Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 25

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
Rafael Ávila Borges de Resende

cirkula

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC nº 393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas categorias conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidades de empregos, bem como qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 e a apresentação da PEC nº 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o vigésimo quinto artigo "**Tempo para Aprender, Tempo para Viver: a Redução da Jornada de Trabalho como Condição para o Direito à Qualificação Profissional no Brasil**" de autoria de Any Ávila Assunção e Rafael Ávila Borges de Resende.

Resumo: O artigo examina a relação entre a redução da jornada de trabalho, a extinção da Escala 6×1 e o acesso dos trabalhadores à educação e qualificação profissional. Adotando uma abordagem interdisciplinar entre sociologia do trabalho, direito social e economia política, demonstra-se que a jornada atual limita o investimento formativo dos trabalhadores, perpetuando baixa qualificação, restrita mobilidade social e desigualdade estrutural. Com base em dados nacionais e internacionais, evidencia-se que a redução da jornada, quando articulada a políticas públicas ativas e negociações coletivas robustas, pode transformar o tempo livre em tempo socialmente produtivo, ampliando o desenvolvimento humano, cidadania e competitividade econômica.

Palavras-chaves: Jornada de Trabalho. Qualificação Profissional. Tempo Formativo. Direito à Educação. PEC 8/2025.

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[1]
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 6×1 (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 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 6×1 – 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.

---

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.

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 6×1 – 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 6×1 e a formação profissional

O debate sobre a jornada de trabalho no Brasil, particularmente no contexto da Escala 6×1, 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 6×1 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, inviabilizando 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 6×1, 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 impos-

ta no regime de Escala 6×1, 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 inflexíveis 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 UNIPAMPA (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 nexo 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 6×1 (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 barreiras 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 Aubry[3], foi acompanhada por incentivos empresariais e negociações

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).

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).

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 6×1, 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 condições 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 6×1, 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 operacionais 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 6×1, 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 formação 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 6×1 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 **privilégio 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 rightand 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 Discurso**. 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.

ESTEVÃO, M.; SÁ, 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.

ESPANHA. **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.

HAIPETER, 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 Inclusão Social pelo Trabalho de Jovens Pobres**. 2005. Disponível em: https://mapp.ufc.br/wp-content/uploads/2021/01/everton.cabral.maciel.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. **Educationat 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-b957-4d16-8dc5-36a0e94d4a4f/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