

Nota Técnica

19 de Maio de 2026
NT 2026-02

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO



Diesat
Desde 1980

Objetivo:

Esta nota técnica apresenta uma análise sobre a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial e o fim da escala 6x1, abordando o contexto histórico e social, bem como suas repercussões na saúde da classe trabalhadora. Parte-se do entendimento de que a organização do tempo de trabalho é um determinante central das condições de vida, adoecimento e morte da classe trabalhadora.

Introdução:

A luta pela redução da jornada insere-se no cerne das reivindicações do movimento operário, configurando-se como uma disputa política em torno da apropriação do tempo de vida. Na prática, essa disputa se materializa no cotidiano: no cansaço acumulado, na dificuldade de descanso e na limitação do tempo para viver fora do trabalho. Nesse sentido, reduzir a jornada não se trata apenas de uma medida econômica, mas de uma estratégia de humanização das relações sociais, permitindo o acesso a dimensões fundamentais da existência, como o lazer, a cultura, o convívio familiar e a participação política. Para quem está submetido a jornadas extensas, especialmente na escala 6x1, esses direitos, muitas vezes, existem apenas no papel.

Diante do avanço da precarização do trabalho e das crises estruturais do capitalismo contemporâneo, a redução da jornada emerge como uma pauta atual e necessária para enfrentar a intensificação laboral que produz agravos e adoecimentos relacionados ao trabalho.

Estudos baseados na PNAD Contínua, destacam que no Brasil temos 21 milhões de trabalhadores que cumprem jornada superior às 44 horas semanais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mais do que um dado, isso revela um padrão persistente de organização do trabalho que ultrapassa limites legais e compromete o tempo de vida. Outros dados revelam que 76,3% das pessoas ocupadas no país têm jornadas superiores a 40 horas semanais, sendo que 58,7% de todos os empregados trabalham entre 40 e 44 horas semanais. Na prática, isso significa uma rotina marcada pela falta de tempo para descansar, cuidar de si, conviver e até para resolver as demandas mais básicas da vida. Para os pesquisadores esses dados mostram que os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiros/as estão entre os que mais trabalham no mundo, isso se traduz em rotinas marcadas pela falta de tempo para descansar, conviver e viver plenamente (Nunes, 2026).

Historicamente, a luta pela redução da jornada de trabalho é parte da organização da classe trabalhadora no capitalismo. A busca pela redução da jornada de trabalho significa ampliar o tempo de vida. Não se trata apenas de trabalhar menos, mas de recuperar o direito sobre o próprio tempo. Nesse sentido, assegurar o descanso configura-se como um ato coletivo de resistência frente a um sistema que busca extrair ao máximo dos corpos. Quando o descanso deixa de ser garantido, o desgaste deixa de ser exceção e passa a ser regra.

Nessa direção, o sistema neoliberal incide sobre a própria constituição dos sujeitos, moldando afetos, expectativas e modos de vida, ao transformar a liberdade em autoexploração e o tempo livre em tempo produtivo. É quando o trabalhador e a trabalhadora deixam de ser apenas explorados e passam a se cobrar continuamente, sentindo culpa até mesmo por descansar. A escala 6x1 expressa essa lógica ao esvaziar o caráter reparador do descanso, já que o único dia de folga é atravessado pelo cansaço acumulado e pela preparação para o retorno ao trabalho. Assim, jornadas extensas, como a escala 6x1, elevam riscos físicos e mentais, e converte o tempo de não trabalho em antecipação de um novo ciclo de desgaste (Assunção; Resende, 2026). Desse modo, romper com a escala 6x1 é mais do que só tra-

balhar menos: é interromper um ciclo contínuo de desgaste e afirmar que o tempo de vida não pode ser totalmente subordinado à lógica produtiva, é redistribuir tempo, renda e dignidade.

O objetivo central é apresentar uma análise da redução da jornada de trabalho, sem diminuição salarial, e pelo fim da escala 6x1, considerando seu contexto histórico e social, bem como seus impactos na saúde da classe trabalhadora. O texto também discute os desafios contemporâneos no Brasil diante das transformações no mundo do trabalho, destacando a importância da participação de trabalhadores, trabalhadoras e do movimento sindical na luta por condições dignas e por mais tempo de vida além do trabalho. Parte-se do entendimento de que mudanças reais nesse cenário não ocorrem de forma espontânea, mas resultam de organização coletiva, pressão social e disputa política. Essa nota propõe subsidiar o debate do movimento sindical e social com evidências de que a organização humana do tempo de trabalho é fundamental para a vida. Ao reunir dados, análises e reflexões, pretende-se contribuir para fortalecer a ação coletiva em torno de um princípio simples: trabalhar não pode significar abrir mão de viver.

Breve histórico da luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil

Ao longo da história do Brasil, diferentes formas de exploração do trabalho foram estruturantes para a organização da sociedade. Povos originários foram os primeiros submetidos a processos violentos de exploração, seguidos pela escravização de pessoas africanas, que por mais de três séculos sustentaram a base econômica do país.

Essas pessoas constituíram a principal força de trabalho responsável pela produção de riqueza no Brasil, sem qualquer acesso a direitos, descanso ou reconhecimento. Essa trajetória não representa apenas um período do passado, mas permite compreender as desigualdades e as formas de exploração que persistem no presente.

No final do século XIX, com a intensificação da imigração europeia, os trabalhadores e as trabalhadoras que, ao fugirem de crises e conflitos, encontraram no Brasil condições muitas vezes marcadas por baixos salários, longas jornadas e precariedade.

Ainda que em contextos distintos, a lógica de exploração do trabalho manteve elementos de continuidade, especialmente no que diz respeito à intensificação da jornada e à desvalorização da vida do trabalhador e da trabalhadora.

A reivindicação pela redução da jornada de trabalho acompanha historicamente a organização da classe trabalhadora desde o surgimento do trabalho industrial moderno. Durante esse período, jornadas de até 16 horas diárias eram comuns, com remunerações insuficientes para garantir a sobrevivência dos trabalhadores e de suas famílias. Foi nesse contexto de exploração extrema que emergiram as primeiras formas de organização coletiva, demonstrando que a limitação da jornada não foi uma concessão, mas uma conquista construída a partir da luta.

A Revolução Industrial consolidou novas formas de organização do trabalho baseadas na intensificação da produção e na concentração de renda, aprofundando desigualdades e ampliando a exploração da força de trabalho. Ao mesmo tempo, também deu origem a movimentos que passaram a reivindicar não apenas melhores salários, mas também o direito ao tempo para além do trabalho.

No Brasil, ao longo do início do século XX, trabalhadores e trabalhadoras protagonizaram greves e mobilizações que tinham como pauta central a limitação da jornada para oito horas diárias. Esses movimentos ocorreram em um contexto de forte repressão, evidenciando que cada avanço na regulação do trabalho foi resultado de disputas e enfrentamentos.

Durante a Era Vargas, foram instituídas normas que regulamentaram a jornada de trabalho em jornada máxima de 8 horas diárias e limite de 48 horas semanais, posteriormente inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Ainda que representassem avanços importantes, essas medidas também expressaram limites, uma vez que a efetivação dos direitos sempre dependeu das condições concretas de fiscalização e da capacidade de organização dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Um novo avanço significativo ocorreu com a Constituição Federal de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas, vigente até os dias atuais. Essa conquista reafirma que a redução da jornada no Brasil tem sido historicamente gradual e resultado direto da pressão social organizada.

Já no início do século XXI, entre 2003 e 2011, as centrais sindicais impulsionaram a campanha nacional pela redução da jornada para 40 horas semanais sem redução salarial. Esse período foi marcado por ampla mobilização social, com assembleias, marchas e negociações coletivas, reafirmando que a pauta da jornada permanece central na agenda da classe trabalhadora. Após um período de menor visibilidade no debate público, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho retorna com força nos últimos anos, impulsionada pelas transformações no mundo do trabalho e pelo agravamento das condições de vida da população trabalhadora.

Em 2024, o tema ganhou novo impulso a partir de uma mobilização social iniciada por um balconista de farmácia e influenciador, que levou à criação do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e à circulação de uma petição pública online. A emergência desse movimento evidencia o papel das experiências concretas de trabalhadores e trabalhadoras na reativação de pautas históricas, especialmente diante de jornadas exaustivas como a escala 6x1. A pauta foi posteriormente incorporada ao debate institucional por meio da apresentação da PEC 8/2025, que propõe a redução da jornada semanal para 36 horas e a adoção de uma semana de quatro dias. Paralelamente, a PEC 148/2015 voltou à tramitação no Senado, com objetivos semelhantes. Esses movimentos indicam que a disputa pela redução da jornada ocorre simultaneamente nos espaços institucionais e na mobilização social.

Em 2026, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, no dia 14 de abril, encaminhou ao Congresso Nacional, com urgência constitucional, esse projeto de lei que reduz o limite da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, garantindo dois dias de descanso remunerado sem redução salarial. No mesmo período, mobilizações nacionais, como a Marcha da Classe Trabalhadora, realizada em Brasília e organizada por centrais sindicais e movimentos sociais, reuniu diversas categorias em torno da defesa do fim da escala 6x1 sem prejuízo salarial e pela redução da jornada de trabalho. A presença massiva de trabalhadores e trabalhadoras nessas mobilizações expressa que a demanda por mais tempo de vida não é pontual, mas compartilhada por diferentes setores da classe trabalhadora.

Em 22 de abril de 2026, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou, por unanimidade, a admissibilidade de duas propostas de emenda à Constituição (PECs) que reduzem a jornada de trabalho no país, pelo fim da escala 6X1. Os textos serão agora ana-

lisados por uma comissão especial e, depois, pelo Plenário.

A trajetória da redução da jornada de trabalho evidencia que seus avanços nunca foram resultados de evolução natural do sistema produtivo ou automáticos, mas resultado direto da organização e da luta coletiva. No cenário atual, marcado por novas formas de exploração e intensificação do trabalho, essa pauta se atualiza e ganha novos contornos, reafirmando sua centralidade para a saúde e a vida da classe trabalhadora.

Propostas em debate

Atualmente, diferentes propostas em debate no país apontam caminhos distintos para a redução da jornada de trabalho, com ritmos e estratégias variadas. Apesar das diferenças, todas partem de um ponto comum, enfrentar jornadas extensas e ampliar o tempo de vida da população trabalhadora. Um dos caminhos em debate é o da transição gradual, presente na Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015, de autoria do senador Paulo Paim, que prevê a redução progressiva da jornada até atingir 36 horas semanais.

Esse modelo busca adaptar a mudança ao longo do tempo, permitindo reorganização produtiva, mas também revela que a redução da jornada tende a ser tratada como um processo lento, mesmo diante de condições já reconhecidamente desgastantes (Brasil, 2015).

Outra proposta de destaque é a Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, apresentada pela deputada Erika Hilton, que propõe a redução da jornada para 36 horas semanais com a adoção da semana de quatro dias de trabalho. Essa iniciativa dialoga com experiências internacionais e com a crescente percepção de que jornadas mais curtas podem contribuir para a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras (Brasil, 2025).

Já o Projeto de Lei nº 1.838/2026, encaminhado pelo Poder Executivo, propõe a redução da jornada para 40 horas semanais, assegurando dois dias de descanso remunerado. Nesse caso, o foco recai sobre a garantia de condições mínimas de recuperação física e mental, especialmente relevantes para trabalhadores e trabalhadoras submetidos à escala 6x1 (Brasil, 2026).

As diferentes propostas evidenciam que não há um único caminho para a redução da jornada, mas alternativas em disputa, com distintos ritmos de implementação e níveis de transformação. Independentemente do modelo adotado, o debate aponta para uma questão central: a organização do tempo de trabalho impacta diretamente a saúde, a qualidade de vida e as possibilidades de participação social da população trabalhadora.

Trata-se, portanto, de uma decisão que ultrapassa o campo técnico e se insere no campo político e social. Além disso, estudos indicam que a redução da jornada pode contribuir para a geração de empregos, ao redistribuir o tempo de trabalho existente, ao mesmo tempo em que a manutenção dos salários se coloca como elemento essencial para garantir a proteção das condições de vida das famílias trabalhadoras.

Transformações contemporâneas e a intensificação do trabalho

As transformações contemporâneas no mundo do trabalho devem ser compreendidas a partir do processo de reestruturação produtiva intensificado a partir da década de 1990, marcado pela flexibilização das relações de trabalho e pela intensificação do uso da força de trabalho. Nesse período, muitos trabalhadores e trabalhadoras foram submetidos/as a subempregos e contratos informais, impactando a renda e ampliando desigualdades.

Esse movimento foi aprofundado no Brasil com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que ampliou as formas de flexibilização e resultou na perda de direitos trabalhistas (Brasil, 2017).

No contexto da chamada Indústria 4.0 e da expansão das plataformas digitais, emergem novas formas de organização do trabalho, caracterizadas pela ausência de jornadas fixas, pela intermitência e pela disponibilidade contínua. A chamada uberização redefine o tempo de trabalho, dissolvendo suas fronteiras com o tempo de vida.

O teletrabalho e a hiperconectividade intensificaram essa lógica, especialmente após a pandemia da Covid-19, ampliando jornadas de forma não remunerada e dificultando o direito ao descanso. O trabalho passa a ultrapassar os limites formais da jornada, mantendo trabalhadores e trabalhadoras em estado contínuo de disponibilidade.

Nesse cenário, regimes como a escala 6x1, ainda que juridicamente permitidos, operam como mecanismos de intensificação do trabalho, ao restringir o tempo necessário à recuperação física e mental.

A hiperconectividade, ao diluir as fronteiras entre trabalho e descanso, fragiliza o direito à desconexão. Conforme aponta Byung-Chul Han (2017), a sociedade do desempenho configura-se como uma sociedade do cansaço, na qual a exigência contínua por produtividade leva ao esgotamento psíquico e ao adoecimento. O cansaço deixa de ser episódico e passa a ser uma condição permanente. O adoecimento, deixa de ser exceção e passa a ser previsível.

Medidas pontuais, como pausas insuficientes ou incentivos ao autocuidado, mostram-se limitadas diante de contextos estruturalmente adoecedores. A efetividade dessas ações depende de mudanças na organização do trabalho, incluindo revisão de metas, ritmos e modelos de gestão.

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora Nº 1 (NR-1) torna-se central ao fortalecer o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incorporando a saúde mental e os fatores psicossociais como obrigação legal. A revisão do item 1.5.3 torna obrigatória a identificação e gestão de riscos como assédio moral, sobrecarga de trabalho e condições organizacionais inadequadas, ampliando o foco para além dos riscos físicos, químicos e biológicos (Diesat, 2026).

A organização do trabalho passa, assim, a ser reconhecida como elemento central na produção de riscos à saúde. No entanto, a existência de legislação não garante sua efetividade. Em muitos casos, o cumprimento das Normas Regulamentadoras limita-se à prevenção de sanções, sem assegurar a finalidade de proteção à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras (Diesat, 2026).

Os impactos dessas transformações são desiguais. Dados do Observatório do Estado Social Brasileiro (2025) indicam que a escala 6x1 afeta de forma mais intensa trabalhadores negros, que, em média, trabalham mais e recebem menos. Essa realidade se articula a processos históricos de exclusão

racial, que, como aponta Muniz Sodré (2023), configuram a permanência de um sistema social que reproduz desigualdades estruturais.

Para as mulheres, especialmente as mulheres negras, a intensificação do trabalho assume contornos ainda mais profundos. A sobreposição entre trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidados amplia a jornada total, reduzindo o tempo de descanso e restringindo o acesso ao lazer, à saúde e à vida social.

A concentração em ocupações precarizadas, como comércio, teleatendimento e trabalho doméstico, somada a longos deslocamentos, aprofunda a expropriação do tempo e o desgaste físico e mental. O tempo de vida passa a ser consumido entre trabalho, deslocamento e cuidado.

Dados indicam que descanso, estudo e convivência familiar estão entre as dimensões mais prejudicadas, agravadas por escalas instáveis e folgas reduzidas. Esse cenário afeta especialmente mães, cuidadoras e jovens trabalhadoras.

Entre trabalhadoras domésticas, a dupla jornada impacta significativamente o bem-estar físico, emocional e social. Há elevada subnotificação de acidentes de trabalho, evidenciando a invisibilidade desse grupo. Estudo da Fundacentro e da UFBA (2025) mostrou que 80% continuaram trabalhando mesmo adoecidas e 96% utilizavam medicamentos, sobretudo para dores e transtornos relacionados ao trabalho (Seaac Campinas, 2026).

Nesse contexto, o fim da escala 6x1 e a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais aparecem como medidas relevantes, especialmente diante da relação entre cansaço, exaustão e ocorrência de acidentes. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, os custos dessa redução tendem a ser absorvidos pelo mercado, com impacto inferior a 1% dos custos operacionais em setores de grande porte (Ipea, 2026).

Diante desse cenário, a redução da jornada de trabalho se coloca não apenas como uma pauta histórica, mas como uma necessidade concreta para enfrentar a intensificação do trabalho e garantir condições dignas de vida à população trabalhadora.

Por que é importante a redução da jornada de trabalho?

A redução da jornada de trabalho é defendida por múltiplos fatores que beneficiam a sociedade e a economia. Evidencia-se que jornadas excessivas, estão ligadas ao aumento de riscos de acidente vascular cerebral (AVC), doenças cardíacas, ansiedade, depressão e a Síndrome de Burnout (Ruiz et al., 2026).

Pesquisas indicam que a redução da jornada de trabalho, sem diminuição salarial, pode ser uma medida eficaz para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere ao estresse e à qualidade do sono (Voglino et al., 2022)

A redução da jornada de trabalho permite a redistribuição do trabalho existente, combatendo o desemprego estrutural causado pela inovação tecnológica. Além do que, uma redução coletiva facilita a partilha equitativa das tarefas domésticas e de cuidado (trabalho reprodutivo), que historicamente sobrecarregam as mulheres e impedem sua progressão no mercado formal. Ter mais tempo de vida para além do trabalho permite que o trabalhador e a trabalhadora exerçam sua criatividade e participem da

vida política e cultural (Coutrot, 2022).

A escala de trabalho 6x1, ao exigir seis dias consecutivos de trabalho para apenas um de descanso, dificulta a recuperação do trabalhador e da trabalhadora, e compromete o equilíbrio entre a vida profissional e as atividades sociais e familiares, além de desencadear diversos riscos severos à integridade física decorrentes de jornadas exaustivas e da falta de repouso adequado (Ruiz et al., 2026).

Jornadas prolongadas e regimes intensivos de trabalho estão associados a uma série de agravos à saúde, dentre os quais se destacam: o aumento do risco de hipertensão, doença coronariana, e acidente vascular cerebral, relacionados ao estresse crônico e à sobrecarga fisiológica. Além do que, eleva a incidência de diabetes tipo 2, obesidade e síndrome metabólica, associadas à privação de sono e ao desgaste contínuo. Também é frequente a ocorrência de LER/DORT decorrentes da repetição e da fadiga acumulada, bem como, a elevação do risco de acidentes devido à redução da capacidade cognitiva e do estado de alerta (Antunes, 2020).

Nesse sentido, as repercussões sobre a saúde mental são igualmente expressivas. Os transtornos mentais e comportamentais configuram entre as principais causas de afastamento do trabalho, indicando que se trata de um problema de caráter coletivo, e não apenas individual (Brito, 2026).

Segundo estimativas recentes da Organização Internacional do Trabalho, apresentadas no relatório O ambiente psicossocial de trabalho: tendências globais e orientações para a ação (2026), os riscos psicossociais estão associados a mais de 840 mil mortes anuais por doenças cardiovasculares e transtornos mentais. Esses fatores também resultam na perda de cerca de 45 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade e geram um impacto econômico equivalente a 1,37% do PIB global. Estima-se, ainda, que 35% da população mundial trabalhe mais de 48 horas semanais (OIT, 2026).

Quanto as jornadas de trabalho que exigem essa conectividade, a intensificação do trabalho promove a diluição das fronteiras entre o tempo laboral e o tempo privado. Esse processo resulta na subordinação da totalidade da vida à lógica produtiva. A conectividade permanente submete o trabalhador a um estado contínuo de prontidão, inviabilizando o descanso efetivo, enfraquecendo vínculos sociais, comprometendo a vida familiar e restringindo a participação cidadã. Quando as exigências ultrapassam os limites do ser humano, o adoecimento deixa de ser exceção e torna-se uma consequência previsível, demonstrando que se trata de um problema sistêmico, e não de fragilidade individual (Ruiz et al., 2026).

Segundo o economista Pedro Rossi, os períodos de maior crescimento no Brasil foram impulsionados pelo mercado interno e pelo consumo de massa, sustentados por duas condições essenciais: renda disponível e tempo para usufruí-la. Jornadas excessivas comprometem esse equilíbrio. Sem tempo, as pessoas consomem menos, circulam menos, empreendem menos e produzem menos inovação, enfraquecendo o dinamismo da economia. Para que a redução da jornada funcione no Brasil, é necessário articulá-la a medidas como valorização do salário-hora, fiscalização trabalhista efetiva, ampliação da proteção previdenciária aos trabalhadores informais e políticas de incentivo à formalização. Sem esse conjunto de ações, a mudança pode favorecer apenas os grupos já protegidos, deixando desassistidos aqueles que sustentam o país (Neves, 2026).

Experiências internacionais de redução da jornada

Cabe destacar que as experiências internacionais em relação à redução da jornada de trabalho, têm demonstrado a viabilidade de modelos com menor carga horária, podendo servir de referência para o Brasil. Diversos países têm adotado jornadas inferiores a 40 horas semanais, seja por meio de legislação ou negociação coletiva.

Países como a França se destacam com a implementação de 35 horas semanais desde o final dos anos 1990. A Bélgica possui duração média do trabalho abaixo das 40 horas semanais. Além disso, o país tem realizado experimentos localizados de redução adicional da jornada. Na Alemanha, Canadá e Austrália possuem jornadas de trabalho que giram em torno de 35 horas. Nos países da União Europeia (UE), a duração média habitual do trabalho caiu para aproximadamente 36,5 horas semanais em 2019 (Cardoso et al., 2022). Essas informações indicam uma tendência consistente de redução do tempo de trabalho em diferentes contextos econômicos, associada à busca por melhores condições de vida.

Na América Latina, também se observam avanços recentes. No Chile, em 2023, foi instituída a Lei 21.561, ou “Lei das 40 horas”, que prevê a redução da jornada de trabalho gradual de 45 para 40 horas semanais até 2028, tornando o Chile o país da América Latina com menor carga normal de trabalho, junto do Equador, que mantém uma jornada de 40 horas divididas em cinco dias (Muller; Calvete, 2026). Na Colômbia, a jornada de trabalho está sendo gradualmente reduzida de 48 para 42 horas semanais, conforme medida aprovada em 2021 e concluída neste ano. O México também aprovou a diminuição de 48 para 40 horas, com implementação prevista até 2030 (Abfa, 2026).

Essas iniciativas evidenciam que a redução da jornada também vem ganhando espaço em países com características econômicas e sociais mais próximas da realidade brasileira.

Outros países europeus apresentam médias próximas ou inferiores a 36 horas semanais, enquanto experiências recentes em países como Islândia, Espanha e Finlândia testam modelos ainda mais reduzidos, como semanas de quatro dias (Cardoso et al., 2022).

Enquanto no Brasil ainda se debate a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, diversos países já avançam na discussão e na implementação da jornada 4x3, modelo que prevê quatro dias de trabalho e três de descanso semanais. Essas experiências têm sido associadas a ganhos em saúde, bem-estar e produtividade, indicando que a redução da jornada não implica, necessariamente, perda de eficiência econômica.

Essa tendência vem se consolidando internacionalmente, sendo adotada de forma experimental ou permanente por diferentes países, com destaque para experiências na Islândia, Bélgica e Nova Zelândia, apontando para novos paradigmas na organização do trabalho, voltados à promoção da qualidade de vida da população trabalhadora. Dessa forma, o cenário internacional reforça que a redução da jornada de trabalho não se trata de uma proposta isolada, mas de um movimento concreto em curso, inclusive em contextos econômicos em diferentes partes do mundo.

Como o Movimento Sindical pode atuar?

A história nos mostra que o movimento sindical analisa as formas organizacionais para mediar suas estratégias de enfrentamento. Diante das transformações em curso, o movimento sindical desempenha papel fundamental na construção de caminhos junto a classe trabalhadora. É a partir da organização coletiva que direitos são conquistados, mantidos e ampliados ao longo do tempo.

Nas negociações coletivas, destaca-se a importância de inserir cláusulas de redução de jornada e de limitação de horas extras em acordos por categoria. Além disso, é fundamental que o movimento sindical busque combater a flexibilização predatória, do uso discricionário do banco de horas e a redução de intervalos intrajornada, que intensificam o ritmo de trabalho. Na prática, isso significa enfrentar situações em que o trabalhador e a trabalhadora não conseguem se desligar do trabalho e permanecem permanentemente disponíveis.

Também se coloca como central a defesa do direito à desconexão, especialmente no teletrabalho e nas plataformas digitais, garantindo limites entre o tempo de trabalho e o tempo de vida (Costa, 2022).

Historicamente, o movimento sindical tem sido instrumento de enfrentamento ao uso abusivo de horas extras e do banco de horas, mecanismos frequentemente utilizados para subverter o direito ao tempo livre em benefício dos empregadores. Ou seja, é a luta sindical que, muitas vezes, impede que o tempo de descanso seja transformado em mais tempo de trabalho não reconhecido.

A atuação sindical também busca impedir que processos de flexibilização desconsiderem os sinais de exaustão e adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras. Por meio da mobilização, os sindicatos procuram tensionar interesses patronais e incidir sobre mudanças legislativas, evitando que estas favoreçam exclusivamente as empresas em detrimento da saúde de quem trabalha. Podendo atuar na articulação política, pressionando pela aprovação de propostas de emenda à Constituição, bem como condicionando subsídios estatais à melhoria da qualidade dos empregos e à redução da jornada de trabalho.

Nesse contexto, a defesa da irredutibilidade salarial permanece como um eixo central. A redução da jornada deve ocorrer sem redução nominal ou proporcional dos salários, evitando formas indiretas de perda de renda e assegurando a manutenção do padrão de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras. Reduzir a jornada não pode significar ganhar menos, mas trabalhar melhor e viver mais.

Desse modo, o movimento sindical exerce papel fundamental no fortalecimento do protagonismo da classe trabalhadora, utilizando mecanismos legais e de pressão social para impedir que a flexibilização da jornada seja apropriada exclusivamente pelos empregadores. Sua atuação envolve ações de orientação, formação, campanhas educativas e produção de materiais informativos, além do acolhimento, acompanhamento de denúncias e vigilância quanto ao cumprimento da legislação.

Essa atuação também passa por traduzir o debate para o cotidiano das pessoas, tornando visível como a jornada impacta o cansaço, a saúde e a vida fora do trabalho. No entanto, um dos principais desafios colocados na atualidade diz respeito à articulação com trabalhadores e trabalhadoras informais e por conta própria, que não estão contemplados pela regulação da jornada formal.

Nesse sentido, torna-se fundamental ampliar estratégias de organização e representação des-

ses segmentos, incorporando suas demandas às agendas sindicais e construindo formas de proteção que ultrapassem os limites do emprego formal. Isso significa dialogar com quem trabalha por aplicativo, por conta própria ou em condições precárias, reconhecendo que a intensificação do trabalho também atinge esses trabalhadores e trabalhadoras, ainda que de formas diferentes.

A redução da jornada, isoladamente, não alcança esse conjunto de trabalhadores e trabalhadoras, o que exige a construção de políticas mais amplas de proteção social e regulação do trabalho em suas diversas formas. Fortalecer o movimento sindical, nesse contexto, é também fortalecer a capacidade coletiva de disputar o tempo de vida frente às dinâmicas de intensificação do trabalho.

A redução da jornada pode gerar novos empregos.

O Diagnóstico do Trabalho Decente no Brasil, apresentado em março de 2026, aponta que, embora a média das horas trabalhadas semanais da população ocupada seja de 39,8 horas, mais de 20 milhões de pessoas trabalham 45 horas semanais ou mais, o que corresponde a 19,4% da população ocupada (Brasil, 2026).

Esse dado evidencia a permanência de jornadas extensas e reforça o potencial de redistribuição do tempo de trabalho.

A estimativa de que a redução da jornada de trabalho possa resultar na criação de 4,5 milhões de novos empregos no Brasil baseia-se na transição para um limite de 36 horas semanais e no funcionamento de um “ciclo virtuoso” na economia, com aumento de cerca de 4% nos níveis de produtividade. Essas projeções constam em levantamento realizado por Marilane Teixeira, pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp), no âmbito de diagnóstico sobre os impactos da medida (Unicamp, 2026).

Esse impacto ocorre por meio dos seguintes mecanismos: a necessidade de contratação para cobrir a redução de horas; o estímulo ao consumo, decorrente do maior tempo livre; a manutenção do poder de compra, garantida pela irredutibilidade salarial; e a melhoria das condições de saúde, com redução do estresse, dos afastamentos e dos acidentes de trabalho.

Os precedentes históricos reforçam essa perspectiva. A redução da jornada de 48 para 44 horas semanais, estabelecida na Constituição de 1988, resultou em uma variação positiva de aproximadamente 460 mil novos postos de trabalho entre 1988 e 1989, evidenciando que reduções legais podem impulsionar o emprego (Brasil, 2019).

Dessa forma, a redução da jornada se apresenta como uma estratégia que articula geração de emprego, melhoria das condições de vida e dinamização da economia.

Mais do que reduzir horas, trata-se de redistribuir o trabalho e ampliar o direito ao tempo de vida para um número maior de trabalhadores e trabalhadoras.

Considerações Finais

A redução da jornada de trabalho constitui uma conquista histórica da classe trabalhadora e permanece como uma agenda central no enfrentamento das desigualdades e da precarização no atual contexto. A definição do tempo de trabalho é resultado de disputas sociais e políticas. Nesse sentido, a manutenção de uma jornada de 44 horas semanais no Brasil revela um descompasso em relação às experiências internacionais e, sobretudo, às necessidades sociais atuais.

Reduzir a jornada, com preservação salarial, não se trata apenas de reorganizar o tempo de trabalho, mas de afirmar um projeto de sociedade em que o trabalho esteja a serviço da vida.

Ao longo desta nota, evidenciou-se que jornadas extensas, intensificação do trabalho e formas contemporâneas de exploração impactam diretamente a saúde física e mental da classe trabalhadora, aprofundando desigualdades históricas de raça, gênero e classe. Nesse cenário, a redução da jornada se apresenta como medida estratégica de saúde pública, justiça social e desenvolvimento humano.

Frente ao cenário de desemprego, informalidade, plataformização, pejotização, terceirização, flexibilização de direitos e rebaixamento salarial, são impostos inúmeros desafios ao movimento sindical, que atua na defesa de trabalhadores e trabalhadoras diante dos interesses do capital.

Nesse contexto, a participação social e o fortalecimento da organização coletiva tornam-se elementos centrais para que a redução da jornada não seja apenas uma proposta, mas uma conquista concreta.

Quando a ausência ou a insuficiência de períodos adequados de descanso passa a marcar a rotina de trabalhadores e trabalhadoras, especialmente em regimes como a escala 6x1, o trabalho deixa de ocupar apenas uma parte da vida e passa a estruturá-la por completo.

Nessas condições, os espaços de convivência, reflexão e solidariedade se estreitam, fragilizando a saúde individual e o próprio tecido social. Nesse cenário, reduzir a jornada, assegurar períodos reais de descanso e fortalecer políticas públicas de cuidado não representam custos, mas investimentos em saúde, bem-estar e no futuro comum.

A transição para um modelo de dois dias de folga ou para a semana de 4 dias representa a possibilidade de devolver ao trabalhador e à trabalhadora o direito ao descanso, ao estudo, ao convívio familiar e à participação social. Em outras palavras, trata-se de garantir o direito a uma vida que não se limite ao trabalho.

Do ponto de vista técnico, econômico e social, as evidências apresentadas indicam que a redução da jornada é viável, sustentável e necessária. Do ponto de vista político, trata-se de uma escolha: seguir naturalizando o cansaço e o adoecimento ou construir caminhos para uma vida mais digna.

O DIESAT reafirma seu compromisso de apoiar e informar trabalhadores e trabalhadoras em sua trajetória de enfrentamento às diversas formas de acidentes, adoecimentos e violências no mundo do trabalho, assim como na construção de ambientes de trabalho dignos. Mais do que produzir conhecimento, trata-se de colocá-lo a serviço da transformação da realidade, fortalecendo a capacidade coletiva de compreender, questionar e intervir nas condições de trabalho e de vida.

Compreender a realidade é um passo fundamental, mas é a ação coletiva que possibilita transformá-la. A redução da jornada de trabalho, nesse sentido, não é apenas uma pauta: é parte de um

projeto de sociedade que reconhece que viver não pode ser reduzido a trabalhar.

Referências

ABFA. Associação Brasileira da Indústria de Ferramentas em Geral, Usinagem e Artefatos de Ferro e Metais, 2026. O que a experiência de outros países ensina sobre a mudança da jornada de trabalho, 2026. Disponível: <https://abfa.org.br/2026/03/02/o-que-a-experiencia-de-outros-paises-ensina-sobre-a-mudanca-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ANTUNES, José. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 21, n. 2, p. 311-321, 2020. Disponível em: <https://scielo.pt/pdf/psd/v21n2/v21n2a07.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ASSUNÇÃO, Any Ávila; RESENDE, Rafael Ávila Borges de. Tempo para aprender, tempo para viver: a redução da jornada de trabalho como condição para o direito à qualificação profissional no Brasil. Artigo 25 In: Dossiê: Fim da Escala 6X1 e Redução da Jornada de Trabalho, 2026. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/dossie-fim-da-escala-6x1/tempo-para-aprender-tempo-para-viver-a-reducao-da-jornada-de-trabalho-como-condicao-para-o-direito-a-qualificacao-profissional-no-brasil-artigo-25/>. Acesso em: 30 abr. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. II Conferência Nacional do Trabalho: diagnóstico do trabalho decente no Brasil. Brasília, DF: MTE, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/conferencia-nacional-do-trabalho/relacao-das-386-propostas/ii-cnt-diagnostico-brasil-oit-1.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 abr. 2026.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1.838, de 2026. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislações especiais para dispor sobre a redução da duração normal do trabalho para 40 horas semanais e sobre dois repousos semanais remunerados. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Apresentado em 14 abr. 2026. Assinado pelo Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, em 10 abr. 2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3113430&filename=PL%201838/2026. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025. Dá nova redação ao inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Autoria da Deputada Erika Hilton. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Apresentada em 25 fev. 2025. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pec-8-2025>. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para reduzir, progressivamente, a duração do trabalho normal para 36 horas semanais no prazo de dez anos. Autoria do Deputado Reginaldo Lopes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Apresentada em 04 dez. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802>. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada de trabalho semanal. Autoria do Senador Paulo Paim. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Propõe a redução gradual da jornada semanal de trabalho para 36 horas, com redução anual progressiva. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pec-148-2015-sf>. Acesso em: 11 maio 2026.

BRITO, Vanessa Silveira de. Trabalho que fratura, jornada que adoce: saúde mental e os impactos da escala 6x1. Artigo 27. In: Dossiê: Fim da Escala 6X1 e Redução da Jornada de Trabalho, 2026. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2026/01/Artigo-27.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

CARDOSO, Ana Claudia et al. Introdução. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2022, p. 23-28. Disponível em: <https://vidaetrabalho.com.br/imagens/pdfs/O-futuro-%C3%A9-a-Redu%C3%A7%C3%A3o-da-Jornada-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

COSTA, Luís Augusto Ribeiro da. A redução da jornada de trabalho nas greves e na negociação coletiva de trabalho: um balanço dos últimos dez anos. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2022, p. 347-368.

COUTROT, Thomas. Solidariedade, Ecofeminismo e Democracia: a redução do tempo de trabalho subordinado. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari (orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2022, p. 159-171.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS E PESQUISAS DE SAÚDE E DOS AMBIENTES DE TRABALHO - DIESAT. Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1): alterações e repercussões para a saúde do trabalhador e da trabalhadora. São Paulo: DIESAT, 2026. Disponível em: <https://diesat.org.br/2026/03/acervo/nota-tecnica-norma-regulamentadora-n-1-nr-1/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

GIANOTTI, Vitor. História das Lutas dos trabalhadores no Brasil. Rio de Janeiro, 2007.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. Brasília: Ipea, 2026. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content>. Acesso em: 29 abr. 2026.

JESUS, Fernanda Santos de; ALENCAR, Isadora Paula Vieira. A carne mais barata da escala 6X1 é pobre, feminina e negra. In: ARRAES, Tadeu Alencar (Org.). Atlas comentado da escala 6 x 1 no Brasil. Niterói, RJ: Editora Uaná, 2025, p. 65-70. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/12/atlas-escala-6-1-brasil.pdf>. Acesso em 20 abr. 2026.

MULLER, Isadora Scheide; CALVETE, Cássio da Silva. O recente caso chileno de redução da jornada de trabalho: o equilíbrio entre a vida familiar e laboral. Artigo 34. In: Dossiê: Fim da Escala 6X1 e Redução da Jornada de Trabalho, 2026. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2026/03/Artigo-34.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

NEVES, André. Fim da escala 6 X 1 e inclusão social. ICL Notícias, 2026. Disponível em: <https://iclnoticias.com.br/fim-da-escala-6-x-1-e-inclusao-social/>. Acesso em: 30 apr. 2026.

NUNES, Tote. Redução de jornada deve gerar 4,5 milhões de novos empregos, aponta estudo. Jornal da Unicamp, 2026. Disponível em: <https://jornal.unicamp.br/noticias/2026/02/25/reducao-de-jornada-deve-gerar-45-milhoes-de-novos-empregos-aponta-estudo/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

NOGUEIRA, Léo Carrer; FERNANDES, Amanda. A precarização do trabalho na escala 6X1 tem gênero e raça. In: ARRAES, Tadeu Alencar (Org.). Atlas comentado da escala 6 x 1 no Brasil. Niterói, RJ: Editora Uaná, 2025, p. 61-64. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/12/atlas-escala-6-1-brasil.pdf>. Acesso em 20 abr. 2026.

OLIVEIRA, Carlos Alberto de. Negro – trabalhador ou escravo de carteira assinada? Uma abordagem interseccional sobre a jornada de trabalho. Artigo 13. In: Dossiê: Fim da Escala 6X1 e Redução da Jornada de Trabalho, 2026. Disponível em 2026. Disponível em: https://www.andes.org.br/diretorios/files/Arquivos/Enquete%20Andes/Artigo%2013_.pdf. Acesso em: 29 abr. 2026.

ONU. Brasil: Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134. 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>. Acesso em: 29 abr. 2026.

SEAAC CAMPINAS. Sindicato dos empregados de agentes autônomos do comércio em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas e de empresas de serviços contábeis de Campinas e Região. Fim da escala 6x1: Acidente de trabalho com domésticas é ocultado mil vezes mais que média, 2026. Disponível em: <https://www.seaaccampinas.org.br/fim-da-escala-6x1-acidente-de-trabalho-com-domesticas-e-ocultado-mil-vezes-mais-que-media/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

RUIZ, Roberto Carlos et al. A saúde do trabalhador e a redução da jornada de trabalho com o fim da escala 6x1: avançar ou regredir?. Revista Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho, Presidente Prudente, v. 27, abr. 2026.

SCHWARTZ, Germano André Doederlein; HAEBERLIN, Mártin Perius; PEREIRA, Gabriela Di Pasqua. A desapropriação como instrumento constitucional de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Revista de Direito Brasileira, Florianópolis, SC, v. 26, n. 10, p.292-310, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/6338/5113>. Acesso em: 20 abr. 2026.

SODRÉ, Muniz. O Fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional. Petrópolis-RJ: Vozes, 2023.

UNICAMP. Jornal da Unicamp. Redução de jornada deve gerar 4,5 milhões de novos empregos, aponta estudo, 2026. Disponível em: <https://jornal.unicamp.br/noticias/2026/02/25/reducao-de-jornada-deve-gerar-45-milhoes-de-novos-empregos-aponta-estudo/>. Acesso em: 18 maio 2026.

VOGLINO, Gianluca et al. Como a redução da jornada de trabalho pode influenciar os resultados de saúde: uma revisão sistemática de estudos publicados. BMJ Open. 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35365508/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

DIRETORIA DIESAT 2025 – 2028

Presidência – Sindicato dos Químicos de São Paulo: Alex Ricardo Fonseca e Clarineide Ribeiro Dorea da Silva

Vice-Presidência – Sintaema – SP: Márcio César Baião e Luiz Carlos Pignagrandi

Secretário de Administração e Finanças – Sindicato dos Eletricitários de São Paulo: Regina Lúcia Strepeckes e Renata Aparecida Piovezan

1º Secretário de Administração e Finanças – Sindicato dos Comerciantes de São Paulo: Antônio Carlos Duarte e Luiz Hamilton de Sousa

Secretário de Divulgação e Cultura – Sindicato dos Marceneiros de SP: José Carlos Cordeiro e Marcos Antônio da Silva

1º Secretário de Divulgação e Cultura – Força Sindical: Marcelo Alves Mendes e Reginaldo Alves de Souza

Secretário de Relações Internacionais – Sindicato dos Radialistas de SP: Robson Hiroshi Barbosa Shimizu e Luiz Otávio da Silva

1º Secretário de Relações Internacionais – Sintratel – SP: José Roberto da Silva Pires e Ronaldo Lopes do Nascimento

Secretário de Projetos e Pesquisas – Sindicato dos Comerciantes de SP: Cleonice Caetano Souza e Rosilania Correia Lima

1º Secretário de Projetos e Pesquisas – Sindicato dos Químicos do ABC: José Freire da Silva e Paulo Sérgio da Silva Lima

Secretário de Relações Sindicais – Força Sindical: Valdir Santos de Lima e Márcia de Aquino Lima

1º Secretário de Relações Sindicais – Sintaema/SP: Halisson Carlos da Silva e Edison Flores Lima Filho

Vice-Presidências Estaduais:

PR – Sindicato dos Metalúrgicos da Grande de Curitiba – PR: Gerson Luíz Tainha Vuicik e Nuncio Mannala

SC – Sintaema – SC: Mateus Graosque Mendes e Meark Rafael dos Santos Batista

SP – Fequimfar: João Donizeti Scaboli e Milton Antônio Roberto

RJ – Sindicato dos Petroleiros Norte Fluminense: Antônio Carlos Pereira e Antônio Raimundo Teles Santos

BA – SindiQuímica: Francisco José Moreira dos Reis e Edmilson Andrade Coutinho

RS – Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre: Edipo Saint' Claire Amaral e Marcos André Fortes

DF – Sinpaf: Pedro de Souza Melo e Sérgio Cobel da Silva

PE – Fentac: Erivaldo Pereira Dutra e Paulo Ricardo Alves dos Santos

Conselho Fiscal:

Sindifars – RS – Célia Machado Gervásio Chaves e Débora Raymundo Melecchi

Força Sindical – Luís Carlos de Oliveira e Paulo César de Souza Santanna

Fetquim - André Henrique Alves

Suplente do Conselho Fiscal:

Sindicato dos Padeiros de São Paulo: Fernando Antônio da Silva e Sandra Cardoso Soares

Coordenador Técnico:

Eduardo Bonfim da Silva

Equipe DIESAT:

Gardênia Alves de Oliveira

Josilene Branco de Souza Sales

Patrícia Sabina Marafon

Vinicius Anéli da Silva



diesat.org.br



diesat@diesat.org.br



diesatbrasil



die.sat



@DIESAT