

1

TEMPO DE TRABALHO EM MOVIMENTO E A SOCIEDADE BRASILEIRA

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

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

**Friedrich
Ebert
Stiftung**


cirkulã

Copyright © Editora CirKula LTDA, 2026.

1º edição - 2026

REVISÃO E PREPARAÇÃO DOS ORIGINAIS: Mauro Meirelles

PROJETO GRÁFICO: Mauro Meirelles

NORMATIZAÇÃO, EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO: Mauro Meirelles

REVISÃO DO ARQUIVO FINAL: Mauro Meirelles e Gustavo Duarte

CAPA: Luciana Hoppe

TIRAGEM: 50.000 exemplares para distribuição on-line.

T31 Tempo de trabalho em movimento e a sociedade brasileira. [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. 1).

ISBN: 978-85-7150-158-4

e-Book

<https://doi.org/10.29327/5849460>

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 EM MOVIMENTO E A SOCIEDADE BRASILEIRA

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 **Da redução da jornada como projeto de sociedade: reduzir o tempo e ampliar a vida, alguns caminhos para se pensar a jornada de trabalho no Brasil**
Mauro Meirelles
- Capítulo I
- 29 **Alongamento e Redução da Jornada de Trabalho no Brasil**
Sadi Dal Rosso
- Capítulo II
- 49 **As disputas em torno do tempo e da vida**
Ana Claudia Moreira Cardoso
- Capítulo III
- 65 **Viabilidade econômica para redução da jornada de trabalho no Brasil**
Isadora Scheide Muller e Cássio da Silva Calvete
- Capítulo IV
- 87 **Perspectivas para a aprovação da redução da jornada de trabalho e o fim da Escala 6x1**
Edvaldo Fernandes da Silva

- Capítulo V
- 107 **O resgate da vida do trabalhador, subtraída pela
apropriação da mais-valia capitalista**
Edivaldo Ramos de Oliveira
- Capítulo VI
- 129 **Considerações sobre a Redução da Jornada de
Trabalho: criação de postos de trabalho e aumento
da produtividade dos trabalhadores
e das trabalhadoras**
*Marilane Teixeira, Clara Saliba,
Caroline Lima de Oliveira e Lilia Bombo*
- Capítulo VII
- 153 **Tempo para Aprender, Tempo para Viver:
a Redução da Jornada de Trabalho como Condição
para o Direito à Qualificação Profissional no Brasil**
*Any Ávila Assunção
e Rafael Ávila Borges de Resende*
- 179 **Organização**
- 181 **Apoio e Divulgação**
- 183 **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 REDUÇÃO DA JORNADA COMO PROJETO DE SOCIEDADE: REDUZIR O TEMPO E AMPLIAR A VIDA, ALGUNS CAMINHOS PARA SE PENSAR A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

O presente livro se propõe a explorar pensar o tempo de trabalho em suas dimensões, a saber: a histórica, a econômica e a política. Neste sentido, tendo como ponto de partida o debate recente – amplificado nas redes e no espaço público – sobre o fim da Escala 6x1 no Brasil, esse volume desloca essa discussão para um plano mais estrutural. Plano este, onde a jornada de trabalho deixa ser compreendida apenas como um parâmetro técnico ou jurídico e passa a ser analisada como o resultado de disputas permanentes entre capital e trabalho.

Grosso modo, tem-se que no decorrer dos capítulos, o que fica claro é que a definição da duração, da distribuição e da intensidade do tempo laboral está diretamente ligada à forma como se organiza a produção, à correlação de forças sociais e às possibilidades de vida da classe trabalhadora. Nesse sentido discutir o tempo de trabalho hoje implica em compreender não apenas suas transformações no Brasil, mas, também, os sentidos mais amplos dessas mudanças no contexto do capitalismo global.

Dito isto, tem-se que o livro se inicia com o capítulo escrito por Sadi Dal Rosso intitulado “Alongamento e redução da jornada de trabalho no Brasil” o qual traz uma leitura histórica da jornada de trabalho

no Brasil, mostrando como seu alongamento e sua redução estiveram sempre vinculados a processos econômicos e a lutas sociais. Neste sentido, no desenrolar do seu argumento, o autor evidencia que a duração da jornada nunca foi um dado natural, mas sim, sempre resultou de disputas entre capital e trabalho. E, a partir de tal constatação, destaca que, mesmo diante de conquistas importantes, a tendência ao prolongamento do tempo de trabalho permanece como traço recorrente em países como o Brasil.

No capítulo 2, intitulado “As disputas em torno do tempo e da vida”, escrito por Ana Claudia Moreira Cardoso, essa relação entre capital e trabalho é aprofundada. Tendo isso em conta, a autora mostra como, nas últimas décadas, o capital tem ampliado seu controle sobre o tempo dos trabalhadores não apenas estendendo a jornada, mas, também, flexibilizando horários e intensificando ritmos. Movimento esse que, segundo a autora tem resultado numa crescente sobreposição entre tempo de trabalho e tempo de vida, tornando-se, assim, cada vez mais difusas as fronteiras entre essas duas esferas.

Já no capítulo 3, Isadora Scheide Muller e Cássio da Silva Calvete, em seu texto intitulado “Viabilidade econômica para redução da jornada de trabalho no Brasil” se ocupam de um dos principais argumentos contrários à redução da jornada de trabalho, qual seja: sua suposta inviabilidade econômica. Neste sentido, a partir de dados e análises empíricas, os autores demonstram que a experiência brasileira – especialmente a redução ocorrida em 1988, por ocasião da promulgação da Constituição Federal – não pro-

duziu os efeitos negativos frequentemente alardeados e anunciados aos quatro ventos pelo empresariado. Mas que, pelo contrário, indica que tal redução da jornada de trabalho pode ser compatível com crescimento econômico, geração de empregos e melhoria das condições de trabalho como mostram as séries históricas apresentadas no decorrer do texto.

No capítulo 4, por sua vez, Edvaldo Fernandes da Silva, no texto intitulado “Perspectivas para a aprovação da redução da jornada de trabalho e o fim da Escala 6x1” o foco de análise reside no cenário político e institucional da redução da jornada no Brasil. Em seu texto, o autor analisa as propostas legislativas recentes, como as PECs em tramitação, e discute os obstáculos e possibilidades para sua aprovação. E, neste sentido, encerra seu texto apontando que a mudança na jornada de trabalho não depende apenas de argumentos técnicos, mas, também, da correlação de forças políticas que estão em disputa, da mobilização social e das estratégias institucionais utilizadas por cada um dos atores envolvidos neste pleito.

Já no quinto capítulo intitulado “O resgate da vida do trabalhador, subtraída pela apropriação da mais-valia capitalista” escrito por Edivaldo Ramos de Oliveira retoma os fundamentos da crítica marxista para discutir a jornada de trabalho como um espaço privilegiado de extração de mais-valia. Neste sentido, partindo de uma abordagem teórica articulada a elementos empíricos, o autor argumenta que a Escala 6x1 associada a grande extensão da jornada de trabalho representa uma forma contemporânea de superexploração de modo que a redução da jornada de

trabalho e o Fim da Escala 6x1 aparecem, assim, como um modo possível de se recuperar o tempo de vida do trabalhador fazendo-se frente aos atuais mecanismos de superexploração do trabalhador a partir da intensificação e ampliação do tempo de trabalho.

No sexto capítulo, Marilane Teixeira, Clara Saliba, Caroline Lima de Oliveira e Lilia Bombo, por sua vez, articulam a discussão sobre a jornada de trabalho com o tema da produtividade no texto intitulado “Considerações sobre a redução da jornada de trabalho: criação de postos de trabalho e aumento da produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras”. Neste, as autoras mostram que a redução do tempo de trabalho não implica necessariamente perda econômica, podendo, ao contrário, estimular ganhos de produtividade, geração de empregos e melhoria da qualidade de vida. O texto também destaca que esses efeitos dependem de escolhas políticas e modelos de desenvolvimento, reforçando o caráter não automático dessas transformações.

Por fim, encerra-se esse primeiro volume com o texto de Any Ávila Assunção e Rafael Ávila Borges de Resende, intitulado “Tempo para aprender, tempo para viver: a redução da jornada de trabalho como condição para o direito à qualificação profissional no Brasil” o qual amplia o debate ao relacionar a jornada de trabalho com o acesso à educação e à qualificação profissional. Nesse sentido, ao longo de seu texto, os autores demonstram que jornadas extensas, como a Escala 6x1, acabam por limitar as possibilidades de formação e mobilidade social de modo que, desde a perspectiva oferecida pelos autores, a redução da jor-

nada se apresenta, portanto, como política estruturante que pode servir aos trabalhadores e trabalhadoras como instrumento para democratizar o seu acesso ao conhecimento e a educação, bem como, através desta última, ampliar as suas oportunidades de vida.

Dito isto, tem-se que o conjunto de textos reunidos nesse volume ao recuperar a trajetória brasileira – marcada por avanços pontuais e permanentes tentativas de recomposição do controle patronal sobre o tempo – evidencia que a ampliação ou redução da jornada nunca foi neutra. Dito de outra forma, tratou-se, sempre, de decidir quem controla o tempo social e para quais fins. Neste sentido, um dos pontos fortes do volume reside em mostrar que o debate atual sobre o fim da Escala 6x1 não surge de forma isolada, mas sim, como expressão de uma contradição latente. De um lado temos um modelo econômico que, mesmo diante de ganhos de produtividade e transformações tecnológicas, insiste em prolongar, flexibilizar e intensificar o trabalho. E, de outro, a constatação e percepção social de que esse modelo produz exaustão, limita o acesso a direitos fundamentais e compromete a própria qualidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Também, é incisiva na medida em que enfrenta, de forma direta, um dos principais entraves ao avanço desse debate, qual seja: o argumento da inviabilidade econômica. Neste sentido, ao mobilizar evidências históricas e análises empíricas, os capítulos demonstram que a redução da jornada não apenas é possível, mas que também pode produzir efeitos positivos – ainda que condicionados a decisões políti-

cas – sobre o emprego, a produtividade e a distribuição de renda. Indo além, o presente volume também avança ao relacionar a jornada de trabalho com acesso à educação, qualificação profissional e mobilidade social, dado que, como mostram os autores de alguns dos capítulos aqui reunidos o tempo livre não é um resíduo, mas um recurso fundamental para a construção de trajetórias de vida dado que, jornadas extensas não apenas exaurem, mas bloqueiam possibilidades.

Tais constatações implicam em recolocar o trabalho em seu devido lugar, sem que ele absorva a totalidade da vida, bem como, de se reconhecer o tempo livre como também sendo uma dimensão essencial da vida e um direito de todos os trabalhadores. Nesse sentido, a obra insta o leitor a compreender que a disputa pelo tempo de trabalho é, em última instância, uma disputa sobre o modelo de sociedade que se deseja construir. Mas, sobretudo, que o que está em jogo não é apenas a duração da jornada, mas a possibilidade de uma vida que não seja integralmente subordinada às exigências da produção e do trabalho.

Mauro Meirelles
Editor da CirKula
Doutor em Antropologia

CAPÍTULO I

ALONGAMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Sadi Dal Rosso¹

Introdução

A quantidade de horas laborais que socialmente se atribuem às pessoas a realizar no dia a dia é uma questão extremamente importante para quem trabalha, não só porque podem afetar a saúde pessoal, assim como tem implicações no âmbito social e econômico. Não é por menores razões que grandes nomes da literatura acadêmica mundial trabalharam sobre e estudaram este tema profundamente, inclusive transformando o tempo de trabalho como a base da produção de valor na sociedade mundial. Diante disso, oferecer uma visão das peripécias que a jornada de trabalho perpassou na história brasileira é uma tarefa ainda não preenchida pelos estudiosos, raros, que se dedicam a este assunto. Este artigo pretende preencher este vazio de maneira inicial, baseando-se nos fatos históricos já cobertos pela literatura da área, bem como por aqueles que não estão satisfatoriamente estudados. Tal objetivo de dimensão histórica é algo que só pode ser esboçado neste artigo de maneira menor dada a natu-

¹ Professor Titular e Emérito da Universidade de Brasília. E-mail: sadi-dalrosso@gmail.com

reza das pretensões do dossiê em que será publicado. É certo que a dimensão histórica do objeto permanecerá em aberto para o aprofundamento dos casos que fazem parte do conjunto de elementos que descreveremos a seguir, na maneira inicial, conforme nos propomos.

É certo que este artigo aspira um horizonte maior, mas se limita à síntese que podemos fazer aos dias de hoje. Para realizar esta tarefa – que abrange um período que compreende a implantação e o desenvolvimento da industrialização no Brasil em seus primórdios, até os dias de hoje, com o espaço ocupado pela inteligência artificial – temos que empregar três tarefas: base em fatos, resultados de estudos anteriores, e pouca dimensão para debates profundos, ainda que muitas vezes tidos como imprescindíveis. Tentaremos oferecer a(o) leitor(a) como resultado uma visão conjunta e articulada de um período histórico muito longo, em que as lutas por jornadas menores de trabalho se fizeram presentes não apenas nos sindicatos como também no conjunto dos movimentos sociais que movimentam a sociedade.

Indicados a(o) leitor(a) nossos objetivos e nossas limitações, partimos imediatamente para seu tratamento, iniciando por quando começam a fazer presença na história brasileira do trabalho as questões que envolvem a duração de suas jornadas.

A industrialização no Brasil e o alongamento da jornada

O esclarecimento e a fundamentação da questão a que nos propusemos, a saber, a elevação da

duração da jornada de trabalho no processo de industrialização do Brasil nos últimos 50 anos do Século XIX, são tarefas difíceis de resolver porque as pesquisas consolidadas sobre o tema estão em etapa inicial (Fausto, 1976; Giroletti, 1991; Hardman e Leonardi, 1991). Diferentemente é o que se pode dizer dos contextos europeus e norte-americanos (Anxo, 1992; Caceres, 1973; Boulard et AL., 1981; Dolléans, 1968; Dommen, 1980; Fohlen, 1959; Caccace et AL., 1978; Engels, 1973; Marx, 1976) que nos oferecem uma perspectiva claramente definida de que as jornadas laborais foram alongadas no processo de industrialização daqueles países. Não pretendemos discutir o contexto europeu e norte-americano. Para este artigo, nos restringimos ao caso brasileiro, apenas, excluindo também os processos de alongamento das jornadas em países sul-americanos.

A despeito da precariedade das informações pode-se derivar um quadro geral do cenário brasileiro das condições de trabalho, particularmente da duração das jornadas laborais durante o processo de implantação da industrialização. É o que fazemos com as informações propiciadas a seguir.

Hardman e Leonardi (1991, p. 135) citam de Boris Fausto (1976) um texto extremamente importante para o entendimento do alongamento da jornada laboral durante a introdução do sistema industrial.

No Brasil, o aumento e a manutenção de jornadas de trabalho longas foram uma constante mesmo após as vitórias parciais conseguidas pela classe operária, em particular com a greve geral pela jornada de oito horas, em 1907.

No setor têxtil, onde predominava a grande indústria encontravam-se normalmente os casos limites de jornadas mais extensas: por exemplo, na fábrica de tecidos Santa Rosália, na periferia de Sorocaba, a jornada chegava a quinze horas diárias, das 5 da manhã às 8 da noite, indo de “estrelas a estrelas”.

Giroletti, em livro publicado em 1991 e baseado em sua tese de doutorado, descreve a seguinte evidência sobre o alongamento da jornada laboral da fábrica de tecidos Irmãos Mascarenhas Ltda do município do Cedro, Minas Gerais, que a jornada de trabalho ao final do século XIX na indústria correspondia também a doze horas diárias, excluídas desse número as horas extraordinárias.

Dal Rosso (1996, p. 231) escreve que:

A recuperação das condições de trabalho vigentes na indústria, estabelecida em São Paulo (Rio de Janeiro ou Minas Gerais, no Sul ou no Nordeste) por volta da virada do Século XX, dá conta também da prática das longas e exaustivas jornadas de trabalho.

Maria Izilda Matos (1994, p. 83), escreve:

De acordo com o inquérito do DET (Departamento de Estudos do Trabalho), em 1912, as fábricas de juta (que eram indústrias que produziam a sacaria para o café) (Silva, 1976; Matos, 1994) tinham uma jornada de 10 ou 11 horas, oficialmente esta jornada iniciava-se por volta das cinco e meia da manhã e terminava ao redor das seis da tarde. A determinação do tempo de trabalho era, contudo, resolução exclusiva do patronato, que poderia, por uma simples

comunicação alterar para mais ou para menos a jornada, de acordo com as necessidades da produção [...].

Outra informação importante sobre a duração longa das jornadas laborais nos é dada por Boris Fausto (1976, p. 226) sobre os carvoeiros. Escreve este importante historiador que os carvoeiros da cidade do Rio de Janeiro, participantes ativos da Greve de 1907 que veremos à frente, trabalhavam até 14 horas ao dia.

As primeiras greves e legislações sobre jornada de trabalho, começaram no final do Século XIX e início do Século XX

A prática de jornadas extremamente longas impostas pela nova industrialização brasileira gerou a reação dos operários e das operárias. Uma das primeiras ações contrárias à exploração do trabalho extremamente prolongado ocorreu na Greve de 1907 em São Paulo, capital, e no interior paulista (Santos, Ribeirão Preto, Campinas), assim como no Rio de Janeiro, que resultou no estabelecimento de jornadas de 10 a 11 horas ao dia. A partir desse momento, a bandeira das oito horas diárias, quarenta e oito semanais, passa a integrar consistentemente a pauta de reivindicações dos movimentos grevistas (Dal Rosso, 1996).

Em 1912, toma lugar outra greve operária em São Paulo, com menor participação. Teve força entre os trabalhadores têxteis que mesmo assim não conseguiram arrancar vitória no estabelecimento de uma jornada mais reduzida. Quem alcançou tais objetivos foram operários de outra categoria, os sapa-

teiros, que alcançaram uma diminuição da jornada laboral para oito horas e trinta minutos. Tal jornada estabelece marca.

Somente na terceira grande greve que tomou lugar entre operários industriais, em São Paulo, em 1917, a pauta contava com a reivindicação explícita de “jornada de oito horas, com acréscimo de 50% nas horas extras” conforme relata Boris Fausto (1976, p. 149). Esta greve foi muito ativa e alcançou forte apoio popular ao defender também a redução dos preços dos aluguéis e dos gêneros alimentícios. A partir desse momento e espalhando-se a greve para outros lugares (no Sul, por exemplo) a jornada de oito horas ganha espaço em todos os grandes movimentos. É importante deixar claro que a Revolução Russa (1917) que define as jornadas de trabalho de 48 horas semanais para seus operários e operárias também influencia os movimentos grevistas no Brasil. O governo reage duramente expulsando e banindo sem defesa lideranças grevistas com origem estrangeira.

Em algumas fábricas operários e operárias do Nordeste e do Sul alcançam as metas de estabelecer limites para as jornadas laborais. O Estado da Bahia, por exemplo, em 10 junho de 1919, acata a reivindicação de oito horas em estabelecimentos industriais e outras categorias como transportes, após acordos terem sido assinados entre grevistas e patrões (Castelucci, 2005).

Contudo, não se encontra ambiente favorável para a criação de uma legislação de redução de horas laborais sem redução de salários aprovada pelo Congresso Nacional, que representa a última força de re-

sistência ante o avanço do operariado. Vale mencionar um fato de 1911. Os deputados federais, Figueiredo Rocha e Rogério Miranda, apresentaram projeto sucinto que continha no primeiro parágrafo a seguinte determinação: “O trabalho do operariado em geral fica reduzido ao máximo de 8 horas diárias” e no segundo: “Proibidos serões em fábricas e oficinas”. O projeto não foi aprovado, mas deu início a uma outra frente de lutas pela redução da jornada sem redução de salários, nos plenários do Congresso Nacional.

A CLT fixa a jornada longa

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, se constitui o primeiro instrumento legislativo que absorveu a redução da jornada de trabalho para o nível de oito horas diárias, quarenta e oito horas semanais. As partes mais significativas do artigo 58 da CLT, datada de 1º de Maio de 1943 assim dispõe a duração da jornada de trabalho no Brasil daquele momento em diante: “A duração normal do trabalho... não excederá de 8 (oito) horas diárias”. Como há um dia de descanso somente, a jornada semanal é de quarenta e oito horas.

A primeira observação para esta formulação da legislação é de que havíamos atingido as reivindicações operárias da melhor maneira possível. Assim não é, quando se observa a possibilidade de inclusão de duas horas extras, conforme registrado no Art. 59: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)...”. A remuneração das horas suplemen-

tares (mais conhecidas como horas extras) é diferente das horas normais, pois trazem um acréscimo de, pelo menos, “50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal” (Art. 58, parágrafo 1º), que, em determinadas circunstâncias, poderá ser compensado, se: “o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia” (Art. 58, parágrafo 2º).

Portanto, chegamos ao entendimento real da duração da jornada de trabalho que é estabelecida com a nova Consolidação da Leis do Trabalho: 10 (8 + 2 suplementares) horas diárias. A jornada semanal é mantida em 60 horas (10 horas diárias x 6 dias). A jornada mensal alcança 270 horas (60 horas semanais x 4.5 semanas). E a jornada anual atinge o incrível número de 3.000 horas (270 horas mensais x 11 meses = 2.970 horas de trabalho anual). Estes números indicam que o trabalho assalariado fornece um enorme contingente de trabalho absoluto por meio da mão de obra e suas muitas horas no trabalho e que opera nos diversos setores de atividade que compõem a economia brasileira. A estes valores deve-se acrescentar ainda os ganhos de produtividade aportados pelo trabalho relativo.

O Congresso Constituinte que produziu a versão de 1946 da Constituição não implantou mudança alguma relativa à duração da jornada de trabalho que já vinha de anos anteriores pelas mãos da CLT. Não que faltassem proposições, pois os intrépidos sete deputados do Partido Comunista apresentaram proposição para reduzir a jornada, que foi derrotada pela maioria conservadora do Congresso Constituinte. A Constitui-

ção de 1967 segue pelo mesmo caminho de não alterar nada sobre a duração da jornada de trabalho. Sendo assim, podemos encerrar o extenso período de jornadas prolongadas sem fim.

Continuando a aprofundar o montante de trabalho absoluto fornecido pelos assalariados e pelas assalariadas para o desenvolvimento capitalista do Brasil, retemos que a jornada anual de 3.000 horas se estende há cinco décadas sem parar (de 1943 a 1988 = 45 anos). Em primeiro lugar, porque não foram aprovadas tentativas de diminuir as horas laborais feitas neste intervalo de tempo pelo Congresso Nacional. Em segundo lugar, porque a luta dos trabalhadores e das trabalhadoras organizados apoiada por sindicatos, associações, movimentos sociais que surgiram e levantaram estas bandeiras da diminuição das jornadas de trabalho também não conseguiram êxito mais amplo. Somente a greve dos metalúrgicos do ABC de São Paulo, do Rio de Janeiro, do Rio Grande do Sul e de outros mais estados e setores de atividade além dos metalúrgicos, paralisaram as atividades laborais em 1985 (Sindicato, 1985) e colocaram em xeque o poder das empresas e dos negócios capitalistas, com a reivindicação de elevar os salários e de reduzir a duração das jornadas de trabalho até 40 horas semanais. Fábricas e negócios sentiram o poder das greves da força de trabalho e admitiram reduzir as jornadas de trabalho aos valores reivindicados, a saber, 40 horas semanais. Com essa vitória, os movimentos grevistas apontaram para o Congresso Nacional Constituinte (1986-1988) a decisão para o futuro: reduzir a jornada de trabalho.

E a greve dos metalúrgicos produziu uma reviravolta histórica

No histórico fato da redução da jornada de trabalho pelo Congresso Nacional Constituinte, além dos congressistas, deve ser estabelecido o papel importante dos movimentos grevistas reivindicando jornadas de trabalho menores. Não era somente a reivindicação. O movimento dos grevistas demonstrou que era possível reduzir as jornadas sem que caísse a produtividade nas empresas e nos negócios. E isto por uma simples razão. A redução das jornadas laborais implica que os trabalhadores e as trabalhadoras estarão em melhores condições pessoais para enfrentar o dia a dia do trabalho e, portanto, elevam o grau de produtividade do trabalho nas empresas e, em segundo lugar, não necessariamente requerem a contratação de mais assalariados.

Tive a oportunidade de realizar um trabalho de pesquisa de campo (Dal Rosso, 1996), centrado na região do ABC Paulista e envolvendo somente as empresas que durante as greves de 1985 tomaram a decisão de diminuir as jornadas laborais, em sua grande maioria para jornadas de 40 horas semanais, que também era o objetivo do movimento grevista. E mais, a pesquisa realizou entrevistas somente com dirigentes das empresas e não dos movimentos sindicais. De tal maneira que a resposta que se alcançou tinha a ver como o mundo empresarial recebeu e avaliou a reivindicação dos trabalhadores por uma jornada de menor duração. Realizamos entrevistas em sete (07) empresas, uma década após a greve histórica dos metalúrgicos.

Aqui ficam registradas as principais conclusões (Dal Rosso, 1996), sobre o que foi que aconteceu com a jornada reduzida, passados dez anos de sua implementação: “uma empresa retornou a jornada mais longa”, mas a “situação prevalente é das empresas que até hoje respeitam a jornada menor conquistada pela greve”. Foi encontrado também uma empresa que, antes da greve, já havia estabelecido a prática de uma jornada de 40 horas semanais. Encontramos outra empresa em que o dirigente empresarial “ressalta a relação positiva que existe entre uma jornada menor e o aumento da produtividade do trabalho”, seja em função do maior empenho dos trabalhadores, seja em função da reorganização do trabalho, seja em função de investimentos que elevam a produtividade do trabalho.

Acima de tudo, a redução da jornada de trabalho está relacionada com a atuação dos trabalhadores e das trabalhadoras, por meio do engajamento dos dirigentes sindicais e associativos nas propostas de mudança social do trabalho. Não basta aos dirigentes sindicais aguardar a ação das empresas para reduzir as jornadas de trabalho. Cabe a eles e aos movimentos sociais tomar as iniciativas e a liderança. Em condições em que inexistente ação sindical e dos movimentos sociais com propostas ativas, dificilmente se chegará a uma política de redução das jornadas sem redução de salários. Embora a atuação do Parlamento seja, em muitos casos, imprescindível, a redução das jornadas laborais não foram e não são conquistadas sem a ação sindical, associativa e dos movimentos sociais.

A Constituição de 1988: manobras para manter as jornadas em 44 horas

Na última grande conquista de redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais no setor privado e 40 no setor público, o Congresso Nacional exerceu um papel importante de brechar a reivindicação dos trabalhadores e das trabalhadoras. Com efeito, inicialmente, ao nível das Comissões havia-se chegado ao entendimento de que o novo padrão das jornadas seria alcançado pela redução a jornadas de 40 horas semanais. Todavia, quando levada à votação do Congresso Nacional Constituinte, foi encaminhada a proposta de 44 horas, portanto, uma redução de 4 e não de 8 horas semanais. Este acordo foi gerado dentro de importante Comissão:

Na Comissão de Sistematização operou-se a grande ruptura. A jornada semanal de 40 horas de trabalho, consistentemente sustentada em todos os fóruns anteriores do debate constitucional, sofreu um brusco processo de quebra. Do interior da Comissão emergem as 44 horas semanais como dispositivo constitucional (Dal Rosso, 1996, p. 279).

Houve pressão empresarial, sem dúvida, para se alcançar tal resultado. Mas também houve pressão de determinados segmentos da organização sindical que se mostravam derrotados se fosse aprovada uma proposta pela redução da jornada de trabalho de 40 horas, defendida por outro grupo da organização sindical. As divisões dentro do movimento sin-

dical tiveram papel importante na redução da jornada de trabalho a 44 horas semanais, somente.

O Congresso Nacional Constituinte concluiu suas atividades definindo a jornada de 44 horas de trabalho semanal para o setor privado, enquanto o setor público já vinha exercendo jornadas semanais de 40 horas. As 44 horas semanais constituíram um segundo grande avanço para a sociedade brasileira. O primeiro foi estabelecido pela admissão de 48 horas semanais de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Quão difícil constitui reduzir a jornada laboral no Brasil depreende-se dos intervalos de 45 anos para que se chegasse às jornadas de 44 horas semanais. E depois de 1988, já se passaram 35 anos (um terço de século) sem que se faça um avanço significativo na redução das jornadas de trabalho sem redução dos salários.

A campanha para reduzir a duração das jornadas de trabalho

Entretanto, houve importantes movimentos de contestação entre estes dois períodos de 1988 a 2023. Entre estes movimentos, estão as marchas de São Paulo para Brasília, ostentando a bandeira de “Reduzir a Jornada de Trabalho é Gerar Empregos”. Seis das principais Centrais Sindicais participaram das marchas e demais atividades. Assessores do DIEESE idealizaram a campanha, que envolveu, adicionalmente, cursos de formação, duas teses de doutorado, cartilhas, história em quadrinhos, panfletos etc. A campanha iniciou em 2003 e dissolveu-se em 2010-2011.

A bandeira do movimento está centrada na proposta de que reduzir a jornada é gerar empregos, como pode observar no trabalho de pesquisa por meio de entrevistas junto a empresas que reduziram as jornadas de trabalho durante a greve dos metalúrgicos do ABC Paulista e de outros Estados (Dal Rosso, 1996). Com efeito, ao se diminuir as longas jornadas, as empresas são obrigadas a contratar mais mão de obra para dar conta das atividades que ficaram a descoberto. Referindo-se à França, Coutrot (apud Dal Rosso et AL., 2022, p. 40) escreve que “A mudança para uma semana de 35 horas criou centenas de milhares de empregos, sendo que estes/as trabalhadores/as apreciaram muito os dias de folga conquistados”.

A campanha de reduzir as jornadas para gerar empregos, idealizada e realizada entre 2003 e 2020-2021, encerrou suas atividades sem alcançar estes objetivos principais, dado a que o próprio governo de esquerda, imprescindível agente no desenvolver de um resultado positivo, enfrentou crise econômica, o que dificulta a criação de empregos.

Os recentes governos de Michel Temer e de Jair Bolsonaro foram deletérios para os/as trabalhadores/as. O primeiro governo efetiva, entre várias outras medidas negativas, o Regime de 12 x 36, que afeta a saúde do trabalhador. O segundo caso piora ainda mais as condições de trabalho ao permitir o trabalho aos domingos, sábados, feriados e trabalho noturno. Tais favorecimentos aos empregadores e pioras para os trabalhadores se alastram entre a população e estão na base do surgimento de importantes movimentos atuais de resistência.

Repentinamente a proposta para eliminar os 6 dias de trabalho de toda semana (6x1) ganha espaço na sociedade, porque não sobra aos trabalhadores tempo, se não, para trabalhar. É organizado, então, no Rio de Janeiro o movimento VAT – Vida para Além do Trabalho – pelo hoje vereador, Ricardo Cardoso Azevedo.

O movimento ganha força quando a PEC 9/23, assinada pela Deputada Federal, Erica Hilton (do PSOL), alcança o número suficiente de assinaturas para ser analisada pela respectiva Comissão e para ser votada no Congresso Nacional.

O VAT e a PEC manifestam-se contrariamente a semana de seis dias de trabalho com um dia de descanso, sendo favoráveis à proposta de 4 x 3, quatro dias de trabalho e três de descanso.

No Congresso Nacional transitam outros Projetos de Emendas Constitucionais, sendo talvez a mais antiga a do Senador Paulo Paim que defende as quarenta horas de imediato, chegando a 35 horas passo a passo, isto é, uma hora por ano até alcançar as 35 horas semanais.

Como se vê, há propostas diversas, sendo crucial chegar-se a um acordo sobre a duração da jornada reivindicada: se 30, 35, ou 40 horas semanais e ela se converter na bandeira de todos os movimentos. Exemplo desta diversidade encontra-se entre as centrais sindicais nacionais. Elas defendem acordos empresa por empresa, discutidos entre sindicatos e direção das empresas. Tal proposta deixa a proposta de ação nacional e agarra-se a acordos individuais, o que representa um bárbaro retrocesso na luta pela redução da jornada de trabalho sem re-

dução de salário. Entretanto, em 1º de Maio de 2025, as centrais sindicais – CUT, FS, UGT, CTB, NCST, CGTB e CSB – chegaram a um acordo comum em que defendem a proposição da redução das jornadas de trabalho até 36 horas semanais, sem redução dos salários. Centrais sindicais, movimentos sociais VAT e outros (propõem o fim da escala de trabalho semanal de 6 x 1 e defesa da proposta de 4 x 3; movimentos que giram em torno da Deputada Federal Erica Hilton que lançou a PEC 9/25 defendendo o fim da Escala de Trabalho de 6 x 1 e a redução das jornadas até 36 horas semanais). Grupos sociais e sindicais, esses, que estão em pujante ação pública tais como o ANDES-SINDICATO NACIONAL, a FASUBRA, e outras entidades sindicais do país inteiro que apoiam a redução da jornada de trabalho sem redução de salário assim como outros movimentos sociais que captam apoio popular por meio de coleta de assinaturas e que combatem por estas bandeiras maiores de redução da jornada de trabalho e ampliação dos dias de descanso, sem redução dos salários.

Considerações finais: por mais mobilização social e pesquisa

Neste artigo, descrevemos o caminho da evolução das jornadas de trabalho durante mais de um século, a iniciar pelos primeiros movimentos reivindicatórios ao final do Século XIX trazendo a discussão até, literalmente, os dias de hoje. E vimos que a duração das jornadas sempre foram objeto de árduas

disputas entre o trabalho e o capital, inclusive até os dias de hoje, quando a sociedade pede menos horas de trabalho ao dia, e mais tempo livre nas escalações semanais ou mensais.

Poucos pesquisadores sociais investem tempo significativo na busca de explicações para saber como eram de fato as jornadas laborais em determinados momentos da história do trabalho no Brasil. Além do que expusemos, não tivemos condições de entrar um passo sequer no tétrico mundo do sistema escravocrata brasileiro.

O estudo sistemático da duração das jornadas laborais no Brasil nos leva a concluir que importantes movimentos sociais e sindicais foram gerados em torno à luta pela defesa de jornadas mais curtas no trabalho. E que muito mais precisa ser feito ainda, seja em pesquisa, seja em mobilização social.

Referências

ANXO, D. Temps de travail, l'expérience suédoise. **Futuribles**, n. 165-166, pp. 68-72, 1992.

BOULARD, R.; Et AL. **La Réduction de la durée du travail**. Québec: Presses de l'Université Laval, 1981.

CACACE, N.; Et AL. **Lavorare meno per lavorare tutti**. Roma: Lavoro, 1978.

CACERES, B. **Loisire et travail du Moyen Age a nos jours**. Paris: Éditions du Seuil, 1973

CASTELLUCCI, A. Flutuações econômicas, crise política e greve geral na Bahia da Primeira República. **Revista Brasileira de História**, n. 25, n. 50, pp. 131-166. 2005.

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

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

DOLLÉANS, E. **Storia del movimento operaio**. [3 Volumes]. Firenze: Sansoni, 1968.

DOMMEN, B. Industrialization and Liberty: Working hours in Switzerland since 1800. **Labor and Society**, v. 5, n. 4, pp. 327-339, 1980.

ENGELS, F. **The condition of working class in England: from personal observation and authentic sources**. Moscow: Progress Publishers, 1973.

FAUSTO, B. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. São Paulo: Difel, 1976.

GIROLETTI, D. **Fábrica, convento, disciplina**. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1991.

HARDMAN, F.; LEONARDI, V. **História da Indústria e do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ática, 1991.

MARX, K. **Capital**. New York: International publishers, 1976.

MATOS, M. I. **Trama e poder. Um estudo sobre as indústrias de sacaria para o café. São Paulo, 1888-1934**. Brasília: SESI-DN, 1994.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA. **Tribuna Metalúrgica**. Ano VI, n. 833, 1985.

CAPÍTULO II

AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO E DA VIDA

Ana Claudia Moreira Cardoso¹

Introdução²

Nas disputas em torno do tempo de trabalho, e de vida, a classe trabalhadora resiste a dedicar cada vez mais tempo ao trabalho orientado pelos interesses do capital; e este, por sua vez, busca se apropriar de cada vez mais tempo dos trabalhadores – opondo-se à redução da jornada, ampliando a sua duração, intensificando-a, controlando-a, assim como se apropriando dos tempos livres conquistados.

Nesse embate, o trabalho e o tempo a ser dedicado a esta atividade passaram por diversas mudanças, sendo uma das mais importantes a crescente separação entre tempos e espaços de trabalho remunerado e tempos e espaços de não trabalho, atingida com a introdução do trabalho fora do domicílio. Entretanto, sobretudo a partir dos anos 1990, este movi-

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 et Politiques de Paris. Atualmente é consultora e formadora sindical.

² O presente texto é uma versão ampliada daquele publicado no jornal LeMonde Diplomatique Brasil em 03.02.2025.

mento se inverte, havendo uma reaproximação cada vez maior entre os tempos e espaços de trabalho e de não trabalho (Freysenet, 1994; Zarifian, 2001).

Apesar de muitas vezes o tempo de trabalho ser analisado apenas a partir da sua duração (jornada normal e extraordinária) por ser a dimensão mais visível, faz-se necessário o olhar para outras duas dimensões, que são totalmente imbricadas: a distribuição (como esse tempo é distribuído/flexibilizado ao longo do dia/semana/mês/ano e da vida ativa) e sua intensidade (pausas, cadências, quantidade de trabalho, prazos, densidade).

Disputas em torno da duração, da distribuição e da intensidade do tempo de trabalho

A hora extra foi uma das estratégias do capital para se apropriar de parte do tempo livre conquistado pelos trabalhadores e, mais recentemente, presenciamos a ampliação disfarçada da duração da jornada, possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC's). E por ser dissimulado, esse aumento do tempo à disposição do empregador, de conexão e mesmo de realização de trabalho extra, não é contabilizado e nem remunerado, ainda que signifique dispêndio de energia para quem trabalha.

A Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho e Saúde, de 2015 (antes da Pandemia), mostra que 45% dos entrevistados trabalharam durante o tempo livre em 2014 (Eurofound, 2015). No Brasil, de acordo com a Sips/Ipea, de 2012, quase 46% dos responden-

tes declararam dificuldade para se desligarem do trabalho pois deveriam permanecer em prontidão para a realização de atividades extras ou estudarem questões relacionadas ao trabalho (IPEA, 2012).

Em relação à dimensão da distribuição do tempo de trabalho, o capital vem ampliando a sua flexibilização (Dal Rosso, 2017), a partir de novas modalidades de contratação e gestão da jornada (como banco de horas, tempo parcial, horários e contratos atípicos, teletrabalho, trabalho aos domingos, falsa Pessoa Jurídica, trabalho intermitente e plataformizado) que, por sua vez, também contribuem para mascarar a ampliação da jornada e da sua intensidade.

De acordo com Cardoso (2009), a demanda pela ampliação da flexibilização é explicitada desde os anos de 1990, como relatam os representantes de diversos setores econômicos no Brasil: “A jornada dos bancos deve acompanhar a dos demais segmentos, que trabalham sábado, domingo, até dez horas da noite, meia-noite” (setor bancário); “Buscar alternativas que nos permita trabalhar 24 horas por dia, 7 dias por semana” (setor químico); “4 turnos de 6 horas [...], de forma que você terá a fábrica trabalhando 24 horas por dia” (setor automotivo).

A Enquete Europeia, citada anteriormente, mostra o aumento constante de pessoas trabalhando em horários atípicos desde a primeira pesquisa realizada em 1995: como trabalho noturno, por turnos ou no final de semana. Seus resultados também enfatizam as consequências negativas desta despadronização do tempo de trabalho que acaba por desequilibrar os tempos sociais (a vida) dos indivíduos.

Soma-se, ainda, o fato de que com a externalização mundial da produção (viabilizada pelas novas tecnologias digitais), em conjunto com o crescente rompimento da relação salarial (facilitada pela ausência de legislação), as empresas jogam para quem trabalha a falsa escolha de fazer ou não uma longa jornada, uma pausa, tirar férias, parar para se alimentar e/ou trabalhar num ritmo acelerado.

Tais transformações resultam numa reaproximação entre os tempos e espaços de trabalho remunerado e de não trabalho, de forma que a definição e a fronteira onde cada um começa e termina está cada vez mais fluida, imbricada e mascarada. Um movimento que, assim como foi o de separação desses tempos e espaços, tem sido definido a partir dos interesses do capital e em detrimento do bem-estar da classe trabalhadora.

No que se refere à terceira dimensão, observa-se um forte processo de intensificação do tempo de trabalho – com redução de pausas, polivalência, prazos reduzidos, cadências elevadas e, sobretudo, a gestão por metas. Enquanto esta intensificação possibilita ao capital a máxima utilização do tempo de trabalho, para os trabalhadores, o resultado tem sido a crescente sobrecarga e adoecimento (Cardoso, 2022).

Essas iniciativas são continuadas e aprofundadas pelas empresas-plataforma (também chamadas “aplicativos) apesar da aparência de inovação. Por exemplo, as metas adotadas no Toyotismo ganham roupagem de jogo lúdico via a gamificação, quando trabalhadores seguem sendo “incentivados” a ultrapassarem seus limites; e o pagamento por tarefas volta

à cena com ares de “liberdade” e autonomia. Junta-se a ausência total de direitos e temos a superexploração da classe trabalhadora.

Finalmente vale ressaltar que essas transformações ocorrem num contexto em que estruturalmente as tecnologias possibilitam a produção de cada vez mais mercadorias/serviços com menos mão de obra e, ainda, numa conjuntura de crescente insegurança em relação ao emprego – sobretudo após a crise capitalista de 2008 – e ataque ao Movimento Sindical, como observado na contrarreforma de 2017 realizada por Michel Temer.

No Brasil, a última redução da jornada ocorreu em 1988, quando, no processo Constituinte, a classe trabalhadora, que reivindicava a passagem das 48 para 40h, conquistou 44h semanais sem redução de salários. Os argumentos utilizados pelos empregadores contra as 40h (e mesmo as 44h), foram os mesmos empregados ao longo da história contra qualquer direito para a classe trabalhadora (como direito de férias, descanso semanal remunerado, licença saúde, licença maternidade, reajustes do salário-mínimo) – enfatizavam que a redução geraria crise, reduziria a produtividade e resultaria em desemprego.

O contexto atual

No início dos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário, incluindo diversas ações como mobilizações, produções de materiais (Dieese, 2004; 2009) e lançamento de um

abaixo assinado³ para pressionar os parlamentares a encaminharem as Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas. Uma delas era a PEC nº393/2001, do deputado Inácio Arruda (PC do B-CE), propondo a redução da jornada para 40h (em janeiro de 2002), e para 35h semanais a partir de janeiro de 2004, bem como o aumento do valor hora extra para 100% nos dias de trabalho durante a semana (no lugar dos atuais 50%) e em 200% aos domingos e feriados (no lugar de 100%)⁴ e a outra era a PEC nº75/2003, do senador Paulo Paim (PT-RS), prevendo a redução da jornada semanal para 40h e, posteriormente, uma diminuição gradual de 1 hora por ano até atingir 36h⁵.

De acordo com o Dieese (2007), a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, naquele momento, teria um potencial impacto para criar aproximadamente 2.200.000 novos postos de trabalho. A instituição ainda ressaltava que apenas o fim das horas extras “ou mesmo sua limitação, por si só, já teria um potencial de geração de 1.200.000 postos de trabalho”. Isso demonstra a importância de que a redução da jornada venha acompanhada de uma limitação mensal e anual da hora-extra, bem como a ampliação do seu valor. Ainda como parte da Campanha, em 2007, as centrais sindicais priorizam, na IV

3 Notícias sobre o abaixo assinado de 2008: <https://www.camara.leg.br/noticias/118758-reducao-da-jornada-tem-15-milhao-de-assinaturas/>.

4 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=164825&filename=Tramitacao-PEC+393/2001.

5 Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4798922&ts=1630412825721&disposition=inline>.

Marcha dos Trabalhadores, três eixos da Agenda dos Trabalhadores: redução da jornada de trabalho; mais e melhores empregos e fortalecimento da seguridade social e das políticas públicas.

Apesar de todo o movimento ter mobilizado diversas categorias profissionais a voltarem a colocar a redução da jornada em suas pautas de reivindicação, e algumas a terem conquistado, a Campanha não teve êxito no que se refere à redução da jornada para toda a classe trabalhadora brasileira tanto em função da resistência patronal como da falta de apoio governamental. Isto significa que logo se completam 40 anos sem redução da jornada no Brasil. Tantos anos sem redução da jornada também impactam negativamente na distribuição de renda para a classe trabalhadora. Mesmo no caso da Europa, conforme o Dieese (2006), houve uma redução da incorporação da riqueza produzida socialmente, sobretudo a partir dos anos de 1990, pois a relação entre produtividade, aumento salarial e redução da jornada passou por forte retrocesso.

Mundialmente, sobretudo após a Pandemia, observa-se a emergência de discussões e experiências em torno da redução da jornada de trabalho como uma das ações para enfrentar os problemas relacionados à qualidade e quantidades de empregos, bem como melhorar a qualidade de vida. Movimentos que partem de governos (a exemplo da Finlândia, Bélgica, Escócia, Japão, Grã-Bretanha e Coreia do Sul), do movimento sindical (como na Alemanha por parte do IG Metal e do Comitê Executivo da Confederação Europeia de Sindicatos – CES) e mesmo de

empresas, como o caso do “4dayworkweek” que se iniciou na Nova Zelândia e rapidamente teve adesão de empresas em diversos países, como o Brasil.

No Brasil, o debate sobre tempo de trabalho retoma a cena política através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 (trabalho durante seis dias e apenas um de descanso)⁶. Em seguida a líder do PSOL na Câmara, Érika Hilton, apresentou a proposição do fim da escala 6x1 e adoção da 4x3 (quatro dias de trabalho e três de descanso)⁷.

Há ainda outras propostas relativas à redução da jornada de trabalho que estão em tramitação no Senado e na Câmara. Citamos as mais relevantes. No primeiro caso há a PEC n° 148/2015⁸, do senador Paulo Paim (PT-RS), prevendo a redução da jornada semanal sem redução de salários para 40h e, posteriormente, uma diminuição gradual de 1 hora até chegar às 36h. No que se refere a esta PEC, atualmente, estão sendo realizadas audiências públicas na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, assim como na Comissão de Assuntos Sociais. Na Câmara há, dentre outras, a PEC n° 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), propondo a redução para 36h a serem atingidas ao longo de 10

6 Ver a petição pública “Por um Brasil que Vai Além do Trabalho” do movimento VAT criado por Ricardo Azevedo no link: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BRI35067>.

7 Texto disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/11/D5C02B5B85AC54_CD249832481000.pdf.

8 Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=1396304&ts=1733681088643&disposition=inline>.

anos⁹ e, neste momento, a PEC está aguardado a designação de relator na Comissão de Cidadania e Justiça da Câmara – CCJC.

Mais recentemente vemos que também os partidos que, geralmente, não propõem novos direitos aos trabalhadores, estão se manifestando, a exemplo da PEC n° 4/2025 do Senador Cleitinho (Republicanos – MG) e outros senadores de diversos partidos, inclusive Paulo Paim (PT-RS). Nesta Proposta de Emenda Constitucional está prevista a redução da jornada para 40h semanais com um limite de 8h diárias, distribuídas em até 5 dias por semana, com a ressalva de que o descanso semanal remunerado deve ser preferencialmente nos sábados e domingos. Ou seja, não há a garantia que seja no final de semana¹⁰. Esta PEC, que atualmente está aguardando o despacho do presidente do senado na CCJ, ainda explicita que “a medida respeita as necessidades de diferentes empresas e empregadores” ao definir um limite máximo para a jornada diária e semanal, mas permitindo que as negociações de acordos ou convenções coletivas possam atender “às especificidades de cada setor, que poderão manter sistemas próprios de turnos e escalas específicas conforme as necessidades de operação”. Neste caso, vemos um “diálogo” direto com o discurso da Confederação Nacional das Indústrias, como veremos mais adiante.

9 Proposta acessível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/632530-pec-reduz-jornada-semanal-de-trabalho-de-44-para-36-horas>.

10 Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9897879&ts=1739976136123&rendition_principal=S&disposition=inline

No âmbito do Executivo, o Presidente Lula, em seu discurso no Dia do Trabalhador (01/05/2025), trouxe duas questões relacionadas diretamente ao mundo do trabalho. A primeira refere-se à isenção do Imposto de Renda para as pessoas que recebem até R\$ 5 mil por mês e uma redução para aquelas que recebem entre este valor e R\$ 7 mil e, a segunda, diz respeito ao tema do tempo de trabalho. De acordo com o discurso do Presidente está na hora do Brasil dar um importante passo no sentido de melhorar o equilíbrio entre “a vida profissional e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras” a partir do aprofundamento dos debates a respeito da redução da jornada de trabalho e o fato de trabalhadores e trabalhadoras terem apenas um dia de folga na semana^{II}.

Enquanto isso, o posicionamento da grande maioria dos empresários se mantém – melhorar a qualidade do trabalho e da vida dos trabalhadores traria prejuízos à economia. Com o título “Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil”, no final de 2024, o presidente da CNI, Ricardo Alban, escreveu um artigo no jornal onde fez uma lista dos fatores que impediriam a redução da jornada, dentre eles o fato de que seria ainda mais difícil encontrar trabalhadores qualificados, sem esclarecer, realmente, essa relação. Afinal, poderíamos pensar o contrário, isto é, uma jornada de trabalho menor atrai mais trabalhadores e ainda os libera para poderem investir na formação. Outro

II Vídeo completo disponível no seguinte link:
<https://www.youtube.com/watch?v=SxuLXbCVUhA&t=113s>

argumento frisa o fato de que uma lei que reduza a jornada de forma igualitária para todos os setores da economia estaria ignorando as especificidades de cada deles que precisam de tempos de trabalho diferentes (Alban, 2024).

Por outro lado, do ponto de vista de quem vive do trabalho e da sociedade de forma geral, os argumentos a favor da redução da jornada são diversos. Como exemplo, vale retomar algumas justificativas utilizadas na Campanha Nacional pela Redução da Jornada sem Redução de Salário (Dieese, 2007), que continuam atuais.

1. No Brasil, a jornada normal e a jornada total (soma da jornada normal mais a hora extra) são muito extensas, sobretudo considerando a ausência de limite semanal/mensal para as horas extras, possibilitando que elas possam somar mais de 700 horas por ano;
2. O ritmo do trabalho é intenso dadas as inovações implementadas pelas empresas (polivalência, just in time, metas, redução das pausas etc.);
3. Existe uma forte flexibilização da jornada (hora extra, turnos, trabalho noturno, tempo parcial, banco de horas, trabalho aos domingos), além do trabalho intermitente e plataformizado, resultando num total de equilíbrio entre tempo de trabalho e vida pessoal, sobretudo porque o trabalhador raramente pode escolher a forma de usar essa flexibilidade;

4. Jornadas extensas, intensas e imprevisíveis contribuem para o adoecimento físico e mental, a exemplo do estresse, depressão, hipertensão, distúrbios no sono, lesão por esforços repetitivos;
5. O percentual dos salários nos custos de produção é baixo - por exemplo, em 1999 “a participação dos salários no custo da indústria de transformação era de 22%, em média, de forma que uma redução de 44 para 40 horas semanais (9,09%) representaria um aumento no custo total de produção de apenas 1,99%” (p. 08);
6. Também o custo da mão-de-obra, no Brasil, é baixo sendo que a redução da jornada não resultaria em prejuízo à competitividade, sobretudo porque o diferencial desta não está no custo da mão de-obra, mais nas vantagens sistêmicas que o país oferece, como investimento em infraestrutura, educação e pesquisa, qualificação, um sistema financeiro que financie o capital de longo prazo e taxas de juros exequíveis;
7. A redução da jornada é uma política de geração de emprego com baixo risco monetário e ainda contribui para a distribuição da riqueza;
8. O processo de inovação e os ganhos de produtividade passados, presentes e futuros mostram que a redução da jornada deve ser permanente e contínua, criando um círculo virtuoso onde a melhor distribuição dos ga-

nhos de produtividade contribui para o crescimento econômico que, por sua vez, leva a manutenção do aumento da produtividade.

Pensando nas ações futuras, vale frisar que a forma como a redução da jornada se realiza é extremamente importante para que ela resulte, de fato, em distribuição de riqueza, novos empregos, aumento do tempo livre, melhora na qualidade do trabalho e, evidentemente, da vida. Na conclusão do livro “O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho”, Dal Rosso et Al (2022), em diálogo com os argumentos anteriores e com as experiências internacionais, ressaltam que para que a redução da jornada de trabalho possa recuperar a parte do “Trabalho” na distribuição da riqueza, não pode ser acompanhada de redução da remuneração. Além disso, essa redução da jornada:

- deve ser realizada de forma substantiva (e não pequena) para evitar que o capital tenha tempo de compensá-la com a ampliação da intensidade. Também sendo necessário o controle coletivo contra a intensificação do tempo de trabalho atual, sobretudo no que se refere à gestão por metas e objetivos;
- venha junto com a limitação da hora extra mensal/anual e a discussão coletiva sobre o direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho;
- inclua no tempo de trabalho o tempo in itinere, de troca de roupa, preparo para o trabalho (dado que muitos sofreram alteração

com a Reforma Trabalhista de 2017), assim como o de qualificação;

- preveja a participação dos representantes dos trabalhadores no caso da definição de subsídio, desoneração ou financiamento público ao setor privado, e que, ainda, tais medidas estejam vinculadas a um plano de melhoria na qualidade e quantidade de emprego;
- inclua condições para que também as Micro e Pequenas Empresas possam participar do processo, a partir de ampla discussão com a sociedade, empresários e o movimento sindical;
- preveja que as diferentes possibilidades de redução (por exemplo via a implantação da semana de 4 dias, a redução diária, aos sábados ou nas férias) sejam negociadas entre trabalhadores e seus representantes e as empresas;
- venha acompanhada de medidas que melhorem a segurança e saúde no trabalho garantindo um ambiente que não seja adoeecedor e promotor de acidentes.

Finalmente vale ressaltar que as experiências históricas e atuais ainda evidenciam que para o alcance dos benefícios por parte da classe trabalhadora e de toda a sociedade a redução da jornada sem redução de salários precisa estar inserida num amplo projeto de crescimento econômico socialmente inclusivo, onde os trabalhadores e seus representantes tenham participação ativa no processo, com direitos assegurados e acesso à informação.

Referências

ALBAN, R. Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil. **Agência de Notícias da Indústria**, 21/11/2024. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/ricardo-alban/rejeitar-a-pec-que-reduz-jornada-de-trabalho-e-ato-de-responsabilidade-com-o-brasil/>

CARDOSO, A. C. M. Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença. In: DAL ROSSO, S.; Et AL. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 253-273.

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

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

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

DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota n. 57 de 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57Jornada-Trabalho.pdf>

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho no Brasil**. Nota técnica n. 16, 2006. 11p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16reducaodajornada.html>

DIEESE. **Rumo à redução da jornada de trabalho. Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário**. São Paulo: Dieese, 2009. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/cartilha/2009/rumoReducao-JornadaTrabalho.html>

DIEESE. **Reduzir a jornada é gerar empregos. Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário.** São Paulo: Dieese, 2004.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho.** Luxemburgo, 2015.

FREYSSENET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. **Sociologie du Travail**, n. 94, pp. 105-122, 1994.

IPEA. **Trabalho e tempo livre. Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS).** Texto para Discussão 1767. Brasília, 2012.

ZARIFIAN, P. **Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne.** Paris: L'Harmattan, 2001.

CAPÍTULO III

VIABILIDADE ECONÔMICA PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Isadora Scheide Muller¹

Cássio da Silva Calvete²

Introdução

Perto de completar 40 anos em vigor, a Constituição Federal de 1988 foi responsável por instituir a última redução da jornada de trabalho formal no Brasil. A jornada de até 8 horas diárias e 44 semanais substituiu a jornada em vigor até então, de 48 horas semanais, estabelecida formalmente desde a Constituição de 1934. No entanto, as reivindicações da classe trabalhadora em conjunto com as centrais sindicais nos anos que antecederam essa última redução eram de 40 horas semanais, 4 a menos que o formalmente instituído quando concretizada a medida. Tomando-se uma perspectiva histórica os argumentos utilizados pelos empresários em oposição à medida, e que eventualmente influenciaram a opção pela jornada de 44 horas semanais, foram os mesmos comumente empregados ao longo da história: que a medida aumentaria cus-

¹ Bacharel em Ciências Econômicas pela UFRGS.

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

tos, causando um cenário de crise econômica e desemprego (Cardoso, 2025).

O que se observou à época, entretanto, foi que os impactos da medida no mercado de trabalho foram positivos. Segundo Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003), que exploraram os efeitos das principais alterações constitucionais (redução da jornada, aumento da hora extra e dos custos fixos do trabalho no exemplo da licença-paternidade, FGTS e outras inclusões) no emprego de curto prazo produziram uma série de considerações relevantes. O estudo demonstrou que a medida foi eficaz em reduzir a jornada de trabalho na prática, implicando um deslocamento expressivo de trabalhadores de uma jornada de 48 horas para 44 horas semanais entre 1987 e 1990. No período, 60,4% dos trabalhadores que tinham jornadas de 45 a 48 horas e permaneceram empregados reduziram a sua jornada para 40-44 horas. Além disso, a redução não aumentou a probabilidade de um trabalhador que teve sua jornada reduzida ficar desempregado em 1989, ano em que a redução já estava em vigor, quando comparado a outros anos. Este indicador, na verdade, diminuiu em 1,2%.

Adicionalmente, para os trabalhadores impactados, registrou-se uma probabilidade 1% menor de passarem para um emprego sem carteira assinada, quando comparados a outros grupos de trabalhadores. Dal Rosso (1998) ao analisar o caso brasileiro quando da RJT de 48 horas para 44, quantificou o efeito na criação de novos postos de trabalho. A redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, 0,7% de novos postos de trabalho.

Segundo o autor, essa diferença de 7,63% é explicada pelas estratégias adotadas pelas empresas para compensar a medida. A principal delas foi o aumento da utilização de horas extras, que saltou de 24,4% dos assalariados fazendo horas extras nos seis meses anteriores à promulgação da Constituição para 41,2% nos seis meses posteriores.

Os resultados da RJT em 1988, verificados pelos estudos de Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003) e Dal Rosso (1998), foram positivos para o mercado de trabalho brasileiro. Talvez não com o impacto esperado pelos defensores da medida, mas, sem dúvida, contrariando a previsão dos opositores. É legítimo supor que as causas do baixo impacto positivo da RJT se devam, em parte, ao fato de a sua implantação ter ocorrido em um ano com altas taxas de inflação e de recessão econômica – a taxa real da variação anual do Produto Interno Bruto (PIB) e a do PIB *per capita* foram, respectivamente, -0,1% e -1,9% –, em parte, devido ao fato de que em torno da metade dos trabalhadores já estarem contratados por jornada igual ou inferior a 44 horas semanais mesmo antes da promulgação da medida e, em parte, pela forma como ela foi implantada, sem propor ou induzir a negociação no local de trabalho e sem contar com uma fiscalização eficiente dos órgãos responsáveis. Provavelmente, os resultados seriam mais significativos se a RJT tivesse sido adotada tendo preocupação em observar esses aspectos e, a partir dessa observação, definir o melhor momento e a melhor forma para sua implantação.

Diante dessas análises, podemos ter como hipótese que os resultados serão ainda melhores caso a

RJT seja adotada em período de crescimento econômico e de produtividade, como o atual, reforçando a argumentação sindical de que a RJT não só diminuiria o tempo de trabalho como aumentaria a estabilidade no emprego e o salário horário. Os resultados positivos de 1988, apesar da adoção em período adverso, indicam que a RJT pode ser uma política importante para compor um amplo programa de melhoria da distribuição de renda e crescimento econômico.

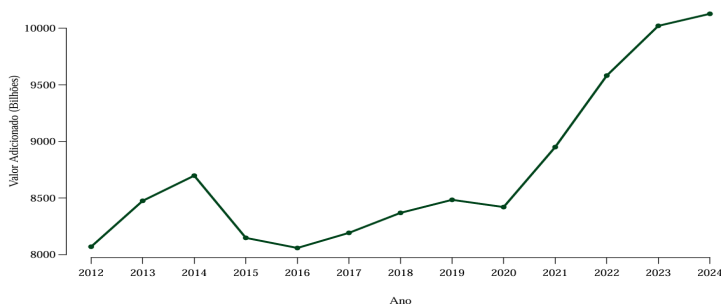
A proposta atual de fim da Escala 6x1 e de redução da jornada de trabalho revelou uma transformação no caráter e na concepção da medida ao longo do Século XXI. Enquanto as principais propostas de redução da jornada de trabalho no Brasil no final do século passado e início do atual se sustentassem na justificativa da geração de postos de trabalho em sincronia com uma tendência mundial, propostas mais recentes, no exemplo da PEC nº 8/2025 e da própria Lei das 40 Horas do Chile (Muller e Calvete, 2026), demonstram uma ênfase na qualidade de vida dos trabalhadores. Mesmo considerando esse enfoque, é importante que a situação econômica do país permita que essas medidas aconteçam sem sobressaltos à economia. Assim, o objetivo desse estudo é analisar se a economia brasileira oferece as condições adequadas para a adoção do fim da Escala 6x1 e redução da jornada de trabalho.

Valor adicionado e mercado de trabalho

O Gráfico 1 retrata a economia brasileira no período compreendido entre os anos de 2012 e 2024. Nes-

te recorte, destacam-se momentos distintos: o período entre 2012 e 2016 representa, para além da crise econômica e política, o fim de um ciclo de crescimento acelerado na economia brasileira. A partir de 2002, o Brasil experimentou um momento de expansão expressiva associado a boa gestão da economia que soube aproveitar o ambiente externo favorável e o *boom* das commodities, entre outros fatores, levando a um crescimento médio anual de 3,9% entre 2002 e 2010 (Leal e Nakane, 2025). Tal período teve papel relevante para a compreensão do comportamento observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Evolução do Valor Adicionado Bruto Real do Brasil (2012-2024).



Nota: Valores em bilhões de reais a preços constantes de 2024.

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

A crise econômica pela qual passou o país no recorte inicial do Gráfico 1 particularmente entre os anos 2014 e 2016, se explicita nas duas quedas consecutivas no nível do valor adicionado bruto. Em termos de propostas de redução da jornada de trabalho, esses

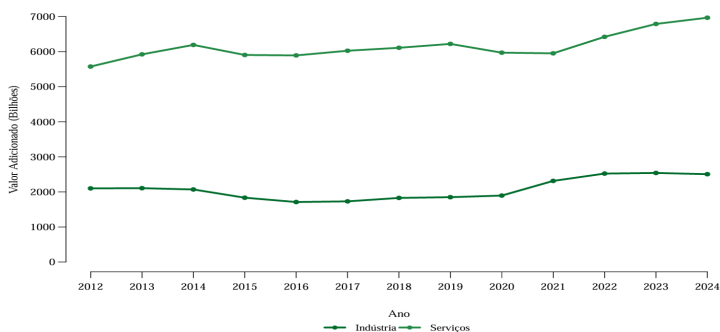
dois ciclos distintos da economia brasileira – crescimento expressivo seguido de recessão e retração do valor adicionado bruto – podem explicar dois elementos abordados na seção anterior: o hiato de mais de 10 anos entre propostas relevantes de RJT, e a mudança no caráter da medida particularmente na última década e no cenário pós-pandêmico.

O período compreendido entre 2017 e 2019 reflete, por sua vez, uma trajetória de recuperação econômica a ritmos mais lentos que anteriores à crise, e em seguida o período pandêmico corresponde à uma queda de cerca de 3,3% no PIB (IBGE, 2022). O período pós-pandêmico, por sua vez, demonstra recuperação e crescimento significativo.

O Gráfico 2 desagrega o crescimento do Valor Adicionado Bruto entre as duas principais atividades econômicas do Brasil: Serviços e Indústria. Optou-se, neste momento, por não apresentar o setor da Agropecuária no próximo gráfico para fins de melhor visualização dada a diferença entre a participação de cada atividade no valor adicionado. Enquanto Serviços e Indústria compõem juntos mais de 90% do Valor Adicionado Bruto da economia, o setor Agropecuário representa pouco menos de 7% em 2024 (IBGE)³.

3 Cabe, no entanto, um adendo no que se refere à tipificação desses valores na metodologia empregada pelo IBGE, que enquadra na categoria “Agropecuária” somente atividades do setor primário, de tal forma que o chamado “Agronegócio”, por englobar atividades agroindustriais e toda a cadeia de serviços envolvida na realização de produtos agropecuários e agroindustriais, podendo chegar a mais de 20% do valor adicionado, acaba por estar contido nos indicadores de valor adicionado de Serviços e Indústria, além da própria Agropecuária (Castro, 2022).

Gráfico 2 – Evolução do Valor Adicionado Bruto Real do Brasil - Indústria e Serviços (2012-2024).



Nota: Valores em bilhões de reais a preços constantes de 2024.

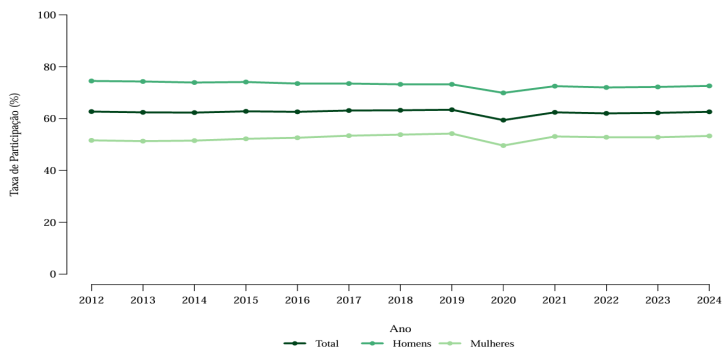
Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

Observa-se no Gráfico 2, que a economia brasileira é composta majoritariamente pela participação do setor de Serviços, tendo um aumento absoluto de 1.39 trilhão de reais, cerca de 25%, ao longo do período observado. O Setor Industrial, por sua vez, apresenta crescimento moderado, em cerca de 404 bilhões de reais (19%) ao longo do período. Em comparação ao Chile, no entanto, a diferença de participação entre o Setor de Serviços e o Industrial é menor, com este sendo mais relevante para o todo da economia que no caso chileno. Isso se reflete em uma maior possibilidade de substituição da mão de obra por capital em caso de choques de custos associados à uma redução da jornada de trabalho, dada a natureza do Setor Industrial.

Analisando especificamente o setor Agropecuário, tem-se crescimento expressivo dessa atividade

especialmente a partir de 2019. No período ocorreu um aumento de 394 bilhões para 655 bilhões de reais, cerca de 66% entre 2012 e 2024, sendo o maior crescimento relativo dentre os três setores (IBGE, 2025). Este crescimento se relaciona a um movimento de ordem mais ampla do “Agronegócio”, que de acordo com Castro (2022) chegou a representar mais de 25% do PIB no período pandêmico, evitando com que o PIB brasileiro sofresse uma queda tão acentuada quanto a da economia chilena no período, por exemplo (Muller e Calvete, 2026). O crescimento do setor Agropecuário e do “Agronegócio” representa a geração de um excedente econômico expressivo em particular nos últimos 5 anos, que se soma aos ganhos econômicos observados ao longo do período.

Gráfico 3 – Evolução da Taxa de Participação no Brasil (2012-2024).



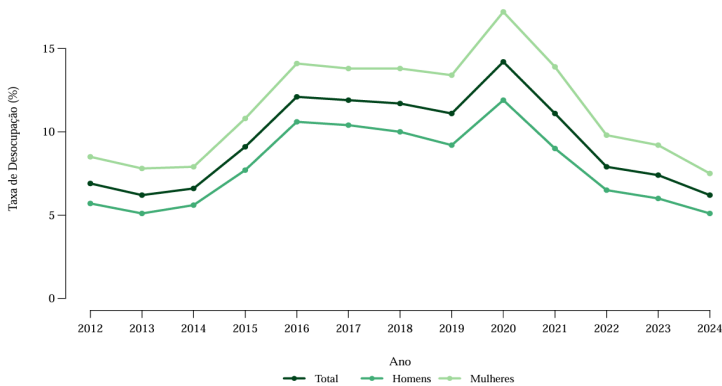
Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

Examinando o mercado de trabalho brasileiro no período compreendido entre 2012 e 2024, a

principal característica que chama nossa atenção no Gráfico 3 é a diferença significativa entre a taxa de participação masculina e feminina. A diferença percentual entre a participação de ambos os sexos foi de cerca de 20%. Tal fenômeno indica uma dificuldade estrutural pela qual passam as mulheres de participarem plenamente do mercado de trabalho. Este retrato traz sustentação às análises trazidas pelo movimento Vida Além do Trabalho (VAT) no que diz respeito à redução da jornada de trabalho agindo também como um instrumento de atenuação das desigualdades de gênero.

O viés do conflito trabalho-família, portanto, ressurge como um instrumento de análise também para o caso brasileiro, que conta com um desequilíbrio na acomodação de atividades de cuidado, que recaem desproporcionalmente sobre as mulheres. O Gráfico 4 demonstra a trajetória do nível de desemprego no Brasil ao longo do mesmo período analisado anteriormente, de 2012 a 2024. O retrato que se obtém a partir deste recorte, para além de reforçar o quadro de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho também no que se refere ao desemprego, revela uma volatilidade maior quando comparado ao caso chileno, em decorrência da crise política e econômica pela qual passou o Brasil a partir de 2015, chegando a ultrapassar a taxa de 12% em 2016. A pandemia da COVID-19, por sua vez, leva a um outro pico na taxa de desocupação, que chegou a 14% em 2020.

Gráfico 4 – Evolução da Taxa de Desocupação no Brasil (2012-2024).



Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE (2025).

O período pós-pandêmico, no entanto, revela uma trajetória de recuperação significativa dos níveis de emprego, resultando em uma taxa de desocupação total de 6% em 2024 com uma tendência de queda até o fim do período. Tal recuperação e tendência de queda para o nível de desemprego do Brasil parece ser um dos elementos que sustenta a transição do caráter da redução da jornada de trabalho nas propostas vistas até aqui, dado que a economia brasileira não se encontra com um problema de desemprego. Dessa forma, é factível supor que a precarização do trabalho particularmente após a pandemia da Covid-19 e a subsequente manutenção de baixos níveis de desemprego influenciou nas discussões em torno da medida, cuja materialização se deu no formato da PEC nº 8/2025.

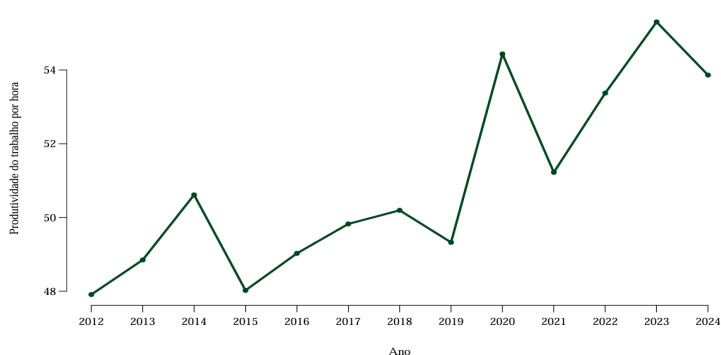
Produtividade e Custos do Trabalho.

Na seção anterior foi realizado um exame dos dados quantitativos do Brasil no que se refere ao comportamento do valor adicionado e do mercado de trabalho. Ao todo, é possível aferir que o valor adicionado apresentou uma significativa taxa de crescimento associado aos Setores da Indústria e Serviços, e destacadamente, para a Agropecuária, o que sugere a produção de um excedente econômico, em particular nos últimos 5 anos, passível de distribuição no formato de uma redução da jornada de trabalho.

Além disso, as métricas associadas ao mercado de trabalho no Brasil revelam uma desigualdade estrutural entre homens e mulheres tanto nas taxas de participação quanto nas de desocupação, sendo esta mais volátil em função das duas crises incorridas ao longo do período no Brasil, a crise política e econômica a partir de 2015 e a pandemia da Covid-19.

No que se refere à produtividade do trabalho, o Gráfico 5 demonstra uma trajetória de ganhos reais no Brasil ao longo do período compreendido entre 2012 e 2024. De forma similar ao restante dos indicadores já analisados, destaca-se aqui a volatilidade do comportamento da produtividade do trabalho como um todo, em sincronia com alguns dos momentos de maior destaque na economia brasileira no período observado. Como em decorrência da natureza do cálculo da produtividade – uma razão entre o PIB e as horas trabalhadas –, os momentos de alta da produtividade coincidem com aqueles de maior desemprego na economia, como após a crise de 2015 e o período pandêmico.

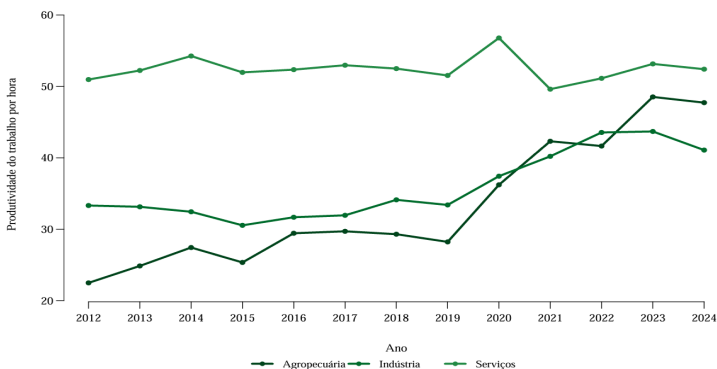
Gráfico 5 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Brasil (2012-2024).



Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE e da PNAD contínua (2025).

Ao todo, a produtividade do trabalho aumentou em 12% ao longo do período, mesmo em meio a duas crises, sendo uma de ordem global, que afetaram significativamente os níveis de emprego e produção.

Gráfico 6 – Evolução da Produtividade do Trabalho no Brasil por Atividade Econômica (2012-2024).



Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE e da PNAD contínua (2025).

O Gráfico 6 demonstra o crescimento da produtividade do trabalho nos setores de Serviços, Indústria e Agropecuária. Observa-se um crescimento moderado para o Setor de Serviços, na ordem de 3% entre 2012 e 2024, ainda que seja o setor de maior produtividade absoluta⁴ devido à sua relevância no agregado produtivo, e à sua natureza heterogênea que engloba algumas atividades de produtividade mais

4 A produtividade é amplamente definida como a relação entre o volume de produção (Outputs) e o volume de entradas (Inputs) em um determinado período (OCDE, 2025). As formas de calculá-la podem variar de acordo com a pesquisa, sendo que neste trabalho ela é tida como a relação entre o PIB e o total de horas trabalhadas e, portanto, medida de acordo com as unidades destas variáveis (R\$/hora). São possíveis e usuais, no entanto, pesquisas que a quantificam em termos da relação entre quantidades físicas e horas trabalhadas, não sendo utilizadas medidas monetárias.

elevada. O Setor da Indústria, por sua vez, apresentou um crescimento de 23%, crescendo em quase R\$ 10 de produtividade hora, e passou do segundo setor com mais produtividade para o terceiro em decorrência da expressiva expansão em produtividade do setor Agropecuário, com uma variação de cerca de 112% ao longo do período, indo de pouco mais de R\$ 20 por hora para quase R\$ 50.

Quanto aos custos com trabalho, a Tabela a seguir revela que, quando comparado aos principais países da Europa e da América Latina, e em particular com o Chile que está experimentando uma redução da jornada de trabalho nesse momento, o Brasil (\$6.31) apresenta custos com o trabalho significativamente mais baixos, à exceção somente do Equador e do Peru, mais baixos relativamente à mão de obra brasileira em 6% e 29%, respectivamente. Com relação aos países europeus, a mão de obra brasileira representa cerca de 14% do custo horário médio da mão de obra europeia. Finalmente em comparação ao Chile, o principal destaque é o fato do custo horário da mão de obra avaliada em \$13.65, ser mais que o dobro da brasileira (\$ 6.31), com o custo da mão de obra brasileira representando 46,3% da chilena. Ressalta-se que a imprecisão dos dados referentes à Argentina e ao Uruguai impediu a inclusão de ambos na Tabela 1.

Tabela 1: Custo Horário da Mão de Obra.

País	Ano	Custo Horário da Mão de Obra (USD)	Custo relativo à mão de obra brasileira
Alemanha	2024	\$ 59.96	850%
França	2024	\$ 58.98	835%
Itália	2024	\$ 47.56	654%
Estados Unidos da América	2023	\$ 43.11	583%
Espanha	2024	\$ 42.11	567%
Canadá	2024	\$ 38.37	508%
Polônia	2024	\$ 35.90	469%
Portugal	2024	\$ 31.41	398%
Reino Unido	2016	\$ 29.04	360%
Chile	2022	\$ 13.65	116%
Brasil	2020	\$ 6.31	-
Equador	2015	\$ 5.92	-6%
Peru	2024	\$ 4.49	-29%

Fonte: Elaboração própria com dados da ILOSTAT (2025).

Uma breve comparação com o Chile⁵

É interessante fazermos uma breve comparação do Brasil com o Chile, tendo em vista que são dois países emergentes, da América Latina, que obtiveram ganhos econômicos e de produtividade do trabalho muito próximos (ver Tabela 2) e que estão

⁵ Para um maior aprofundamento ver Muller (2025).

discutindo ao mesmo tempo a redução da jornada de trabalho, com o diferencial que o Chile já implementou e a está vivenciando.

O Chile está implementando uma redução da jornada de trabalho em meio a um quadro de custos com trabalho mais de duas vezes maior que os do Brasil, tendo, ainda, um hiato menor desde a última redução da jornada de trabalho feita em 2005, em contraste aos 38 anos desde a última redução no Brasil. O Brasil, adicionalmente, conta com taxas de desemprego mais baixas em 2024 quando comparado ao Chile.

Tabela 2: Comparativo consolidado entre Chile e Brasil.

	Chile	Brasil
Custo horário da mão de obra (USD)	\$ 13,65 (2022)	\$ 6,31 (2020)
Crescimento econômico	+23% (2013-2024)	+25% (2012-2024)
Crescimento da produtividade do trabalho	+13% (2013-2024)	+12% (2012-2024)
Taxa de desemprego (2024)	8%	6%
RJT mais recente	2005	1988

Fonte: Elaboração própria.

Reafirma-se, portanto, que para além da existência de ganhos de produtividade do trabalho como uma forma de viabilizar a redução da jornada de trabalho, entram em ação distintos contextos políticos

e sociais que determinam se, e como, é feita a distribuição do excedente econômico gerado. No contexto chileno, os ganhos econômicos e de produtividade obtidos desde 2013 já passam a ser traduzidos em ganhos para os trabalhadores, enquanto no Brasil, até o momento de realização deste trabalho, tal redistribuição ainda é alvo de discussões e formulações sem um desfecho definido.

Considerações Finais

As discussões em torno da Redução da Jornada de Trabalho ressurgiram, no Brasil e na América Latina, como resposta às novas dinâmicas de precarização das relações de trabalho a partir de transformações do sistema capitalista, em particular vinculadas à Terceira Revolução Industrial e à ascensão do neoliberalismo no Ocidente. No Brasil, tais discussões foram particularmente estimuladas a partir do movimento Vida Além do Trabalho e da PEC 8/25 da deputada Erika Hilton.

Juntamente às crescentes reivindicações por jornadas menos onerosas aos trabalhadores, surgiram novamente argumentos comumente empregados ao longo da história no que se refere à viabilidade econômica da redução da jornada de trabalho, fundamentados na ideia de que a redução, quando não acompanhada de ganhos de produtividade do trabalho, representarão um choque de custos às empresas, ou ainda, que baixos níveis de produtividade em si já servem como fator impeditivo à medida. O presente trabalho trouxe a perspectiva dos ganhos

em produtividade acumulados ao longo do tempo como um excedente econômico já passível de distribuição no formato da redução da jornada de trabalho. Além disso, a análise do custo horário da mão de obra revela o valor extremamente reduzido no Brasil. Enquanto o país tem um custo de apenas (\$ 6.31) por hora, o Chile que já aprovou a redução da jornada tem um custo de (\$ 13,65) e os países desenvolvidos têm custos bastante superiores: Alemanha (\$59.96), França (\$58.98), Itália (\$47.56), Estados Unidos (\$43.11), Espanha (\$42,11) Portugal (\$ 31.41) e Reino Unido \$ 29.04.

Cabe ressaltar que a análise realizada neste trabalho observou os ganhos acumulados de produtividade do trabalho apenas ao longo do período de (2012-2024) em que os dados estão mais acessíveis. Mas se apelarmos para o bom senso, podemos intuir que desde 1988, data da última redução da jornada de trabalho no Brasil, o aumento da produtividade do trabalho foi muito superior. Passados esses 38 anos experimentamos duas Revoluções Industriais: a terceira revolução também conhecida por toyotismo que ocorreu efetivamente no Brasil após o Plano Real em 1994 que introduziu na produção de bens e serviços o *just-in-time*, as tecnologias de informação e comunicação, robôs e a microeletrônica entre outras tecnologias; e a quarta revolução, também conhecida por Indústria 4.0, que vem introduzindo a Inteligência Artificial, Internet das coisas, big data, impressora 3D, computação nas nuvens etc. Também, devemos levar em consideração as perspectivas futuras de ganhos de produtividade associados à

própria redução da jornada e do avanço tecnológico que estamos a vivenciar.

No entanto, se atendo apenas ao período que obtivemos os dados, a trajetória da economia brasileira no período de (2012-2024), revelam que o crescimento econômico (25%) e os ganhos de produtividade acumulados (12%) criaram margem para a redistribuição do tempo de trabalho sem que isso acarrete maiores problemas para as empresas e para a economia do país.

Nenhuma teoria econômica, repetimos, nenhuma teoria econômica afirma que a distribuição dos ganhos de produtividade do trabalho quando repassados aos trabalhadores vão gerar algum tipo de dificuldade econômica às empresas ou à economia do país, como recessão, desemprego ou inflação.

Referências

CARDOSO, A. C. M. As disputas em torno do tempo e da vida. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, 3 fev. 2025. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/as-disputas-em-torno-do-tempo-e-da-vida/>.

CASTRO, N. R. **Afinal, quanto o agronegócio representa no PIB brasileiro?** Piracicaba: Cepea/Esalq/USP, 2022. Disponível em: <https://www.cepea.org.br/br/opinioao-cepea/afinal-quanto-o-agronegocio-representa-no-pib-brasileiro.aspx>.

DAL ROSSO, S. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: ABET, 1998.

GONZAGA, G. M.; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 2, pp. 369-400, 2003.

IBGE. **Estatísticas**. 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/>.

IBGE. **Com serviços afetados pela pandemia, PIB de 2020 cai 3,3%**. 4 nov. 2022. Disponível em: <https://agencia-denoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/35349-com-servicos-afetados-pela-pandemia-pib-de-2020-cai-3-3>.

ILO. **ILOSTAT: the leading source of labour statistics**. 2025. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>.

LEAL, M. C.; NAKANE, M. I. Brazilian economy in the 2000's: a tale of two recessions. **Latin American Journal of Central Banking**, v. 6, n. 1, pp. 100-162, 2025.

MULLER, I. **A redução da jornada de trabalho no Brasil: uma análise a partir da experiência chilena**. [Trabalho de Conclusão de Curso]. Porto Alegre: UFRGS, 2025.

MULLER, I.; CALVETE, C. O recente caso chileno de redução da jornada de trabalho: o equilíbrio entre a vida familiar e laboral. In: **Dossiê Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho**. 2026. No prelo.

OCDE. **Measuring productivity**. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/topics/measuring-productivity.html>. Acesso em: 15 out. 2025.

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS PARA A APROVAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O FIM DA ESCALA 6X1

Edvaldo Fernandes da Silva¹

Introdução

Desde o ressurgimento do movimento sindical no país nos anos de 1970, em parte como causa e efeito do exaurimento do Regime Militar deflagrado em 1964 e apeado em 1985, o número de sindicatos cresceu perto de 50% até 1989 (Cardoso, 2003).

A tração do movimento sindical explica boa parte da eloquência do Artigo 7º da Constituição da República promulgada em 5 de outubro de 1988, que estipula os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores do país, inclusive a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas (Inciso XIII).

¹ Pós-doutorando em Ciência Política e professor voluntário no Instituto de Ciência Política (IPOL) da Universidade de Brasília (UnB); doutor em Sociologia pela UnB e mestre em Ciência Política pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), especialista em Direito Tributário pela Universidade Católica de Brasília (UCB) e graduado em Comunicação Social – Jornalismo – e Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Advogado de carreira do Senado Federal e professor de disciplinas de pós-graduação e em cursos livres na área de Ciência Política e Direito no Instituto Legislativo Brasileiro (ILB), vinculado à Câmara Alta do Congresso Nacional.

A posse de Luiz Inácio Lula da Silva – principal liderança da efervescência sindical dos anos de 1970 e 1980 e do Partido dos Trabalhadores (PT) – como Presidente da República em janeiro de 2003 parecia preságio de que as conquistas da classe operária delineadas na Constituição de 1988 seriam concretizadas e ampliadas de forma consistente e elevariam o padrão de vida da massa da população brasileira que vive do trabalho a níveis republicanos. Como consequência, haveria um vertiginoso crescimento da classe média, o que alavancaria a modernização do país rumo ao pleno desenvolvimento econômico, político e social. Contudo, não foi bem isto o que aconteceu.

Nas duas seções subsequentes, contextualiza-se o debate sobre a redução da jornada, que ganhou tração com a apresentação da PEC Nº 8148/2015, pelo Senador Paulo Paim, a encaminhar pela redução gradual da jornada semanal de trabalho de 44 horas para 36 horas nos cinco exercícios subsequentes à sua aprovação.

A proposição ficou parada no Senado Federal e o tema estava praticamente esquecido, mas a partir de setembro de 2023, forte mobilização nas redes sociais a favor da redução da jornada ganhou as redes sociais e culminou na apresentação da PEC Nº 8 de 2025 pela Deputada Federal Erika Hilton no dia 25 de fevereiro deste ano, com disposições que substituem a escala 6x1 (um dia descanso a cada seis dias trabalhados) pela escala 4x3 (três dias de descanso a cada quatro dias trabalhados) (Henrique, 2024).

Após explicitação do conteúdo e da tramitação dessas PECs, procede-se, na seção subsequente, à

análise dos respectivos textos, e, por fim, articulam-se fundamentos, condicionantes e estratégias para otimizar as chances de aprovação da proposta neste ano de eleições. Por fim, à guisa de conclusão, faz-se um balanço final dos principais pontos deste artigo e delineiam-se alguns prognósticos.

A derrota da agenda de reformas sindical e trabalhista no primeiro Governo Lula

Em 4 de março de 2005, no terceiro ano de seu primeiro mandato presidencial, Lula apresentou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369 de 2005, formulada pelo Fórum Nacional do Trabalho².

2 A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores. Nas páginas deste site você pode conhecer a organização, objetivos e etapas e os resultados do Fórum.

O Fórum Nacional do Trabalho tem por objetivo, promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia. Atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda.

O FNT pretende, ainda, modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais; [...] (Brasil, [s.d.]).

A PEC, basicamente, preconizava a substituição da unicidade sindical por pluralidade sindical relativa e condicionada pelo grau de representatividade das entidades³; substituía o imposto sindical por uma contribuição negocial fixada em assembleia pelos próprios trabalhadores, voluntariamente filiados⁴; e fomentava a negociação coletiva, que abriria caminho para a modernização das relações de trabalho no país.

Aprovada essa Reforma Sindical, o Governo faria o encaminhamento de uma ampla reforma trabalhista, em que, certamente, seriam priorizados os dois pilares do direito trabalho – salário e jornada.

Em uma audiência pública emblemática no dia 16 de março de 2005, com a presença do então Ministro do Trabalho, Ricardo Berzoini, o saudoso deputado Alceu Collares bradou um argumento que sacramentou a derrota do projeto de Reforma Sindical:

[...] quero dizer aos representantes dos sindicatos de Brasília, que são deputados, que é o Ministro, que é Presidente da República, que a

3 “O Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva” (Redação do Inciso II do Artigo 8º da Constituição proposta pelo Artigo 1º da PEC). (Brasil, 2005).

4 “A lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembleia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento” (Redação do Inciso II do Artigo 8º da Constituição proposta pelo Artigo 1º da PEC). (Brasil, 2005).

estrutura sindical atual não pode ser tão ruim, senão não teriam chegado aonde chegaram (Collares, 2005).

A proposta de Reforma Sindical empacou e até hoje continua praticamente parada na Câmara dos Deputados. Com isso, Reforma Trabalhista que, como sucedâneo da Reforma Sindical, promoveria os direitos da classe trabalhadora, sequer foi formulada.

Crise da Democracia e retrocesso na agenda dos Direitos Trabalhistas

A Reforma Trabalhista que veio foi a patrocinada pelo Governo Temer (31 de agosto de 2016 e 1º de janeiro de 2019), mediante a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que extinguiu o imposto sindical – maior obstáculo à reforma prevista na PEC nº 369 de 2005 –, e flexibilizou diversos direitos dos trabalhadores, inclusive relativos à jornada.

Lula e o PT na Presidência da República não impulsionaram a agenda dos direitos dos trabalhadores como se esperava. A grande marca do Governo Lula foi o programa Bolsa-Família, que apesar de sua imensa importância social, não é direito trabalhista. Setores da direita populista culpam o programa Bolsa-Família pelo aumento da criminalidade e da desídia (Carranço, 2024).

Não se pode negar que há concorrência entre a classe trabalhadora propriamente dita e os cidadãos elegíveis para o Bolsa-Família por recursos orçamentários e políticas sociais. Poderia haver convergência de interesses e simbiose programática se houvesse medidas

que promovessem a ascensão da classe trabalhadora e inibissem a precarização das relações de trabalho, de modo gerar empregos de qualidade para os brasileiros na informalidade e na indigência.

Paradoxalmente, as pessoas que ascendem das camadas mais subalternas endereçadas pelo Bolsa-Família para a classe trabalhadora propriamente dita passam do segmento de eleitores mais associados ao PT ao segmento menos identificado com o partido. Em geral, quanto maior a renda, menor a aprovação do Presidente Lula (Lima, 2025). Parte do processo se deve ao anacronismo do discurso do partido, que só recentemente passou a endereçá-lo mais adequadamente a classe trabalhadora e a classe média, em vez de ficar focada apenas nos pobres propriamente ditos.

O impeachment de Dilma Rousseff, em 31 de agosto de 2016, no contexto de crescente antipetismo e confluência de forças conservadores opostas ao avanço dos direitos dos trabalhadores e dos mais pobres, ganhou força a partir da eclosão dos escândalos do Mensalão (2005) e do Petrolão (2014) e reporta, ao menos em parte, à relativa desatenção dos Governos do PT com a agenda de direitos dos trabalhadores.

Com a subsequente chegada de Michel Temer à Presidência da República, inaugurou-se um período de retrocesso na agenda dos direitos dos trabalhadores, da ativa e aposentados, marcado, por exemplo, pela revogação da política de valorização do salário-mínimo.

No fim do penúltimo ano de segundo mandato, Lula editara a Medida Provisória nº 474, de 23 de de-

zembro de 2009, que previa, no Inciso VII de seu Artigo 1º que “até 31 de março de 2011, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispendo sobre a política de valorização do salário-mínimo para o período de 2012 a 2023, inclusive”.

Em atendimento à previsão legal, a presidente Dilma Rousseff encaminhou ao Congresso Nacional, em 10 de fevereiro de 2011, o Projeto de Lei nº 382/2011, que deu origem a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que, por sua vez, instituiu a política de valorização do salário-mínimo.

Por força dessa lei, entre 2012 e 2015, o piso passou a ser reajustado anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do último ano, acrescido da taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) do penúltimo, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A política de valorização do salário mínimo foi prorrogada até 2019 pela Medida Provisória nº 672, de 24 de março de 2015, convertida na Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, mas foi descontinuada no Governo Bolsonaro (1º de janeiro de 2019 a primeiro de janeiro de 2023), e só foi retomada – e como programa permanente – com o subsequente retorno de Lula à Presidência da República, conforme a Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023.

Por fim, para atenuar pressões nas finanças públicas, definiu-se, com a edição Lei nº 15.077, de 27 de dezembro de 2024, que o aumento real do salário-mínimo para o período de 2025 a 2030 não poderá ficar abaixo de 0,6% nem acima de 2,5% ao ano.

Conflito e compromisso entre Capital e Trabalho

Na experiência republicana no Brasil, a principal tensão que é processada no sistema político provém do conflito entre capital e trabalho, com a expansão do mercado em boa medida em detrimento dos direitos dos trabalhadores, seja por meio da erosão da lei ou pelas vias da informalidade, na rota da mercantilização do labor, fenômeno que tende a esgarçar o tecido social (Polanyi, 2000).

Não existe, porém, trade off necessário entre expansão do mercado e direitos trabalhistas, até porque o pleno emprego e a elevação do padrão de vida ético, social e econômico do trabalhador, se bem engendrados, exponenciariam o consumo e retroalimentariam o desenvolvimento do capital (Silva, 2015).

O ponto de maior equilíbrio entre capital e trabalho foi historicamente alcançado em países do mundo desenvolvido, notadamente França e Reino Unido, onde se consolidaram – mediante compromisso entre capital e trabalho – modelos de Estado de bem-estar social baseados na universalização de direitos sociais e trabalhistas.

A dignidade da pessoa humana constituiu o eixo ético que de arranjos jurídico- institucionais de regulação do mercado proporcionaram elevado padrão de vida à classe trabalhadora e regime de propriedade privada com amplas margens para a expansão do capital.

Na França e no Reino Unido, aliás, assistiu-se a experiências muito interessantes na redução da jornada de trabalho sem redução da remuneração – uma

das principais pautas dos movimentos dos trabalhadores mundo afora.

Com a implementação da semana de 35 horas, ex vi das Leis Aubry entre 1998 e 2000⁵, procurou-se reduzir o desemprego estrutural e melhorar as condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores. A política resultou em efeitos positivos sobretudo para determinados grupos – como mulheres e empregados de grandes empresas –, com melhor coordenação do tempo de trabalho e mitigação de quadros de esgotamento profissional (Batut, Garnero e Tondini, 2022).

Já no Reino Unido, a partir de 2023 realizou-se o maior experimento global de redução da jornada semanal com manutenção salarial, com participação 61 empresas de distintos setores. Os resultados foram amplamente favoráveis: houve uma redução de 65% nos afastamentos por motivos de saúde, queda de 57% na rotatividade de pessoal e, em grande parte dos casos, aumento da produtividade. Em razão disso, 91% das empresas envolvidas optaram por manter permanentemente a jornada reduzida (Schor et Al., 2023).

O êxito da experiência levou à expansão do modelo: até o início de 2025, mais de 200 empresas britânicas haviam adotado formalmente a semana de quatro dias (Two Hundred, 2025).

Sob a liderança do Partido Trabalhista, o Governo Britânico lançou um novo piloto oficial envol-

5 A Lei nº 2000-37, de 19 de janeiro de 2000, conhecida como Lei Aubry II, estabeleceu a jornada legal de trabalho em 35 horas semanais para empresas com mais de 20 empregados a partir de 1º de fevereiro de 2000, e para as demais a partir de 1º de janeiro de 2002 (França, 2000).

vendo 17 empresas e cerca de 1.000 trabalhadores, com previsão de divulgação de resultados ao longo de 2025 (One Thousand, 2024). Tais iniciativas indicam um movimento de reorganização produtiva promissora, que conjuga eficiência econômica e bem-estar social, a partir do aproveitamento dos ganhos de eficiência com novas tecnologias para a redução da jornada de trabalho.

O movimento pelo fim da Escala 6x1 no Brasil

O debate para reduzir a jornada de trabalho no Brasil ressurgiu a partir de um vídeo⁶ de pouco mais de um minuto publicado no TikTok pelo ex-balconista de farmácia Rick Azevedo, com desabafo contra a escala 6x1 – um dia de descanso a cada seis dias de trabalho (Azevedo, 2023).

Com a repercussão do vídeo, que já alcançou 1,4 milhão de visualizações, Azevedo criou o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) pelo fim da escala 6x1 e lançou uma petição online em defesa dessa plataforma que, até o momento, foi assinada por 2.982.475 pessoas (Movimento Vida Além do Trabalho, 2023).

Articulada com o VAT, a deputada Erika Hilton apresenta em 25 de fevereiro deste ano, com assinatura de 234 deputados, a Proposta de Emenda à Constituição nº 8 de 2025 para substituir a Escala 6x1 pela Escala 4x3 – três dias de descanso a cada 4 dias de trabalho.

O objeto da Proposta de Emenda à Constituição nº 8 de 2025 para substituir a Escala 6x1 pela Escala

6 <https://vm.tiktok.com/ZMSrtH298>.

4x3 — três dias de descanso a cada 4 dias de trabalho, apresentada em 25 de fevereiro de 2025 na Câmara dos Deputados por Erika Hilton, é a seguinte alteração no Inciso XIII do Artigo 7º da Carta de 1988:

Quadro 1 – Comparativo da mudança proposta pela PEC proposta pela Deputada Federal Erika Hilton, onde destaca-se a mudança de jornada sugerida.

Constituição da República, artigo 7º, caput: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”	
Redação atual do inciso III	Redação do inciso III na PEC 8/2025
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;	XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Como se vê, a PEC 8/2025 não altera a jornada de trabalho diária, que continuaria a ser de oito horas, mas reduz a jornada de trabalho semanal, que seria reduzida de 44 horas para 36 horas, a serem distribuídas em quatro dias por semana.

Três problemas que se ressaltam no texto. O primeiro é que a locução “acordo ou convenção coletiva de trabalho” deveria ser substituída por “acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho”, porque a elipse do vocábulo “coletivo” no texto proposto e

no texto original tem dado margem à interpretação de que se pode flexibilizar essa regra geral mediante acordo individual de trabalho, como aliás se observa na Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

A falta de cobertura dos trabalhadores vinculados em novas formas de contrato de trabalho – isto é, a prestação de trabalho por plataformas – é outro problema. O caput do Artigo 7º com o respectivo Inciso I da Constituição da República estabelece entre os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais” a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa”.

A jurisprudência trabalhista, porém, sobrepõe a essa disposição o Artigo 3º da CLT, que restringe a proteção empregatícia aos trabalhadores, que, na condição de “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A suposta ausência de dependência dos motoristas à plataforma elide, à luz da jurisprudência trabalhista dominante, a necessária subordinação jurídica configuradora da relação de emprego na chamada uberização.

O terceiro problema é que é impossível matematicamente perfazer uma jornada semanal de 36 horas em quatro dias por semana com jornada máxima de 8 horas em cada um deles. Essa incompatibilidade pode ser solucionada em detrimento do trabalhador pela jurisprudência.

Na França, adotou-se a jornada de 35 horas por semana, mas com flexibilidades, com possibilidade de

se distribuírem as jornadas semanas de forma desigual, desde que a média anual não supere o limite de 35 horas (França, 2000). A distribuição mais comum das 35 horas na França é a de sete horas diárias em cinco dias por semana (Réforme, 2025).

O que exceder o limite de 35 horas – ressalvadas as exceções, inclusive decorrentes de negociação coletiva – deve ser remunerado como hora extra, sendo que da 36^a à 43^a hora semanal o acréscimo em relação ao valor da hora normal é de 25% e, a partir da 44^a hora semanal, de 50% (Défends Tes Droits, [s.d.]).

Na justificação da PEC nº 8/2025, argumenta-se que

[...].

Uma redução legal da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais que abranja a todos os trabalhadores, pois todos necessitam ter mais tempo para a família, para se qualificar diante da crescente demanda patronal por maior qualificação, para ter uma vida melhor, com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho - e mais dignidade [...]. (Brasil, 2025).

Entretanto, não há na letra do projeto nada que assegure que a jornada reduzida será assegurada aos trabalhadores que não sejam empregados no sentido da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em 9 de fevereiro, o presidente da Câmara Hugo Mota anunciou em suas redes sociais que a PEC nº 8 de 2025 foi pensada à PEC nº 221/2019, do Deputado Federal Reginaldo Lopes (PT-MG, que prevê “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de

horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (Hugo Motta, 2026).

Com esse desdobramento, a proposta será analisada sucessivamente pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) da Câmara e por Comissão Especial, mas a velocidade de sua tramitação vai depender simultaneamente de apoio de maioria expressiva dos líderes partidários e do poder de agenda do próprio Hugo Motta.

Se aprovada, a PEC teria que ser encaminhada ao Senado Federal, para ser analisada pela CCJ e pelo Plenário da casa. E, se for aprovada, a proposta seria promulgada e passaria a vigor.

O movimento do Presidente da Câmara parece ter relação com a aprovação em 10 de dezembro de 2025 na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara e Cidadania do Senado Federal da PEC nº 148/2015, do Senador Paulo Paim (PT-RS), que também dispõe sobre a redução de jornada.

A proposta define que “a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

De acordo com a PEC, a partir de 1º de janeiro do exercício à sua aprovação, a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a quarenta horas semanais. Esse teto será reduzido a cada ano subsequente em uma hora diária até que se atinja a jornada de 36 horas.

O relator da PEC na CCJ do Senado, Rogério Carvalho (PT-SE), acatou emendas que asseguram o

mínimo de dois dias de descanso a cada jornada semanal, o que está em linha com o movimento pelo fim da Escala 6x1. A proposta agora está pronta para ser pautada e votada no plenário do Senado Federal. Se aprovada, será encaminhada à Câmara dos Deputados onde teria que ser aprovada pela respectiva CCJ, Comissão Especial e Plenário.

Considerações finais

A PEC nº 8/2025 e o movimento que redundou em sua apresentação constituíram estágios importantes na luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil em cenário de conflagrada crise da democracia e dos sindicatos.

Sem forte mobilização dos trabalhadores, dificilmente a PEC nº 8/2025 será aperfeiçoada, aprovada e promulgada de modo a estabelecer um novo patamar de proteção jurídica para o trabalhador no Brasil.

Como se indicou acima, o texto da PEC não está à altura da importância de seu objeto e precisa ser aperfeiçoado, até mesmo aproveitando o texto da PEC nº 148/2015 aprovado no Senado Federal e à luz da experiência internacional com vistas a se ajustar à diversidade de condições dos trabalhadores e das empresas.

Talvez seja o caso de se reeditar o Fórum Nacional do Trabalho, sob configuração tripartite, para que governo, organizações sindicais laborais e organizações sindicais patronais, sem prejuízo à participação do Congresso Nacional e de acadêmicos, possam produzir um rascunho de substituto de consenso para a PEC nº 8/2025.

O maior desafio, porém, será ativar o debate público a partir da desobstrução da esfera pública em todas as suas dimensões – a digital, inclusive – para que a classe trabalhadora, primeiramente, compreenda seus próprios interesses e o jogo político para promovê-los, e passe, sem seguida, da conscientização à ação.

Referências

AZEVEDO, R. (@rickazevedo). **Desabafo sobre a jornada de trabalho 6x1**. [Vídeo]. TikTok, 5 set. 2023. Disponível em: <https://vm.tiktok.com/ZMSrtH298/>.

BATUT, C.; GARNERO, A.; TONDINI, A. The employment effects of working time reductions: sector-level evidence from European reforms. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, 2022. Disponível em: <https://cepr.org/voxeu/columns/employment-effects-working-time-reductions-europe>.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 25 de fevereiro de 2025**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Fórum Nacional do Trabalho**. Brasília, DF: MTE, [s. d.]. Disponível em: <https://www3.mte.gov.br/fnt/default.asp>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 369, de 2005**. Altera os arts. 8º, II, 37 e II4 da Constituição Federal. Brasília: Câmara dos Deputados, 2005. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARRANÇA, T. **Porque Bolsa Família ainda é associado à preguiça e à ideia de que “quem quer, corre atrás”**. BBC News Brasil, 26 abr. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cj45n2qzrkqo>.

COLLARES, A. **Discurso [em audiência pública sobre reforma sindical]**. Brasília: Câmara dos Deputados, Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, 16 mar. 2005.

DÉFENDS TES DROITS. **Rémunération des heures supplémentaires: ce que dit la loi**. Disponível em: <https://>

www.defendstesdroits.fr/blog-posts/remuneration-des-heures-supplementaires-ce-que-dit-la-loi.

FRANÇA. **Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail**. Journal officiel de la République française, Paris, 20 jan. 2000.

HENRIQUE, L. **Fim da escala 6xl: entenda a proposta da deputada Erika Hilton**. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 11 set. 2024. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/fim-da-escala-6xl-entenda-a-proposta-da-deputada-erika-hilton/>.

HUGO MOTTA encaminha à CCJ PEC que reduz jornada e mira fim da escala 6xl. **Band**, São Paulo, 9 fev. 2026. Disponível em: <https://www.band.com.br/noticias/hugo-motta-encaminha-a-ccj-pec-que-reduz-jornada-e-mira-fim-da-escala-6xl-202602091246>.

LIMA, A. G. O. Datafolha: veja avaliação de Lula por gênero, renda, raça e região do país. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 5 abr. 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2025/04/datafolha-veja-avaliacao-de-lula-por-genero-renda-raca-e-regiao-do-pais.shtml>.

MOVIMENTO VIDA ALÉM DO TRABALHO. **Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança**. Petição Pública Brasil, set. 2023. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BRI35067>.

ONE thousand UK workers to join first four-day week trial under Labour. **The Guardian**, 4 nov. 2024. Disponível em: <https://www.theguardian.com/money/2024/nov/04/one-thousand-uk-workers-to-join-first-four-day-week-trial-under-labour>.

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

RÉFORME des 35 heures en France. **Wikipédia: a enciclopédia livre**. 2025. Disponível em: https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9forme_des_35_heures_en_France.

SCHOR, J.; Et AL. **The UK's four-day week pilot: results and learnings**. London: Autonomy; 4 Day Week Global; Boston College; University of Cambridge, 2023. Disponível em: <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults>.

SILVA, E. F. **Fundamentos do compromisso interclasses na sociedade moderna: análise da determinação recíproca entre capitalismo e cidadania a partir do conflito de classes na Usiminas**. [Tese de Doutorado]. Brasília: UnB, 2015.

TWO hundred UK companies sign up for permanent four-day working week. **The Guardian**, [s. l.], 27 jan. 2025. Disponível em: <https://www.theguardian.com/money/2025/jan/27/two-hundred-uk-companies-sign-up-for-permanent-four-day-working-week>.

CAPÍTULO V

O RESGATE DA VIDA DO TRABALHADOR, SUBTRAÍDA PELA APROPRIAÇÃO DA MAIS-VALIA CAPITALISTA

Edivaldo Ramos de Oliveira¹

Introdução

Este artigo pretende contribuir para o debate sobre a pertinência e a tempestividade da luta pelo fim da escala 6x1, bem como a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, resgatando bandeiras históricas dos trabalhadores.

A campanha pelo fim da escala 6x1 percorreu o país e se expandiu de forma acelerada, conseguindo atingir imensos contingentes de pessoas, ainda que não diretamente envolvidas com a temática abordada, mas também foi objeto de campanhas depreciativas, promovidas pelos aparelhos privados de repressão às manifestações populares, representantes de frações destacadas do conservadorismo neoliberal brasileiro.

O propósito do artigo é oferecer subsídios para o fortalecimento da campanha pelo fim da escala extenuante de trabalho e a elevação da qualidade de vida dos trabalhadores atingidos por ela, apresentando elementos críticos voltados para a conscientização

¹ Economista, doutorando em Sociologia pela UFPR e pesquisador da Fipe e do Observatório das Metrôpoles-Núcleo Curitiba. E-mail: edivaldooliveira@uol.com.br

das pessoas e a mobilização da sociedade contra a excessiva extração de mais-valia dos trabalhadores, movidos pela acumulação capitalista desmedida.

Como metodologia, realizou-se uma revisão da literatura sobre o tema, recorrendo a obras e autores reconhecidos como essenciais para o debate sobre tema e promoveu-se uma ampla pesquisa em periódicos e sítios eletrônicos de notícias, visando incorporar elementos da contemporaneidade e informações recentes ao conjunto da pesquisa, com uma abordagem híbrida, portanto, trabalhando elementos de reflexão e dados empíricos publicizados por diferentes atores e veículos sociais.

A pesquisa, de natureza básica e cujos objetivos podem ser classificados como um misto de descritivo e explicativo, demandou a análise de artigos e de notícias alusivas ao tema, bem como a avaliação de casos práticos relatados pela mídia e entendidos como importantes para a fundamentação da necessidade de se extinguir a escala 6xl, compondo um mosaico de argumentação baseado tanto na bibliografia de referência analisada quanto na avaliação empírica de medidas implementadas.

Como critério de seleção das fontes referenciais adotadas, tanto para a abordagem qualitativa quanto para a quantitativa, considerou-se o potencial de conteúdos que pudessem embasar a construção teórica de uma fundamentação, bem como os dados que assegurassem consistência fática aos argumentos elaborados, delimitando o recorte temporal, majoritariamente, ao período que se pode identificar como de influência decorrente da campanha pelo fim da escala 6xl.

O trabalho tem a perspectiva de colaborar para o reposicionamento da classe trabalhadora como protagonista da resistência às agendas política e econômica impostas pelo neoliberalismo, buscando estimular a reflexão em torno do tema da jornada de trabalho de importantes segmentos da economia.

O despertar das lutas dos trabalhadores pela humanização do trabalho

O desejo de reduzir a jornada de trabalho e melhor aproveitar a disponibilidade de tempo resultante está no embrião da organização trabalhista, remontando à Revolução Industrial, na Inglaterra setecentista e se disseminando por meio de movimentos articulados como o Ludismo e o Cartismo², no início do Século XIX (Monte Júnior, 2021).

Mesmo o Dia do Trabalhador, celebrado em 1º de maio, remete a uma greve geral que tinha dentre suas principais reivindicações a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, em contraposição a um sistema que impunha jornadas de até 17 horas por dia.

² Ambos surgiram em meio às tensões acentuadas pelo avanço do capitalismo pós-Revolução Industrial, na Inglaterra das primeiras décadas do Século XIX. O Ludismo foi um movimento de trabalhadores do ramo de fiação e tecelagem que se notabilizou por destruir máquinas utilizadas na produção, como forma de protesto contra a exploração a que se viam submetidos. O Cartismo constituiu-se em um movimento operário radical, de orientação claramente política e dedicado à mobilização dos trabalhadores para pautas como a democratização do Estado e a melhoria das condições de trabalho.

Ocorrida em Chicago, no dia 1º de Maio de 1886, a greve evoluiu para um confronto com a polícia, que interveio de forma extremamente violenta, resultando em prisão e morte de trabalhadores (DIEESE, 2006), o que acirrou ainda mais as tensões e o clima de guerra entre os sindicatos e o *establishment*, em um país que já se diferenciava pelo crescimento econômico vertiginoso, o aumento significativo da acumulação de capital e o surgimento de grandes empresas privadas em setores estratégicos, como petróleo, aço e ferrovias.

Meses depois, cinco líderes do movimento³, todos anarquistas, foram condenados à morte (pela forca), reacendendo as tensões sindicais e consolidando o episódio como heroico para a classe trabalhadora, elevando de tal forma a intensidade da luta dos operários que o Congresso estadunidense acabou por aprovar a redução da jornada de trabalho, de 16 horas para 8 horas diárias, em 1890.

Em homenagem às lutas de Chicago, em 20 de junho de 1889, durante reunião em Paris, a II Internacional Socialista convocou um conjunto de manifestações pela jornada de 8 horas diárias de trabalho, escolhendo o dia 1º de Maio como referência e nesta data, em 1891, uma manifestação de operários na França foi brutalmente dispersada pela polícia, tendo por saldo 10 manifestantes mortos, o que potencializou o simbolismo da data e a sua proclamação

3 Albert Parsons, Adolph Fischer, George Engel, August Spies e Louis Lingg. Lingg cometeu suicídio na prisão e os outros quatro foram executados em 11 de novembro de 1887, em um dia que passaria à posteridade como *Black Friday*.

como dia internacional de reivindicação de melhores condições de trabalho.

Desde os primórdios do capitalismo, a redução da jornada de trabalho tem se constituído em elemento central da trajetória de lutas dos trabalhadores, como algo essencialmente indispensável para a conquista de uma vida pautada por perspectivas emancipatórias e de combate à exploração (Marx e Engels, 2023).

A forma mais comumente identificável de atuação na economia de países capitalistas dependentes, como o Brasil, consiste na recorrente mobilização para o desmonte da legislação de proteção do trabalho (Antunes, 2009), flexibilizando-a de forma a permitir uma segura subsunção do trabalho pelo capital, potencializando exponencialmente os mecanismos de extração de mais-valia, produzindo e confiscando o sobretabalho, enfraquecendo a classe trabalhadora enquanto sujeito da relação trabalhista.

Os direitos trabalhistas e as jornadas de trabalho no Brasil

Uma economia desenvolvida no período colonial e assentada sobre o tripé “latifúndio-monocultura-mão de obra escravizada”, haveria de atravessar quase todo o Século XIX sob o jugo da articulação entre o Estado Imperial e as representações da elite agrária, construindo uma sociedade para poucos, extremamente restritiva e socialmente estática (Prado Júnior, 1981), voltada prioritariamente para fortalecer estruturas estatais destinadas a integrar a produção

agrícola nacional aos mercados internacionais, com o único propósito da apropriação da renda resultante das exportações.

Quando esse quadro político ruiu com a destituição do Imperador e o advento da República, quase nada se alterou efetivamente, uma vez que a estrutura oligárquica de poder se moveu apenas para um lugar distinto do anterior, porém, estruturalmente convergente com a cultura do privilégio e as delimitações de classe, mantendo a ordem social vigente (Fernandes, 2006).

Nos 50 anos seguintes ao Censo de 1872, haveria um esboço de mudança desse perfil, que vivenciaria um refluxo posteriormente, mas a participação da indústria cresceria vertiginosamente, como demonstra a Tabela 1:

Tabela 1: População ocupada no Brasil (em milhares).

Setores	1872		1900		1920	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
1. Agricultura	3.671	64,1	5.071	53,4	6.377	69,7
2. Indústria	282	4,9	321	3,4	1.264	13,8
3. Serviços	1.773	31,0	4.111	43,2	1.509	16,5
Total	5.726	100,0	9.503	100,0	9.150	100,0

Fonte: Fausto (2016).

No período compreendido entre 1917 e 1920, o país vivenciaria uma onda de manifestações que, incorporadas à vida cotidiana, seriam determinantes para consolidar a caracterização da classe trabalhadora brasileira, protagonista de lutas históricas ao longo do Século XX.

Em 1917, quando as jornadas de trabalho nas fábricas não raro se estendiam por até 14 horas diárias, inclusive para o trabalho de crianças, eclode um movimento grevista em São Paulo, organizado e comandado por imigrantes anarquistas que no início se restringia aos cotonifícios, mas que rapidamente evoluiu para uma greve geral, envolvendo diversas categorias de trabalhadores, como ferroviários, sapateiros, padeiros, gráficos, têxteis, lixeiros, metalúrgicos e marítimos (Fausto, 2016), que se espalhou para o interior do Estado e atingiu o Rio de Janeiro, então capital federal.

A Constituição de 1934 contemplou o limite da jornada diária de 8 horas e a semanal de 60 horas, no entanto, institucionalizou a possibilidade de descumprimento na medida em que admitiu a possibilidade de extensão das jornadas por meio de horas-extras (DIEESE, 2006), a depender da livre deliberação da classe empresarial, o que logo se tornaria prática comum.

Com o advento da CLT (Consolidação da Leis do Trabalho), em 1943, a jornada diária foi estabelecida em 8 horas e a limitação de sua expansão a no máximo 2 horas, introduzindo a novidade de um adicional de 20% para as horas extras e possibilidade do gozo de férias remuneradas.

O regime instituído pelo Golpe Militar de 1964 suspenderia direitos e garantias constitucionais da sociedade como um todo e sufocaria especialmente um vívido movimento sindical, mantendo a CLT quase intacta, o que representaria um respiro provisório para os trabalhadores, que se rebelariam somente em fins dos anos de 1970, com um ciclo de greves que ganharia tração e manteria seu apogeu de 1978 a 1980,

iniciando-se no ABC⁴ paulista e se irradiando pela maioria dos Estados, atingindo um número de grevistas estimado em mais de 4 milhões de trabalhadores (Schwarcz e Starling, 2018).

Com a Constituição de 1988, portanto, mais de meio século depois do estabelecimento de 48 horas, a limitação da jornada semanal foi estabelecida em 44 horas, o que não seria alterado, mas sim relativizado nos marcos da legislação vigente, por conta das investidas neoliberais que se instalariam no Brasil dos anos de 1990, instituindo uma ampla abertura comercial que, dentre outras consequências, alimentaria um progressivo processo de desindustrialização.

Com a novidade da flexibilização dos direitos trabalhistas, emergiu um movimento possivelmente articulado entre o Governo e as Empresas, com o propósito de implementar um amplo processo de desregulamentação ou mesmo da regulamentação enviesada da economia e das relações de trabalho (DIEESE, 2006), representadas, por exemplo, pela especificidade da remuneração e a forma de contratação.

Esse cenário movido por forças destrutivas para economias da periferia do capitalismo se revelaria trágico, pois, nos 10 anos posteriores à Constituição de 1988, o país constataria a extinção de cerca de 1,7 milhão de postos de trabalho na indústria, 500 mil nos bancos, 450 mil nas empresas estatais objeto de privatização e 900 mil na Administração Pública (consi-

4 Referência à região geográfica do ABC paulista, inserida da Região Metropolitana de São Paulo e composta por sete municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema, Mauá, Rio Grande da Serra e Ribeirão Pires.

derando os três níveis, federal, estadual e municipal), consolidando um cenário de devastação inimaginável (Cardoso, 2019).

Em meio a esse ambiente de erosão de empregos erigido pelo neoliberalismo fortalecido dos anos de 1990, o Século XXI parecia destinado a destruir a estrutura econômica nacional, a começar pela legislação trabalhista, tida como paternalista e arcaica.

A fragilização da estrutura industrial do país e a submissão do país a uma condição de plataforma de financeirização ampliada, elevou o contingente de massa sobran-te da força de trabalho (Pochmann e Silva, 2023), deixando-o órfão do processo produtivo e dependente da atenção social atribuída ao Estado brasileiro.

A extração do sobretrabalho assumiu a dupla condição da espoliação desmedida, promovendo uma simbiose perfeita para o capital, ao aliar o pro-longamento da jornada de trabalho à intensificação da produção, resultando na agregação indissociável das dimensões absoluta e relativa da exploração da força de trabalho (Antunes, 2009) o que, adicionan-do-se salários extorsivos, revelou o propósito de re-legar o trabalhador à condição de mero instrumento de geração de lucro, portanto, impessoal e irrelevan-te, facilmente substituível.

A emergência do fim da Escala 6x1 e a resistência dos trabalhadores à exploração

Nesse contexto de exploração exacerbada dos trabalhadores, em fins de 2023, surge um movimento que revelaria enorme potencial para reacender a clas-

se trabalhadora em sua história de lutas, àquela altura fragilizada pelo enfraquecimento e distanciamento dos sindicatos e pelo conciliacionismo das esquerdas com o capital, tão profundamente consumidas pela ordem institucional que se tornaram apáticas a um envolvimento mais intenso com as lutas sociais (Matos, 2017), como outrora.

Surgido à margem dos partidos de esquerda e constituído por jovens trabalhadores, o movimento VAT (Vida Além do Trabalho) surgiu pela iniciativa de Rick Azevedo nas redes sociais, propondo alterações na legislação trabalhista brasileira, visando a assegurar melhores condições de vida para enormes contingentes de trabalhadores, sintetizando o propósito na objetividade da insígnia “Fim da Escala 6x1”.

Sendo impulsionado pela imediata identificação com a causa por parte de trabalhadores de baixa renda e ocupantes de vagas em atividades desenvolvidas em horários distintos do expediente comercial e que cumprem escalas extenuantes de trabalho que se estendem por seis dias consecutivos, seguidos de apenas um dia de folga.

Em 2024, a exposição proporcionada pelas redes sociais conferiria à campanha uma dimensão nacional, registrando a constituição de comitês em diversas localidades do país, extrapolando os limites geográficos do Rio de Janeiro, onde começou e ampliando o debate sobre os temas da humanização da atividade profissional e da redução da precarização das condições de trabalho, essencialmente propondo o fim da Escala de Trabalho 6x1 sem redução salarial e a implantação de uma Escala 4x3 (trabalhando 4 dias e folgando 3 dias).

Propugnando por mais tempo livre para que os trabalhadores pudessem ter melhores condições de vida e reduzir os males causados pelo excesso de trabalho, a campanha pelo fim da Escala 6x1 trouxe à tona uma série de questões silenciadas ao longo dos anos e que nunca tiveram a visibilidade devida, mas que revelam uma latente tensão entre as relações de trabalho e as condições em que se dá o desempenho profissional diário, altamente gerador de adoecimento psíquico.

Segundo o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), em 2022, mais de 209 mil afastamentos do trabalho ocorreram por transtornos mentais de causas associadas a fatores laborais, como jornadas exaustivas, assédios diversos, falta de perspectiva profissional, pressão ininterrupta por resultados, insegurança financeira e medo constante de perda do emprego.

Por outro lado, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), também em 2022, apontou uma elevação de 13% de pessoas com algum problema de saúde mental no mundo em 2019, gerando custos de cerca de 1 trilhão de dólares à economia mundial, atribuindo uma relação direta entre as jornadas de trabalho extenuantes e o adoecimento do trabalhador (Borsari et Al., 2024).

Com uma petição *online*, denominada *Por um Brasil que vai além do trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na vanguarda da mudança* e que, em outubro de 2024, ultrapassaria marca de 2 milhões de assinantes, Rick Azevedo concorreria a uma vaga de vereador na cidade do Rio de Janeiro, pelo PSOL (Partido Socialismo e Liberdade), tendo por plataforma de campanha a intensificação do VAT. Seria o vereador mais bem

votado do partido, eleito com 29.364 votos, demonstrando a força do movimento que iniciou e da relevância do tema para as pessoas.

Com elevado nível de aceitação, a proposta de fim da Escala 6x1 despertou ampla simpatia da população, como demonstrou a pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva e QuestionPro⁵, apontando dados interessantes sobre o tema:

- que 57% dos brasileiros concordaram com o fim da Escala 6x1;
- 65% acreditavam que essa medida pode aumentar a oferta de empregos;
- 42% entendiam que haveria aumento da produtividade;
- 40% afirmavam que a economia não seria afetada com o fim da Escala 6x1;
- 54% tinham certeza de que a Escala 6x1 afeta negativamente a saúde mental dos trabalhadores;
- 65% estavam seguros de que a qualidade de vida de quem a cumpre melhoraria; e,
- 69% acreditavam que o fim da Escala 6x1 resultaria em mais tempo para descanso, lazer e família.

⁵ Pesquisa realizada entre os dias 2 e 4 de dezembro de 2024, por meio de 1.461 entrevistas com pessoas acima de 18 anos, com margem de erro de 2,5 pontos percentuais e publicada de forma sintética no site do portal de notícias *CNN Money Brasil*, em 04/02/2025, disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/57-dos-brasileiros-sao-favoraveis-ao-fim-da-escala-de-trabalho-6-por-1-mostra-pesquisa/>.

Poucos dias depois, entre 12 e 13 de dezembro (ouvindo 2.002 pessoas, acima de 16 anos, em 113 municípios do país e com margem de erro de 2 pontos percentuais), o Instituto Datafolha também faria uma pesquisa⁶ e identificaria uma aprovação popular de 64% para a redução da jornada de trabalho (Gavras, 2024), com uma maior aprovação entre as mulheres (70%) do que entre os homens (58%) e mais expressiva entre os jovens com idades entre 16 e 24 anos (81%), assim como entre as pessoas que ganham até 2 salários mínimos (68%) e também entre 2 e 5 salários mínimos (64%), o que caracteriza a opção pela aprovação como sendo uma pauta que dialoga diretamente com os trabalhadores de baixa renda, potenciais protagonistas da jornada extenuante.

Em 25/02/2025, a deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) protocolaria, na Câmara dos Deputados, a PEC 08/2025 (Proposta de Emenda Constitucional), propugnando pelo fim da Escala 6x1, obtendo expressivo apoio de seus pares (dos mais diversos partidos do espectro político), colhendo 226 assinaturas, um número muito acima do mínimo necessário (171 assinaturas), denotando o apelo que o tema desperta (CONGRESSO EM FOCO, 2025).

Tamãha empatia popular e adesão dos trabalhadores não demoraria a despertar reações contrárias do empresariado refratário ao bem-estar das pessoas, ocupando as mídias de orientação conservadora e im-

⁶ Para consultar a pesquisa completa, acesse: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniao-e-sociedade/2025/01/64-acreditam-que-carga-maxima-de-trabalho-no-brasil-deveria-ser-reduzida.shtml>.

pondo uma narrativa economicista de teor altamente falacioso, na tentativa de desestabilizar o movimento e desarticular seus adeptos, reproduzindo a tradição histórica brasileira de desprestígio da classe trabalhadora, até mesmo criminalizando-a.

Diversos estudos técnicos surgiram como decorrência dessa campanha de desacreditação pública do VAT, apontando supostos aumentos do desemprego, da inflação, da informalidade e do déficit das contas públicas, que resultariam em desaceleração da economia e recessão, compondo um mosaico catastrófico apocalíptico.

Exercendo seu legítimo papel de representação do empresariado mineiro, coube à FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) elaborar um material de pesquisa acerca do tema da redução da jornada de trabalho, buscando se inserir nesse debate e se contrapor ao clima de adesão crescente que se disseminava na sociedade, suscitando o debate.

Contudo, o relatório elaborado apresentou lacunas nas caracterizações e análises efetuadas, transmitindo a impressão de ocorrência de omissões dirigidas, em razão dos interesses que advogava, adicionalmente projetando suspeição sobre o documento.

Durante o evento “Jornada 6x1 e os impactos nas relações de trabalho”, em 16/04/2025, a FIEMG (2025) divulgaria um estudo⁷ em que afirmava que o fim da es-

⁷ Para consultar o estudo completo, denominado *Impactos socioeconômicos da redução da jornada de trabalho – Fim da Escala 6x1*, acessar https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais_FIM-Jornada-6-x-1.pdf.

cala 6xl causaria um impacto negativo de 16% no PIB (Produto Interno Bruto) do país, elevando custos, ameaçando a competitividade e aumentando os níveis de informalidade do mercado de trabalho, totalizando uma queda de estratosféricos R\$ 2,9 trilhões no faturamento dos setores econômicos envolvidos.

Afirmaria também que a redução da carga de trabalho sem aumento da produtividade causaria a perda de até 18 milhões de empregos e uma redução da massa salarial de até R\$ 480 bilhões, além de elevar a níveis incalculáveis a informalidade do mercado de trabalho – que hoje já atingiria 38,3% dos trabalhadores brasileiros –, pois essa seria a alternativa para as pequenas e médias contratarem.

Ao final, revelaria o que entendia ser o principal obstáculo impeditivo da viabilidade do fim da Escala 6xl: a baixa produtividade do trabalhador brasileiro, correspondente, em média, a apenas 23% da produtividade de um trabalhador dos Estados Unidos – sem mencionar, contudo, qualquer estudo comparativo dos níveis salariais entre ambos.

Em nenhum momento se refere à possível melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e sequer menciona qualquer benefício advindo da redução da jornada de trabalho, ainda que sua implementação demandasse ajustes na dinâmica de produção.

Em suma, aparentemente culpabilizava o próprio trabalhador, vítima das extenuantes jornadas de trabalho, pela suposta incontornável necessidade de manutenção do *status quo* por meio da Escala 6xl, revelando uma eloquente manifestação de classe da burguesia industrial mineira.

Passou ao largo, também, do fato de que o custo do trabalho no Brasil é baixo, havendo margem para uma elevação de forma comedida, sem oferecer risco às empresas, quer seja de queda do faturamento ou de perda de competitividade no mercado exterior.

Contudo, ainda assim, esse valor tem registrado queda, como a apurada em 2012 e 2019, em que a redução atingiu 3,6% e, segundo a CNI (Confederação Nacional das Indústrias), a causa teria sido exatamente o aumento da produtividade (Borsari et Al., 2024), com crescimento médio de 2,9%, aliado à queda de 1,3% do salário real.

O fato concreto é que a jornada de trabalho no Brasil é uma das mais elevadas no mundo, no momento em que diversos países registram queda no número de horas trabalhadas e a brasileira se posiciona acima de muitas das nações constantes da tabela elaborada pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), abaixo:

Tabela 2: Horas trabalhadas anuais (por país).

País	Horas	País	Horas	País	Horas
México	2.128	Estados Unidos	1.791	Reino Unido	1.497
Costa Rica	2.073	Austrália	1.694	França	1.490
Colômbia	1.964	Canadá	1.685	Suécia	1.444
Brasil	1.936	Itália	1.669	Noruega	1.427
Chile	1.916	Portugal	1.649	Holanda	1.417
Coréia do Sul	1.910	Espanha	1.641	Alemanha	1.349
Rússia	1.874	Japão	1.607	Islândia	1.433
Grécia	1.872	Turquia	1.572	Dinamarca	1.363

Fonte: OCDE, Hours worked (2025).

Jornadas excessivas, além de precarizar a qualidade de vida dos trabalhadores, representam riscos à saúde e à segurança, como aponta matéria elaborada pela revista Repórter Brasil⁸, em 2024, a partir de dados de bases do governo federal (INSS e RAIS – Relação Anual de Informações Sociais), compilados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), descrevendo as categorias que possuem jornadas semanais de 41 horas ou mais e as correlacionando com registros de acidentes do trabalho.

Embora a intensificação da mobilização internacional pela redução da jornada de trabalho seja relativamente recente e muitos estudos pilotos ainda

⁸ Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2024/11/escala-6xl-empregos-com-jornada-excessiva-causam-mais-acidentes-de-trabalho/>.

estejam em curso, já há resultados positivos a validar a urgência da mudança, como o caso do Reino Unido, em que um grupo de 61 empresas participaram de um programa-piloto de mudança (Serrano, 2024), em 2022, adotando semanas de 4 dias de trabalho e 3 dias de folga para seus empregados, com 82% de seus executivos apontando melhoria no bem-estar da equipe, 50% relatando queda da taxa de abandono e 32% afirmando que o novo modelo se consagrou como apelo positivo para o recrutamento de novos profissionais. A experiência foi mantida, sobre a forma de adoção permanente da jornada reduzida, por 54 empresas.

Contudo, o caso mais expressivo é o da Islândia, em que houve a adoção nacionalmente de uma semana de 4 dias de trabalho, não afetou negativamente a economia, ao contrário, resultando em crescimento econômico de 5% em 2023, simplesmente a segunda maior taxa dentre as mais avançadas economias da Europa e o modelo de jornada semanal 4x3 já atende a 51% da população economicamente ativa.

Considerações finais

Pensar a redução da semana de trabalho para quatro dias ultrapassa a simples redução das horas trabalhadas e sugere a oportunidade de ampla reestruturação da forma como se concebe o trabalho, das estruturas socioeconômicas que o cercam e da adoção de um modelo sustentável de trabalho, que não afete negativamente as pessoas já vulnerabilizadas pelo sistema capitalista e que a ele se dedicam.

A redução da jornada de trabalho é uma demanda recorrente da classe trabalhadora, desde os primórdios do capitalismo, como propósito de conquista de melhores condições de trabalho e de qualidade de vida, mas também de resistência enquanto classe explorada e destituída de diversos direitos elementares.

A luta pelo fim da Escala 6x1 se reveste de especial relevância, na medida em que resgata a capacidade de mobilização dos trabalhadores e reacende a possibilidade de reestruturação da economia e do elemento trabalho no Brasil, a partir da perspectiva dos sujeitos efetivos da atividade econômica, os enormes contingentes de pessoas descartadas pelo processo de acumulação primitiva potencializado pelo neoliberalismo.

Referências

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

BORSARI, P.; Et AL. 6xl: a insustentabilidade dos argumentos econômicos. **Portal do DIAP**. Publicado em 17 de novembro de 2024. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/92040-6-1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos>.

CARDOSO, A. M. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CONGRESSO EM FOCO. Saiba quais deputados votaram na PEC pelo fim da escala 6xl. **Portal de notícias Congresso em Foco**. Matéria publicada em 25 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/106563/saiba-quais-deputados-assinaram-a-pec-pelo-fim-da-escala-6xl>.

DIEESE. Redução da jornada de trabalho no Brasil. **Nota Técnica**, n. 16, mar/2006.

GAVRAS, Douglas. 64% dos brasileiros defendem fim da escala 6xl, aponta pesquisa Datafolha. **Folha de São Paulo**. Matéria publicada no sítio eletrônico do jornal, em 27 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/12/64-dos-brasileiros-defendem-fim-da-escala-6xl-aponta-pesquisa-datafolha.shtml>.

FAUSTO, B. **Trabalho urbano e conflito social: 1890-1920**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica**. São Paulo: Globo, 2006.

FIEMG. Estudo da FIEMG aponta que fim da escala 6XI pode causar impacto de até 16% no PIB. **Sítio eletrônico**

da FIEMG. Publicação de 16 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/noticias/estudo-da-fiemg-aponta-que-fim-da-escala-6x1-pode-causar-impacto-de-ate-16-no-pib/>.

MONTE JÚNIOR, W. C. 1º de Maio: 135 anos de história e desafios da classe trabalhadora. **Sinpojud.** Artigo postado no sítio eletrônico da entidade em 30.abr. 2021. Disponível em: https://www.sinpojud.org.br/subpage.php?id=17478_30-04-2021_1-de-maio-135-anos-de-historia-e-desafios-da-classe-trabalhadora.

POCHMANN, M.; SILVA, L. C. **O Brasil no capitalismo do Século XXI: desmodernização e desencadeamento intersetorial.** Campinas: Editora da Unicamp, 2023.

PRADO JÚNIOR, C. **História Econômica do Brasil.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

MARX, K.; ENGELS, F. **O Capital: crítica da economia política.** São Paulo: Boitempo, 2023.

MATTOS, M. B. **Sete notas: introdutórias como contribuição ao debate da esquerda socialista no Brasil.** Rio de Janeiro: Consequência, 2017.

OCDE. (2025) **Hours Worked. Acessado em 15 de maio de 2025.** Disponível em <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>

SCHWARCZ, L. M.; STARLING, H. M. **Brasil: uma biografia.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SERRANO, L. É o fim da Escala 6x1 no Brasil? Veja em quais países ela já é ilegal. **Revista Exame.** Matéria publicada no sítio eletrônico da revista, em 13 de novembro de 2024. Disponível em: https://exame.com/carreira/e-o-fim-da-escala-6x1-no-brasil-veja-em-quais-paises-ela-ja-e-ilegal/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento.

CAPÍTULO VI

CONSIDERAÇÕES SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Marilane Teixeira¹

Clara Saliba²

Caroline Lima de Oliveira³

Lilia Bombo⁴

Introdução

O debate sobre produtividade e redução da jornada de trabalho é historicamente interligado. A elevação da produtividade tem sido, desde a Revolução Industrial, uma das principais justificativas econômicas para a diminuição do tempo de trabalho, permitindo que se produza mais em menos horas. No entanto, esse processo não é automático e depende de disputas políticas, sindicais e de modelos de desenvolvimento.

No capitalismo, a relação entre capital e trabalho é marcada pela exploração da força de trabalho, cuja expressão mais direta está na organização da jornada laboral. Como analisou Karl Marx no livro *O Ca-*

1 Professora do IE-Unicamp e pesquisadora do CESIT.

2 Mestranda em Economia no IE-Unicamp e bolsista no CESIT.

3 Graduanda em Ciências Econômicas no IE-Unicamp e bolsista no CESIT.

4 Graduanda em Ciências Econômicas no IE-Unicamp.

pital, o capital não reconhece limites naturais para a duração do trabalho, buscando constantemente extrair o máximo possível de mais-valia. “O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas de sugar trabalho vivo e vive tanto mais quanto mais trabalho suga”, escreve Marx (2017, p.285), numa imagem potente que sintetiza essa dinâmica. A luta histórica por limites à jornada, pela redução do tempo de trabalho e por condições dignas de vida, expressa justamente o conflito permanente entre os interesses do capital – que tende, nas últimas décadas, a estender, flexibilizar e intensificar o trabalho – e os interesses da classe trabalhadora, que busca proteger sua saúde, seu tempo livre e sua própria reprodução social. É sob essa perspectiva que devemos analisar os modelos contemporâneos de precarização que, sob a aparência de autonomia, ocultam uma relação de exploração que retoma práticas históricas de intensificação do trabalho e de supressão de direitos básicos.

No cenário brasileiro, o debate sobre a redução da jornada de trabalho e o fim do regime de seis dias trabalhados por um de descanso (6x1) voltou ao centro da agenda pública e sindical, em especial por conta da protocolização da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/25⁵, de autoria da deputada Erika Hilton (PSOL). Trata-se de uma reivindicação histórica da classe trabalhadora, que busca alinhar as condições de trabalho no Brasil aos avanços já consolidados em diversos países, onde a jornada se-

5 A PEC pode ser lida em sua integralidade em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>

manal de 36 horas é uma realidade. A proposta não se limita a uma pauta de bem-estar, ela dialoga diretamente com temas como saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança no trabalho e, sobretudo, distribuição do tempo e da riqueza produzida socialmente.

A disputa pelo tempo dos trabalhadores vai além da distribuição da jornada de trabalho: afeta todas as esferas de sua vida pessoal, profissional e social. Ao dedicar menos tempo às atividades laborais, mantendo-se o salário, a classe trabalhadora pode dedicar mais tempo a outras atividades igualmente importantes para uma vida digna. Além do evidente aumento nas horas de lazer que, por si só, representa um salto de qualidade de vida, pois, uma jornada reduzida amplia o tempo disponível para outras duas esferas fundamentais, inclusive, ao funcionamento da sociedade capitalista.

Em primeiro lugar, amplia-se a possibilidade da capacitação dos trabalhadores, na medida em que a jornada menor torna mais conciliáveis a Educação e o Trabalho Remunerado. A proporção de brasileiros com Ensino Superior tem crescido, mas ainda é baixa, especialmente nos estratos de menor renda (INEP, 2024). A redução do número de inscrições no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), bem como as elevadas taxas de desistência no Ensino Superior – que chegou a 61,3% na rede privada (SEMESP, 2025) – são indicativos da dificuldade que a classe trabalhadora enfrenta em conciliar uma formação superior com jornadas extensivas de trabalho. Não por acaso, o número de ingressantes em cursos superiores na

modalidade à distância (EAD) supera desde 2020 os presenciais, e com o número de matrículas presenciais caindo desde 2014 e o de matrículas EAD crescendo desde 2013 (INEP, 2024).

Em segundo lugar, a redução da jornada de trabalho remunerado abre a possibilidade que se repense a organização do trabalho não remunerado. É sabido que as mulheres brasileiras despendem mais horas semanais com afazeres domésticos e cuidado de familiares do que os homens (IBGE, 2023). Ao mesmo tempo, das mulheres que se encontram fora do mercado de trabalho, a maior parte (32%) afirma não conseguir procurar emprego por precisar se dedicar justamente a essas atividades domésticas e de cuidado (CESIT, 2025). Assim, ainda que a população feminina não seja a maioria nos trabalhos acima de 40h hoje (como mostrado em Teixeira et Al., 2025), a redução da jornada de trabalho lhes beneficia, no que diz respeito à sobrecarga com trabalho não remunerado de cuidados, de duas formas: por aumentar o número de horas disponíveis dos homens trabalhadores, viabilizando discussões sobre a repartição do cuidado na sociedade brasileira, e criando postos de trabalho com jornadas menores, que possibilitem sua entrada no mercado de trabalho.

A resistência ao tema, contudo, costuma se apoiar em projeções alarmistas de impacto econômico. Parte significativa da literatura econômica que discute o assunto parte de modelos que assumem, como regra, que qualquer redução na quantidade de horas trabalhadas levará, inevitavelmente, à redução da produção e da renda – ignorando, assim, os ajustes di-

nâmicos que historicamente ocorrem no mercado de trabalho. Em contraposição à essa ideia, a Nota Técnica nº 57 do DIEESE (2007) discute possíveis ganhos da redução da jornada. De acordo com o trabalho, a experiência internacional e os próprios processos de reorganização produtiva mostram que mudanças na jornada, acopladas às medidas igualmente necessárias, frequentemente vêm acompanhadas de ganhos de produtividade, diminuição da informalidade e precarização, aumento da massa salarial e, não raro, expansão do emprego. A respeito da experiência brasileira de redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, estabelecida pela Constituição de 1988, defende-se que, em razão da diminuição do tempo de trabalho e possível melhora na qualidade de vida do trabalhador, viu-se um aprimoramento no desempenho das funções, o que explicaria, em algum nível, o aumento da produtividade do trabalho a uma taxa média anual de 6,5% entre os anos 1990 e 2000.

Este texto busca justamente qualificar esse debate, apresentando simulações alternativas aos modelos tradicionalmente ortodoxos. Partindo da mensuração da produtividade da hora trabalhada e de sua relação com a jornada média e a população ocupada, são explorados diferentes cenários possíveis para a economia brasileira diante da adoção de uma jornada semanal de 36 horas e do fim da escala 6x1. Ao invés de assumir, de forma estática, que não haverá qualquer ajuste nos níveis de produtividade ou na ocupação, o trabalho propõe modelos que consideram os mecanismos de adaptação mais plausíveis — seja via aumento da produtividade, seja via

criação de empregos, ou, mais realisticamente, uma combinação de ambos.

Com base em dados do Sistema de Contas Nacionais (SCN) e da PNAD Contínua (PNADc) para o ano de 2024, o exercício aqui apresentado permite dimensionar, setorialmente, quais seriam os impactos sobre produtividade, emprego e jornada de trabalho. Mais do que um exercício técnico, trata-se de uma intervenção no debate político, buscando deslocá-lo do terreno liberal e conservador para um terreno onde se reconheça que os efeitos econômicos da redução da jornada são, em larga medida, determinados pela escolha dos mecanismos de transição e, portanto, pela correlação de forças e pela vontade política.

Dados e métodos

Esta seção descreve a simulação econômica realizada, bem como as fontes de dados utilizados. A fim de estimar o impacto da redução da jornada de trabalho na dinâmica produtiva brasileira, alguns cálculos têm sido feitos por diversos especialistas, com resultados – universalmente negativos – variando de uma perda de renda de 2,6% (Duque, 2024) a 11,3% (Barbosa Filho, 2025). No entanto, é preciso considerar que o resultado de simulações de cenários, especialmente as contrafactuais – isto é, que se calculam com base em valores de anos anteriores, que foram produzidos sob outras circunstâncias – dependem, essencialmente, de quais variáveis são fixadas e quais cuja variação se permite.

Estes economistas⁶ têm proposto cenários nos quais, mesmo mediante a limitação da jornada de trabalho, a população ocupada e/ou a produtividade se mantêm inalteradas. Rearranjando as equações de cálculo do Produto Interno Bruto (PIB) e da produtividade/hora do trabalho, chegamos na identidade:

$$Y_t = PHT_t \times \text{horas trabalhadas}_t = PHT_t \times \text{jornada média}_t \times T \times \text{pop. ocupada}_t$$

(1)

Em que Y_t é o produto e PHT_t é a produtividade/hora do trabalho em um intervalo de tempo t , a jornada média é medida horas por semana e T é o número de semanas contido no período t .

Em (1) fica evidente que, se mantida a população ocupada e a jornada média, o produto (Y) da economia diminuirá, para que se conserve a identidade matemática. Se o mesmo número de pessoas trabalha menos horas semanalmente e produz a mesma quantidade de valor adicionado por cada hora trabalhada, o total produzido, inevitavelmente, diminui. Mas é preciso levar em consideração que este cenário, de manutenção da produtividade/hora e da população ocupada, resultando em queda do PIB, dificilmente se verificará. Haverá, certamente, compensações internas aos setores produtivos, a fim de manter a produção – seja via aumento da produtividade, seja via novas contratações. O mais provável é que ambos os

⁶ Neste artigo, nos referimos especificamente aos textos publicados por Barbosa Filho (2025) e Duque (2025), além do material circulado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG, 2025).

mecanismos sejam empregados simultaneamente – resta saber em que proporção.

Para demonstrar como há outras formas de simular o impacto da mudança na jornada de trabalho, os cálculos foram baseados na metodologia aplicada em Duque (2025) e em Barbosa Filho (2025) – mas chegam a resultados bem diferentes. O exercício proposto acrescenta, às estimativas já realizadas, cenários em que o produto é mantido constante, e variam a produtividade/hora do trabalho e/ou a ocupação. Argumenta-se que, havendo capacidade produtiva suficiente, o nível de atividade econômica tenderá a seguir a demanda agregada, se mantendo o mais próximo possível do patamar anterior às mudanças na jornada, pois a manutenção da produção é de amplo interesse dos detentores dos fatores de produção. Também é realizada uma estimativa considerando diferentes mecanismos de adaptação para cada setor da economia.

Os dados referentes ao produto setorial e agregado de 2024 foram extraídos do Sistema de Contas Nacionais (SCN/IBGE), e as informações de população ocupada e jornada de trabalho são da PNADc Anual, também referentes ao ano de 2024. A correspondência setorial entre os dados das Contas Nacionais e da PNADc é descrita no Anexo I.

Resultados

O primeiro cenário simulado considera que a manutenção do produto se dá via elevação da produtividade/hora do trabalho. Isto é, assume-se que to-

dos os trabalhadores da economia produziram, em 36 horas de jornada semanal, o mesmo que produziram na jornada média do ano de 2024 – 39,1 horas⁷. Como se verifica na Tabela 1, isso demandaria uma elevação de produtividade da ordem de 8,6%. Ainda que a redução da jornada tenha efeitos consideráveis na elevação da produtividade, é difícil imaginar um salto dessa magnitude, especialmente no curto prazo.

⁷ Aqui, é preciso alertar para uma falha no raciocínio aplicado neste estudo e nos estudos a que ele responde: é extremamente improvável que a legislação sobre redução da jornada de trabalho seja aplicada a todos os trabalhadores. Mesmo que uma parte do setor informal diminua a duração da jornada, é pouco razoável supor que todos os trabalhadores informais terão respeitado seu direito a uma jornada de 36 horas semanais. No quarto trimestre de 2024, a taxa de informalidade ampla, calculada pelo CESIT, apontava para 48,36% da população ocupada na informalidade. No entanto, a dificuldade metodológica para separar a parcela do produto total que pode ser atribuída ao trabalho formal e informal leva o exercício a essa aproximação, que precisa ser considerada exatamente assim: como uma aproximação, cujo objetivo é desenhar situações de máximos e mínimos, mas ciente de que a realidade se localiza em algum lugar entre estes dois pontos.

Tabela I – Mecanismos de adequação da economia brasileira à nova jornada de trabalho mantendo o produto constante (ano de referência 2024).

Cenário	Y (R\$, tri)	PO (milhões)	JT (horas/ semana)	HT (bilhões de horas)	PT (R\$/ tra- alhador)	PHT (R\$/ hora)	Δ PO	Δ PHT
Observado	11,74471	103,82	39,1	211	113,128,22	55,64	-	-
Cenário 1	11,74471	103,82	36	194	113,128,22	60,43	-	8,61%
Cenário 2	11,74471	112,76	36	211	104,158,97	55,64	8,939,856	-
Cenário 3	11,74471	108,29	36	203	108,458,48	57,94	4,469,928	4,13%

Fonte: IBGE (2025a; 2025b).

Por outro lado, no cenário 2, caso não haja movimentações na produtividade, a manutenção do nível de produção exigiria contratações também na mesma ordem, de 8,6%. Ou seja, caso se mantivesse a produtividade exatamente igual, o número de novas contratações exigidas para manter o produto criaria 8,9 milhões de novos postos de trabalho. De maneira similar ao primeiro cenário, é pouco razoável admitir uma elevação deste tamanho nas ocupações a curto prazo. Os dois primeiros cenários, nesse sentido, cumprem o papel de apontar para as elevações máximas das duas categorias, em hipóteses extremas.

O terceiro cenário proposto, também exibido na Tabela 1, supõe uma compensação de 50% via produtividade e 50% via ocupações. Colocado como um intermediário entre os dois mecanismos de compensação, o cenário propõe que uma parte da redução da jornada seja compensada num aumento da produtividade do trabalho e outra, na criação de novos postos de trabalho. Trata-se de uma hipótese mais realista, pois admite que, em alguns setores, não há capacidade de elevação da produtividade a nível necessário, e manter o funcionamento nas condições correntes demanda novas contratações. Ao mesmo tempo, em setores mais intensivos em tecnologia, a elevação da produtividade é mais provável do que a criação de novos empregos, dados os custos de contratações e a existência de capacidade produtiva ociosa sendo administrada⁸. O resultado seria um aumento de 4,13%

8 Para maiores discussões sobre a prática empresarial de gerenciamento da capacidade ociosa, ler as discussões de Robinson (1969), Sylos-Labini (1971) e Steindl (1976), sintetizadas em Lavoie (2014).

na produtividade/hora do trabalho e de criação de 4,47 milhões de novas ocupações.

Outra forma de simular as alterações da economia a partir de uma redução da jornada de trabalho é pelas características setoriais, admitindo setores com maior e menor capacidade de absorção do impacto via produtividade ou ocupações. Esta é a etapa seguinte do exercício proposto. A partir das características internas a cada setor, se supôs um mecanismo de compensação diferente: seja via produtividade, via ocupação ou ambos. Para o setor de construção, em que o mecanismo simulado foi híbrido, foi considerada uma compensação de 50% via ocupações e 50% via elevação da produtividade. A Tabela 2 apresenta a divisão setorial, o produto total, a população ocupada e a jornada média por setor em 2024 e o mecanismo de compensação simulado.

Tabela 2 – Mecanismos de compensação setoriais⁹.

Setor	Mecanismo de compensação	Y (R\$ tri)	PO (milhões)	JT (horas/semana)
Agropecuária	Produtividade	0,68338	7,89	37,6
Indústria geral	Produtividade	2,90830	12,47	39,8
Eletricidade, gás, água, esgoto, atividades de gestão de resíduos	Produtividade	0,35086	0,77	40,6
Construção	Híbrido	0,42178	7,84	38,6
Comércio	Ocupação	1,22418	19,77	41,2
Transporte, armazenagem e correio	Produtividade	0,41607	5,93	42,1
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	Produtividade	2,17073	12,91	39,3
Administração, defesa, saúde e educação públicas e seguridade social	Ocupação	1,62721	18,45	36,9
Outras atividades de serviços	Ocupação	1,94222	16,05	35,4
Total	Híbrido	11,7447	102,08	38,7

Fonte: IBGE (2025a; 2025b).

⁹ Os totais de população ocupada exibidos na segunda tabela diferem dos totais da economia brasileira para o ano de 2024 porque, para a elaboração deste cenário, foram desconsiderados os setores de atividades mal definidas, pela dificuldade em realizar correspondências entre as classificações setoriais das contas nacionais e da PNADc nestes setores. A correspondência pode ser melhor vista no Anexo II.

Para os setores mais intensivos em mão de obra, como as atividades de serviços e comércio, a escolha foi por simular a compensação via ocupações. Já setores com menor população ocupada, como agropecuária e transporte, supôs-se a compensação via produtividade. Para a indústria geral, também se considerou a produtividade, apesar do elevado número de ocupações, por características setoriais. A Tabela 3 traz os resultados agregados do novo cenário. As movimentações internas a cada setor estão disponíveis no Anexo II.

Tabela 3 - mecanismos de adequação setorial da economia brasileira à nova jornada de trabalho mantendo o produto constante (ano de referência 2024).

Cenário	Y (R\$ tri)	PO (milhões)	JT (horas/ semana)	HT (bilhões de horas)	PT (R\$/ traba- lhador)	PHT (R\$/hora)	Δ PO (milhões)	Δ PHT
Observado	10,12660	102,08	38,7	205	102.075,083	55,64	-	-
Cenário 4	10,12660	105,70	36	197	105.698,149	60,43	3,62	4,02%

Fonte: IBGE (2025a; 2025b).

O quarto cenário proposto, no qual os mecanismos de compensação variam conforme os setores da economia, traz um resultado agregado de 4,02% de elevação na produtividade e uma 3,62 milhões de novas ocupações criadas. Acredita-se que, dos cenários propostos, este é o mais razoável.

Discussão e considerações finais

Com este exercício matemático, nossa pretensão não é precisar os impactos da redução da jornada de trabalho na sociedade e economia brasileiras, pois este parece ser um processo mais complexo do que uma simulação contrafactual consegue almejar. O objetivo deste texto é antes uma demonstração de como resultados diferentes podem ser alcançados sob a mesma metodologia, a depender dos pressupostos assumidos. No limite, nenhuma das variáveis em jogo está dada, e a resposta do mercado às mudanças na legislação sobre jornada de trabalho dependerá, também, da capacidade de articulação política dos atores envolvidos – em todos os lados.

Assim, o que tentamos demonstrar é que o debate sobre produtividade e redução da jornada de trabalho – como tantos outros debates políticos frequentemente enquadrados na área da economia – não deve ser encarado como um dilema técnico, em que qualquer redução de horas levaria, necessariamente, a perdas econômicas. Na verdade, o que a experiência internacional e parte crescente da literatura apontam é que o que acontecerá nesse processo depende muito mais de escolhas políticas, modelos

de desenvolvimento e de como se distribuem os ganhos e os custos na sociedade, do que de limitações puramente econômicas.

O argumento de que a baixa produtividade inviabilizaria a redução da jornada, frequentemente usado no Brasil, parte de uma leitura restrita, que desconsidera que a produtividade não é um dado fixo, mas uma construção social, afetada por investimentos, organização do trabalho, bem-estar dos trabalhadores e políticas públicas. Experiências de países que reduziram jornadas mostram que isso pode, inclusive, gerar ganhos de produtividade, redução do absenteísmo, melhora da saúde mental e aumento da qualidade de vida, com impactos positivos na própria economia.

Portanto, construir cenários mais otimistas não é um ato de ingenuidade, mas uma escolha baseada em evidências e na compreensão de que as transformações no mundo do trabalho não são resultado automático de parâmetros técnicos, mas de correlação de forças e de vontade política. A redução da jornada, longe de ser uma ameaça à economia, pode ser um instrumento para enfrentar desafios contemporâneos como o desemprego estrutural, a precarização e a sobrecarga de trabalho, especialmente sobre mulheres. Trata-se de uma decisão coletiva sobre qual futuro queremos construir.

Referências

BARBOSA FILHO, F. H. **Potenciais custos do fim da jornada 6X1**. 2025. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/potenciais-custos-do-fim-da-jornada-6xl>>.

CESIT. **Boletim trimestral do mercado de trabalho: edição especial 8 de março**. 2025. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2025/04/Boletim-trimestral-20244T-edicao-especial-8M-.pdf>>.

DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n. 57, novembro de 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>.

DUQUE, D. **O impacto econômico imediato do fim da escala de trabalho 6x1**. 2024. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-economico-imediato-do-fim-da-escala-de-trabalho-6xl>>.

FIEMG. **Impactos socioeconômicos da Redução da Jornada de Trabalho: fim da jornada 6x1**. Apresentação. 24p. 16 abr. 2025. Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais-_FIM-Jornada-6-x-1.pdf>.

INEP. **Censo da Educação Superior 2023: divulgação dos resultados**. Brasília, 03 out. 2024. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2023/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2023.pdf>.

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

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua: 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025a.

IBGE. **Sistema de Contas Nacionais: 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025b.

LAVOIE, M. Theory of the Firm. In: LAVOIE, M. **Post-Keynesian Economics – New Foundations**. Cheltenham: Elgar, 2014. Pp. 123-181.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. [Livro I: O processo de produção do capital]. São Paulo: Boitempo, 2017.

ROBINSON, J. **The Economics of Imperfect Competition**. Londres: Palgrave Macmillan. 1969. 2 ed.

SEMESP. **Mapa do Ensino Superior**. Instituto SEMESP: 2025. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/mapa/educacao-15/brasil/>>.

SYLOS-LABINI, P. La Théorie des Prix en Régime d'oligopole et la Théorie du Développement. **Revue d'économie Politique**, v. 81, n. 2, pp. 244–272, 1971.

STEINDL, J. **Maturity and Stagnation in American Capitalism**. Oxford: Blackwell; New York, London: Monthly Review Press, 1976.

TEIXEIRA, M.; SALIBA, C.; OLIVEIRA, C. L.; BOMBO, L. **O Brasil está pronto para trabalhar menos: a PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1. Nota de Economia 13**. Campinas, Transforma Economia, 2025. Disponível em <<https://transformaeconomia.org/wp-content/uploads/2025/04/NT13-PT.pdf>>.

ANEXO I

CORRESPONDÊNCIA SETORIAL ENTRE CONTAS NACIONAIS E PNADC

Tabela I - Correspondência setorial entre contas nacionais e PNADC.

Correspondência setorial	Contas Nacionais	CNAE a 2 dígitos
Agropecuária	Agropecuária	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
Indústria geral	Indústrias de transformação	Indústrias de transformação
	Indústrias extrativas	Indústrias extrativas
Eletricidade e gás, água, esgoto, atividades de gestão de resíduos	Eletricidade e gás, água, esgoto, atividades de gestão de resíduos	Eletricidade e gás
		Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação
Construção	Construção	Construção
Comércio	Comércio	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas
Transporte, armazenagem e correio	Transporte, armazenagem e correio	Transporte, armazenagem e correio

Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	Informação e comunicação	Informação e comunicação
	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados
	Atividades imobiliárias	Atividades imobiliárias
		Atividades profissionais, científicas e técnicas
	Atividades administrativas e serviços complementares	
Administração, defesa, saúde e educação públicas e seguridade social	Administração, defesa, saúde e educação públicas e seguridade social	Administração pública, defesa e seguridade social
		Educação
		Saúde humana e serviços sociais
Outras atividades de serviços	Outras atividades de serviços	Outras atividades de serviços
		Alojamento e alimentação
		Serviços domésticos
-	-	Atividades mal definidas
		Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
		Artes, cultura, esporte e recreação

Fonte: Elaboração Própria.

Tabela II - mecanismos setoriais de adequação da economia brasileira à nova jornada de trabalho mantendo o produto constante (ano de referência 2024). (Continua)

Setor	Compen- sação	Y (R\$ tri)	PO	JT (horas/ semana)	HT (bilhões de horas)	PT (R\$/ trabalha- dor)	PHT (R\$/ hora)
Agricultura	-	0,683377	7888,477	37,6	15,4375	R\$ 86,629,78	R\$ 44,27
Indústria geral	-	2,908297	12,474,336	39,8	25,8259	R\$ 233,142,43	R\$ 112,61
Eletricidade e gás, água, esgoto, ativ- dades de gestão de resíduos	-	0,350858	769,531	40,6	1,6261	R\$ 455,937,45	R\$ 215,76
Construção	-	0,421776	7836,675	38,6	15,7105	R\$ 53,820,79	R\$ 26,85
Comércio	-	1,224175	19,766,565	41,2	42,3813	R\$ 61,931,60	R\$ 28,88
Transporte, armazenagem e correio	-	0,41607	5,931,554	42,1	12,9734	R\$ 70,145,20	R\$ 32,07
Informação, comunicação e ativida- des financeiras, imobiliárias, profis- sionais e administrativas	-	2,170725	12,907,775	39,3	26,3733	R\$ 168,171,90	R\$ 82,31
Administração, defesa, saúde e educa- ção pública e seguridade social	-	1,627209	18,451,557	36,9	35,4253	R\$ 88,188,17	R\$ 45,93
Outras atividades de serviços	-	1,942223	16,048,614	35,4	29,5639	R\$ 121,021,23	R\$ 65,70
Total (real)	-	11,74471	102,075,083	38,7	205,3173	R\$ 1,338,988,53	R\$ 57,20

Fonte: Elaboração Própria.

Tabela II - mecanismos setoriais de adequação da economia brasileira à nova jornada de trabalho mantendo o produto constante (ano de referência 2024). (Final)

Sector	Compensação	Y (R\$ tri)	PO	JT (horas/ semana)	HT (bilhões de horas)	PT (R\$/ trabalhador)	PHT (R\$/hora)
Agropecuária	Produtividade	0,683377	7.888,477	36	14,7672	R\$ 86,629,78	R\$ 46,28
Indústria geral	Produtividade	2,908297	12,474,336	36	23,3520	R\$ 233,142,43	R\$ 124,54
Eleticidade e gás, água, esgoto, atividades de gestão de resíduos	Produtividade	0,350858	769,531	36	1,4406	R\$ 455,937,45	R\$ 243,56
Construção	Híbrido	0,421776	8,114,513	36	15,1904	R\$ 51,977,98	R\$ 27,77
Comércio	Ocupação	1,224175	22,639,598	36	42,3813	R\$ 54,072,29	R\$ 28,77
Transporte, armazenagem e correio	Produtividade	0,41607	5,931,554	36	11,1039	R\$ 70,145,20	R\$ 37,47
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	Produtividade	2,170725	12,907,775	36	24,1634	R\$ 168,171,90	R\$ 89,84
Administração, defesa, saúde e educação públicas e seguridade social	Ocupação	1,627209	18,923,752	36	35,4253	R\$ 85,987,65	R\$ 45,93
Outras atividades de serviços	Ocupação	1,942223	16,048,614	35,4	29,5639	R\$ 121,021,23	R\$ 65,70
Total (simulação)	Híbrido	11,74471	105,698,149	36	197,3879	R\$ 1,327,085,91	R\$ 59,50
Varição	-	0	3,623,066	-2,7	-7,9294	-0,89%	4,02%

Fonte: Elaboração Própria.

CAPÍTULO VII

TEMPO PARA APRENDER, TEMPO PARA VIVER: A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO CONDIÇÃO PARA O DIREITO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

Any Ávila Assunção¹
Rafael Ávila Borges de Resende ²

Introdução

O tempo, mais do que um simples marcador de horas e dias, é um recurso vital na construção de oportunidades e na redução das desigualdades sociais. No Brasil contemporâneo, onde persistem níveis alarmantes de informalidade, jornadas extenuantes e mobilidade urbana precária, o regime 6x1 (seis dias consecutivos de trabalho para apenas um de descanso) não é apenas uma escala de turnos: é um dispositivo que molda e limita vidas. Ele restringe o acesso à educação, dificulta a qualificação profissional e perpetua ciclos de exclusão.

Sob a ótica da Sociologia do Trabalho, essa organização do tempo reflete o que Bourdieu (1998) chamaria de “captura do capital temporal”, em que

¹ Doutora e Mestre em Sociologia Jurídica. Advogada. Professora Universitária. Coordenadora e Professora do Programa de Mestrado “Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios” do Centro Universitário IESB.

² Advogado na área de Direitos Sociais e Direito do Trabalho. Mestrando em Direitos Sociais.

o trabalhador, mesmo formalmente incluído no mercado, permanece excluído de espaços de desenvolvimento humano. Essa realidade se traduz em um cenário paradoxal: enquanto a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho asseguram repouso e dignidade, a prática cotidiana submete o trabalhador a um “tempo escasso” (Santos, 2007), no qual o estudo, o lazer e a vida comunitária tornam-se luxos raros.

A jornada de trabalho constitui elemento central na configuração das oportunidades sociais. No Brasil, a predominância do regime 6x1 – em que o trabalhador labora seis dias por semana, com apenas um dia de descanso – repercute diretamente sobre a possibilidade de participação em atividades educativas, culturais e de qualificação profissional. Embora formalmente compatível com a Constituição Federal (Brasil, 1988) e com a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), esse arranjo produz uma desigualdade temporal que se soma às desigualdades de renda e de acesso a serviços públicos, perpetuando barreiras à mobilidade social.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 8/2025, apresentada em um contexto político brasileiro de retomada da agenda social, ao recolocar o debate sobre a redução da jornada sem redução salarial, oferece um marco para reorientar a discussão não apenas para questões de produtividade, mas também para o direito fundamental à educação e à qualificação ao longo da vida. Este artigo analisa, sob perspectivas teóricas, empíricas e comparadas, como a redução da jornada – com o fim da Escala 6x1

– pode funcionar como política estruturante de democratização do acesso à educação formal e à qualificação profissional.

Trabalho, tempo e desigualdade no Brasil contemporâneo: a lógica da Escala 6x1 e a formação profissional

O debate sobre a jornada de trabalho no Brasil, particularmente no contexto da Escala 6x1, não pode ser dissociado das transformações estruturais que marcaram a organização do trabalho desde a modernidade até a consolidação do capitalismo global. Trata-se de um regime que, embora juridicamente amparado pelo Art. 7º, XV, da Constituição Federal e pelo Art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1988; Brasil, 1943) –, apresenta consequências sociais e econômicas que ultrapassam o mero cumprimento formal da lei, afetando diretamente as condições de vida e as possibilidades de formação do trabalhador.

Ao restringir o tempo de descanso a um único dia semanal, a lógica da Escala 6x1 impõe barreiras concretas ao exercício de direitos fundamentais como educação, saúde e lazer. Conforme Nobert Elias (1998), o tempo, no contexto das sociedades industrializadas e pós-industriais, constitui um recurso socialmente distribuído de maneira desigual, reproduzindo hierarquias econômicas e sociais. No Brasil, essa desigualdade manifesta-se na impossibilidade prática de os trabalhadores destinarem tempo livre a atividades de qualificação profissional, seja pela escassez de horas disponíveis, seja pela fadiga acumulada.

Bourdieu (1998) sustenta que o capital cultural – elemento decisivo para a mobilidade social – exige tempo disponível para sua acumulação. Quando o tempo é integralmente capturado pela lógica produtiva, o trabalhador tende a perpetuar sua condição de “exclusão inclusiva” (Santos, 2007), ou seja, formalmente inserido no mercado de trabalho, mas estruturalmente excluído de oportunidades para desenvolver competências e saberes que permitiriam sua ascensão social.

Na perspectiva do direito social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) reconhece que a regulação da jornada é instrumento central para promover a igualdade de oportunidades e equilibrar o tempo destinado ao trabalho produtivo e ao trabalho reprodutivo. A redução da jornada, sobretudo em contextos de elevada desigualdade, deve ser compreendida não apenas como concessão econômica ou corporativa, mas como mecanismo de efetivação de direitos humanos e sociais, em consonância com as Convenções nº 1, nº 47 e nº 156 da OIT, que tratam, respectivamente, da duração da jornada, da redução progressiva do tempo de trabalho e da conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares (Openai, 2025).

No campo da economia política, Harvey (1992) argumenta que o controle do tempo de trabalho é instrumento de poder no capitalismo contemporâneo, operando não apenas para extrair mais-valia, mas para moldar padrões de vida e consumo. Antunes (2018) acrescenta que, na era do trabalho intermitente e dos serviços precarizados, a jornada extensa mantém o trabalhador em estado de exaustão crônica, in-

viabilizando a construção de projetos pessoais que transcendam a esfera laboral. No Brasil, essa situação é agravada pela precarização da mobilidade urbana, que adiciona longas horas de deslocamento ao tempo total dedicado ao trabalho, ampliando o que Dejours (2004) denomina ‘carga global de trabalho’.

Estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2021) demonstram que trabalhadores submetidos a jornadas superiores a 44 horas semanais têm probabilidade significativamente menor de matricular-se ou concluir cursos de qualificação, mesmo quando ofertados gratuitamente. A principal barreira apontada é a falta de compatibilidade de horários, seguida pelo cansaço físico e mental, fatores que impactam diretamente a capacidade de aprendizagem e retenção de conhecimento (Gomes, 2020).

Essa sobreposição entre tempo de trabalho e tempo potencialmente formativo produz efeito cumulativo de exclusão. Como salienta Santos (2007), a democratização da sociedade exige não apenas redistribuição de renda, mas também redistribuição do tempo social, para que todos possam participar das “zonas de reconhecimento” que abrangem educação, cultura e lazer. No Brasil, a redução da jornada de trabalho, com o fim da Escala 6x1, não se configura apenas como pauta sindical, mas como requisito para efetivar a cidadania substantiva e reduzir o ciclo de reprodução das desigualdades.

Assim, compreender a jornada de trabalho como variável política central é condição para a construção de uma sociedade mais justa. A redução da jornada deve ser tratada como política pública estruturante,

capaz de liberar tempo para a formação profissional e para o exercício pleno dos direitos culturais e educacionais previstos na Constituição. Essa transformação, contudo, exigirá um pacto social envolvendo Estado, empregadores e trabalhadores, a fim de converter o tempo liberado em tempo socialmente produtivo (Antunes, 2018).

Redução da jornada como estratégia de democratização do acesso à Educação e Qualificação Profissional

Para o estudante-trabalhador, a rotina é marcada por uma constante disputa pelo tempo. A jornada laboral extensa, especialmente quando imposta no regime de Escala 6x1, consome não apenas as horas do dia, mas também a energia física e mental necessária para o aprendizado. Reduzir essa jornada significa, portanto, redistribuir o tempo de forma socialmente mais justa, criando condições reais para que trabalhadores possam frequentar cursos, se qualificar e progredir academicamente. Tal perspectiva se ancora no reconhecimento da educação como direito social, consagrado na Constituição Federal (Arts. 6º e 205), e na compreensão de que dignidade no trabalho e acesso à formação caminham juntos.

Conforme argumenta Delgado (2022), a garantia constitucional de um direito não se efetiva sem condições materiais concretas para o seu exercício. No caso do estudante-trabalhador, uma dessas condições essenciais é o tempo disponível para estudar. No entanto, a lógica de jornadas exaustivas e escalas inflexí-

veis mina essa possibilidade, transformando o direito à educação formal em uma meta inalcançável para grande parte da população ocupada (Carvalho, 2022).

A OIT (2019) reforça essa percepção ao demonstrar que regimes com jornadas reduzidas, quando combinados com políticas de qualificação, geram um “efeito multiplicador” no desenvolvimento do capital humano. Experiências internacionais mostram que, ao liberar tempo para estudo, as empresas colhem benefícios como aumento da produtividade, enquanto os trabalhadores conquistam melhores condições de vida e maiores oportunidades de progressão.

Evidência empírica brasileira

No Brasil, diferentes pesquisas evidenciam o impacto direto das longas jornadas sobre a trajetória acadêmica de quem precisa trabalhar e estudar.

Um estudo da PUC-Goiás (2020) revelou que, para estudantes do Ensino Superior noturno, a rigidez e a extensão do expediente laboral comprometem a frequência às aulas e reduzem o rendimento acadêmico, exigindo políticas institucionais que criem margens de tempo previsíveis. A Fundação Carlos Chagas (2019) identificou que a “dupla jornada” é um traço estrutural da vida do estudante-trabalhador, e que a carga elevada de trabalho eleva o risco de evasão, sobretudo em setores com escalas imprevisíveis. Pesquisa qualitativa da Universidade Federal do Ceará apontou que a necessidade de conciliar emprego e estudo leva ao prolongamento do tempo de conclusão dos cursos e ao aumento do desgaste físico e mental (Maciel, 2025).

De forma convergente, tese recente da UNI-PAMPA (Pires e Medeiros, 2025) reafirma que jornadas longas e pouco previsíveis constituem barreira objetiva à permanência acadêmica. A PNAD Contínua/IBGE (2024) confirma estatisticamente essa realidade, mostrando que a relação entre ocupação, carga horária e frequência escolar dos adultos ocupados é inversamente proporcional: quanto mais horas trabalhadas, menor a probabilidade de manter-se matriculado e concluir os estudos.

Em síntese, a literatura brasileira converge em apontar a jornada extensa e a rigidez das escalas como fatores limitantes para que o estudante-trabalhador conclua com êxito sua formação – exatamente o “gargalo” que a redução da jornada pode destravar.

Tempo disponível e desempenho: o nexso causal

Os estudos não apenas confirmam as dificuldades de conciliar trabalho e estudo, mas descrevem os mecanismos que explicam essa relação:

- **Fadiga e desempenho:** ao chegar para as aulas noturnas, o estudante já está fisicamente exausto, o que compromete atenção, participação e engajamento, especialmente em fins de semana trabalhados sob regime 6x1 (UFCAT, 2025).
- **Previsibilidade:** quando a escala de trabalho é instável, aumentam as ausências em provas e atividades obrigatórias; escalas fixas,

ao contrário, favorecem a permanência e a conclusão (Mesquita, 2010).

- Deslocamento: o tempo gasto entre trabalho e universidade reduz a possibilidade de acesso a bibliotecas, grupos de estudo e atividades acadêmicas extracurriculares (Pires e Medeiros, 2025).

Esses fatores demonstram que o tempo livre não é apenas uma questão de quantidade, mas de qualidade e organização – a chamada “segurança temporal”.

Tempo como recurso formativo: fundamentos teóricos

O tempo, para o estudante-trabalhador, é um recurso pedagógico fundamental. Tardif (2002) sustenta que a formação profissional requer períodos de assimilação e reflexão que são inviabilizados quando há sobreposição de jornadas.

Antunes (2018) lembra que a intensificação do trabalho retira do indivíduo não apenas horas, mas a energia vital para transformar informação em conhecimento crítico. Bourdieu (1998) descreve o “tempo socialmente condicionado”, ou seja, a forma como a estrutura social define quem dispõe de tempo para estudar – e quem não dispõe. Paulo Freire (1996) reforça que ninguém se forma “no corre-corre da vida” sem espaço para reflexão.

A experiência internacional, segundo estudos da OCDE (2023), confirma que países que reduziram jornadas e ofereceram programas específicos para

trabalhadores elevaram taxas de conclusão e melhoraram indicadores de bem-estar. No Brasil, a Fundação Carlos Chagas (2019) mostra que, quando o tempo livre se reduz ao mínimo fisiológico, a qualidade do aprendizado e a permanência acadêmica ficam gravemente comprometidas.

Perspectivas práticas para o Brasil

Do ponto de vista do estudante-trabalhador, a redução da jornada não é apenas uma pauta laboral, mas uma política de inclusão educacional que propicia: a) garantir permanência e reduzir evasão: mais tempo livre significa mais chances de estudar e concluir o curso; b) ampliar empregabilidade qualificada: formação melhor implica inserção profissional mais sólida; e, c) integrar trabalho e educação: por meio de arranjos intersetoriais (MTE/MEC) e negociações coletivas.

Propostas/alternativas concretas de inclusão educacional do trabalhador podem contemplar o ajuste de calendários acadêmicos e oferta de cursos noturnos e EAD de qualidade; cláusulas coletivas que vinculem redução de jornada à participação em programas de qualificação; e monitoramento via PNAD Contínua para avaliar impactos.

Assim, a redução da jornada deve ser entendida como um instrumento estruturante para que o trabalhador-estudante não apenas tenha acesso à sala de aula, mas também condições reais de aprender, concluir e se desenvolver.

Experiências comparadas e a centralidade do tempo livre como tempo formativo

Para quem estuda e trabalha, o tempo livre não é apenas pausa: é a única janela para ler, assistir aulas, fazer trabalhos, preparar provas e, muitas vezes, simplesmente descansar o corpo e a mente para seguir aprendendo. Nessa realidade, a compreensão do ‘tempo livre’ como ‘tempo formativo’ exige um enquadramento teórico que una desenvolvimento humano, organização social do trabalho e acesso à educação.

No campo sociológico, Hartmut Rosa (2005) aponta que a aceleração social contemporânea corrói a capacidade de apropriação reflexiva do mundo, esvaziando o tempo necessário para processar, consolidar e aplicar conhecimentos. A redução da jornada, nesse sentido, não é apenas reorganização de horas: é política de desaceleração que cria espaço real para aprendizagem significativa e participação cultural. Norbert Elias (1998) reforça que o tempo é um recurso distribuído de forma desigual, e essa desigualdade se converte em barreiras concretas para o estudante-trabalhador acessar bens simbólicos como a educação.

Sob a ótica das capacidades, Amartya Sen (1999) e Martha Nussbaum (2025) defendem que a educação amplia liberdades substantivas, mas isso só acontece quando o indivíduo dispõe de tempo disponível e previsível para transformar oportunidades formais (vaga, curso, bolsas etc.) em resultados efetivos. A economia do trabalho e os estudos sobre aprendizagem de adultos reiteram que “tempo” e “fadiga” estão entre as bar-

reiras mais comuns à participação em cursos de qualificação. A OECD (2021) confirma: a falta de tempo em razão do trabalho e da família é um dos principais motivos para adultos abandonarem ou não iniciarem programas educacionais.

Nesse cenário, políticas de redução da jornada assumem caráter estruturante. Elas criam janelas fixas para o estudo, reduzem o desgaste físico e mental e aproximam a realidade do trabalhador brasileiro da agenda global de aprendizagem ao longo da vida, articulando o direito à educação com o direito ao trabalho digno.

Evidências e experiências internacionais comparadas

Experiências internacionais relativas à redução da jornada mostram que, quando o tempo liberado é protegido e previsível, ele se transforma em horas de estudo, cursos de qualificação e maior permanência educacional.

a) Islândia (2015-2019): Redução de 40 para 35-36 horas semanais sem corte salarial. Resultados: produtividade mantida, queda de estresse e *burnout*, e uso do tempo livre para atividades formativas e culturais. O avanço foi consolidado em acordos coletivos permanentes (Kobie, 2021).

b) Reino Unido (2022-2023): O maior piloto de semana de quatro dias seguiu o protocolo *100-80-100* (100% do salário, 80% da carga horária, 100% da produtividade). Os resultados indicaram que trabalhadores utilizaram o tempo livre de forma mais frequente

para estudo e cursos, além de apresentarem ganhos de saúde, bem-estar e retenção de pessoal (Lewis et Al., 2023; Booth, 2024).

c) Portugal (2023-2024): Um projeto-piloto apoiado pelo governo envolveu 41 empresas e atingiu mais de mil trabalhadores em uma experiência voluntária de seis meses. Os resultados indicaram que 95% das empresas avaliaram positivamente a experiência, destacando reduções em sintomas como exaustão, ansiedade e insônia, além de melhora na conciliação trabalho-vida pessoal (Government of Portugal, 2023). O relatório técnico elaborado por Gomes e Fontinha (2024) destaca ainda que o tempo livre foi frequentemente dedicado à formação, com impactos positivos na saúde mental e no desempenho organizacional.

d) França (1998-2002): A introdução da jornada legal de 35 horas, por meio das Leis Aubry³, foi acompanhada por incentivos empresariais e negociações coletivas que possibilitaram a reorganização dos turnos e a institucionalização de treinamentos internos. Além disso, estudos empíricos demonstram que, embora o emprego agregado permaneça estável, ocorreram aumentos em mudanças de empreendimento e ocupações múltiplas compensatórias (Estevão e Sá, 2006).

³ A Leis Aubry reduziram a jornada estatutária francesa de 39 para 35 horas por semana entre 2000 e 2002. Essa reformulação passou por forte inserção negociada: surgiram numerosos acordos locais e reorganização de escalas que favoreceram a introdução de treinamentos internos e outras condições adaptativas (Eurofound, 2024; Haipeter, 2009; Openai, 2025).

e) Europa Ocidental (recentes): Estudos abrangentes da Eurofound e da Comissão Europeia (2023-2024) evidenciam que medidas de redução coletiva da jornada, como acordos setoriais ou por ciclo de vida, tendem a promover melhora no bem-estar dos trabalhadores, apoio à conciliação entre trabalho e vida pessoal, e à produtividade organizacional quando acompanhadas por redesenho organizacional e flexibilidade (EESC, 2025; Eurofound, 2023). Na Bélgica, o ‘Labour Deal de 2022’ garantiu o direito de solicitar a ‘semana de 4 dias’ com 38 horas distribuídas em quatro dias, sem perda salarial – via acordo coletivo ou régua interna da empresa – ampliando a previsibilidade de horários e abrindo espaço para formação contínua (Belgian Labour Deal, 2022).

As evidências demonstram que a redução da jornada, quando acompanhada de planejamento organizacional, negociação coletiva e tempo protegido para formação, conduz a um efeito triplo: aumento do bem-estar, manutenção ou elevação da produtividade e potencial formativo do tempo livre – combinação que pode orientar práticas e políticas no Brasil.

Para o estudante-trabalhador no Brasil, reduzir a jornada sem garantir tempo protegido para estudo é medida incompleta. A experiência internacional aponta caminhos claros:

1. Tempo protegido e previsível: Definir blocos fixos (semanais ou quinzenais) que coincidam com a oferta de cursos noturnos, modulares e EAD de qualidade.

2. Arranjos intersetoriais MTE/MEC: Integrar políticas de redução de jornada a programas de bolsa-qualificação e calendários compatíveis com cursos técnicos e superiores.
3. Negociação coletiva voltada à formação: Prever tempo remunerado para estudo, subsídios a cursos e trilhas formativas por cargo.
4. Avaliação contínua com dados oficiais: Medir, via PNAD Contínua e inquéritos setoriais, o impacto da redução da jornada na matrícula, permanência e conclusão de cursos por trabalhadores.

No Brasil, transformar a redução da jornada em política de inclusão educacional tende a significar acoplar essa pauta ao fim do regime 6x1, instituindo uma política nacional de aprendizagem ao longo da vida, com janelas regulares, apoio financeiro e reconhecimento do direito ao estudo como parte do trabalho digno.

O Estado e os Sindicatos na garantia do tempo formativo como direito

A efetivação do tempo livre como espaço formativo demanda interdependência entre direitos constitucionais, normas internacionais e arranjos institucionais, transcorrendo por esferas legislativas, negociais e pedagógicas. A redação constitucional (Brasil, 1988) consagra a educação (Arts 6º e 205) e o trabalho (Art. 7º, XIII e XV) como direitos sociais, impondo ao Estado e à sociedade a criação de con-

dições materiais reais para o exercício desses direitos – entre elas, tempo de estudo e descanso. A CLT (Arts. 58 e 67) regula a duração legal de trabalho, e as diretrizes educacionais reforçam a educação ao longo da vida como finalidade basilar da ordem educacional (Lei 9.394/1996; PNE, Lei 13.005/2014). Na perspectiva da doutrina, Delgado (2022) destaca que a efetividade desses direitos se concretiza por meio de condições objetivas, especialmente tempo previsível e protegido, o que torna a redução da jornada, com superação do regime 6x1, uma política pública essencial para a garantia do direito à educação do estudante-trabalhador.

No plano internacional, a OIT posiciona a regulação do tempo de trabalho como elemento estruturante da política de trabalho decente, especialmente para compatibilizar formação continuada e responsabilidades familiares. A Convenção nº 1/1919, a Convenção nº 47/1935 e a Convenção nº 156/1981 consolidam esse arcabouço, reforçando o tempo como matéria-prima da cidadania. A Recomendação nº 195/2004 acrescenta diretrizes para licenças formativas e cofinanciamento da educação, resultando, conforme evidenciam os estudos da OIT (2023), em ganhos de empregabilidade e bem-estar sem prejuízo da produtividade.

Em similaridade normativa, a União Europeia, por meio da Diretiva (UE) 2019/1152, estabelece que toda formação exigida pelo empregador deve ser gratuita e considerada tempo de trabalho – um modelo inspirador para inserção do tempo formativo na negociação coletiva brasileira. Exemplos opera-

cionais de proteção jurídica ao tempo formativo podem ser observados em países como: Portugal: cujo Código do Trabalho prevê licença formativa com cofinanciamento (Portugal, 2024); Espanha: que assegura permissões para exame (Espanha, 2023); e Bélgica: que instituiu, em 2022, o direito a dias formais de formação integrados a planos empresariais (Belgian Labour Deal, 2022).

Ancorando-se em experiências internacionais e em diagnósticos institucionais, propõe-se que o Brasil construa um modelo integrado envolvendo Estado, empregadores e sindicatos. Nesse modelo, o governo, por meio de articulação entre o MTE e o MEC, estruturaria um programa de tempo formativo com incentivos fiscais e bolsas vinculadas à redução da jornada, ofertando formação modular e EAD compatível. Essas políticas deveriam ser acompanhadas por um calendário integrativo e monitoradas por indicadores oficiais da PNAD Contínua/IBGE (IBGE, 2024). Paralelamente, as negociações coletivas poderiam institucionalizar tempo de estudo remunerado, licenças para formação, previsibilidade de escalas e banco de horas formativo. Por fim, comitês paritários (empresa-sindicato) e portais setoriais integrados aos sistemas públicos de qualificação (como SISUTEC e PRONATEC) atuariam como governança permanente do processo.

Importante também destacar que esse desenho institucional deve ser atravessado por uma perspectiva de equidade, priorizando mulheres, pessoas negras, trabalhadores com cargas familiares e moradores de áreas rurais ou periféricas, alinhando-se aos

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4 e 8) e à imediatidade dos vetores de inclusão social neste processo.

Considerações finais

A discussão apresentada neste artigo evidencia que a redução da jornada de trabalho, associada à supressão do regime 6x1, ultrapassa a dimensão meramente econômica ou setorial para se inscrever no campo das políticas públicas estruturantes de redistribuição e democratização do tempo social. Ao deslocar o eixo de análise para a interface entre tempo de trabalho e tempo de formação, constata-se que tal medida, quando acompanhada de mecanismos normativos e institucionais adequados, pode reconfigurar de forma substantiva o acesso a direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, especialmente o direito à educação (Arts. 6º e 205) e ao trabalho digno.

As evidências empíricas e comparadas – provenientes de experiências consolidadas em países como Islândia, Reino Unido, Portugal, França e Bélgica – demonstram que os ganhos advêm não da simples redução horária, mas da arquitetura organizacional que assegura previsibilidade de escalas, estabilidade de rendimentos e condições objetivas para a apropriação qualificada do tempo liberado. Nesse sentido, o tempo livre somente adquire função emancipatória quando convertido em tempo formativo ou de desenvolvimento social, potencializando indicadores de saúde ocupacional, produtividade e mobilidade socioeconômica.

No contexto brasileiro, caracterizado por jornadas prolongadas, rigidez de escalas e persistentes desigualdades educacionais e territoriais, a PEC nº 8/2025 configura oportunidade histórica para integrar a agenda trabalhista e a agenda educacional sob perspectiva intersetorial. Tal integração demanda:

- coordenação estratégica entre Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério da Educação (MEC), com harmonização entre calendários acadêmicos e jornadas laborais;
- negociação coletiva com cláusulas protetivas do tempo de estudo e mecanismos de incentivo, incluindo licenças remuneradas e subsídios para qualificação;
- monitoramento sistemático por meio de indicadores oficiais (PNAD Contínua/IBGE, pesquisas setoriais e estudos longitudinais), assegurando mensuração dos efeitos sobre matrícula, permanência e conclusão; e,
- aplicação de recortes de equidade que priorizem grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, trabalhadores com responsabilidades familiares e populações rurais ou periféricas.

A redução da jornada, se implementada sem estratégias de apropriação qualificada do tempo, corre o risco de produzir ganhos limitados ou transitórios. Portanto, sua eficácia requer não apenas normatização e fiscalização, mas também a construção de uma cultura institucional e social que reconheça a forma-

ção contínua como dimensão intrínseca da vida laboral (Carvalho, 2022; Delgado, 2022).

Assim, a medida não deve ser tratada como simples reforma trabalhista, mas como política de Estado voltada ao desenvolvimento humano sustentável, capaz de alinhar o Brasil a práticas internacionais avançadas e superar o paradigma do “tempo escasso” que restringe o exercício pleno do direito à aprendizagem ao longo da vida. Ao articular de forma sinérgica as dimensões econômicas, sociais e educacionais, a redução da jornada de trabalho com o fim do regime 6x1 pode constituir vetor de transformação estrutural, promovendo uma sociedade mais qualificada, equitativa e, sobretudo, democrática.

Repensar a distribuição do tempo de trabalho no Brasil não é mera pauta sindical ou técnica – é uma questão estratégica para o desenvolvimento social e econômico do país. O que está em jogo não é apenas a produtividade imediata das empresas, mas a qualidade de vida, a saúde mental, a coesão comunitária e a própria capacidade da sociedade de gerar inovação e conhecimento. Um país que condena sua força de trabalho a jornadas extenuantes mina, silenciosamente, seu futuro.

Referências

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

BÉLGICA. FPS Employment, Labour and Social Dialogue. **Labour Deal (2022): Individual training right and training plan**. Bruxelas, 2022. Disponível em: <https://employment.belgium.be>.

BOOTH, R. **Largest UK public sector trial of four-day week sees huge benefits, research finds**. The Guardian, 8 jul. 2024. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/article/2024/jul/08/largest-uk-public-sector-trial-four-day-week-sees-huge-benefits-research-finds>.

BOURDIEU, P. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Campinas: Papirus, 1998.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1943.

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

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília, 1996.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Brasília, 2014.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do Trabalho: Curso e Discorso**. Brasília: Venturoli, 2022.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, pp. 27–34, 2004.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2022.

ELIAS, N. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

ESTEVAO, M.; SA, F. **Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? IMF Working Paper WP/06/251.** Washington, DC: IMF, 2006. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06251.pdf>.

EESC. **Opinion on Working time, efficiency of the economy and well-being of workers.** EESC, 16 jun. 2025. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52024AE3947>.

ESPAÑA. **Estatuto de los Trabajadores.** Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2023.

EUROFOUND. **Working Time Reduction with a Focus on the Four-Day Week: Literature Review.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/>.

EUROFOUND. **Working life in France: statutory working time is 35 hours per week; flexible arrangements negotiated.** Bruxelas, 1 jun. 2024. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/working-life-france>.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Perfil do aluno do curso noturno no Brasil.** São Paulo: FCC, 2019.

GOMES, A. L. N. H. Educação e tempo: o tempo de trabalhar, o tempo de estudar e o tempo de viver. **Revista Brasileira de Educação**, v. 25, e250057, 2020.

GOMES, P.; FONTINHA, R. **Four-Day Week: Results from Portuguese Trial – Final Report.** Lisboa, jul. 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/390052868_Four-Day_Week_Results_from_Portuguese_Trial_Final_Report.

GOVERNMENT OF PORTUGAL. **95 % das empresas avaliam positivamente experiência da Semana de Quatro Dias**. 12 dez. 2023. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=95-das-empresas-avaliam-positivamente-experiencia-da-semana-de-quatro-dias>.

HAIPIETER, T. **Collective bargain in gon working-time organisation in France: developments following the 35-hour legislation**. Report, ADAPT, 2009. Disponível em: https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/coll_bargaining_employment.pdf.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

IBGE PNAD Contínua. **Educação e Trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>.

IPEA. **Tempo de trabalho e acesso à educação no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>.

KOBIE, N. **What really happened in Iceland's four-day week trial**. Wired UK, 12 jul. 2021. Disponível em: <https://www.wired.com/story/iceland-four-day-work-week/>.

LEWIS, K.; Et AL. **The results are in the UK's four-day week pilot. Report, 2023-02**. 2023. Universidade de Cambridge; Autonomy; University of Salford; Boston College. Disponível em: <https://researchrepository.ucd.ie/entities/publication/aad63165-6926-4908-9b6b-eafd2e5cd912>.

MACIEL, E. C. A **A Inclusão Social pelo Trabalho de Jovens Pobres**. 2005. Disponível em: <https://mapp.ufc.br/wp-content/uploads/2021/01/everton.cabral.maciell.pdf>.

MESQUITA, M. C. G. D. **O trabalhador estudante do Ensino Superior noturno: possibilidades de acesso, permanência com sucesso e formação**. Goiânia: PUC-Goiás, 2010.

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

OECD. **Adult Learning in Portugal**. Paris: OECD Publishing, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/9789264307256-en>.

OCDE. **Education at a Glance 2023: OECD Indicators**. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

OIT. **Redução da jornada de trabalho: experiências e impactos**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019.

OIT. **Convenção nº 1, sobre a duração do trabalho na indústria**. 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

OIT. **Convenção nº 47, sobre a redução da jornada de trabalho**. 1935. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

OIT. **Convenção nº 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

OIT. **Recomendação nº 195, sobre o desenvolvimento de recursos humanos, educação e aprendizagem ao longo da vida**. 2004. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

OIT. **Working time, work-life balance and the future of work**. Genebra: International Labour Office, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

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

PIRES, L. M.; MEDEIROS, I. B. O. **A Universidade Multifuncional nos Cursos Noturnos: Uma Análise da Formação Acadêmica do Estudante-Trabalhador e do**

Trabalhador-Estudante. 2025. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/server/api/core/bitstreams/72d12cec-b957-4dl6-8dc5-36a0e94d4a4f/content>.

PORTUGAL. **Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, atualizada).** Lisboa: Diário da República, 2024. Disponível em: <https://dre.pt>.

PUC GOIÁS. **Trabalhador-estudante do ensino superior noturno: desafios e perspectivas.** Goiânia: PUC Goiás, 2020.

ROSA, H. **Social Acceleration: A New Theory of Modernity.** New York: Columbia University Press, 2005.

SANTOS, B. S. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** São Paulo: Cortez, 2007.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** Petrópolis: Vozes, 2002.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2019/1152, relativa a condições laborais transparentes e previsíveis na União Europeia.** Jornal Oficial da União Europeia, L 186, jul. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT). **Estudo sobre estudantes-trabalhadores do ensino superior noturno no interior do Ceará.** Portal da UFCAT, 2023. Disponível em: <https://www.ufcat.edu.br/>.

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>