

O BRASIL ESTÁ PRONTO PARA TRABALHAR MENOS

A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1

Marilane Teixeira
Clara Saliba
Caroline Lima de Oliveira
Lilia Bombo Alsisí



Marilane Teixeira[1], Clara Saliba[2], Caroline Lima de Oliveira[3] e Lilia Bombo Alsisi[4]

O Brasil está pronto para trabalhar menos. A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1

(Nota nº 13). TRANSFORMA/UNICAMP.

ESSA NOTA FOI ELABORADA EM PARCERIA COM O CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT/IE/UNICAMP)

[1] **Marilane Teixeira** é economista, mestre em economia política, doutora em desenvolvimento econômico pelo IE-Unicamp e professora do CESIT-IE.

[2] **Clara Saliba** é economista e mestranda em teoria econômica pelo IE-Unicamp. Coordenadora executiva do Transforma-Unicamp.

[3] **Caroline Lima** é graduanda em Ciências Econômicas pelo IE-Unicamp. Bolsista de produção de dados no CESIT-IE e assistente de pesquisa voluntária no Transforma Unicamp.

[4] **Lilia Bombo** é graduanda em Ciências Econômicas pelo IE-Unicamp e pesquisadora voluntária do Transforma-Unicamp.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	7
2. EXPERIÊNCIAS SETORIAIS DE ORGANIZAÇÃO DA JORNADA	11
3. NÚMEROS DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	16
4. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	30

RESUMO EXECUTIVO [5]

- No Brasil, as longas jornadas de trabalho, somadas às horas destinadas a deslocamentos e tarefas domésticas, resultam em pouco tempo livre, afetando a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. A alta taxa de rotatividade, especialmente nos setores de comércio e serviços, e o crescente número de afastamentos laborais por saúde mental dão dimensão ao problema. Em especial, a escala 6x1 está associada a altos índices de insatisfação e pedidos de demissão.
- O movimento Vida Além do Trabalho (VAT) tomou destaque recentemente ao propor alternativas às jornadas extensas, e em fevereiro de 2025 foi protocolada uma PEC que propõe a limitação da jornada legal de trabalho a 36 horas semanais, com não mais do que 8 horas diárias, resultando numa escala de quatro dias trabalhados e três dias de descanso.
- As escalas de trabalho praticadas no Brasil são diversas e, ainda que a jornada 5x2 seja a mais comum, e a 6x1 tenha ganhado destaque a partir do movimento VAT, há modalidades diferentes, com folgas intercaladas, turnos de até 12h e possibilidade de redução da carga de trabalho semanal mediante acordos coletivos. Ainda, a falta de dados relativos aos regimes de escala praticados no Brasil dificulta a elaboração de estimativas sobre o número de trabalhadores atualmente empregados em escalas 6x1.
- Com os dados da PNADc, estima-se que 20% da população ocupada, ou 20,88 milhões de pessoas, estão em sobrejornada, trabalhando mais horas semanais do que o permitido por lei. Caso a PEC seja aprovada, pelo menos 37% dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros serão afetados pela mudança na legislação que limita a jornada de trabalho.
- O maior contingente populacional a se beneficiar da mudança na legislação são os homens, em especial homens negros, que trabalham em média jornadas maiores e se encontram frequentemente em sobretrabalho. No entanto, é importante destacar que, para as mulheres, há também um benefício indireto, pois a redução nas jornadas de trabalho abre espaço para divisões mais igualitárias de atividades de cuidado e tarefas domésticas, o que pode reduzir o impacto deste trabalho, frequentemente não remunerado, em suas vidas.
- Uma redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, como proposto na PEC, atingiria proporcionalmente um número maior de trabalhadoras, se comparado a uma eventual redução para 40 horas semanais.

[5] As autoras agradecem a Cássia Blefari, dirigente do sindicato dos trabalhadores na indústria têxtil de Ibitinga/SP e vice-presidente da UGT; Maria Edna Medeiros, dirigente do SINTETEL/SP e Secretária adjunta da Secretaria da Mulher da UGT, Adriano de Assis Lateri, membro da diretoria executiva do Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e vice-presidente da Força Sindical de São Paulo; Julimar Roberto, comerciário do Distrito Federal e Presidente da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comércio e Serviços - CUT); Paulo Cayres, ex dirigente sindical dos metalúrgicos do ABC e secretário nacional sindical do PT, que contribuíram para a construção deste trabalho concedendo entrevistas, isentando-os de eventuais erros e omissões, que seguem sob responsabilidade das autoras. Sem sua colaboração, este trabalho certamente não seria possível.

INTRODUÇÃO

As extensas jornadas de trabalho sempre fizeram parte do cotidiano da maioria dos brasileiros e brasileiras: divididos entre turnos de em média 8h de trabalho diárias [6], somados às horas de trabalhos domésticos e cuidados, e, principalmente nas grandes cidades, ao dispêndio de parte significativa do seu dia na locomoção entre casa e trabalho, resta pouco ou nenhum tempo para o lazer, fundamental a uma vida saudável e equilibrada. Os resultados são críticos, ainda que não surpreendentes: ao longo do ano de 2024, o Brasil registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais - o maior número desde 2014, e um aumento de 68% em relação a 2023 (Casemiro e Moura, 2025).

Situada no centro da luta entre capital e trabalho, a diminuição da jornada sem redução salarial é um passo fundamental contra a exploração da classe trabalhadora. A reivindicação pela redução da jornada de trabalho trata-se de um movimento histórico e basilar da luta popular e do sindicalismo, pautado na busca por condições dignas de trabalho e de vida.

Pesquisas indicam que jornadas excessivas de trabalho comprometem diversas dimensões da vida dos (as) trabalhadores (as), afetando tanto sua saúde física quanto mental e reduzindo significativamente o tempo disponível para descanso e lazer. Nessas condições precárias, a insatisfação tende a se intensificar, resultando em um aumento nos pedidos de demissão. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2024 mostram essa tendência com o maior número de desligamentos voluntários no ano, assim como a proporção desses pedidos em relação ao total de desligamentos. A análise revela que as ocupações com os maiores índices de pedidos de demissão estão frequentemente associadas à escala 6x1. Em cinco dessas ocupações, os desligamentos voluntários superaram a média nacional de 36%: vendedores (38,5%), operadores de caixa (47,2%), atendentes de lojas e mercados (42,9%), repositores de mercadorias (46,2%) e operadores de telemarketing (55,7%). Esse movimento reflete uma crescente insatisfação, especialmente entre os jovens, impulsionada por um mercado de trabalho aquecido, mas com poucas oportunidades de conciliação da vida pessoal e profissional.

[6] De acordo com os dados do da PNAD Contínua para o 4º trimestre de 2024, a média da jornada habitual de população ocupada em todos os trabalhos foi de 39 horas e 48 minutos semanais (IBGE, 2024).

Neste contexto, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho ganhou força e se espalhou pelas redes sociais, impulsionada principalmente pelo Movimento Vida Além do Trabalho (VAT). O movimento surgiu a partir da indignação de Rick Azevedo, um trabalhador que exercia a função de balconista de farmácia sob o regime da escala 6x1, quando foi convocado para iniciar seu turno mais cedo, resultando na redução do seu único dia de folga. Inconformado com a situação, o trabalhador gravou um vídeo expondo suas indignações, compartilhando a experiência de como a escala 6x1 impactava negativamente sua vida. O vídeo rapidamente viralizou, e o tema ressoou com muitos outros(as) trabalhadores e trabalhadoras, que se sentiram representados pela sua fala. Isso deu início à formação de grupos de apoio, que se uniram para criar o Movimento VAT. Com o grupo formado e a orientação de um advogado, surgiu a ideia de lançar uma petição pública para formalizar a demanda por melhores condições de trabalho. A petição ganhou força rapidamente, refletindo o crescente apoio de trabalhadores e trabalhadoras de diversas áreas.

No dia 25 de fevereiro de 2025, foi protocolada uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que prevê a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, sem perda salarial, de autoria da Deputada Federal Érika Hilton (PSOL-SP). O texto propõe que a duração do trabalho não ultrapasse oito horas diárias e trinta e seis semanais, sugerindo quatro dias de trabalho e três de descanso, ou seja, a escala 4x3.

De acordo com a proposta, a mudança ocorreria de maneira gradual e o tempo para implementação seria ajustado a partir de diálogos com os setores.

A legislação atual estabelece que a duração da jornada de trabalho não deve ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, mas prevê a possibilidade de compensação de horários ou redução da jornada, desde que acordado em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Há uma exceção prevista no Art. 59, que permite, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a adoção de uma jornada de 12 horas, seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, desde que observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A proposta em discussão é de uma modificação no inciso XIII do art. 7º da Constituição, que passaria a vigorar com a seguinte redação: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Esta emenda constitucional entraria em vigor 360 dias (um ano) após sua publicação.

Assim, a PEC carrega duas propostas que se combinam, mas são diferentes: a redução da jornada de trabalho e a alteração da escala. Reduzir a jornada de trabalho pode significar mudanças na forma como os turnos ou escalas de trabalho são organizados. Jornadas mais curtas implicam em turnos mais curtos ou mais dias de descanso, aumentando o tempo livre do trabalhador e da trabalhadora. O ajuste das escalas de trabalho, por outro lado, determina a distribuição das horas da jornada ao longo da semana, e é fundamental para garantir a produtividade e ao mesmo tempo assegurar que não haja sobrecarga de trabalho. No entanto, apenas uma redução da jornada de trabalho não se traduz necessariamente no fim da escala 6x1, ao passo que a regulação das escalas de trabalho também pode ocorrer sem a redução da jornada.

Tendo em mente a importância da discussão levantada tanto pelo movimento VAT quanto pela PEC recentemente apresentada - e pelas iniciativas do movimento sindical na luta histórica pela redução da jornada de trabalho e dos vários projetos apresentados no legislativo -, esta nota tem por objetivo apresentar o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil, a partir de informações obtidas em entrevistas realizadas com lideranças do movimento sindical e de estimativas numéricas feitas com base na PNAD Contínua.

A nota é composta de quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção, são apresentados os principais acúmulos do debate contemporâneo sobre a redução da jornada de trabalho. A seção seguinte, fruto de entrevistas realizadas em fevereiro de 2025, busca fornecer um panorama qualitativo das escalas de trabalho praticadas nos diferentes setores econômicos, e das conquistas na direção da redução da jornada via acordos coletivos e negociações sindicais. A terceira seção traz estimativas do número e do perfil de trabalhadores (as) atualmente em sobre-jornada de trabalho e que seriam direta ou indiretamente impactados (as) por mudanças na legislação. Por fim, a quarta seção conclui o estudo.

1. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil remonta ao final do século XIX e início do século XX, período marcado pelo avanço da industrialização e pelo crescimento do movimento operário. Inspirados por lutas trabalhistas em outros países, operários brasileiros passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, incluindo a redução das exaustivas jornadas que, muitas vezes, ultrapassavam 12 a 14 horas diárias.

As primeiras conquistas ocorreram com a Constituição de 1934, que estabeleceu pela primeira vez a jornada máxima de 8 horas diárias, e com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que regulamentou a jornada máxima de 48 horas semanais. Com o tempo, a mobilização sindical e as reivindicações dos(as) trabalhadores(as) pressionaram por novas mudanças, resultando na Constituição de 1988, que reduziu a jornada para 44 horas semanais, um marco na história dos direitos trabalhistas no país.

Contudo, o debate pela redução da jornada de trabalho prosseguiu presente na agenda da classe trabalhadora como uma das principais bandeiras, embora tenha perdido força diante da multiplicidade de modalidades de jornada de trabalho que foram sendo adotadas ao longo das últimas décadas, aspectos que abordaremos na próxima seção.

À medida em que avançam a tecnologia e, conseqüentemente, a produtividade, menos tempo de trabalho é necessário para que se exerça uma mesma função laboral. Mais importante, portanto, se torna o peso do Capital Constante (máquinas e matérias primas) na composição do Capital Total frente à redução da participação relativa do Capital Variável (força de trabalho) (Calvete, 2006) e a principal estratégia organizacional das empresas é o aumento do tempo de utilização do capital, abrindo assim a possibilidade da redução da jornada de trabalho ante a compensação do avanço técnico e do escalonamento em turnos para melhor aproveitamento das máquinas e equipamentos.

Em outras palavras, com a elevação da produtividade, mais trabalho pode ser feito no mesmo tempo ou em menos tempo. Mas isso eleva os custos com maquinaria e matérias primas, ao passo que reduz o que precisa ser gasto com mão de obra. A estratégia para compensar o alto custo das máquinas (o capital constante) é mantê-las funcionando por mais horas, empregando, assim, mais trabalhadores, gerando mais valor e permitindo ganhos exponenciais, mesmo com um maior valor sendo destinado ao pagamento dos equipamentos - e com um valor proporcionalmente menor destinado aos salários.

Contudo, a duração das jornadas raramente acompanha o movimento de elevação da produtividade, resultando em mais trabalho realizado no mesmo período de tempo, com o crescimento do valor produzido e, frequentemente, o aparecimento de hiatos permanentes entre os ganhos da produtividade e os repasses reais dos salários, reduzindo a participação dos salários na renda nacional e empurrando com mais força a desigualdade funcional da renda [7], em que se vê a crescente apropriação dos empregadores sobre o que é produzido.

A estratégia de aumento da produtividade e do tempo de operação do capital das empresas é compatível, sobretudo, com o modelo de flexibilização da acumulação surgido na década de 1970 em decorrência da crise de acumulação e do modelo fordista de produção.

[7] A desigualdade funcional da renda é a desigualdade na distribuição funcional da renda. A distribuição funcional, por sua vez, diz respeito à parcela da renda total (ou seja, de tudo o que foi produzido em uma economia em determinado período) que se destina a cada fator de produção, entre o trabalho (salários), o capital (lucros) e a terra (aluguéis e arrendamentos). A título de exemplo, Ramos e Considera (2024) estimam uma participação de 48,5% das Remunerações das Famílias (salários mais contribuições sociais) no ano de 2021.

A acumulação flexível consiste na minimização dos custos e na utilização de tecnologias multifuncionais e de informação, tornando o mercado de trabalho também mais flexível com o surgimento substantivo das subcontratações, dos trabalhadores autônomos e a proliferação de um setor informal nas economias (Valois, 2017). Desta forma, volta à tona a exploração da mão de obra pelo antigo método da extensão da jornada de trabalho, seja por meio das horas extras, pela extrema conectividade entre trabalhador e trabalho, ou mesmo mais recentemente pela plataformização do trabalho. Assim, sob a ótica do avanço do Capital Constante e sua importância relativa na produção, os (as) trabalhadores (as) assumem papel coadjuvante no processo produtivo e os avanços em torno do aumento da produtividade estão a serviço do capital e suas formas de emprego em detrimento do trabalho humano.

Atualmente, o debate sobre a redução da jornada de trabalho ganha força especialmente em relação ao fim da escala 6x1. Não basta apenas diminuir as horas diárias de trabalho; há uma demanda crescente por mais tempo livre para que as pessoas possam aproveitar outras dimensões da vida além do ambiente profissional. Esse é um tema central, pois envolve disputas redistributivas entre capital e trabalho. Historicamente, os ganhos de produtividade têm sido apropriados majoritariamente pelo capital, enquanto uma parte desses avanços deveria ser compartilhada com a classe trabalhadora e a sociedade, promovendo maior equilíbrio e justiça social.

Segundo Belluzzo (2003), ao analisar a economia brasileira, a redução da jornada de trabalho aumentaria o emprego e promoveria uma redistribuição favorável de renda. Mesmo numa situação de baixo crescimento, essa distribuição favoreceria a demanda e aumentaria a possibilidade de as empresas ocuparem melhor a capacidade instalada. O impacto seria ainda mais expressivo nos setores intensivos de mão de obra, como o de serviços.

A disputa sobre o tempo trabalhado configura um dos embates históricos mais pautados pela classe trabalhadora no último século. Isto porque as formas de flexibilização do trabalho avançam a passos largos sobre o tempo não trabalhado, principalmente através da conectividade[8], não oferecendo ao (a) trabalhador(a) a possibilidade de se desvincular do ambiente de trabalho mesmo que fora dele, pela utilização de dispositivos conectados à atividade laboral. Isso ocasiona um achatamento do tempo dedicado à reprodução social, ou seja, às atividades que garantem os meios de reprodução da classe trabalhadora (como alimentação, cuidados essenciais básicos, educação de crianças e assistência à pessoas idosas ou enfermas).

[8] Para ampliar a discussão sobre as disputas sobre o tempo de trabalho ver Cardoso (2025).

O fim da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho se projeta para além do argumento de melhoria da produtividade do trabalho e representa a oportunidade de avanço sobre uma distribuição mais justa do valor produzido socialmente. Como aponta a Rede Brasileira de Economia Feminista (REBEF) em nota técnica sobre a discussão, mais de 65% das mulheres empregadas formalmente estão em jornadas de trabalho superiores a 40 horas semanais (PNADc 2022), além disso, no trabalho de cuidado, como afazeres domésticos, elas desempenham em média 6 horas semanais a mais que homens (PNADc 2022). Portanto, o fim da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários significa menos sobrecarga direta às mulheres, que somam cerca de 11 horas de trabalho por dia – entre trabalho remunerado e não remunerado – e a possibilidade de uma distribuição mais equilibrada do tempo de trabalho de cuidado entre homens e mulheres.

Além disso, considerando que as mulheres, especialmente as mulheres negras, recebem salários inferiores aos dos homens e estão proporcionalmente mais presentes em ocupações como “vendedores e prestadores de serviços do comércio” e “trabalhadores dos serviços” – representando, respectivamente, 50% e 61,5% do saldo da força de trabalho para o ano de 2024 nesses setores (CAGED, 2024) –, a redução da jornada de trabalho pode ter dois impactos importantes na distribuição de renda por gênero. Primeiro, pode favorecer uma divisão mais equilibrada do trabalho não remunerado. Segundo, pode estimular a incorporação de mais mulheres ao mercado de trabalho, devido ao aumento da demanda por mão de obra em setores que tradicionalmente operam com escalas de seis dias de trabalho e um de descanso.

O dinamismo econômico gerado pela criação de empregos, impulsionado pelo fim da escala 6x1 e pela redução da jornada de trabalho, representa um avanço significativo para a classe trabalhadora. Em uma economia onde uma parcela expressiva da população está empregada em atividades dependentes da renda disponível, a redução da jornada e a consequente necessidade de novas contratações não devem ser vistas apenas como um aumento de custos para os empregadores, mas sim como uma oportunidade de fortalecer a participação da renda do trabalho na composição da renda nacional.

Os argumentos desfavoráveis alegam consequências sobre o nível de preços e a estrutura de custos das empresas, reduzindo o debate a simples encadeamentos lógicos, como sugere a teoria neoclássica. Na prática, essa resistência decorre, em grande parte, do não reconhecimento de que jornadas extensas são contraproducentes, reduzem a produtividade, são motivos de adoecimento e podem levar à exaustão. Além disso, o avanço tecnológico tem favorecido processos produtivos poupadores de mão de obra, o que, aliado a um contingente significativo de trabalhadores (as) excluídos(as) do mercado formal, mantém o custo médio da força de trabalho em patamares reduzidos. No Brasil, o custo unitário da mão de obra é um dos mais baixos entre os países da OCDE, ficando em apenas US\$ 5,20 por hora – menos de US\$ 2,00 acima do valor registrado no México, que ocupa a última posição no ranking e atualmente também debate a redução da jornada de trabalho (Borsari et. al., 2025).

2. EXPERIÊNCIAS SETORIAIS DE ORGANIZAÇÃO DA JORNADA

Ao longo do mês de fevereiro de 2025, realizamos uma série de entrevistas com representantes sindicais de diferentes setores econômicos, com maior ou menor abrangência da escala 6x1. A partir dessas conversas, pautadas sobretudo na multiplicidade das jornadas de trabalho praticadas por diferentes organizações, especialmente a partir dos acordos coletivos, sistematizamos as principais modalidades de escala de trabalho no Brasil. A discussão sobre a redução da jornada de trabalho e eventuais regulamentações de escala precisa levar em consideração a diversidade de modalidades existentes no Brasil. Em seguida listamos as modalidades identificadas, a fim de melhor situar a discussão e demonstrar a multiplicidade de maneiras pelas quais se organiza a jornada de trabalho na contemporaneidade.

Modalidades de Escala de Trabalho no Brasil

A jornada tradicional, baseada em cinco dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso (escala 5x2), ainda é predominante em setores administrativos e industriais. No entanto, segmentos como comércio, serviços essenciais e produção ininterrupta demandam escalas diferenciadas, como a 6x1, que permite seis dias de trabalho com um de folga, ou a 12x36, comum em hospitais e segurança, onde o(a) trabalhador(a) cumpre 12 horas seguidas e descansa 36 horas. Essas escalas são regulamentadas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e podem ser adaptadas por convenções e acordos coletivos.

- **Escala 5x2:** a escala 5x2 é a mais comum no mercado formal e estabelece cinco dias consecutivos de trabalho seguidos por dois dias de descanso, geralmente no sábado e domingo. A jornada diária costuma ser de 8 horas, totalizando 44 horas semanais. Essa modalidade é amplamente utilizada em setores administrativos, indústrias e serviços com horários comerciais regulares. Para que a jornada se realize nos cinco dias da semana, são assinados acordos de compensação de horas.
- **Escala 6x1:** na escala 6x1, o (a) trabalhador(a) cumpre seis dias de trabalho seguidos de um dia de folga, podendo este ser alocado em qualquer dia da semana, conforme determinação da empresa ou por meio de acordo coletivo. Essa modalidade também segue a carga horária semanal de 44 horas, (com exceções, a exemplo do setor de telemarketing, apresentado abaixo) e é comum em setores como comércio, varejo, restaurantes e indústrias que operam continuamente. O descanso semanal remunerado é garantido por lei e deve ocorrer preferencialmente aos domingos pelo menos uma vez a cada sete semanas.

- **Escala 12x36:** a escala 12x36 prevê 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso. Esse modelo é adotado principalmente em serviços que funcionam ininterruptamente, como hospitais, segurança privada e portarias de condomínios, mas também pode ser encontrado nas áreas de turismo e hospitalidade, na construção civil e no comércio varejista e atacado, bem como na indústria, especialmente de alimentação. A legislação permite essa escala desde que prevista em convenção coletiva ou acordo individual, sendo que os trabalhadores mantêm o direito ao descanso semanal remunerado e aos adicionais noturnos, quando aplicáveis.
- **Escala 24x48:** menos comum, a escala 24x48 estabelece turnos de 24 horas de trabalho seguidas por 48 horas de descanso. Essa jornada é aplicada principalmente em atividades de plantão e serviços de emergência, como bombeiros civis e alguns segmentos da segurança patrimonial. Apesar da longa duração da jornada, esse modelo deve respeitar as regras de compensação e os limites de horas extras.
- **Escala 4x2:** o (a) trabalhador(a) trabalha quatro dias seguidos e descansa dois, geralmente em jornadas de 11 horas diárias para alcançar o total semanal permitido. Essa escala é usada em turnos ininterruptos de produção e setores como transporte e logística.
- **Escala 5x1:** nessa modalidade, o(a) trabalhador(a) cumpre cinco dias de trabalho e tem um dia de folga, geralmente em setores com alta demanda operacional, como supermercados e indústrias. A carga horária diária pode ser reduzida para equilibrar a semana de trabalho dentro do limite legal.
- **Escala de Revezamento:** empresas que operam 24 horas por dia, como siderúrgicas, frigoríficos e hospitais, adotam escalas de revezamento para garantir a continuidade das atividades. Esse modelo divide os(as) trabalhadores(as) em turnos, podendo ser rotativos ou fixos, conforme acordo coletivo.
- **Setor de telemarketing:** a jornada de trabalho dos operadores de telemarketing no Brasil possui regras específicas devido à natureza exaustiva da atividade. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa categoria se enquadra no regime de jornada reduzida, com uma carga horária diferenciada. A jornada padrão para operadores(as) de telemarketing é de 6 horas diárias e 36 horas semanais, conforme previsto no artigo 227 da CLT. Caso o empregador exija uma jornada superior a 6 horas por dia, deve haver intervalo de, no mínimo, 1 hora para refeição e descanso, além do pagamento de horas extras. Em algumas empresas, é comum o regime 12x36, em que o operador trabalha 12 horas seguidas e descansa 36 horas. Durante a jornada, os(as) trabalhadores(as) têm direito a duas pausas de 10 minutos cada para descanso, além do intervalo regular para refeição quando aplicável. O descanso semanal remunerado pode ser aos domingos ou em outros dias da semana, conforme a escala da empresa. No setor de telemarketing é possível regime de 8hs diárias e 44hs semanais, quando desempenham funções administrativas dentro do setor, desde que não realizem atendimento contínuo ao público por meio telefônico.

As entrevistas com os(as) dirigentes sindicais evidenciaram as muitas experiências de negociação coletiva envolvendo o tema da jornada de trabalho. Em Ibitinga (interior de São Paulo) a jornada no setor de confecções e vestuário é de 8h48 diárias para compensar o sábado e, de acordo com os relatos da dirigente sindical entrevistada, não há nenhuma possibilidade das empresas forçarem o trabalho aos sábados porque os (as) trabalhadores (as) se recusam. Neste sentido, o fim da escala 6x1 (predominante no comércio local) e a redução da jornada de trabalho tem ampla aceitação por parte dos(as) trabalhadores(as), e a luta foi encampada por todo o movimento sindical da região. Um dos desafios é o trabalho em plataformas, (e-commerce) que vem atraindo cada vez mais os (as) jovens com a ilusão de se tornarem empreendedores (as). Trata-se de um trabalho precário e sem registro.

No setor de telemarketing, segundo a dirigente sindical entrevistada, predomina a jornada de 30 horas semanais com escala 6x1. Estima-se que o setor empregue cerca de 470 mil trabalhadores em todo o Brasil, sendo que as mulheres representam 72% desse total (RAIS, 2024). O dia de folga na escala varia conforme a negociação coletiva. Para a categoria, o fim do regime 6x1 não é apenas uma reivindicação, mas um verdadeiro sonho, refletindo a necessidade de melhores condições de trabalho e qualidade de vida.

Os(as) trabalhadores(as) de telemarketing enfrentam um ambiente altamente estressante devido a uma combinação de fatores que afetam tanto sua saúde mental quanto física. Entre os principais desafios, destacam-se: (i) Pressão por metas – os(as) operadores(as) são constantemente cobrados(as) por desempenho, como número de chamadas atendidas, vendas realizadas ou tempo médio de atendimento, gerando ansiedade e tensão; (ii) Ritmo intenso e repetitivo – o trabalho envolve um volume alto de ligações diárias, com pouco tempo de descanso entre uma e outra, o que pode levar à fadiga mental e emocional; (iii) Cobranças constantes da supervisão – muitas empresas adotam monitoramento rigoroso, com gravação de chamadas e feedbacks constantes, muitas vezes com tom crítico, intensificando o estresse; (iv) Atendimento a clientes hostis – é comum lidar com clientes irritados, impacientes ou até agressivos, gerando desgaste emocional e sensação de impotência; (v) Baixos salários e pouca valorização – a remuneração é baixa e há pouca perspectiva de crescimento na carreira, o que contribui para a desmotivação; e, (vi) Impactos na saúde – o estresse contínuo pode levar a problemas como ansiedade, depressão, insônia, dores musculares e fadiga vocal, além de aumentar o risco de síndrome de burnout.

Essas condições tornam o telemarketing uma das profissões com maior taxa de rotatividade e adoecimento, refletindo a necessidade de melhores condições de trabalho, como redução da jornada e pausas adequadas.

Para o presidente da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços), essa luta remonta a 1932. A redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1 são reivindicações históricas dos comerciários, já que a maioria dos trabalhadores do setor ainda enfrenta essas condições. Em alguns casos, há jornadas exaustivas em que o(a) trabalhador(a) atua de terça a segunda e só tem folga na quarta-feira. Há um consenso de que a implementação de uma jornada de 36 horas com escala 4x3 proporciona uma significativa melhora na qualidade de vida da categoria. Além disso, a alta rotatividade em determinados segmentos do comércio evidencia a precariedade dessas condições. No setor de supermercados, por exemplo, há frequentes queixas sobre a dificuldade de encontrar funcionários dispostos a trabalhar, sem que se questione se o verdadeiro problema está justamente na qualidade das condições oferecidas.

Esse cenário se agravou com a Portaria nº 671, de 2021, editada durante o governo Bolsonaro, que ampliou a autorização para o trabalho aos domingos e feriados sem necessidade de negociação coletiva, precarizando ainda mais a situação dos trabalhadores do comércio. No entanto, em 2023, o Ministro do Trabalho reverteu essa medida, restabelecendo a exigência de negociação coletiva para o trabalho nesses dias.

No setor metalúrgico de São Paulo, conforme o dirigente sindical entrevistado, há uma diversidade de experiências em relação à jornada de trabalho. A jornada predominante no setor é de 44 horas semanais, e, para quem trabalha em sábados alternados, o tempo de refeição é reduzido para 30 a 40 minutos. Cerca de 40% das grandes empresas operam aos sábados, enquanto 60% adotam a escala de sábados alternados. Os maiores índices de acidentes de trabalho estão associados às sobrejornadas, que comprometem o reflexo dos trabalhadores. Já as empresas de menor porte organizam sua produção durante a semana, por meio de acordos de compensação de horas.

Entretanto, diversos acordos têm sido firmados para a redução da jornada para 40 horas semanais, com a participação ativa dos trabalhadores, por meio de plebiscitos e consultas. A experiência tem mostrado que essa redução não prejudica a produtividade e resulta em maior motivação para o trabalho por parte dos trabalhadores e trabalhadoras.

Em casos de empresas com três turnos diários de trabalho, para reduzir a carga de trabalho aos sábados, seria necessário diminuir a jornada para 36 horas semanais.

Alguns exemplos fictícios de empresas com jornadas reduzidas:

- **Empresa X:** trabalha de segunda a quinta das 7h15 às 17h, e nas sextas das 7h15 às 12h15, com uma hora de almoço.
- **Empresa Y:** funciona das 8h00 às 17h00 de segunda a sexta, com uma hora de almoço.
- **Empresa W:** com dois turnos, opera das 6h00 às 14h00, e nos sábados alternados, das 6h00 às 11h15, e das 14h00 às 21h00 de segunda a sexta, com sábados alternados das 11h15 às 16h30.

A análise das entrevistas com dirigentes sindicais revela uma forte mobilização em torno da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1, especialmente nos setores consultados (confeções, telemarketing, comércio e metalurgia). As experiências de negociação coletiva indicam que há um crescente apoio dos(as) trabalhadores(as) a essas mudanças, que são vistas como essenciais para melhorar a qualidade de vida, reduzir o estresse e aumentar a motivação no ambiente de trabalho. Embora a jornada de trabalho predominante em muitos desses setores ainda seja longa e exaustiva, diversas iniciativas, como a implementação de jornadas reduzidas e a substituição da escala 6x1 por modelos alternativos, têm mostrado resultados positivos em termos de produtividade e bem-estar dos(as) trabalhadores (as).

As condições precárias de trabalho, especialmente no telemarketing, e as altas taxas de rotatividade no comércio e na metalurgia demonstram que a redução da jornada é uma medida não apenas necessária, mas viável. A experiência de empresas que já adotaram jornadas mais curtas, como as de 40 horas semanais, reforça a ideia de que é possível equilibrar produtividade e qualidade de vida. Além disso, as recentes mudanças nas legislações, como a revogação da Portaria nº 671 de 2021, indicam um movimento em direção ao reconhecimento da importância de negociações coletivas e à proteção dos direitos dos (as) trabalhadores (as).

Portanto, o cenário atual aponta para a necessidade urgente de uma reestruturação das jornadas de trabalho no Brasil, não só como um direito legítimo da classe trabalhadora, mas também como uma estratégia para melhorar a saúde ocupacional e garantir maior estabilidade no mercado de trabalho. As experiências positivas de redução de jornada servem como exemplo de que é possível construir um futuro laboral mais equilibrado, onde a dignidade e o bem-estar estejam no centro das políticas de emprego.

3. NÚMEROS DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Uma limitação grande para a compreensão das escalas de trabalho praticadas pelos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros é o fato de que este dado não é capturado pelas principais bases de dados que cobrem o mercado de trabalho. Nem a RAIS, registro administrativo referente aos vínculos empregatícios formais, nem a PNADc, pesquisa amostral do IBGE focada no mercado de trabalho, apresentam variáveis relacionadas à escala de trabalho. Isso ocorre porque a determinação da escala, ao contrário da jornada, depende exclusivamente de uma série de disposições entre trabalhador e empregador, seja via acordo coletivo ou individual. Contanto que a escala estabelecida cumpra as horas máximas diárias e semanais e garanta pelo menos uma folga semanal de 24h, não há maiores determinações quanto ao seu modo de cumprimento. Isso cria uma variedade de regimes de escala difíceis de prever e, assim, de estimar: ainda que as mais comuns sejam a escala 5x2 e a escala 6x1, há uma infinidade de combinações entre escalas e jornadas permitidas na legislação brasileira, como visto na seção anterior.

Como não há dados oficiais disponíveis sobre a proporção de realização das diferentes escalas, optou-se por trabalhar com a jornada de trabalho.

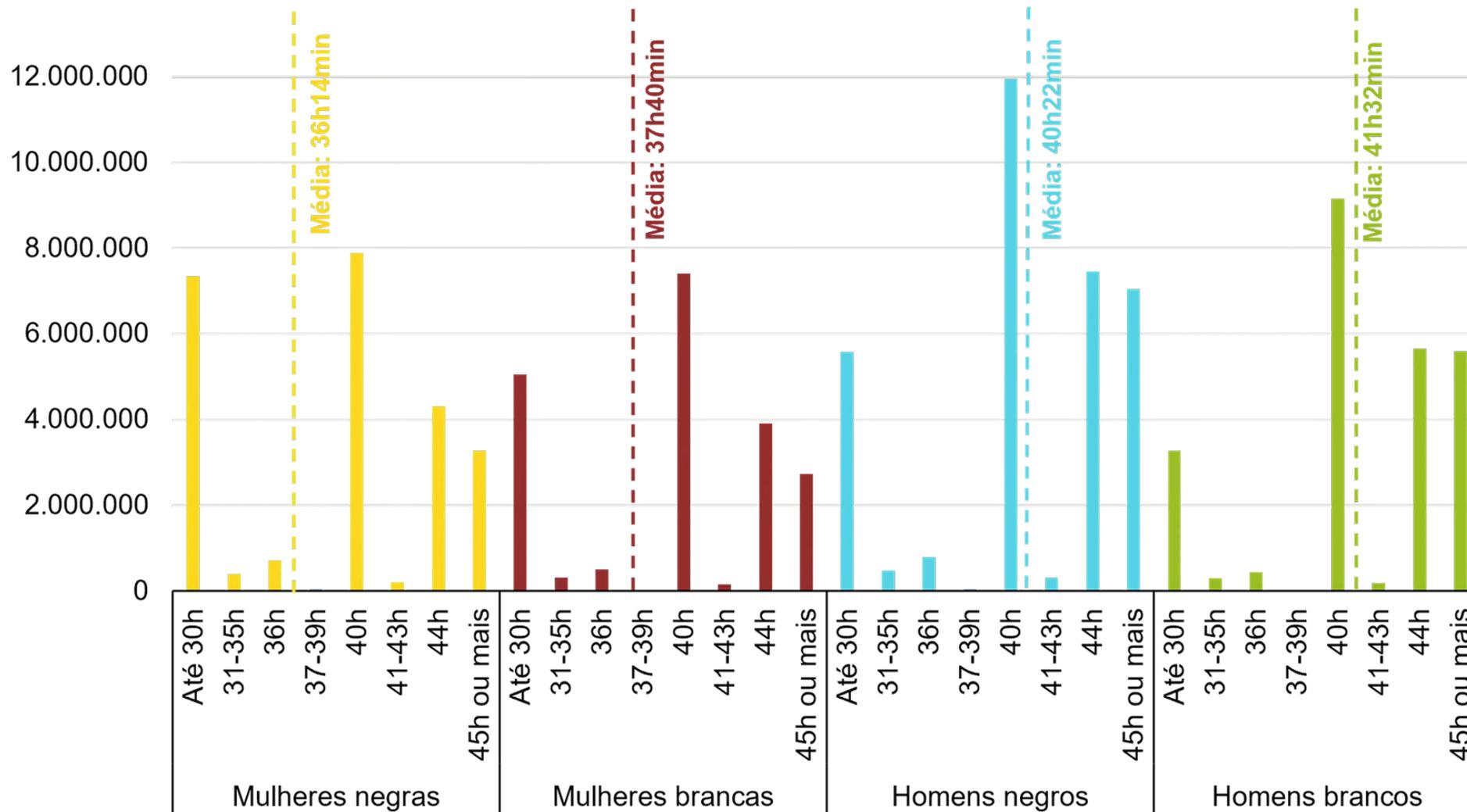
A fim de melhor dimensionar o número de trabalhadores e trabalhadoras que seriam possivelmente impactados por uma redução na jornada máxima de trabalho, principal mudança proposta pela PEC da Escala 6x1, foram analisadas as informações referentes à população ocupada disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), para o quarto trimestre de 2024.

Os dados da PNADc se referem ao conjunto do mercado de trabalho, abarcando tanto ocupações formais quanto informais, dentre empregados com e sem carteira assinada nos setores público e privado, trabalhadores por conta própria (ou autônomos), empregadores, militares e servidores estatutários, trabalhadores domésticos com e sem carteira assinada e trabalhadores familiares auxiliares. [9]

Os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiros cumprem jornadas de trabalho extensas. A figura 1 traz a distribuição da jornada de trabalho habitualmente cumprida pela população ocupada no 4º trimestre de 2024, para mulheres e homens, negros e brancos, assim como as jornadas médias observadas para cada recorte populacional. A maioria das pessoas ocupadas (35,5%) declara exercer uma jornada de trabalho habitual de 40 horas semanais, mas também são significativas as parcelas que trabalham até 30h (20,7%) ou 44h exatamente (20,7%).

[9] A inclusão dos trabalhadores informais na análise se justifica pelo efeito que as regulamentações do trabalho formal têm sobre as relações de trabalho na informalidade: ainda que não se cumpram à risca todas as leis trabalhistas no trabalho informal, é inegável que os regimentos aplicados aos vínculos formais servem de espelho para a realização dos acordos de trabalho informal, tanto em termos de salário (como previamente discutido em Teixeira e outras, 2024), quanto de jornada, pausas laborais e escala de trabalho.

Figura 1 - População ocupada por horas semanais habitualmente trabalhadas no trabalho principal (4º trimestre de 2024).



Fonte: elaboração própria, com na PNADc trimestral, 4º trimestre de 2024.

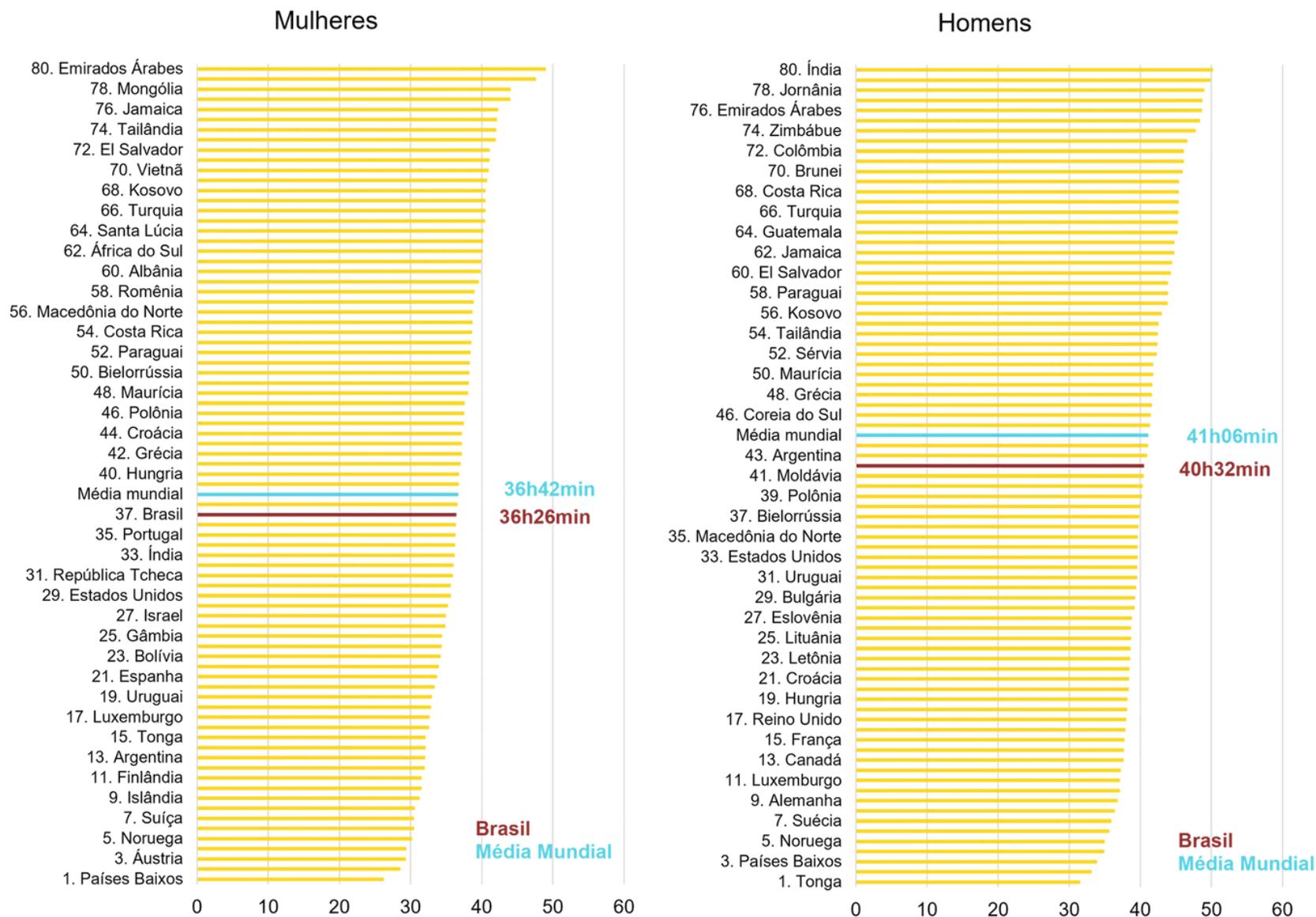
Os números de trabalhadores com jornadas superiores às 40h semanais são elevados. Quando considerado o tempo médio de deslocamento até o trabalho e a realização de atividades de trabalho não remuneradas, como trabalho de cuidado ou afazeres domésticos, ficam ainda mais altos, especialmente para as mulheres: estimativas do IBGE consideram que, em 2022, as mulheres brasileiras ocupadas exerceram uma jornada de trabalho não pago de 17 horas e 48 minutos semanais. Para os homens, o valor foi de 11 horas[10] (IBGE, 2023). Também o IBGE reportou, no último dado disponível, um tempo médio de deslocamento para o trabalho de em média de 4 horas e 54 minutos para cidadãos de áreas urbanas e 3 horas e meia para cidadãos de regiões rurais (IBGE, 2021).

Embora não seja possível somar as estimativas de tempo gasto no deslocamento, no trabalho e nos afazeres domésticos, por se tratarem de pesquisas diferentes e realizadas em diferentes recortes temporais, é fácil perceber que a conta não fecha: as horas trabalhadas na semana somadas ao tempo de deslocamento para o trabalho e aos trabalhos de cuidado e afazeres domésticos superam o máximo humanamente possível e colocam a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em um quadro de pobreza de tempo.

Por outro lado, ainda que a situação nacional seja grave, ela não é amplamente diferente em outros países. Em uma comparação internacional, o Brasil se situa muito próximo à média de horas semanalmente trabalhadas tanto para homens quanto para mulheres, ocupando, num ranking de 80 países, as posições 37 e 42, respectivamente. A Figura 2 traz a distribuição da média de horas semanalmente trabalhadas por sexo, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o ano de 2023. Por mais que a jornada de trabalho dos brasileiros não chegue aos extremos da distribuição, em que as médias semanais de horas trabalhadas atingem 49 horas para mulheres (Emirados Árabes) e 50 horas e 13 minutos para os homens (Índia), permanece longe da realidade dos países desenvolvidos, como a França, com jornada média de 37h36min para homens e 33h22min para mulheres, o Canadá, com 37h39min e 33h36min, ou a Alemanha, com 36h47min e 29h22min, respectivamente.

[10] Os dados de uso do tempo atualmente disponíveis para o Brasil apresentam algumas inconsistências metodológicas. Para entender melhor as pesquisas de uso do tempo e a importância de indicadores mais robustos nesse sentido no Brasil, ver Pires e outras (2025).

Figura 2 - Ranking internacional de horas semanalmente trabalhadas por sexo (2023)



Fonte: elaboração própria, com base em OIT (2025).

De volta aos números brasileiros, a tabela 1, por sua vez, mostra o número de trabalhadores e trabalhadoras, formais e informais, em cada faixa de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal. Como esperado, a maioria dos trabalhadores (56,3%) se encontra em jornadas de 40 a 44 horas semanais, especialmente quando considerados apenas os trabalhadores formais (para estes, 71,4%). Mas é interessante destacar que 20% da população ocupada, ou 20,88 milhões de pessoas, exercem uma jornada de trabalho superior àquela permitida por lei, que é de no máximo 44 horas semanais: são 8,9 milhões de trabalhadores formais, 10 milhões de informais e 1,8 milhões de empregadores com jornadas habituais de 45 horas semanais ou mais - doravante denominados de trabalhadores em sobrejornada. Ainda que exista a possibilidade legal de extensão da jornada de trabalho em até duas horas diárias e não mais do que 10 horas por semana - o que levaria a jornada semanal de 44 para, no máximo, 54 horas -, entende-se que o cumprimento de horas extras deve ser uma atividade excepcional, e que não deveria ser contabilizada na jornada de trabalho habitual.

Tabela 1 - Distribuição da população ocupada por jornada de trabalho e posição na ocupação agregada[11] (4º trimestre 2024)

Faixa de horas	Formais	Informais	Empregadores	Total Geral
Até 14 horas	183.304 (0,4%)	3.519.211 (7,1%)	53.743 (1,3%)	3.756.258 (3,6%)
15 a 39 horas	5.203.838 (10,4%)	15.071.150 (30,5%)	470.691 (10,8%)	20.745.680 (20,0%)
40 a 44 horas	35.719.107 (71,3%)	20.750.883 (42,0%)	1.962.406 (45,2%)	58.432.397 (56,3%)
45 a 48 horas	5.129.217 (10,2%)	3.640.784 (7,4%)	432.947 (10,0%)	9.202.948 (8,9%)
49 horas ou mais	3.847.319 (7,7%)	6.406.694 (13,0%)	1.426.391 (32,8%)	11.680.404 (11,3%)
Total Geral	50.082.786 (100%)	49.388.723 (100%)	4.346.178 (100%)	103.817.687 (100%)

Fonte: PNADc trimestral, 4º trimestre 2024. Elaboração própria.

[11] Foram considerados como formais os trabalhadores que sejam empregados no setor público ou privado com carteira de trabalho assinada, militares ou servidores estatutários e trabalhadores domésticos com carteira assinada. Já os informais são os empregados no setor público ou privado sem carteira assinada, trabalhadores domésticos sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares.

Uma observação mais detalhada da população em sobrejornada é exibida na Tabela 2, que traz a composição demográfica do grupo: nele, a maior participação é dos homens negros, que representam 36,7% - em comparação aos 32,4% que representam da população ocupada total. Também os homens brancos são sobrerrepresentados: 29,5%, contra 23,7% na população ocupada. A maior participação masculina nas ocupações com maiores jornadas de trabalho não é uma surpresa: ao se considerar o peso que as tarefas de cuidado não pagas exercem no cotidiano das mulheres, o tempo disponível para a realização de trabalhos remunerados é menor para elas[12], e resulta frequentemente em menores jornadas de trabalho - tanto no Brasil quanto no resto do mundo.

[12] Para maiores discussões sobre o uso do tempo das mulheres e suas consequências no mercado de trabalho, ver Resende e outras (2024). Também a nota “Impactos da jornada reduzida: um olhar feminista sobre o trabalho e uso do tempo” publicada pela Rede Brasileira de Economia Feminista (REBEF) traz interessantes reflexões sobre o assunto.

Tabela 2 -
Trabalhadores com
jornadas de trabalho
superiores a 44h
semanais
(4º trimestre de 2024)

Grupo	Formais	Informais	Empregadores	Total Geral
Homens brancos	2.382.318 (26,5%)	2.958.072 (29,4%)	824.131 (44,3%)	6.164.521 (29,5%)
Homens negros	3.296.741 (36,7%)	3.858.671 (38,4%)	505.343 (27,2%)	7.660.755 (36,7%)
Mulheres brancas	1.482.368 (16,5%)	1.360.525 (13,5%)	307.563 (16,5%)	3.150.456 (15,1%)
Mulheres negras	1.734.461 (19,3%)	1.758.553 (17,5%)	176.046 (9,5%)	3.669.059 (17,6%)
Outros - homens	43.232 (0,5%)	70.355 (0,7%)	32.973 (1,8%)	146.561 (0,7%)
Outros - mulheres	37.416 (0,4%)	41.302 (0,4%)	13.282 (0,7%)	92.000 (0,4%)
Total	8.976.536 (100%)	10.047.478 (100%)	1.859.338 (100%)	20.883.352 (100%)

Fonte: PNADc trimestral, 4º trimestre 2024. Elaboração própria.

Para melhor localizar os trabalhadores em sobrejornada, observou-se a distribuição destas ocupações por grupamentos de atividade e grupamentos ocupacionais fornecidos pelo IBGE na PNAD Contínua. Em geral, a distribuição ocupacional e setorial dos trabalhadores em sobrejornada se assemelha à distribuição da amostra completa, com pequenas variações. Isso demonstra que, embora discussões relacionadas à escala 6x1 possam estar localizadas em setores específicos da classe trabalhadora, o impacto das extensas jornadas de trabalho, principal alvo da PEC, é mais generalizado, abarcando com razoável uniformidade diferentes setores econômicos.

A Tabela 3 mostra o percentual de trabalhadores, dentro de cada grupamento de atividade, que declarou trabalhar habitualmente 45h ou mais por semana. Nela, alguns setores se destacam pela elevada proporção de trabalhadores em sobre-jornada: transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; e a agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura. Juntos, estes quatro setores representam cerca de 38% do total da população ocupada, mas 52% da população em jornadas de trabalho maiores do que 44h semanais. São grupamentos de atividades diversas, mas, à exceção da agricultura, todos se relacionam com a provisão de serviços ao consumidor.

Tabela 3 -
Proporção de
trabalhadores em
sobrejornada por
grupamento de
atividade (4º
trimestre de 2024)

Grupamento de atividade	Em sobrejornada	Pop. ocupada	Proporção em sobrejornada
Transporte, armazenagem e correio	1.928.468	5.993.393	32,2%
Alojamento e alimentação	1.741.805	5.746.210	30,3%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	5.128.358	19.666.169	26,1%
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.997.237	7.800.216	25,6%
Outros Serviços	1.173.107	5.624.453	20,9%
Construção	1.361.049	7.852.936	17,3%
Indústria geral	2.245.527	13.371.583	16,8%
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	2.090.294	13.040.943	16,0%
Educação, saúde humana e serviços sociais	1.933.386	13.485.142	14,3%
Serviços domésticos	684.824	5.971.080	11,5%
Administração pública, defesa e seguridade social	598.116	5.245.792	11,4%
Atividades mal definidas	1.180	19.769	6,0%
Total	20.883.352	103.817.687	20,1%

Fonte: PNADc trimestral, 4º trimestre 2024. Elaboração própria

A tabela 4, por fim, traz o percentual de trabalhadores em sobrejornada de trabalho dentro de cada grupamento ocupacional. Nela, destacam-se os operadores de instalações e máquinas e montadores; os diretores e gerentes; os trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca; e os trabalhadores dos serviços, vendedores de comércios e mercados. Mais uma vez, a diversidade de setores e ocupações em que se percebe um problema de jornadas de trabalho estendidas reitera o ponto de que a discussão trazida pela PEC é mais abrangente do que parece: de trabalhadores de serviços, mais comumente associados à pauta, até diretores e gerentes - da indústria, dos serviços ou da agricultura.

Tabela 4 - Proporção de trabalhadores em sobrejornada por grupamento ocupacional (4º trimestre de 2024)

Operadores de instalações e máquinas e montadores	2.903.980	9.701.854	29,9%
Diretores e gerentes	1.043.314	3.648.025	28,6%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.374.311	4.896.711	28,1%
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	199.656	828.155	24,1%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	5.862.499	23.075.062	25,4%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2.675.629	13.785.559	19,4%
Técnicos e profissionais de nível médio	1.455.560	9.031.377	16,1%
Profissionais das ciências e intelectuais	2.043.090	13.411.727	15,2%
Ocupações elementares	2.447.917	16.646.891	14,7%
Ocupações mal definidas	1.269	9.275	13,7%
Trabalhadores de apoio administrativo	876.126	8.783.051	10,0%
Total	20.883.352	103.817.687	20,1%

Fonte: PNADc trimestral, 4º trimestre 2024. Elaboração própria

A PEC protocolada em 25 de fevereiro propõe o estabelecimento de uma jornada semanal máxima de 36h. Ainda utilizando os dados da PNAD Contínua, é possível estimar quantos trabalhadores e trabalhadoras seriam diretamente beneficiados, por trabalharem em jornadas superiores ao limite proposto e terem carteira assinada, e quantos seriam indiretamente beneficiados, por praticar jornadas análogas, mas sem carteira de trabalho assinada. A Figura 3 traz as estimativas realizadas: das 103,8 milhões de pessoas ocupadas no 4º trimestre de 2024, 78,3 milhões declararam trabalhar mais de 36h na semana, das quais 38,4 milhões afirmavam ter carteira assinada. Nesse cenário, a aprovação da PEC reduziria a jornada de trabalho de pelo menos 37% dos trabalhadores - aqueles com carteira assinada - e possivelmente afetaria também as condições de trabalho de outros 38% - também trabalhando mais de 36h semanais, mas sem carteira assinada.

Estimou-se também a população atingida caso o limite de 36h seja elevado para 40h semanais - portanto, 4 horas a menos do que o permitido pela legislação atual. Nesse contexto, 41,3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras estariam em sobrejornada, 22,3 milhões dos quais com carteira assinada. A PEC, nesse caso, chegaria a no mínimo 21,5% do mercado de trabalho, podendo atingir outros 18,3% em sobrejornada, mas sem carteira assinada.

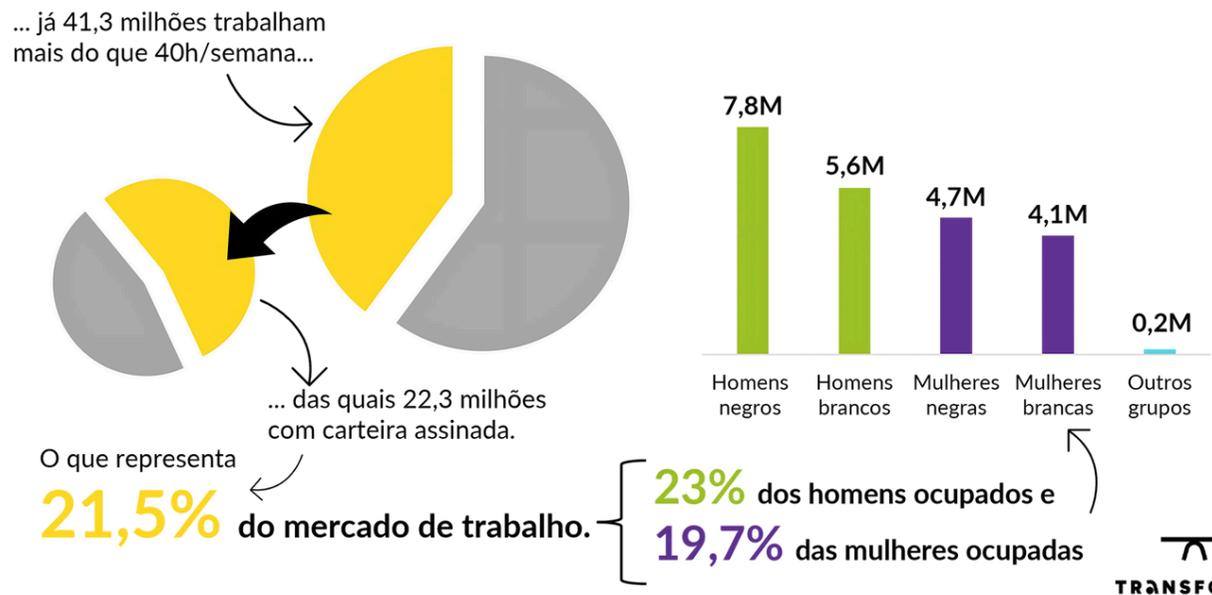
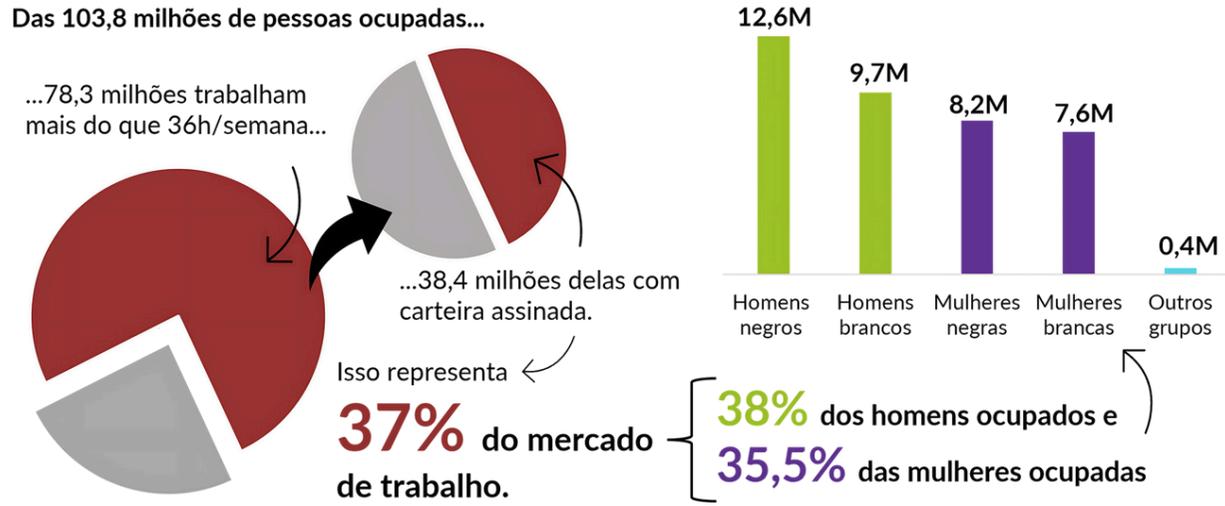
Estimou-se também a população atingida caso o limite de 36h seja elevado para 40h semanais - portanto, 4 horas a menos do que o permitido pela legislação atual.

Nesse contexto, 41,3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras estariam em sobrejornada, 22,3 milhões dos quais com carteira assinada. A PEC, nesse caso, chegaria a no mínimo 21,5% do mercado de trabalho, podendo atingir outros 18,3% em sobrejornada, mas sem carteira assinada.

Em ambos os cenários, os homens seriam proporcionalmente mais afetados do que as mulheres, por apresentarem jornadas médias de trabalho (remunerado) mais longas. No quarto trimestre de 2024, 81,4% dos homens afirmaram cumprir jornadas maiores do que 36h semanais. Considerando apenas aqueles com carteira assinada, a proporção cai para cerca de 38%. No caso de jornadas acima de 40h, 45% dos homens reportou praticá-las, os com carteira assinada representando 22,9%. As proporções de trabalhadores brancos e negros possivelmente impactados são próximas, para as 36h (39,2% e 37,5%, respectivamente), e iguais (23%), para as 40h.

Já para as mulheres, há maior impacto no primeiro cenário: 35,5% das mulheres ocupadas seriam atingidas pela PEC nos moldes atuais e 19,7% no caso de alteração para 40 horas. Nos dois cenários, a proporção de mulheres brancas atingidas é maior do que a de mulheres negras: são 37,6% contra 33,8%, respectivamente, no primeiro cenário, e 20,2% versus 19,3%, no segundo. A sobrerrepresentação de trabalhadores e trabalhadoras brancos no número de diretamente atingidos está relacionada à maior representação destes trabalhadores também nos empregos formais como um todo: as taxas de formalização da população branca são consistentemente mais elevadas, na história do Brasil, do que as da população negra, por razões histórico-estruturais.

Figura 3 - Perfil dos trabalhadores diretamente impactados pela PEC da Redução da Jornada de Trabalho



Fonte: elaboração própria, com base na PNADc trimestral, 4º trimestre de 2024.

4. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A nota destaca a importância da redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1 para a classe trabalhadora, especialmente no contexto da relação entre o capital e o trabalho. A análise histórica das conquistas progressivas, como a redução da jornada de 48 horas semanais para 44 horas, apresenta uma linha do tempo significativa, mas também evidencia as dificuldades persistentes, como a resistência de setores empresariais e a flexibilização do trabalho nas últimas décadas. A principal reflexão é que, apesar de os avanços tecnológicos que aumentam a produtividade, isso nem sempre se reflete diretamente em benefícios para os (as) trabalhadores (as), com a desigualdade funcional da renda crescendo.

Além disso, o debate sobre a redução da jornada ganha relevância em um cenário de busca de maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, com a busca por mais tempo livre, o que é especialmente importante no contexto de desigualdade de gênero. A sobrecarga das mulheres, particularmente nas jornadas de trabalho intensas e no acúmulo de trabalho doméstico e de cuidado, destaca a necessidade urgente de uma reestruturação das jornadas, de modo que a divisão do tempo de trabalho e de cuidado seja mais equilibrada.

A nota também aborda os modelos de jornada de trabalho, como a 6x1, 12x36 e a jornada flexível, detalhando como diferentes setores e categorias enfrentam desafios específicos. Os depoimentos de dirigentes sindicais ilustram a resistência dos trabalhadores a jornadas desgastantes e, ao mesmo tempo, o crescente apoio à redução da jornada, com exemplos concretos de negociações bem-sucedidas, como a redução da jornada para 40 horas semanais em algumas empresas.

A análise sugere que a redução da jornada de trabalho é uma medida não apenas viável, mas essencial para promover a saúde ocupacional, a estabilidade no mercado de trabalho e uma redistribuição mais equitativa da renda. As experiências de empresas que já implementaram jornadas reduzidas mostram que é possível equilibrar produtividade e bem-estar.

A nota revela a complexidade das condições de trabalho no Brasil, destacando a falta de dados oficiais sobre as escalas de trabalho, uma lacuna que dificulta a compreensão mais precisa da realidade dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as). A ausência de registros sobre as escalas de trabalho nos principais levantamentos como a RAIS e a PNADc impede uma análise detalhada do fenômeno, limitando a abordagem das jornadas de trabalho ao número de horas trabalhadas, que, por si só, não abarca a diversidade de situações existentes nas relações laborais.

Os dados apresentados destacam a extensa jornada de trabalho de muitos brasileiros, com um número significativo de trabalhadores(as) cumprindo jornadas superiores às 40 horas semanais. A sobrecarga de trabalho não remunerado, como trabalhos domésticos e cuidados, especialmente no caso das mulheres, agrava ainda mais a situação, resultando em um quadro de "pobreza de tempo." A comparação com outros países, embora mostre que o Brasil está relativamente alinhado com a média global, destaca as disparidades entre o Brasil e nações desenvolvidas, onde a carga de trabalho tende a ser bem menor.

A análise da população em sobrejornada revela que muitos(as) trabalhadores(as), especialmente homens negros e brancos, enfrentam jornadas que excedem as 44 horas semanais, o que levanta questões sobre as condições de trabalho e a necessidade de políticas públicas que busquem mitigar essa sobrecarga. O impacto das jornadas extensas não se limita a setores específicos, mas se espalha por diversos grupos ocupacionais, como operadores de máquinas, gerentes e até trabalhadores da agricultura, o que torna o tema mais abrangente.

A proposta da PEC de redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, ao focar no impacto em trabalhadores(as) formais, oferece uma possibilidade concreta de aliviar a sobrecarga de trabalho e gerar novos empregos. Estima-se que uma parcela significativa da população seria diretamente afetada, com uma redução nas jornadas de trabalho.

Em suma, o estudo evidencia a necessidade urgente de reformas nas condições de trabalho no Brasil, não apenas com relação à duração da jornada, mas também ao reconhecimento das múltiplas responsabilidades que recaem sobre trabalhadores (as), especialmente mulheres. A PEC da redução da jornada do fim da escala 6x1 representa uma importante iniciativa de enfrentar essas desigualdades, embora ainda dependa de um debate mais amplo para garantir a eficácia e a equidade de sua implementação.

REFERÊNCIAS

BELLUZZO, L. G. **Os desafios do governo Lula na área econômica.** Revista Debate Sindical, edição nº 45, dez. 2002/jan.-fev. 2003.

BORSARI, P; SCAPINI, E.; KREIN, J. D.; MANZANO, M. **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras.** Nota técnica. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Novembro de 2024. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2024/11/NotaCesit.pdf/>>.

CALVETE, C. S. **Redução da Jornada de Trabalho: Uma Análise Econômica para o Brasil.** Tese de Doutorado em Economia Aplicada, Campinas, Unicamp, 2006.

CARDOSO, A. C. M. **As disputas em torno do tempo e da vida.** Le Monde Diplomatique Brasil, edição nº 211. 03 fev. 2025. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/as-disputas-em-torno-do-tempo-e-da-vida/>>. Acesso em 25 fev. 2025.

CASEMIRO, P.; MOURA, R. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos.** G1, 10 de março de 2025. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>>. Acesso em 25/03/2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022: Outras formas de trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral: 4º Trimestre de 2024. Microdados.** Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILOStat: Mean weekly hours actually worked per employed person by sex, age and economic activity - Annual.** Banco de dados. Disponível em <<https://ilostat.ilo.org/data/>>. Acesso em 25 fev. 2025.

PIRES, L. N.; RESENDE, A. M.; TAIOKA, T.; PEREIRA, L. G. G. **Pesquisas de Uso do Tempo: o que são e sua urgência para o Brasil.** São Paulo: Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made/USP), 2025. (NPE 64)

RAMOS, R. L. O.; CONSIDERA, C. M. **A Distribuição funcional e institucional da renda no Brasil: Trabalho, Capital e Famílias, 2000-2021.** Textos para Discussão: IBRE - FGV. 27 de agosto de 2024. Disponível em:
<<https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2024-09/td18-a-distribuicao-funcional-e-institucional-da-renda-no-brasil-trabalhoj-capital-e-familiasj-2000-2021-1.pdf>>.

Rede Brasileira de Economia Feminista - REBEF. **Impactos da jornada reduzida: um olhar feminista sobre o trabalho e uso do tempo.** 03 dez. 2024. Disponível em:
<<https://ange.org.br/2024/12/03/impactos-da-jornada-reduzida-um-olhar-feminista-sobre-o-trabalho-e-uso-do-tempo/>>. Acesso em 25 fev. 2025.

RESENDE, A. M.; TAIOKA, T.; PIRES, L. N.; SALIBA, C. **Custo da maternidade no Brasil: as múltiplas consequências do trabalho de cuidado não remunerado realizado por mulheres.** São Paulo: Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made/USP), 2024. (Nota de Política Econômica, n. 51).

TEIXEIRA, M; SALIBA, C. OLIVEIRA, C. L.; SOUZA, C. L. **Da política de valorização ao arcabouço fiscal: ponderações sobre a regra proposta de reajuste do salário mínimo.** Campinas: Transforma Economia, 2024. Nota de Economia n. 08.

VALOIS, R. S. **Evolução Histórica dos Modelos de Produção e seus Reflexos sobre a Desregulamentação do Trabalho no Brasil: Algumas Considerações.** P. 99-118. Capitalismo, trabalho e política social - Vol. 2. São Paulo: Blucher, 2017.

