

Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 26

**NOTA EM DEFESA DA REDUÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO: ELIMINAR
AS FORMAS PRECARIZANTES
DE FLEXIBILIZAÇÃO**

Samuel Nogueira Costa


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 sexto artigo “**Nota em defesa da redução da jornada de trabalho: eliminar as formas precarizantes de flexibilização**” de autoria de Samuel Nogueira Costa.

Resumo: Debater a redução da jornada, sem redução de salário, intentando reconstruir as regulações que tratam dos tempos de trabalho, jornadas excepcionais, intervalos, deslocamentos e folgas é condição indispensável. Somente assim será possível eliminar, de uma vez por todas, as formas precarizantes de flexibilização que assolam e aviltam a vida de milhões de trabalhadores. Nesse artigo, busca-se destringir, ainda que preliminarmente, os argumentos que sustentam a redução da jornada de trabalho (fim da escala 6 x 1). A experiência histórica recente demonstra que há uma forte convergência entre a redução da jornada de trabalho e o aumento da produtividade, aliada à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Redução da Jornada de Trabalho. Saúde do Trabalhador. Precarização do Trabalho. Flexibilização.

NOTA EM DEFESA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: ELIMINAR AS FORMAS PRECARIZANTES DE FLEXIBILIZAÇÃO

Samuel Nogueira Costa¹

Desde o Século XIX a intensificação das lutas pela redução da jornada de trabalho é tema recorrente entre os trabalhadores. No mundo inteiro, principalmente na Europa do período pós-guerra, a redução da jornada para quarenta horas semanais era ponto central das reivindicações trabalhistas. No Brasil, desde sua industrialização no final do Século XIX e mesmo ao longo do Século XX, inúmeras categorias que abrangiam sapateiros, pedreiros, trabalhadores da indústria têxtil, gráficos, trabalhadores da limpeza, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil, químicos etc. apresentavam como uma das principais bandeiras de luta e mobilização a redução da jornada de trabalho.

Atualmente, as novas ocupações do mercado de trabalho refletem o impacto das mudanças estruturais, sobretudo em áreas com alta demanda por tecnologia, o que confirma o surgimento de um grande contingente de trabalhadores vinculados a esse setor. Foram essas transformações estruturais, iniciadas no contexto dos anos de 1970, que levaram o mercado de trabalho à morfologia que ele possui hoje, da qual a precariedade estrutural do trabalho, a informalidade e a flexibilização das relações laborais são traços constitutivos.

Nos países “desenvolvidos”, a redução da jornada de trabalho se dá geralmente por acordos e convenções coletivas. Nos países de capitalismo em ascensão ou “em desenvolvimento”, a principal maneira de se atingir a redução da jornada de trabalho se dá mediante a legislação, com o estabelecimento de limites de horas via legislação trabalhista (Lee et Al., 2009).

O Brasil experimentou dois momentos de redução de jornada por intermédio de ações legislativas. O primeiro se deu no Governo de Getúlio Vargas, em 1932, que definia a jornada de trabalho em oito horas diárias e 48 horas semanais, ante as dez horas diárias e sessenta horas semanais cumpridas pelos trabalhadores. O segundo se deu na Constituinte de 1988, quando foi estabelecida a jornada de 44 horas semanais (Dal Rosso, 1996).

Conforme aponta Dal Rosso (1996), em 1985, o movimento sindical conseguiu abrir um rombo na prática trabalhista das infundáveis jornadas. Nesse mesmo ano, um avassalador conjunto de greves levou ao irreversível solapamento do padrão da jornada de dez horas diárias e sessenta horas se-

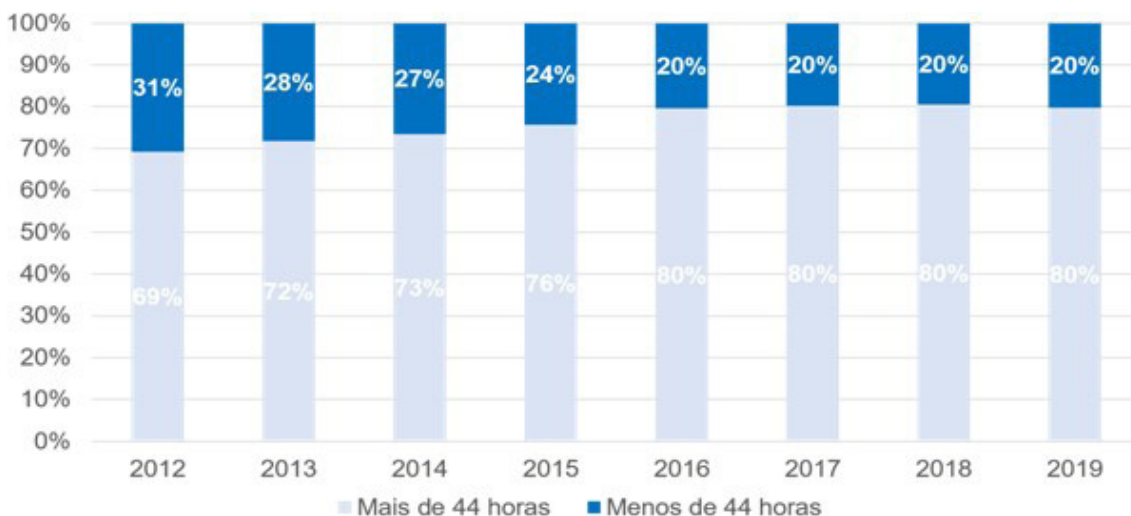
¹ Doutor em Sociologia pelo PPGSol da Universidade de Brasília.

manais. Três anos mais tarde, o Congresso Nacional Constituinte, em 1988, estendeu a conquista para o conjunto dos assalariados brasileiros.

Na sociedade brasileira, não é incomum encontrar discursos associando os trabalhadores a uma ideia equivocada de falta de vontade para o labor. Ainda que alguns setores da elite econômica queiram afirmar que há um “defeito de caráter” intrínseco ao trabalhador, uma espécie de “culto à preguiça”, o fato insofismável é que, na Terra Brasilis, trabalha-se muito.

Para se ter uma ideia, dados da PNAD Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, entre os anos de 2012 e 2019, sobre os aspectos que envolvem os cidadãos sindicalizados, apontam que, em 2012, a proporção de associados a sindicatos que trabalhavam mais de 44 horas semanais era de 69%, conforme indica o gráfico abaixo. Essa proporção cresceu paulatinamente até 2019, alcançando o patamar de 80% dos associados, quase 8,5 milhões de trabalhadores. O significado desse dado é categórico: as jornadas e os ritmos de trabalho dos trabalhadores sindicalizados estão sendo estendidas ao limite com o passar dos anos.

Gráfico 1 – Proporção dos associados a sindicatos que trabalham mais de 44 horas semanais, 2012 a 2019



Fonte: PNAD Contínua | Elaboração Própria

Já a duração média da jornada de trabalho dos associados girou em torno de quarenta horas semanais. O setor de transporte, armazenagem e correios é o que, no conjunto, tem a maior média de horas. Os empregados desse setor trabalhavam em média 48 horas semanais em 2012 (quatro horas a mais do que o permitido em lei); já ao final da série, em 2019, a média semanal de horas de trabalho era de 45 horas. Entretanto, com a nova regra aprovada na Reforma Trabalhista de 2017, o funcionário poderá trabalhar até 48 horas numa semana, sendo 44 horas normais e

outras quatro horas extras, ficando a critério dele próprio cumpri-las. Isso revela que a nova regulação do trabalho aprovada em 2017 é uma forma de legitimar a já extenuante jornada de trabalho a que estavam submetidos trabalhadores de diversos setores, cuja intensidade já operava em níveis acima do normal.

Isso pode ser verificado em categorias como a de motoristas de aplicativos – vinculados à atividade de transporte terrestre de passageiros, que também integram o setor de transporte, armazenagem e correios. Fica cada vez mais evidente nesta atividade a espoliação do trabalho: longas jornadas marcam a tentativa de garantir ao final do mês uma renda que raramente se mostra suficiente para custear os gastos. Sem vínculo sindical, estes trabalhadores (por conta própria) sofrem com as mudanças estruturais ensejadas pela reestruturação capitalista. Mais um elemento a ser considerado pela ação sindical qualificada de que os novos tempos necessitam.

Ainda de acordo com o levantamento da PNAD contínua², em 2024, a jornada semanal média dos trabalhadores foi de 41h30; cabe destacar que 47% deles têm jornadas superiores a quarenta horas; e 13,5% trabalham 48 horas ou mais. Uma jornada longa não só limita o tempo dedicado a família, descanso, qualificação, lazer, isto é, suprimindo, portanto, a vida social, o que aumenta, por consequência, os riscos de acidentes e o surgimento de enfermidades.

A reforma trabalhista de 2017 ampliou a precarização dos mecanismos relacionados ao tempo de trabalho, disseminando o uso da escala 12 x 36h (12 horas de trabalho acompanhadas de 36 horas de descanso). O que antes era caracterizado como exceção, nas circunstâncias atuais, também está passível de ser negociado individualmente.

Entre os efeitos da desregulamentação da jornada de trabalho está a subutilização da força de trabalho de 4,9 milhões de brasileiros (DIEESE, 2025). Ou seja, um enorme exército de trabalhadores se declara subocupado pela falta de horas necessárias à composição de sua jornada, corroborando a insuficiência de rendimento e aumentando a desigualdade social.

Tal dismantelamento também incentivou as modalidades de trabalho parcial e intermitente. Esses tipos específicos de contratação, como é sabido, comprometem a organização da vida social, além de dificultar o desenvolvimento profissional da classe que vive do trabalho.

Outra modificação inserida no bojo da reforma trabalhista foi a instauração do acordo individual para a organização do banco de horas, sem necessidade, entretanto, de negociação coletiva. Isso possibilitou a implementação da terceirização total, assim como do teletrabalho, contribuindo para a perpetração de jornadas extenuantes, a intensificação dos ritmos de trabalho e a precarização das condições de vida e trabalho, cuja seqüela é, inevitavelmente, o adoecimento.

² Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE para o 4º trimestre de 2024.

Tanto na literatura nacional quanto na estrangeira, inúmeros estudos têm destacado manifestações de sofrimento e de adoecimento mental relacionadas a jornadas extenuantes de trabalho. Por uma razão óbvia, isto é, tanto do ponto de vista da frequência que ocorrem como pela gravidade dos casos, é necessário tratar desse tema com a prudência e a cautela devidas (Cardoso e Neffa, 2022, p. 377).

Entre os principais indícios de exteriorização das aflições psíquicas associadas ao trabalho acham-se: o mal-estar, o sofrimento e o adoecimento físico e psicológico, manifestações de estresse, distúrbios relacionados ao sono – estando a privação do sono entre os principais fatores para a elevação do desgaste e a incidência de erro (Martins, 1995). Fato é que muitos dos quadros psiquiátricos decorrem da ansiedade produzida no e pelo trabalho, cujo desfecho é regularmente convertido em quadros como síndrome do pânico, queixas digestivas, fadiga, depressão, *burnout*, doenças cardiovasculares com o aumento da prevalência de hipertensão arterial, entre outras (Martins, 1995; Escriba-Aguir, Artazcoz e Perez-Hoyos, 2008).

Nesse sentido, visando o desenvolvimento nacional a partir da geração de emprego e renda e, por sua vez, lutando por saúde, bem-estar e qualidade de vida, tramitam no Congresso Nacional inúmeras propostas em favor dos trabalhadores, cujo intuito é a regulamentação da jornada de trabalho:

1. O senador Paulo Paim (PT/RS), por meio da proposta de emenda à Constituição 148/2015³, sugere reduzir a jornada para quarenta horas semanais de imediato, bem como um escalonamento anual gradativo, buscando alcançar as 36 horas semanais, sem redução de salário;
2. O deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), através da proposta de emenda à Constituição 221/2019⁴, propõe a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 36 horas semanais, respeitando o limite de uma década;
3. O senador Weverton Rocha (PDT/MA) apresenta o projeto de lei 1.105/2023⁵, cuja intenção é regulamentar a redução da jornada sem reduzir salários, em acordos ou convenções coletivas de trabalho; e,
4. A deputada Erika Hilton (PSOL/SP) sugere a redução da jornada de trabalho semanal de 44 horas para 36 horas semanais, sem perdas salariais, com a criação da escala 4 x 3 – quatro dias de trabalho e três de descanso –, a partir da negociação coletiva.

Uma jornada menor não repercute somente na classe trabalhadora, mas beneficia a totalidade da sociedade e da economia nacional. Logo, à medida

3 Ver em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>>.

4 Ver em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802>>.

5 Ver em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156208>>.

que uma empresa contrata mais trabalhadores no intuito de compensar as horas reduzidas, ela não só contribui para o encolhimento do desemprego, bem como para o desenvolvimento geral da economia nacional e, por sua vez, do bem-estar social, porquanto fortalece os laços comunitários e de convivência dos seres humanos, possibilitando mais tempo para o ócio, a arte, as necessidades do espírito etc. Ou seja, é uma conquista para toda a sociedade.

A experiência histórica recente demonstra que há uma forte convergência entre a redução da jornada e a elevação da produtividade do trabalho. Na Islândia, país nórdico insular europeu, a implantação da semana de quatro dias é considerada um fator determinante do crescimento de 5% do PIB em 2023⁶, somado a um crescimento das taxas de produtividade em torno de 1,5%, contração dos índices de desemprego e aumento da sensação de satisfação dos trabalhadores, sem nenhuma queda nos níveis de serviço.

No Brasil, estima-se que o encurtamento da jornada, sem corte de salários e aumento das horas extras, deva estimular o surgimento de até 6 milhões de novos postos de trabalho. No entanto, tal redução deve vir acompanhada da limitação da hora-extra, para que os empregadores não impeçam a criação de novos postos de trabalho, fazendo uso do banco de horas e intensificando o trabalho.

Debater a redução da jornada, sem redução de salário, buscando reconstruir as regulações que tratam dos tempos de trabalho, jornadas excepcionais, intervalos, deslocamentos e folgas é fundamental. Somente assim será possível eliminar, de uma vez por todas, as formas precarizantes de flexibilização que assolam e aviltam a vida de milhões de trabalhadores.

Referências

DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Pro-meteu**. São Paulo: Ltr, 1996.

CARDOSO, A. C. M.; NEFFA, J. C. 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. 371-392.

DIEESE. **Boletim Especial - 1º de Maio – Redução da jornada e distribuição de renda: bases para o desenvolvimento sustentável**. 2025. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/primeiro-demaio.html>>.

⁶ Ver matéria do jornal O GLOBO. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2024/10/26/veja-como-a-semana-de-quatro-dias-transformou-a-economia-de-um-pais-saiba-qual-e.ghtml>>.

ESCRIBA-AGUIR, V.; ARTAZCOZ, L.; PEREZ-HOYOS, S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. **Gaceta Sanitaria**, v. 22, n. 4, pp. 300-308, 2008.

LEE, S.; MCCNN, D.; MESSENGER, J. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: OIT, 2009.

MARTINS, L. A. N. Vicissitudes do exercício da medicina e saúde psicológica do médico. **Arquivos Brasileiros de Endocrinologia e Metabologia**, n. 39, pp. 188-193, 1995.

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



15^{anos} **OUTRAS** PALAVRAS
CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



Laboratório de
Estudos de
História dos
Mundos do
Trabalho



FCE
UFRGS

