica com remuneração. Exemplos: pagar pessoas que criam jardins e hortas em suas casas, pagar pessoas que se dispõem a criar hortos de árvores frutíferas e sombreiras para ser distribuídas gratuitamente, remunerar àqueles que edificam sistemas de captação de águas das chuvas em suas residências, remunerar os que se utilizam de sistemas de uso de energia renováveis em suas casas e escritórios etc.

A mesma perspectiva pode ser aplicada a cadeias produtivas que provocam grandes impactos ambien-

¹⁶ Algo parecido como o Orçamento Participativo, no caso, um Orçamento Participativo Verde.

tais. Tomemos como exemplo o agronegócio e sua escala industrial de exploração do Cerrado e da Amazônia. Como mitigar tais efeitos, reduzindo danos e, ao mesmo tempo, gerando atividades remuneradas voltadas à preservação? As monoculturas de soja, milho, algodão, cana-de-açúcar e a pecuária extensiva têm efeitos devastadores: ocupam áreas imensas, esgotam os nutrientes do solo, comprometem mananciais de água com irrigação intensiva e, em muitos casos, estão diretamente relacionadas ao desmatamento.

Diante desse quadro, milhares de postos de trabalho poderiam ser criados, de norte a sul do país, em duas frentes complementares. Em um primeiro momento, para fortalecer a fiscalização e coibir práticas que geram danos ambientais; em um segundo, para promover a reversão das áreas degradadas, com trabalhadores contratados pelo Estado e pelas próprias empresas exploradoras da região. Tais ações poderiam incluir a restauração de nascentes, a recomposição de matas ciliares, o reflorestamento, além de iniciativas de preservação da fauna e da flora. Assim, seria possível transformar a crise ambiental em oportunidade de geração de trabalho digno e de cuidado com os territórios.

A ideia, grosso modo, é uma política pública do PGE em que as pessoas recebam uma renda, preferencialmente com os direitos de proteção social, para prover a vida em suas condições básicas e que essas atividades sejam direcionadas para o cuidado com os outros e o ambiente. Tendo presente de que a redução da jornada de trabalho criará mais postos de trabalho, sugere-se que na iniciativa privada sejam alocados

prioritariamente no que se denomina de “empregos verdes” e pelo Estado, via o PGE, em atividades de cuidado com o meio ambiente, como destacado.

Considerações finais

A luta pela redução da jornada de trabalho impôs-se como uma das principais bandeiras da classe trabalhadora nos últimos séculos. No nascedouro da Revolução Industrial, trabalhar menos significava, em grande medida, a diferença entre abreviar ou prolongar a vida. Ao longo dos Séculos XVIII, XIX e início do Século XX, as lutas organizadas em torno dessa pauta conquistaram, gradativamente, o patamar das oito horas diárias. Um marco decisivo nesse processo foi a greve de 1886, em Chicago (EUA), que não apenas consolidou essa reivindicação como também deu origem ao 1º de Maio, instituído como Dia Internacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras.

Durante muito tempo, a principal motivação pela redução da jornada esteve vinculada à saúde: trabalhar menos significava ampliar o descanso, diminuir o esgotamento e garantir tempo livre para a fruição da vida. Posteriormente, somou-se a esse argumento outro elemento de peso: a redução da jornada como forma de ampliar a geração de empregos. Até recentemente, portanto, essa luta esteve fortemente associada a três fatores centrais: saúde, tempo livre e empregabilidade.

Atualmente, contudo, um novo argumento vem ganhando relevância: a relação entre a redução da jornada de trabalho e as mudanças climáticas. Este artigo

buscou demonstrar que a redução da jornada precisa ser incorporada ao debate da crise ecológica a partir de dois eixos fundamentais: a diminuição da pressão sobre o planeta e a geração de postos de trabalho associados ao cuidado com o meio ambiente. Ambas as dimensões convergem para uma mesma necessidade, agora urgente: o descanso da Terra.

Referências

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

BORSARI, P.; SCAPINI, E.; KREIN, J. D.; MANZANO, M. Jornada de trabalho na escala 6x1: 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>

CALVETE, C; KREIN, J. D.; SADI, D. R.; CARDOSO, A. C. M. Considerações finais (ou sobre as disputas em torno do tempo da vida de trabalhadores e trabalhadoras). In: SADI, D. R.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Orgs). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022.

GERIONI, E. M. **A macroeconomia do pleno emprego na periferia**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2020.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

HANBURY, H.; BADER, C.; MOSER, S. Reducing Working Hours as a Means to Foster Low(er)-Carbon Lifestyles? An Exploratory Study on Swiss Employees. **Sustainability**, v. **11**, n. 7, pp. 1-17, 2019.

KOPENAWA, D.; ALBERT, B. **A queda do céu: palavras de um xamã yanomami**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

KNIGHT, KW; ROSA, E. A.; SCHOR, J. B. Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. **Global Environmental Change**, v. 23, n. 4, pp. 691-826, 2013.

LÖWY, M. **O que é o Ecosocialismo, por Michael Löwy.** 2019. Disponível em: <https://www.esda.net/artigo/o-que-e-o-ecosocialismo-por-michael-lowy-1/59573>

MARX, K. **O capital.** [Volume I]. São Paulo: Boitempo, 2017.

MORIN, E. Introdução ao pensamento complexo. Porto Alegre: Sulina, 2005. Pp. 80-81.

ROSNICK, D.; WEISBROT, M. Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption. **Sage Journals**, v. 37, n. 3, 2007.

SADI, D. R.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J. D. (Orgs). **O futuro é a redução da jornada de trabalho.** Porto Alegre: CirKula, 2022.

ORGANIZAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

REMIR
Trabalho

dmt
EM DEBATE
DEMOCRACIA
E MUNDO DO
TRABALHO

GEPT
UNB

 **FCE**
UFRGS

APOIO E DIVULGAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



SOBRE A FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

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

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

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



Para saber mais sobre nosso trabalho visite:

<https://brasil.fes.de>. Instagram @fes_brasil.





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

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