

JORNADA de **TRABALHO**

Francisco Géson Marques de Lima (org.)



FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA
(Organizador)

Doutor, professor na Universidade Federal do Ceará, Subprocurador-Geral do Trabalho, coordenador do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho, membro da Academia Cearense de Letras Jurídicas

JORNADA DE TRABALHO 6X1

Fortaleza-CE, 2024



Título: Jornada de Trabalho 6x1

Conselho Editorial:

Francisco Gérson Marques de Lima (Doutor, Professor, PPGD-UFC), Coordenador

Francisco Meton Marques de Lima (Doutor, Professor, PPGD-UFPI)

Ivo Dantas (Doutor, Professor, PPGD-UFPE)

Sérgio Torres Teixeira (Doutor, Professor, PPGD-UFPE)

Regina Sonia Costa Farias (Mestre, Professora no Ceará)

Dados cadastrais: armazenados na Excola.

Esta obra resulta de produção acadêmica dos membros do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (Brasil).

Publicação online.

Fica autorizada a citação, o download, o upload, a divulgação e a impressão sem fins lucrativos, para propósitos acadêmicos e de pesquisa, desde que citada a fonte. É vedada a comercialização da obra.

Os autores são responsáveis exclusivos por suas opiniões e expressões.

Publicação: Excola Social (editor), 2020, CNPJ 24.792.230/001-07

Rua Monsenhor Bruno, 1153, sala 1705, Aldeota

CEP 60.115-191, Fortaleza, Ceará, Brasil

Endereço eletrônico: www.excolasocial.com.br

Telefones: (51 85) 3267-7597 | 98897-7566

Arte de capa: fotos extraídas do site pngwing; desenho (nº 1) de Gérson Marques.

Ilustrações internas: conforme indicado em cada imagem.

Diagramação: Gérson Marques

Dados internacionais de catalogação da publicação na fonte (CIP)

L732j

Jornada de Trabalho 6x1 / Francisco Gérson Marques de Lima [et al.] Org.
Francisco Gérson Marques de Lima. Fortaleza : Excola Social, 2024.

ISBN 978-65-993343-8-2

Vários autores

1. Direito 2. Direito do Trabalho | Lima, Francisco Gérson Marques de (org.)

CDD 344

CDU 331

Publicação eletrônico-digital: www.excolasocial.com.br/livros

A forma como se organiza o trabalho é um dos critérios para se conhecer uma nação, como a sociedade caminha, como os seres humanos se respeitam, como adquirem bens para sobreviver e como o Governo trata seu povo. Se o trabalho escraviza e adocece, todos esses indicadores são negativos.

Prof. Gérson Marques, GRUPE

Apresentação e introdução

Novamente tenho a grata satisfação de apresentar obra do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, da Universidade Federal do Ceará, que acompanha as mudanças trabalhistas e as propostas de alteração da legislação do trabalho desde o início de seus debates, analisando aspectos jurídicos, econômicos, políticos e sociais. Projetos assim, frutos de pesquisas e produção acadêmica entre professores, alunos e profissionais do Direito contribuem consideravelmente para a compreensão de fenômenos, análise de fatos sociais e para o estímulo à pesquisa jurídica.

Há tempos se fala em redução da jornada de trabalho, atualmente limitada pela Constituição Federal de 1988 em 44h por semana e 8h por dia. Trata-se de um duplo limite, que restringe o máximo por semana e, ao mesmo tempo, o máximo por dia. Então, resulta na jornada 6x1, em que o trabalhador labora seis dias e descansa um, totalizando os sete dias da semana. Ou trabalha um pouco mais de segunda a sexta-feira, de forma a compensar o sábado. Considerando a Constituição Federal anterior, em cujo regime a limitação era apenas semanal (48h/semana), a CF/88 significou um avanço, mesmo contra o entendimento empresarial, que entendia pelo surgimento de dificuldades no mercado de trabalho. Todavia, o cumprimento da ordem constitucional não causou a alardeada quebradeira de empresas nem afetou significativamente o mercado de trabalho ou a relação de consumo.

Atualmente, passados mais de 30 anos da promulgação da CF/88, o tema ressurge, não obstante venha periodicamente desafiando o legislador. Em meio a várias tentativas de reduzir a jornada e dos diversos projetos que tramitam no Congresso Nacional, a anunciada PEC da jornada de 36h, da lavra da Deputada Erika Hilton (PSOL/SP) causou uma receptividade muito grande na sociedade, especialmente porque alicerçada por uma mobilização social, encampada pelo movimento “Vida Além do Trabalho” (VAT), que já contava com quase um milhão de assinaturas nas redes

sociais. Daí para se ampliar a adesão de outros trabalhadores e pressionar os deputados foi mais fácil e rápido do que houvera se dado em projetos anteriores. E, de certo modo, pegou de surpresa a classe empresarial, que vinha obtendo sucessivos êxitos na apresentação de projetos que retiravam direitos trabalhistas.

O tabu de que a redução da jornada será desastrosa para as empresas é antigo. Toda vez que se fala em benefícios ao trabalhador há resistência não apenas da classe empresarial, mas do próprio mercado e de uma parte dos intelectuais. A resistência à implementação do 13º salário, na década de 1960, por exemplo, foi muito significativa na história da luta trabalhista no Brasil. Passou o 13º salário. E as empresas não quebraram por isso.

Agora, novamente, surgem argumentos de que as empresas não suportarão a mudança da jornada de trabalho, pois haverá grande impacto no funcionamento, na gestão e nas finanças. Estas conclusões abstraem experiências realizadas em outros países, em que foi testada a jornada inferior a 40h/semanais, com sucesso. No próprio Brasil, houve a experimentação do modelo de 40h e de 36h por algumas empresas, conforme demonstra o Relatório da PEC que está sendo gestada pela Deputada Érika Hilton.

Há um receio prenunciado de que a redução da jornada implicará em transmissão dos custos para os consumidores, elevando os preços dos produtos e serviços, causando aumento de inflação.

Foi analisando estes vários aspectos, argumentos e preocupações que o GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho achou por bem promover internamente algumas reuniões e estudar a matéria. Deste estudo resultou esta coletânea de artigos objetivos e sucintos, tão relevantes para o momento. Trata-se de uma contribuição acadêmica ao debate, com a simplicidade apta a alcançar a compreensão de diversos atores sociais, desde os mais escolados aos mais simples.

Tenhamos, então, boa leitura da obra.

Francisco Gérson Marques de Lima
Coordenador do projeto GRUPE

Relação de autores e autoras

Por ordem alfabética, após o coordenador do Projeto

FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA (organizador)

Doutor em Direito Constitucional (UFPE), Mestre pela UFC, pós-doutor pela UFPE, Professor Associado da Universidade Federal do Ceará (UFC), Subprocurador-Geral do Trabalho, membro da Academia Cearense de Direito do Trabalho (ACDT) e da Academia Cearense de Letras Jurídicas (ACLJ), coordenador do projeto GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho.

BRENA MÁRCIA DANTAS NOGUEIRA

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará, monitora de Direito do Trabalho I e membro do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho.

CHARLES DA COSTA BRUXEL

Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Direito Processual Civil pela Damásio Educacional. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho. Bacharel em Direito pela UFC. Bacharel em Ciências Econômicas pela UFC. Advogado. Consultor Legislativo da Câmara dos Deputados na Área V (Direito do Trabalho e Processual do Trabalho). Ex-Juiz do Trabalho Substituto do TRT-2ª Região (SP). Ex-Analista Judiciário e Ex-Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), tendo exercido por mais de 11 anos atividades de assessoramento em Gabinete de Desembargador. Ex-Coordenador da Fenajufe e Ex-Presidente do Sindissétima/CE. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

ERIKA GOMES DE LIMA

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC), membra ouvinte do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, estagiária no TRT-7ª Região.

FELIPE CAETANO DA CUNHA

Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Pós-graduando em Direitos Humanos (CERS). Servidor efetivo do Tribunal de Justiça do Ceará. Membro acadêmico da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

FRANCISCO PÉRICLES RODRIGUES MARQUES DE LIMA

Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Underp. Auditor-fiscal do trabalho. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE/UFC).

GABRIEL LIMA VALENTIM

Doutorando e Mestre em Direito pela UFC. Membro do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho.

HÉLIO BARBOSA HISSA FILHO

Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Direito do Trabalho pelas Faculdades Integradas de Jacarepaguá (FIJ). Analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), onde exerce a função de assistente de desembargador. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

LEVI NOLETO PAIVA

Doutorando e Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Advogado trabalhista. Membro das comissões de Direito do trabalho e de Ensino Jurídico da OAB/CE. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela EASE BRASIL. Pós-graduado em Advocacia Empresarial pela PUC-MINAS. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE/UFC).

MARIA ERVANIS BRITO

Doutoranda em Direito pelo PPGD da Universidade Federal do Ceará, mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pela Universidade de Fortaleza, Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

MARCIA ARAUJO GOIS ALBUQUERQUE

Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Advogada trabalhista. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

NICOLE DE JESUS NOBRE

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

RAFAEL HENRIQUE DIAS SALES

Doutorando e Mestre em Direito pela UFC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Unichristus. Advogado Trabalhista. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE (2022-2024). Professor da pós-Graduação *lato sensu* na Unifor e na Unichristus. Membro do GRUPE/UFC.

TALITA OLIVEIRA DA SILVA

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

VALDELIO DE SOUSA MUNIZ

Mestre em Direito Privado (Uni7). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Darcy Ribeiro) e em Ensino de Língua Portuguesa (Uece). Analista Judiciário (TRT-7a Região)/Assistente de Juiz. Professor de Direito Processual (Faculdade Dom Adelio Tomasin-Fadat). Bacharel em Direito (Unijagaribe) e em Jornalismo (UFC). Membro ouvinte do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE/UFC).

Sumário

Apresentação e introdução.....	5
Relação de autores e autoras.....	7
Contextualizando a PEC que modifica a jornada 6 x 1.....	13
Francisco Gérson Marques de Lima	
Os custos da mão de obra serão repassados para o consumidor?....	23
Charles da Costa Bruxel	
“Vida além do trabalho” é essencial “para viver melhor”: as lutas pela redução da jornada de trabalho antes do movimento VAT.....	27
Gabriel Lima Valentim	
PEC da extinção da jornada 6x1 e as negociações coletivas de trabalho.....	33
Rafael Henrique Dias Sales	
Repercussões para trabalhadores e empresas com a exclusão da jornada 6x1	39
Levi Noleto Paiva	
Redução da duração do trabalho como medida de proteção à saúde do trabalhador em face dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.....	45
Maria Ervanis Brito	
A redução da carga horária de trabalho como medida de segurança e saúde no trabalho	53
Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima	
Quando uma PEC pode despertar utopias: de tão curinga, 4x3 é jogo de difícil aposta	57
Valdélío de Sousa Muniz	
A constitucionalidade da jornada de trabalho 4x3.....	65
Hélio Barbosa Hissa Filho	
Redução da escala 6 x 1: o papel dos sindicatos na luta por direitos	73
Marcia Araujo Gois Albuquerque	

O processo legislativo da PEC contra a escala 6x1 no Congresso Nacional.....81

Felipe Caetano da Cunha

***“Todo dia eu só penso em poder parar. meio-dia eu só penso em dizer não”*: análise política sobre a PEC 6x185**

Brena Márcia Dantas Nogueira

**PEC da jornada 6x1: desafios e implicações para o futuro do trabalho
93**

Erika Gomes de Lima

**Jornadas de trabalho alternativas à escala 6x1 e o dilema da
implementação.....99**

Nicole de Jesus Nobre

A jornada 6x1 e seus impactos na mulher moderna105

Talita Oliveira da Silva

Contextualizando a PEC que modifica a jornada 6 x 1

Francisco Gérson Marques de Lima

Doutor, professor na Universidade Federal do Ceará, Subprocurador-Geral do Trabalho, coordenador do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho, membro da Academia Cearense de Letras Jurídicas.

1. Introdução

No segundo semestre de 2024, chamou atenção da grande mídia o projeto da Deputada Erika Hilton (PSOL/SP) objetivando reduzir a atual jornada de trabalho dos brasileiros. Iniciou-se uma movimentação nacional, com trabalhadores animados com a proposta e empresários bastante preocupados sobre o seu conteúdo e sua dimensão. Logo o projeto ganhou projeção nas redes sociais, chegando à Câmara de Deputados com uma força política avassaladora, a ponto de lograr subscrição de parlamentares acima do mínimo exigido para um projeto popular.

Na verdade, o projeto é fruto de um movimento espontâneo anterior, o Vida Além do Trabalho (VAT), em que um de seus defensores, o influenciador Ricardo Azevedo, conseguiu despertar a atenção da população para o problema da jornada de trabalho nos tempos atuais, que toma quase todo o tempo da pessoa e praticamente inviabiliza outros afazeres. Em setembro/2023, a publicação de um vídeo do influenciador sobre a matéria viralizou (<https://oglobo.globo.com/fotogalerias/>

[noticia/2024/01/10/vat-saiba-tudo-sobre-o-vida-alem-do-trabalho-or-entenda-a-trend.ghml](#)) e significou a principal plataforma eleitoral que o sagrou vereador.

Essencialmente, o VAT defende o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, pondo em xeque a jornada 6x1, o regime de horas extras, o trabalho em finais de semana etc. Referido movimento já possuía quase um milhão de adeptos, consubstanciados em abaixo assinados nas redes sociais. Isso significou uma grande facilidade para que a reivindicação se tornasse projeto normativo, o que foi abraçado pela representação política. Transformar os adeptos do VAT em signatários do abaixo assinado para a Proposta de Emenda Constitucional não foi tarefa difícil. Aliás, o número aumentou quando os trabalhadores souberam da possibilidade de o projeto corrente nas redes sociais se transformar em PEC.

Este aspecto da adesão à PEC foi o grande diferencial frente a outros projetos de lei que, apesar de tratar da mesma matéria, estagnaram no Congresso Nacional. E foi exatamente a força popular que levou a reboque os políticos, os descrentes membros do governo e os sindicatos a abraçarem o projeto. O próprio Ministério do Trabalho e Emprego se mostrou bastante cético no início, até que, aos poucos, foi se acostando ao projeto, embora ainda de forma cautelosa. Pelo menos este foi o movimento constatado nos três últimos meses do ano de 2024.

O presente artigo, fruto de pesquisa doutrinária interna do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), vinculado à Universidade Federal do Ceará (UFC), tem por objetivo analisar os aspectos gerais da proposta de emenda constitucional (PEC) da deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP), que versa sobre a alteração da jornada de trabalho prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Na verdade, estas considerações funcionam muito mais como uma introdução aos diversos textos que seguirão. Daí a razão de ser multifocal.

2. Jornada de trabalho em outros países

Para que se possa analisar a viabilidade econômica da jornada de trabalho inferior a 44h/semanais ou à redução da sistemática de 6x1 (seis dias de trabalho e um de folga na semana), é conveniente verificar qual a prática adotada em outros países.

Nos países do **G20**, o grupo dos países mais industrializados do mundo, o **Canadá** apresenta a menor média de trabalho, com 32,1 horas semanais; logo seguido por **Austrália** (32,3h/semanais) e Alemanha (34,2h/semanais). A jornada legal do Brasil é 44h/semanais e 08h/dia, embora a Fundação Perseu Abramo aponte que, na prática, a jornada média do brasileiro seja de 39h/semanais, superior à da **Argentina** (37h/semanais) e inferior à da **Índia** (46,7) e à da **China** (46,1) (<https://fpabramo.org.br/focusbrasil/2024/11/13/brasileiro-preguicoso-confira-como-fica-o-brasil-no-ranking-de-horas-trabalhadas/>).

No Brasil, o **serviço público** há muito adota a jornada de 05 dias na semana, com 07 ou 06 horas ao dia, a depender do setor, sem prejuízo para o funcionamento da Administração, que possui mecanismos de revezamento e de plantões para os serviços que não podem parar.

Em experiência iniciada no começo de 2024, a **Alemanha** concluiu uma experiência sobre a semana de 04 dias de trabalho, obtendo resultados positivos, com uma métrica na produtividade superior ao ordinário. Segundo a *Infomoney*, o resultado “foi que 73% das 45 companhias participantes não querem mais voltar ao regime tradicional de 5 dias” (<https://www.infomoney.com.br/carreira/teste-de-semana-de-4-dias-de-trabalho-chega-ao-fim-na-alemanha-73-querem-modelo/>). A legislação atual estabelece jornada máxima semanal de 40h, mas há muito se adota a jornada de 35h no setor metalúrgico, enquanto o maior sindicato alemão, o IG Metall, discute a redução para 28h.

Um dos países clássicos em jornadas extensas é o **Japão**, que registrou por longo tempo a preferência de japoneses por jornadas de 60h/semanais, apesar do aumento dos casos de *karoshi* (morte por excesso de trabalho, a exaustão laboral extrema). Porém, três fatores contribuíram para um repensar nessa cultura: (a) o advento de uma juventude mais preocupada com a qualidade de vida, especialmente nas duas últimas décadas; (b) a pandemia da covid, em 2020, que impôs jornadas domiciliares, isto é, em teletrabalho, com sucesso; e (c) a crise de natalidade. De fato, o Japão vem passando por uma crise demográfica sem precedentes. E, por isso, prevê para 2025 redução da jornada de trabalho para 04 dias, rompendo a cultura de longas e exaustivas horas de trabalho. O governo quer estimular o convívio familiar e o aumento do número de filhos. Isso parece contrariar o anúncio da Samsung, no presente ano (2024), de que vai implementar a jornada de 06 dias por semana, podendo

o trabalhador optar entre o sábado ou o domingo para folgar.

De seu turno, países como **Nova Zelândia e Islândia** evidenciam que trabalhadores felizes são mais produtivos, o que passa por uma jornada semanal mais equilibrada, que não imponha às mulheres, por exemplo, escolher entre ser mães ou possuírem carreira profissional.

A legislação italiana prevê jornada ordinária de 40h/semanais, limitada a 48h para o caso de horas extras. Vale lembrar que a **Itália** tem tradição em direito coletivo de trabalho, de modo que as negociações coletivas costumam tratar deste tema, melhorando as condições do trabalhador. Então, a jornada legal normalmente não é replicada nas negociações coletivas, que sedimentaram jornadas inferiores, de acordo com as peculiaridades de cada categoria.

Na **Espanha**, a jornada ordinária é de 40h/semanais, com horários flexíveis e sistema de férias com períodos aquisitivos negociáveis entre empregados e empregadores.

Na **Suíça**, muitas empresas adotam, há anos, o modelo de 4 dias de trabalho na semana, com 32h/semanais, especialmente nos setores de *sturtups* e TI. A legislação é bastante flexível, porém limita a jornada máxima a 45h ou 50h semanais, de acordo com o setor econômico.

O limite semanal de 40h semanais ou, se houver horas extras, de 48h semanais é previsto na legislação da **Suécia**, embora algumas categorias já estejam trabalhando no regime de 36h por semana.

A **França** adota o regime de 7h/dia, limitado a 35h/semanais, enquanto os **EUA**, cuja legislação do trabalho é da competência de cada Estado, adota a regra das 8h/dia e limite de 40h/semanais, deixando as demais flexibilizações para os acordos entre trabalhadores e empregadores. Aliás, ilustre-se que os EUA adotam o lema “9 to 5”, que significa que o expediente tem início às 9h da manhã e termina às 5h da tarde.

Segundo o **Guia Trabalhista do Uruguay**,

“A jornada de trabalho está estabelecida em 8 horas diárias e 44 horas semanais para estabelecimentos comerciais e escritórios. Já para os estabelecimentos industriais, ela está fixada em 8 horas diárias e 48 horas semanais (exceto para o pessoal administrativo da indústria, que também tem uma limitação de

44 horas semanais).

Dado que a legislação não estabelece de forma expressa o limite da jornada para o setor de serviços e, em geral, esses serviços diferem da atividade industrial, eles são equiparados ao comércio. Portanto, entende-se que se aplica a mesma jornada de trabalho” (março, 2024, p. 16).

O **Chile** é um dos países de jornada mais extensa, prevendo que seja de até 45h/semanais. Todavia, em 2023, foi aprovada a lei da redução progressiva para 40h, diminuindo uma hora em cada ano, a partir de 2024, alcançando seu objetivo final em 2028. Pode-se dizer, na verdade, que os países da **América do Sul** adotam jornadas extensas, com destaque para o **Peru** (média de 43,1h semanais), ao mesmo tempo em que passam por um processo revisional para aproximá-las dos limites europeus.

3. A PEC da jornada de 4x3

No Brasil, o atual inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece como direito dos trabalhadores: *“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”*. Esta redação foi aprovada em 1988, significando avanço na previsão anterior, que era de 48h semanais. A Constituição reconheceu a mudança no mundo do trabalho e os efeitos da modernidade, considerando o estilo de vida da época.

Como se percebe, a jornada semanal é limitada, atualmente, a 44h semana e a 8h por dia. Dentro destes dois parâmetros, é possível haver: (a) trabalho de segunda a sexta-feira de 8h/dia, totalizando 40h, ao que se acrescentam 4h no sábado, para completar as 44h; (b) manter uniformemente 7h20min todos os dias, de segunda a sábado; (c) laborar 8h48min de segunda a sexta, dispensando-se jornada aos sábados, desde que haja negociação coletiva. Além destas sistemáticas, é possível que patrões e trabalhadores fixem, coletivamente ou por acordos individuais, jornadas inferiores a 44h semanais e menores do que 8h/dia.

Além dessa previsão constitucional, os últimos 20 anos ensejaram outras alterações, no âmbito da legislação ordinária, que estabeleceu

o trabalho a tempo parcial, o trabalho intermitente, as contratações temporárias etc. Foram mudanças que atenderam ao interesse empresarial, voltadas à gestão de negócios e à metodologia de funcionamento das companhias. No geral, não houve benefício para a classe trabalhadora nessas alterações. Pelo contrário, o grau de precarização tem aumentado, afetando a saúde do trabalhador.

Passados mais de 30 anos da promulgação da CF/1988 e após outros projetos de alteração da jornada no Brasil, a minuta da PEC divulgada na íntegra na Carta Capital e em outros meios jornalísticos, como sendo a redação proposta pela Deputada Érika Hilton, dispõe o seguinte:

“Art. 1º. O inciso XIII do art. 7º passam a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 7º.

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;’ (NR).

Art. 2º. Esta Emenda Constitucional entra em vigor 360 dias após a data da sua publicação”.

Esta PEC está consentânea com o avanço da legislação em outros países, conforme visto há pouco, em que o Brasil constitui um dos poucos países a manter a jornada semanal de 44h, especialmente no G20. O texto proposto tem norma de transição, ao estabelecer que, se aprovada, a PEC terá 360 dias para entrar em vigor, o que é um tempo para as empresas se adaptarem à nova sistemática. O texto não explicita, mas essa adequação convém que seja realizada por meio de negociações coletivas entre os patrões e os sindicatos profissionais, podendo ser estabelecidas fórmulas de redução paulatina, dentro do período fixado constitucionalmente; previsão de impactos decorrentes da redução; divisão de grupos de trabalhadores a se beneficiarem, por setores, em certo tempo até uniformizar o atendimento integral ao texto da PEC; regulamentação de direitos, como a participação nos resultados da empresa, auxílio-transporte (já que a jornada não será mais de seis dias na semana), auxílio-alimentação, cesta básica etc.

Os diversos penduricalhos que, no final do mês, influenciam no ganho do trabalhador sofrerão impactos na redução da jornada, mesmo que se mantenha o salário ordinário. Afinal, quem não trabalha na sexta-feira nem no sábado não precisa de auxílio-transporte nem auxílio-alimentação nesses dias, por exemplo.

A redução prevista na PEC não é de salário, mas apenas de **jornada ordinária**. Também não impede o pagamento das horas extras, quando a jornada ultrapassar dos limites diário ou semanal. Não é propósito da mudança constitucional propiciar a redução dos salários, mesmo que proporcionalmente. Nem está no seu alcance autorizar a majoração da jornada para os trabalhadores que já possuem regimes mais benéficos (ex.: bancários), pois é imperativo o princípio da vedação do retrocesso social.

Mas a redação da PEC precisa ser aprimorada, porque estabelece três limitadores: (a) restringe a jornada máxima semanal a 36h; (b) limita a 04 dias por semana; e (c) fixa o máximo de 8h/dia. Esta tripla parametrização poderá causar problemas na interpretação da norma, no futuro, levando a uma judicialização de grandes dimensões, inclusive a um questionamento no Supremo Tribunal Federal, que poderá dar a interpretação que lhe pareça apropriada, em face dos princípios da razoabilidade, da harmonização e da ponderação. E tudo que não se deve fazer é deixar lacunas ou contradições para o STF se pronunciar em matéria trabalhista.

Uma interpretação que se pode extrair do texto, tal como se encontra, é que ele estabelece **direito dos trabalhadores**, por força do *caput* do art. 7º, CF (“*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais...*”), não das empresas. Então, dentro da semana de 04 dias, estará permitida jornada de até 08h, desde que, na soma total, não ultrapasse 36h. Todavia, isso implicaria em totalização de 32h/semanais (4d x 8h = 32h), o que significaria: (a) na verdade, a PEC reduziria a jornada a 32h/semanais, não a 36h/semanais; (b) violaria o princípio da congruência, porque criaria uma conta que não fecharia. Logo, seria de fácil questionamento no STF e em controle de constitucionalidade, inclusive incidental nas reclamações trabalhistas.

Outra interpretação é que o empregador poderia exigir 8h durante cada um dos 04 dias (total: 32h), além do acréscimo de horas extras (04h faltantes para as 36h). No entanto, isso fugiria da razoabilidade, porque não é plausível que um dispositivo regule a jornada ordinária e, ao

mesmo tempo, já antecipe a necessidade de horas extraordinárias para complementar o ordinário. Haveria contradição nos seus próprios termos. Portanto, essa interpretação também seria de fácil refutação no Judiciário.

Por fim, para que haja a permissão de jornada a propiciar a semana de quatro dias é preciso retirar o limite de 08h/dia. Isso permitiria que houvesse jornadas de 10h, por exemplo, desde que, na soma total, não ultrapasse as 36h/semanais, sendo extraordinárias apenas as que passassem deste limite. Em controle de constitucionalidade, esta poderia ser a inteligência a que o STF poderia chegar, se provocado, caso aprovada a redação atual da minuta de PEC, a fim de viabilizar a jornada de 36h em 04 dias e, assim, manter a coerência textual.

A melhor fórmula é a estabelecida na PEC 221/2019, do Deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), *verbis*: “XIII - *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”.

A vantagem deste texto é que reduz o atual limite de 44h/semanais para 36h/semanais, deixando que as adequações sejam feitas em negociações coletivas, além dos acertos que a jurisprudência já consagrou ser possíveis diretamente entre patrões e empregados. Sem o limite de 04 dias por semana, a proposta de redação permite que empregados e empregadores distribuam e acomodem a jornada de 36h, obedecendo o máximo de 08/dia, sendo horas extras o que ultrapassar qualquer destes limites.

Uma crítica que se lança à PEC 221/2019, no entanto, é que, ao final, ela afirma que “*esta lei entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação*”. Além do prazo extenso (10 anos), a nomenclatura está errada, porque se trata de PEC, não de projeto de **lei**. Além do mais, esta PEC travou há anos, exatamente porque se deparou com resistências à época e, depois, não encontrou mais ambiência política favorável.

Portanto, a PEC 221/2019 e a minutada pela Deputada Érika Hilton se completam, na medida em que as redações precisam se aproximar mais e encontrar um meio termo.

Outro ponto a ressaltar é a preocupação dos empregadores em reduzir a jornada de 44h para 36h semanais (diferença de 8h por semana; 416h por ano), o que poderia significar queda na produtividade e elevação

de custos, os quais não seriam suportáveis ou implicariam em repasse aos consumidores.

Quanto ao segundo argumento, qualquer ocorrência no mercado ou na legislação do trabalho é usado, tradicionalmente, para justificar aumento de mercadorias, bens e serviços. Portanto, a PEC não constituiria exceção, o mercado regulará a matéria, como sempre fez.

No referente a não suportar a redução da carga horária, em razão dos custos ou porque muitas empresas precisam funcionar mais do que quatro dias ou a semana inteira, é de se esclarecer que as grandes empresas conseguem estabelecer mecanismos de rodízio e alternância entre turmas de trabalho, além de que muitas já praticam jornadas próximas da prevista na PEC sob comento e, portanto, não seriam abaladas com a nova normatização.

O impacto maior seria nas médias e pequenas empresas, as quais, aliás, empregam grande percentual da mão de obra brasileira. Mas, para tanto, a PEC estabelece um período de adequação de 360 dias a partir de sua publicação. Este prazo, no entanto, não é crucial para uma proposta tão relevante, que alterará a vida de muitas empresas, de modo que a PEC poderia se valer de duas alternativas: (a) estabelecer prazo de até 02 anos para as empresas se adaptarem, com redução de 04h em cada ano; ou (b) prever prazo de até 04 anos, com redução proporcional em cada ano, nos termos de acordo ou convenção coletiva. Neste último caso, valorizaria as negociações coletivas entre patrões e empregados, além de oportunizar a adequação setorial negociada e reinserir os sindicatos no centro da discussão.

4. Considerações finais

Jornadas superiores a 40h/semanais não constituem mais o padrão na grande maioria dos países, os quais já implementaram jornadas inferiores nas últimas décadas e discutem reduzi-las mais ainda, enquanto o Brasil possui uma legislação que estabelece, na Constituição, jornada de 44h/semanais e permite que as negociações coletivas a aumentem ainda mais, enquanto o próprio empregador dispõe de mecanismos pelos quais pode exigir do empregado jornadas superiores a 8h/dia, o que facilmente se chega a 48h/semanais na prática, especialmente nos setores do comércio e de serviços. É que os limites às horas extras, no Brasil, são muito flexíveis.

Quando se fala em reduzir a carga horária, logo surge a concepção de se reduzir, também, os salários, o que implica uma troca de soma zero, senão em prejuízo à sobrevivência dos trabalhadores, que não raramente precisam do complemento das horas extras. Um país em que seus trabalhadores precisam de sobrejornada para adquirirem o patamar mínimo de sobrevivência é uma nação que sacrifica os valores sociais e encoberta uma dura realidade de miséria.

Apesar dos ajustes necessários ao texto da PEC que se propõe a alterar a jornada de 44h por semana, é de se reconhecer seu mérito em realinhar o Brasil com as tendências dos países desenvolvidos e contribuir para que haja, de fato, vida além do trabalho, com as cautelas para que a modificação dê tempo para uma transição racional pelas empresas.

O salto pretendido pela PEC pode ser encarado como demasiado pelo Congresso Nacional, que tende a votar em favor de uma jornada máxima intermediária, talvez fixando-a em 40h. Aguardemos, por enquanto, a mobilização do poder econômico, porque o jogo apenas iniciou.

Os custos da mão de obra serão repassados para o consumidor?

Charles da Costa Bruxel

Doutorando em Direito (PPGD/UFC). Bacharel em Economia (UFC). Consultor Legislativo da Câmara dos Deputados. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC), articulada pela Deputada Federal Erika Hilton, busca reduzir a jornada de trabalho máxima das atuais quarenta e quatro horas semanais para trinta e seis horas semanais. Além disso, a proposição busca alterar a Constituição Federal para estabelecer que essa jornada máxima semanal de trinta e seis horas somente possa ser trabalhada ao longo de quatro dias por semana.

Um dos pontos levantados pelos opositores da proposta vai no sentido de que essa redução de jornada de trabalho iria ensejar aumento dos custos de produção, o que acabaria sendo refletido em um aumento dos preços dos produtos e serviços ofertados aos consumidores. Será que isso é verdade?

2. Os custos de mão de obra e seus impactos nos preços

Supondo que a grande maioria dos trabalhadores brasileiros labora a atual jornada máxima semanal (44h) e supondo que a redução da jornada de trabalho semanal máxima prevista na PEC será implementada sem redução salarial - a qual parece ser a intenção óbvia da PEC -, pode-se concluir que a proposição irá aumentar o salário-hora da maior parte dos trabalhadores.

Em outras palavras, considerando o salário mínimo atual de R\$1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais) e uma jornada de quarenta e quatro horas semanais, tem-se que o salário-hora mínimo atualmente é de R\$6,42, conforme, inclusive, previsto no Decreto n. 11.864/2023. Com a redução da jornada máxima semanal para trinta e seis horas, o salário-hora mínimo seria aumentado para aproximadamente R\$7,85, um incremento de cerca de 22%.

A partir dessa majoração do custo da força de trabalho, é importante levar em conta o conceito de produtividade (produção do trabalhador dividida pelo tempo trabalhado) para se delinear dois cenários possíveis que ajudarão a entender os impactos da redução da jornada de trabalho na formação do preço dos produtos e serviços:

- 1) **Aumento de produtividade:** o trabalhador conseguirá entregar, dentro da nova jornada de 36 horas semanais, aproximadamente a mesma produção que entregava anteriormente na jornada de 44 horas semanais [isso significa um aumento de produtividade, já que, em menos tempo (36h), o trabalhador consegue entregar a mesma produção que entregava em um tempo maior (44h)];
- 2) **Manutenção da produtividade:** o trabalhador entrega, dentro da nova jornada de 36 horas semanais, uma produção aproximadamente 18,2% inferior à que entregava quando laborava uma jornada de 44 horas semanais [isso significa a manutenção do mesmo nível de produtividade, já que, com a redução de 18,2% no tempo da jornada de trabalho semanal, o trabalhador passa a entregar 18,2% a menos de produção].

No cenário de **aumento de produtividade**, o custo do empregado se mantém inalterado. O salário-hora ficou mais caro, mas o trabalhador aumentou a sua produtividade, de modo que o resultado final, para o empregador, em termos de custos, é exatamente o mesmo antes e após a redução da jornada de trabalho. Nesse cenário, não haveria qualquer

impacto no preço do produto ou serviço, pois o custo de produção se manteve inalterado.

No cenário de **manutenção da produtividade**, supondo que a empresa pretenda manter o mesmo nível de produção, ela terá, a grosso modo, duas possibilidades:

a) Manter o empregado (que agora labora 36h) e contratar 8 horas extras semanais desse mesmo trabalhador, o que significaria que o custo de produção, ao final do mês, passaria de R\$1.412,00 para R\$1.883,00 (o valor total de horas extras com adicional de 50% e reflexos no repouso semanal remunerado seria de R\$471,00). Um incremento de custo de cerca de 33%;

b) Manter o empregado (que agora labora 36h) e contratar um trabalhador a tempo parcial de 8 horas semanais, o que significaria que o custo de produção, ao final do mês, passaria de R\$1.412,00 para R\$1.725,77 (o salário do novo trabalhador contratado seria de R\$313,77). Um incremento de custo de cerca de 22%.

Assim, caso não haja aumento de produtividade, acaba sendo inafastável a conclusão no sentido de que a redução da jornada de trabalho sem redução de salário implicará em um aumento do custo de produção. Entretanto, o custo total de produção, por certo, não decorre apenas do custo da mão de obra, o que significa que os impactos desse aumento do custo da mão de obra serão diferentes a depender do empreendimento e do setor econômico.

O aumento dos custos de produção implica, por outro lado, em uma tendência de aumento dos preços dos produtos e serviços. Afinal, se a empresa puder repassar o custo para o consumidor e, assim, manter a sua lucratividade, logicamente será essa a escolha adotada.

Esse aumento dos preços, entretanto, depende de fatores como a essencialidade do produto ou serviço (quanto mais essencial, mais o consumidor continuará consumindo a mesma quantidade do produto/serviço ainda que haja aumento de preço), a existência de produtos ou serviços substitutos e a existência de concorrência.

Assim, poderá acontecer, por exemplo, de o custo de produção final aumentar em 10% e o preço do produto para o consumidor aumentar em um percentual inferior a esse patamar. Tudo dependerá dos fatores já mencionados, que variam muito a depender da atividade econômica analisada.

3. Considerações finais

Ainda que gere um aumento do valor do salário-hora mínimo e uma tendência de aumento dos preços dos produtos e serviços, o impacto concreto da redução da jornada máxima semanal de 44h para 36h no preço dos produtos ou serviços ofertados para os consumidores dependerá de diversos fatores como a produtividade do trabalhador na nova jornada de trabalho, o peso do custo da mão de obra no custo total de produção do produto ou serviço, a essencialidade do produto ou serviço, a existência de produtos ou serviços substitutos e a existência de concorrência.

Assim, a presente análise teve o objetivo de trazer noções gerais sobre a matéria a partir de conhecimentos econômicos que, para fins didáticos, foram apresentados de forma bastante sintética. É importante elucidar, entretanto, que o tema é evidentemente complexo e qualquer estudo mais detalhado sobre os impactos específicos da redução da jornada dos trabalhadores sobre os preços de determinado produto ou serviço depende da delimitação temporal da análise (curto ou longo prazo) e da avaliação/mensuração matemática e estatística de todas as variáveis indicadas.

“Vida além do trabalho” é essencial “para viver melhor”: as lutas pela redução da jornada de trabalho antes do movimento VAT

Gabriel Lima Valentim

Mestre e doutorando em direito pela Universidade Federal do Ceará. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

O movimento Vida Além do Trabalho (VAT), liderado pelo influenciador e vereador carioca Ricardo Azevedo, vem ganhando cada vez mais destaque. O líder desse movimento que propõe o fim da escala 6x1, sem histórico no meio sindical ou em partidos políticos, conseguiu organizar uma mobilização impressionante. A pauta já alcançou quase 3 milhões de assinaturas em um abaixo-assinado público, conta com o apoio de cerca de 200 parlamentares à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) da deputada federal Erika Hilton e movimentou as redes sociais e as ruas, como demonstrado nos protestos de 15 de novembro realizados em diversas cidades. Em um cenário de intensa precarização das condições de trabalho, o VAT conseguiu resgatar o debate público em defesa dos direitos dos trabalhadores, algo que parecia cada vez mais distante.

Contudo, à medida que o movimento ganha força, surgem tensões com organizações tradicionais de esquerda, em especial com o Partido dos Trabalhadores, que enfraquecem a reivindicação. O VAT não obteve apoio inicial do PT, que aparentou hesitar em aderir ao movimento. Em resposta, Ricardo Azevedo criticou publicamente a postura do partido e, na véspera das manifestações, utilizou a rede social X para pedir que sindicatos e partidos políticos deixassem de lado "briguinhas de ex-presidente" e respeitassem o foco único do protesto: o fim da escala 6x1, um posicionamento polêmico, pois, de acordo com os críticos, evoca um discurso despolitizado tipicamente utilizado pelos setores neoliberais da política.

Este artigo, nesse sentido, em vez de criticar atitudes e declarações questionáveis das lideranças do movimento VAT ou de membros do governo petista, tem como objetivo, na verdade, propor uma reconciliação entre esses atores sociais. Para isso, investiga os antecedentes históricos das lutas pela diminuição da jornada de trabalho, partindo da década de 1980, da campanha nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT) "Para Viver Melhor", que defendia a jornada semanal de 40 horas, até a PEC 221/2019. Ao contextualizar essas iniciativas, busca-se identificar pontos de convergência entre o atual movimento VAT e atuações históricas do Partido dos Trabalhadores na defesa da diminuição da jornada de trabalho.

2. Do “Para Viver Melhor” à PEC 221/2019:

A pauta pelo fim da escala 6x1 não é nova. Embora tenha ganhado uma nova roupagem com o movimento VAT, essa demanda é antiga no Brasil. Na década de 1980, o movimento político surgido do novo sindicalismo iniciou uma intensa luta pela diminuição da jornada de trabalho com a campanha nacional pela jornada de 40 horas semanais, em 1985, organizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). O slogan da campanha, "Para Viver Melhor", lembra o próprio nome do movimento VAT (Vida Além do Trabalho). Ambas as frases convergem na defesa de uma jornada que permita ao trabalhador desfrutar de uma vida plena, equilibrando obrigações profissionais com atividades pessoais que promovam saúde e felicidade.

Poucos anos depois, na Constituinte de 1987-1988, a defesa pela

jornada de 40 horas semanais, em um contexto em que a jornada era de 48 horas, se manteve. Deputados do Partido dos Trabalhadores (PT), como Paulo Paim, atuantes na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos da Comissão da Ordem Econômica, defenderam ferrenhamente a redução para 40 horas semanais. Essa proposta, segundo os parlamentares, como consta nas atas de discussões da Constituinte disponíveis no site da Câmara dos Deputados, tinha como objetivo combater os efeitos da automação e criar mais empregos. Embora o anteprojeto da subcomissão tenha inicialmente estabelecido a jornada em 40 horas, o texto final da Constituição de 1988 fixou-a em 44 horas semanais, representando, ainda assim, um avanço em relação às 48 horas anteriores.

Em 1994, outra tentativa de mudança ocorreu com o Projeto de Lei 4.653/94, apresentado pelo deputado Paulo Paim, que propunha a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais para todas as categorias de trabalhadores regidas pela CLT.

No mesmo sentido, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995, apresentada pelo então deputado federal Inácio Arruda (PCdoB), em coautoria com Paulo Paim, propunha a redução da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, além de aumentar o adicional de horas extras de 50% para 75%. A proposta foi aprovada por unanimidade na Comissão Especial da Câmara dos Deputados em 2009, mas não chegou a ser votada em plenário.

Em 2003, as centrais sindicais lançaram a "Campanha Nacional pela Redução da Jornada", com palavras de ordem pelas 40 horas semanais. No mesmo ano, o senador Paulo Paim apresentou a PEC 75/2003, propondo a redução da jornada de 44 para 36 horas semanais.

Outra iniciativa do PT foi a Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015, que propunha a diminuição da jornada para 40 horas semanais, com redução gradativa para 36 horas semanais. O texto propunha a alteração do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal para: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". A implantação seria gradual, iniciando com 40 horas semanais e diminuindo uma hora por ano até atingir 36 horas.

No mesmo sentido, a PEC 221/2019, de autoria do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), propõe a redução da jornada para 36 horas semanais. A proposta está em tramitação na Câmara dos Deputados, aguardando designação de relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

Essas iniciativas históricas demonstram o compromisso contínuo do movimento sindical e de partidos tradicionais de esquerda, especialmente o PT, com a redução da jornada de trabalho no Brasil. A convergência dessas propostas com os objetivos do movimento VAT indica a possibilidade de uma aliança estratégica para avançar na defesa dos direitos dos trabalhadores no País.

3. Considerações Finais

O presente artigo tem como objetivo estabelecer uma convergência entre o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e os movimentos de esquerda tradicionais na luta pela redução da jornada de trabalho, buscando superar o sectarismo que, por vezes, emerge de ambos os lados. Essa convergência é essencial para potencializar o impacto do atual movimento contra a jornada 6x1.

O Partido dos Trabalhadores e o movimento sindical têm muito a aprender com o movimento VAT. Esta mobilização consegue dialogar com bases não alcançadas pelos partidos de esquerda e pelos sindicatos, utilizando as redes sociais com excelência e promovendo mobilizações de rua significativas. Além disso, a escolha da pauta "fim da jornada 6x1", em vez de uma terminologia mais jurídica, como "redução da jornada de 44 horas semanais", revela uma estratégia comunicativa eficaz, que se conecta de forma mais direta com a sociedade.

Por outro lado, as lideranças do movimento VAT também precisam reconhecer e valorizar a atuação histórica do Partido dos Trabalhadores e dos sindicatos na luta pela diminuição da jornada de trabalho. As conquistas do passado, como a redução da jornada de 48 para 44 horas semanais e a defesa de propostas ainda mais ousadas ao longo das últimas décadas, representam marcos importantes que pavimentaram o caminho para os debates atuais.

A articulação entre esses atores sociais, baseada no respeito mútuo e na colaboração estratégica, pode fortalecer as lutas pela melhoria das condições de trabalho no Brasil, aproximando a história de conquistas passadas das demandas e estratégias inovadoras do presente.



Fotografia de bucaorg (CC-usage) Flickr

O trabalho de Sísifo

Na mitologia grega, Sísifo foi condenado a rolar uma pedra até o topo de uma montanha e, de lá, ela despencava repetidamente, de modo a tornar o trabalho do condenado eterno e inglório.

O pensador Albert Camus fez um paralelo com este mito e imaginou o trabalho da classe operária também inglório, em que o trabalhador mantém a sua rotina diária, repetindo as tarefas de sempre, mas sem mudar sua existência.

PEC da extinção da jornada 6x1 e as negociações coletivas de trabalho

Rafael Henrique Dias Sales

Advogado Trabalhista. Doutorando e Mestre em Direito pela UFC. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE/UFC).

1. Introdução

A jornada de 6 dias de trabalho por 1 dia de descanso, a famosa jornada 6x1, entrou de vez na pauta da sociedade brasileira. Isso porque, a Deputada Federal Erika Hilton (PSOL/SP) conseguiu reunir assinaturas para iniciar o trâmite de uma Proposta de Emenda à Constituição – PEC, que visa alterar o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, que atualmente estabelece o limite máximo semanal de 44h de trabalho.

Como será analisado ao longo do texto, a PEC propõe alterar a jornada máxima para apenas 36h, trazendo a possibilidade de que, por negociação coletiva, haja um número máximo de dias trabalhados por semana, podendo haver uma redução prática de 6 dias para apenas 4 dias de labor semanais.

Como de praxe, o GRUPE/UFC se reuniu para discutir as repercussões dessa PEC para o mundo do Direito do Trabalho, e sem tendências político-partidárias, os membros estão apresentando suas reflexões acadêmicas,

sendo que neste texto serão abordados os aspectos inerentes às negociações coletivas de trabalho e o papel dos sindicatos a partir da perspectiva posta no texto da PEC em estudo.

A análise da perspectiva sindical se torna essencial, porque a PEC indica a possibilidade de compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A reflexão a ser feita é: em sendo delegado aos sindicatos as negociações para haver uma efetiva redução dos dias trabalhados por semana, a PEC vai de fato ter o efeito de diminuir os dias de trabalho na semana? Além disso, sem negociação coletiva, é possível defender a jornada máxima de 36h semanais? Essas são as duas perguntas que nortearão a análise que passa a ser feita nos tópicos adiante.

2. Possibilidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho para garantir a compensação de horários e a redução de jornada

Na PEC apresentada, um ponto fica muito claro: o constituinte derivado estaria disposto a delegar para empresas e entidades sindicais a possibilidade de negociarem a compensação de horários ou a redução de jornada. Esse trecho da proposta se torna chave porque traz uma resposta jurídica segura para a tão falada jornada 4x3, ou seja, jornada de 4 dias de trabalho por 3 dias de descanso. Destaque-se o texto a seguir:

Art.7º. [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Mas por que isso é uma resposta chave? Porque a PEC deixa uma lacuna ao afirmar que a duração do trabalho não será superior a 8 horas diárias e 36 horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana. A questão é: se forem consideradas as 8h diárias máximas em 4 dias por semana, têm-se 32h de trabalho, estando pendentes as demais 4h para totalizar as 36h semanais. Desta forma, a parte subsequente do texto,

ao possibilitar compensação de horários ou redução de jornada através de negociação coletiva, traz a possibilidade de sindicatos estabelecerem em suas normas coletivas, por exemplo, a possibilidade de labor de 9h por dia, possibilitando assim a distribuição das 36h em 4 dias (exemplo de compensação) ou ainda negociar que serão 8h por dia em quatro dias por semana, totalizando apenas trinta e duas horas (exemplo de redução de jornada).

Não há dúvidas que as entidades sindicais laborais estão prontas e preparadas para realizar estas negociações, mas a dúvida é, e as empresas? Vale lembrar que em uma negociação coletiva é necessário haver consenso entre sindicatos dos trabalhadores e empresas ou sindicatos patronais. Em termos práticos, se o lado patronal não quiser negociar essa compensação ou redução de jornada, o texto da PEC não teria compulsoriedade no que tange a estes pontos.

A reflexão é válida porque em outros momentos, a Constituição Federal traz direitos consagrados no artigo 7º, como o direito do trabalhador a perceber participação nos lucros e resultados das empresas (inciso XI do art. 7º da CF), a famosa PLR, mas o legislador derivado optou por facultar a implementação por acordo ou convenção coletiva de trabalho, como previsto na Lei nº 10.101/2000. Essa faculdade, em outras palavras, acabou por mitigar em muito o alcance do texto constitucional, pois apenas poucas entidades sindicais conseguiram de fato implementar tal benesse em suas normas coletivas. Em outras palavras, no caso da PLR, ao ser delegado às negociações coletivas sua implementação, na verdade se tornou uma forma de esvaziar a importante conquista da classe trabalhadora inserida no texto constitucional.

E com relação a implementação da já sonhada escala 4x3, será que haverá interesse das empresas em negociar? Apesar de ser válida a intenção do legislador, de deixar o protagonismo decisório nas mãos dos entes que lidam diretamente no cotidiano da relação laboral, o fato é que isso também pode ser um fator de dificuldades na implementação do texto constitucional. É curioso, porque acaba sendo os dois lados de uma mesma moeda, pois da mesma forma que é importante delegar aos atores sociais diretamente envolvidos essa possibilidade de negociação, o tempo tem mostrado que os atores laborais não têm tido sucesso em contracenar com os atores patronais, quando o assunto é implementar benefícios maiores aos trabalhadores.

3. Sem negociação coletiva, é possível defender a jornada máxima de 36h semanais?

Apesar do texto colocar a necessidade de haver acordo ou convenção coletiva de trabalho para possibilitar compensação ou redução de jornada, com a PEC proposta, algumas informações ficam claras. A primeira é que sendo a jornada máxima de 36h semanais e 8 horas diárias, o mais comum é que haja o trabalho em 5 dias da semana, como já ocorre hoje. A diferença é que haveria 4 dias de labor com 8h diárias e 1 dia de labor com 4h diárias. Nessa hipótese, que não deverá gerar maiores discussões, haveria uma escala 5x2, com 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso.

A segunda questão é que apesar de estabelecer uma jornada máxima de 8h diárias, assim como já ocorre atualmente, será possível a distribuição das 4h que sobriam para o quinto dia, em 1h para cada dia anterior, totalizando uma jornada de 9h diárias em quatro dias da semana, somando as 36h semanais. Destarte, apesar do texto sugerir a realização de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pela previsão expressa no art. 59, parágrafo 6º da CLT, que desde a reforma trabalhista tem previsão de compensação mensal através de acordo individual escrito ou tácito, será possível a realização desta compensação, sem a participação de entidades sindicais. Não é demais lembrar, que mesmo antes da reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, já entendia ser válida essa compensação tácita. Assim, a mesma lógica deve ser aplicada caso haja a aprovação da PEC nos termos propostos.

Nesse aspecto, caso aprovada nos termos propostos, não deverá haver esforço interpretativo para argumentar que a jornada máxima de 36h semanais passaria a ser aplicada de forma imediata, a todos os contratos de trabalho, independente de haver acordo ou convenção coletiva de trabalho.

4. Considerações finais

Em um cenário pós faculdade da contribuição sindical, que antes da reforma trabalhista de 2017 era obrigatória, foi notória a perda de poder de negociação de várias entidades sindicais. Assim, os pontos da PEC que fazem um direcionamento para que haja acordo ou convenção coletiva de trabalho, apesar do espírito de possibilitar que as partes envolvidas possam negociar diretamente sobre compensação e redução de jornada,

também pode descambar para um final totalmente diferente, como o que aconteceu com a PLR, em que poucas entidades sindicais conseguem de fato implementar em suas categorias, em face da mesma necessidade de negociação. Isso ocorre porque muitas empresas não têm o viés negocial, assim como seus sindicatos patronais, o que poderia dificultar a concretização de parte do texto da PEC em estudo.

Por outro lado, não deve haver dúvidas de que, em sendo aprovada a PEC, o texto é suficientemente eficaz, para garantir a redução da jornada máxima de trabalho para 36h, devendo haver uma necessária adaptação de todo mercado de trabalho, o que também pode conduzir para uma abertura de um processo negocial forçado, já que algumas empresas podem querer mitigar, o que avaliam ser danos, através de acordos ou convenções coletivas de trabalho.



**A jornada de 36h abre
margem para mais
negociações coletivas.**

Repercussões para trabalhadores e empresas com a exclusão da jornada 6x1

Levi Noletto Paiva

Mestre em Direito Constitucional pela UFC. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela EASE Brasil. Pós-graduado em Advocacia Empresarial pela PUC-Minas. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que visa a extinguir a jornada 6x1 e reduzir a carga horária semanal para 36 horas tem fomentado grandes discussões no cenário brasileiro. A proposta foi lançada pela deputada Erika Hilton (PSOL-SP) e visa a estabelecer uma jornada de trabalho 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.

Trata-se da criação de um modelo de jornada 4x3, onde os trabalhadores atuariam quatro dias da semana e teriam três dias de descanso. A proposta foi lançada com o intuito de promover maior proteção à dignidade no trabalho, além de melhores condições de saúde e equilíbrio ao trabalhador. Contudo, a proposta enfrenta desafios de aceitação por parte dos setores econômicos e empresariais que apontam para desafios operacionais e impactos econômicos que advirão da aplicação desse projeto, bem como a existência de erros estruturais na redação da PEC.

Este artigo busca explorar as repercussões práticas que a PEC poderá oferecer para os trabalhadores e empresas, elucidando contradições existentes na PEC e destacando os impactos da redução da jornada e as necessidades de readequação ao setor empresarial.

2. A jornada 4x3 e a valorização da qualidade de vida

A principal proposta da PEC em comento é reduzir a jornada de trabalho semanal de 44 para 36 horas, mantendo o limite de oito horas diárias, e permitindo que os trabalhadores laborem por quatro dias e desfrutem de mais tempo livre, com três dias consecutivos de descanso. O projeto defende que tal alteração trará impacto profundo na qualidade de vida dos trabalhadores, proporcionando mais tempo para atividades pessoais, lazer e convívio familiar.

No Brasil, onde a jornada de trabalho exaustiva tem sido uma realidade de grande parte da população, a mudança poderá representar um avanço significativo para a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores. Estudos realizados no Reino Unido (pesquisa realizada pelas Universidades de Cambridge, Oxford e pelo grupo “4 Day Week Global” em 2022) e na Espanha (Projeto piloto proposto pelo partido Más País e implementado pelo governo espanhol em 2023) mostram que jornadas mais curtas estão diretamente associadas à redução de estresse, melhor saúde mental e aumento do bem-estar. Ao oferecer mais tempo para descanso e para se dedicar à vida pessoal, a jornada 4x3 contribui para que os trabalhadores possam recuperar suas energias, evitando a sobrecarga que leva à exaustão e ao adoecimento por conta do trabalho.

Outro benefício trazido por essa PEC é o fortalecimento das relações familiares e sociais. Com três dias consecutivos de folga, os trabalhadores teriam mais tempo disponível para desfrutar com a família, participar de atividades recreativas e buscar aprimoramento profissional ou novas qualificações. Tal flexibilidade contribui para a redução do afastamento do trabalho por motivos de saúde, já que o descanso adequado pode diminuir as taxas de absenteísmo.

A sobrecarga de trabalho, que é uma das principais causas de desgaste e problemas de saúde, seria mitigada com o novo modelo, proporcionando um ciclo de descanso e trabalho que favorece sua saúde a longo prazo. Além disso, a PEC atende a uma crescente demanda por

maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, alinhando-se com as tendências globais que priorizam a flexibilidade no ambiente de trabalho.

Ao abolir a jornada 6x1, a PEC também ataca diretamente uma das principais fontes de exploração do trabalhador: a imposição de jornadas excessivas, que afetam não apenas sua saúde, mas sua dignidade. O modelo 6x1, ainda comum em setores como bares e restaurantes, muitas vezes coloca o trabalhador em uma situação de subordinação constante, limitando seu tempo para descanso e impedindo-o de ter uma vida pessoal satisfatória.

Ao adotar a jornada 4x3, a PEC coloca o bem-estar do trabalhador no centro da discussão, retomando o princípio-mor do Direito do Trabalho, a proteção ao trabalhador, respeitando a necessidade de descanso e lazer e a autonomia pessoal do trabalhador para administrar seu tempo.

3. Desafios para as empresas, adaptações necessárias e contradições da PEC

Por outro lado, o setor empresarial tem apresentado posicionamento contrário à PEC, alegando que haverá desafios às empresas, especialmente nos setores de serviços intensivos como bares e restaurantes, onde o modelo 6x1 é amplamente utilizado para garantir cobertura das operações. Empregadores defendem que, para manter as atividades sem prejudicar a qualidade do serviço prestado, será necessário repensar a organização das escalas de trabalho e contratar mais funcionários, o que poderá resultar custos adicionais que poderão ser repassados ao consumidor.

Os setores de bares e restaurantes também alegam que poderão precisar contratar mais funcionários ou pagar horas extras para cobrir as folgas dos trabalhadores. Aduzem que tais alterações poderão gerar aumento nos custos operacionais, principalmente para pequenos e médios empresários que poderão levar à falência das pequenas empresas que não puderem arcar com os novos gastos, diminuindo a concorrência no mercado.

Ao analisar a redação da PEC, percebe-se erro estrutural em seu texto. A PEC incorre em problema estrutural na medida em que propõe manter o limite da jornada diária de 8 horas, reduzir a jornada semanal de 44 horas para 36 horas e limitar o período de trabalho em 4 dias da semana por 3

dias de folga. Em termos práticos, na aplicação da lei, o indivíduo teria que trabalhar 9 horas por dia durante 4 dias da semana para alcançar a jornada semanal de 36 horas (desrespeitando a própria PEC e o que já temos na Constituição, ao ultrapassar a jornada diária de 8 horas) ou o trabalhador teria que laborar por 5 dias da semana numa escala 5x2 para atender à jornada semanal de 36 horas (desrespeitando a PEC ao ultrapassar o limite 4 dias semanais de trabalho). Portanto, é necessário que as discussões no Congresso Nacional se aprofundem a fim de reformular o texto da PEC, apresentando uma solução definitiva para as contradições apresentadas.

Possíveis soluções para essa problemática seriam estabelecer uma jornada semanal de 36 horas, com o limite de 5 dias de trabalho por semana com 2 dias de folga (jornada 5x2) e a manutenção do limite a jornada diária de 8 horas ou a redução da jornada semanal para 32 horas, para que o trabalhador possa laborar em 4 dias da semana com 3 dias de folga (jornada 4x3) sem despeitar as 8 horas diárias. A escolha de uma dessas alternativas poderia reduzir os impactos alegados pelas empresas, afastar as contradições da PEC e respeitar o limite já existente na Constituição Federal de 1988, defendendo a jornada diária de 8 horas de trabalho.

As discussões sobre os impactos dessas adaptações precisam ser realizadas com bastante cautela. É necessário que se trave um diálogo tripartite (envolvendo governo, representantes dos trabalhadores e representantes das empresas) para que se alcance condições adequadas à realidade do país, afastando as contradições da PEC. Estudos realizados no Reino Unido (pesquisa realizada pelas Universidades de Cambridge, Oxford e pelo grupo “4 Day Week Global” em 2022) e na Espanha (Projeto piloto proposto pelo partido Más País e implementado pelo governo espanhol em 2023) apontam que muitos setores experimentaram um aumento na produtividade nos casos em que a redução da jornada foi acompanhada por negociações coletivas que garantiram a viabilidade econômica das empresas, reforçando a importância da discussão tripartite.

4. Possíveis consequências para o setor de serviços

A PEC da extinção da jornada 6x1 poderá causar mudanças significativas nos modelos de negócios de setores como bares e restaurantes, que operam em horários variados e com alta demanda,

especialmente nos finais de semana. Contudo, apesar das possíveis medidas que poderão ser realizadas pelas empresas, a PEC oferece aos trabalhadores desses setores uma oportunidade de melhor qualidade de vida, tornando a experiência de trabalho mais equilibrada e, segundo pesquisas, trazendo maior produtividade no desempenho do seu labor.

Outrossim, a redução da jornada de trabalho poderá resultar em menor rotatividade de funcionários nas empresas e na diminuição dos custos com contratações e demissões, o que beneficia a continuidade e a estabilidade nas operações empresariais. Além disso, a maior satisfação do trabalhador poderá refletir em um melhor atendimento ao cliente e o aumento na produtividade, diante dessa nova jornada que favorece a saúde física e mental do trabalhador.

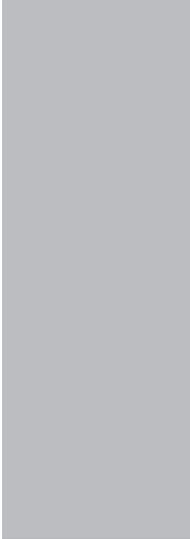
5. Considerações Finais

A PEC que propõe a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, a exclusão do modelo 6x1 e a manutenção da jornada diária de 8 horas de trabalho, ainda passa por discussões iniciais. É válido destacar que a redação da PEC precisa ser revisada pelo Congresso Nacional, a fim de afastar contradições internas e incompatibilidades com a Constituição, estabelecendo a escala 5x2 com jornada semanal de 36 horas e limite diário de 8 horas de trabalho ou uma escala 4x3 com jornada semanal de 32 horas e limite diário de 8 horas de trabalho.

Além disso, o diálogo tripartite entre governo, empresas e trabalhadores, poderá possibilitar soluções aos segmentos mais específicos da economia, como os bares e restaurantes. No Congresso Nacional, serão fomentadas amplas discussões que poderão contar com a participação de entidades civis, momento em que poderá ser alterado o texto inicial da PEC, a fim de solucionar as contradições apontadas, incluir mais direitos ou definir regulamentações específicas aos setores da economia.

De todo modo, a aprovação inicial da PEC, a mobilização social a favor da proposta e o início dessa discussão no Congresso Nacional demonstram passos importantes para a proteção da dignidade do trabalhador no Brasil. Ao reduzir a jornada semanal para 36 horas e permitir maior tempo de descanso ao trabalhador, a proposta alinha-se com a necessidade de um modelo de labor mais flexível e equilibrado

que favoreça a saúde e o bem-estar do trabalhador, mas que também possa trazer benefícios às empresas como o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo e a diminuição da rotatividade de pessoal, conforme os exemplos da Espanha e do Reino Unido.



Redução da duração do trabalho como medida de proteção à saúde do trabalhador em face dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho

Maria Ervanis Brito

Doutoranda em Direito pelo PPGD da Universidade Federal do Ceará, mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pela Universidade de Fortaleza, Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

1. Introdução

A presença dos riscos psicossociais no meio ambiente laboral e seus efeitos sobre o bem-estar dos trabalhadores são elementos cada vez mais observados na interface saúde e trabalho, não apenas no Brasil, como em todo contexto mundial das relações de trabalho.

Desde o ano de 1946, a Organização Mundial da Saúde – OMS define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença” (OMS, 1946). Não obstante as críticas sobre o alcance dessa definição, é importante registrar que esse estado ultrapassa a dimensão da integridade física, devendo a atenção se voltar para todos os elementos agressores que atuam sobre o indivíduo, não

podendo descurar dos agentes que impactam a saúde na atividade laboral também sob a perspectiva psicossocial.

A partir dos anos 1980, organismos internacionais começaram a tratar dos fatores psicossociais no trabalho, a exemplo da Organização Mundial da Saúde- OMS e da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que em conjunto elaboraram, em 1984, o documento *Factores Psicosociales em el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención* (OMS/OIT 1984). Esse documento trouxe grande contribuição ao debate acerca dos fatores de riscos de natureza psíquica e social resultantes do processo produtivo em suas múltiplas dimensões, desenvolvendo o conceito não apenas do aspecto negativo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, isto é, os que podem configurar risco à saúde, como também em sua dimensão positiva, de trazer bem-estar para o trabalhador e até melhoria de sua saúde.

No âmbito da Organização Mundial da Saúde, foi elaborado o “*Plan d’action global pour La santé mentale 2013-2030*”(OMS, 2013), com diretrizes a serem seguidas pelos países no tratamento das questões de saúde mental, nos anos de 2013 a 2030, por meio de políticas públicas a serem implementadas em vários âmbitos de ação, seguindo a implementação de medidas para promover a saúde mental e o bem-estar e prevenir problemas dessa natureza.

Com base na visão estabelecida pela OMS/OIT sobre a dimensão psicossocial dos riscos inerentes ao trabalho, foram sendo construídas bases teóricas voltadas para a compreensão desses fenômenos relacionados também ao “tempo de trabalho”, em suas várias formas de expressão, tais como ritmo de trabalho, jornadas de trabalho, seus limites diário e semanal, inclusive a forma de concessão de pausas.

As reflexões aqui empreendidas serão no sentido de compreender a dimensão temporal como um “fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho”, como potencial agente deflagrador de problemas de ordem mental, bem como trazer ao debate questões acerca da gestão do tempo de trabalho e da redução da duração semanal, propugnada pela Proposta de Emenda Constitucional que visa ao fim da escala 6 por 1, como medida de prevenção contra essa categoria de riscos. Para análise, serão tomados alguns exemplos de medidas de proteção à segurança e saúde dos trabalhadores adotadas em normas de segurança e saúde no trabalho, com o objetivo de compreender o alcance das alterações previstas na PEC

como medida de prevenção contra esses riscos.

2. Da redução da carga horária de trabalho como medida de proteção contra agravos à saúde provocados por riscos psicossociais

O projeto de emenda constitucional de autoria da deputada Erika Hilton, com o objetivo de alterar o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, com a redução da carga horária semanal e o fim da escala 6 por 1, vem movimentando calorosos debates acerca das mais variadas repercussões que essa realidade poderá gerar para as relações de trabalho. A proposta tem como pano de fundo um movimento denominado “Vida Além do Trabalho - VAT”, que propugna claramente a dimensão do bem-estar do trabalhador para sua expressão como ser social para além do espaço de trabalho. A petição pública que acompanhou o movimento elencou como motivos para a proposta de redução da carga horária atual de trabalho no Brasil questões como a saúde, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a exaustão física e mental, bem como prejuízo à qualidade de vida, às relações familiares e sociais.

O movimento VAT que resultou na proposição da PEC revelou uma demanda que dialoga com os fundamentos científicos traçados em estudos de fisiologistas, ergonomistas, médicos do trabalho e psicólogos, bem como com a tendência mundial de redução da duração do trabalho. A carga semanal de trabalho brasileira e sua distribuição em jornadas de seis dias de trabalho já vem sendo considerada, atualmente, como bastante elevada, além da prática contumaz de horas extraordinárias que eleva ainda mais a carga de trabalho praticada. Alguns países, atentos aos malefícios provocados pela elevadas horas de trabalho e da expansão de seus efeitos para as relações interpessoais que permeiam a vida social do trabalhador, partiram para adoção da diminuição das jornadas e aumento das pausas. É o caso do Japão, cuja capital, Tóquio, irá adotar a escala 4 por 3 a partir de abril de 2025, tendo como uma das razões para essa mudança a baixa taxa de natalidade no país, demonstrando que as repercussões do excessivo tempo à disposição do trabalho alcançam muitas dimensões da vida do indivíduo, cujas externalidades podem relacionar-se com questões muito distantes da esfera de abrangência da relações contratuais de trabalho.

A concepção de riscos psicossociais no trabalho está associada aos perigos a que estão expostos os trabalhadores por mecanismos sociais

e psicológicos relacionados ao desenvolvimento de suas atividades no espaço laboral. Há uma quantidade diversa e complexa desses, podendo estar presentes em muitos elementos da organização do trabalho diretamente relacionados com o tempo que o indivíduo mantém à disposição do empregador, tais como longas jornadas, intensidade do ritmo de trabalho e horários mutáveis e imprevisíveis, por exemplo.

Desses fatores, podem derivar danos à saúde tais como estresse laboral crônico, esgotamento profissional, síndrome de Burnout, crises de ansiedade, depressão, entre outros transtornos de ordem psíquica, podendo resultar, quanto à carga elevada de trabalho, inclusive, um fenômeno extremo de morte pelo excesso de trabalho, denominado *Karoshi*. É também como mediadora da saúde ocupacional que a redução da carga semanal de trabalho pode ser observada, como uma estratégia de prevenção contra riscos de natureza psicossocial associados ao fator “tempo de trabalho”.

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, instituída pelo Decreto nº 7.602/2011, estabeleceu como objetivo a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, bem como a prevenção de acidentes e de danos à saúde, por meio de ações que visem a eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (Decreto nº 7.602/2011, item I), estendendo as políticas de atenção e reabilitação da saúde dos trabalhadores também às questões de natureza psicossocial (Decreto nº 7.602/2011, item VII, “a”).

O Brasil adota um sistema de proteção à segurança e saúde no trabalho por meio de Normas Regulamentadoras - NRs, representadas por um conjunto normativo cujos preceitos impõem obrigações, direitos e deveres a empregados e empregadores. As NRs são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessas normas, o Estado brasileiro adota algumas medidas no sentido de proteger a saúde ocupacional em face dos estressores do trabalho relacionados à carga temporal, sinalizando, tecnicamente, a relação entre a proteção à saúde e medidas direcionadas ao controle desse aspecto nas atividades de trabalho. Cabe destacar que em algumas NRs, encontram-se, embora de maneira esparsa, medidas de proteção em face de riscos psicossociais associados à carga temporal de trabalho.

A NR-17, por exemplo, dispõe sobre a ergonomia das condições

de trabalho, com a análise além da dimensão fisiológica também da repercussão psíquica da saúde do trabalhador, tendo por foco as questões de agravos osteomusculares e psíquicos resultantes das condições em que o trabalho é desenvolvido. No item 17.4, esse regulamento elenca alguns requisitos mínimos que devem ser observados na organização do trabalho, entre os quais, encontram-se a exigência de tempo e o ritmo de trabalho. Elementos a serem observados na gestão do trabalho como fatores de riscos psicossociais decorrentes da carga de trabalho envolvidos com sobrecarga, ritmos, monotonia, exigências físicas e psicológicas relacionadas ao tempo de execução das tarefas.

Ainda na perspectiva da proteção do trabalhador em face da organização temporal das atividades laborais, o item 5.1, do Anexo I da NR-17, traz determinações no sentido de buscar compatibilizar a acomodação dos trabalhadores de checkout com a quantidade de operadores dispostos nos postos de trabalho e o fluxo de clientes visando a garantir o adequado ritmo de trabalho às suas características psicofisiológicas, em uma demonstração evidente da interrelação das cargas de trabalho com o fator tempo.

Para prevenir a sobrecarga causada pelo ritmo intenso de trabalho, o subitem 6.9 do Anexo II da NR-17 veda a utilização de mecanismos de produtividade, com o fim de acelerar o trabalho dos operadores de teleatendimento/telemarketing, tais como mensagens nos monitores de vídeo, sinais, indicações do tempo das ligações ou de filas de clientes em espera, para monitorar a produtividade. Em clara demonstração de que não apenas pela quantidade de tempo à disposição está a sobrecarga temporal, mas também por estratégias que visam a impulsionar o ritmo do trabalho.

Em relação à associação do fator tempo de trabalho com riscos psicossociais, faz-se importante observar alguns preceitos estabelecidos na NR-36. Embora essa regulamentação seja aplicável somente ao setor econômico de abate e processamento de carnes e derivados, essa norma explora bastante a correlação dos riscos psicossociais relacionados à carga das atividades com a organização do tempo de trabalho. De acordo com o Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36, do Ministério do Trabalho e Emprego, entre os fatores de riscos desse setor econômico, concentram-se, em grande parte, “a repetitividade, fruto da pressão temporal, e ritmo imposto e

acentuado, por meio do controle rigoroso dos tempos e movimentos na execução de operações sequenciadas”. (2017, P. 02). Esses fatores, além de revelarem-se como potenciais agentes de agravo à saúde psíquica, também têm relação com a ocorrência de acidentes típicos de trabalho nesse setor. Segundo o Relatório “Fábrica de Acidentes: condições de trabalho insalubres e inseguras nos frigoríficos brasileiros”, no ano de 2019, os empregados da indústria da carne sofreram quatro vezes mais acidentes de trabalho e tiveram dez vezes mais doenças profissionais do que o trabalhador brasileiro médio (2024, P. 04).

A NR-36 elenca, além dos riscos decorrentes da organização do trabalho, também os relacionados à carga e tempo de trabalho, considerando referidos fatores nas medidas a serem implementadas nos programas de gerenciamento de riscos e de controle da saúde ocupacional, dispondo no subitem 36.12.2 que esses programas devem considerar algumas questões organizacionais referentes à compatibilidade das metas com as condições de trabalho e de tempo disponíveis (alínea “a”). A norma dedicou um item ao tempo de trabalho denominado “Organização temporal do trabalho” (item 36.13), por meio do qual assegura intervalos, entre os quais, as denominadas “pausas psicofisiológicas” (subitem 36.13.2) para os trabalhadores do processo produtivo submetidos a tarefas que lhes exijam repetitividade e/ou sobrecarga muscular. Essa medida, conforme o Manual de Orientação, tem por objetivo “propiciar a recuperação física e mental dos trabalhadores e não somente aliviar os constrangimentos biomecânicos (2017, P. 195).”

Outra Norma Regulamentadora setorial que se refere à dimensão psicossocial dos riscos relacionados à carga horária de trabalho é a NR-37 que regulamenta a segurança e saúde em plataformas de petróleo, que estabelece na alínea “h” do subitem 37.9.6.3, o dever de contemplar no programa do treinamento básico dos trabalhadores os “riscos psicossociais decorrentes de vários estressores, como jornada prolongada, trabalho em turnos e noturno, abordando seus efeitos nas atividades laborais e na saúde”.

As situações aventadas por essas NRs, que se referem à gestão do tempo trabalhador na execução de suas atividades, revelam que o debate sobre a superexploração do tempo de trabalho como fator de agressão à saúde psíquica pelo trabalho vai além da redução da duração do trabalho.

3. Considerações finais

A excessiva carga de trabalho pode ser observada sob várias perspectivas. Pode se dar em relação ao ritmo intenso, ao excesso de tarefas, pressão ou exigência psicológica ou pela sobrecarga de horário, especialmente quando é excessiva ou incerta ou quando se coloca como de grande obstáculo ao convívio social.

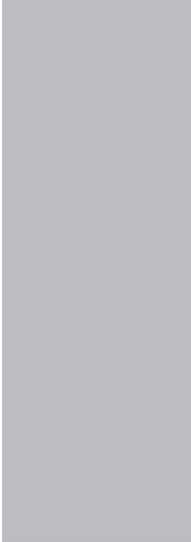
Observa-se pelos dispositivos que regulamentam a segurança e saúde no trabalho ora analisados, que a carga de trabalho como fator de risco psicossocial no trabalho vai além da redução semanal de trabalho, pois, além dessa limitação, com consequentes pausas maiores para descanso e investimento nas múltiplas relações sociais necessárias ao bem-estar do trabalhador, deve-se observar a organização temporal do trabalho, que merece atenção quanto aos vários aspectos da carga de trabalho que podem, mesmo em jornadas menores, sofrer impacto por mecanismos de organização do trabalho que impõem ao trabalhador atividades de modo repetitivo, com muita intensidade, pressionadas pelo tempo de execução, com cobranças de resultados e metas dissonantes com o tempo para seu cumprimento.

Desse modo, a redução da carga semanal representa, por si, uma medida de ajuste das demandas de bem-estar do trabalhador para a “Vida Além do Trabalho”, mas não o suficiente para proteger de modo eficaz o trabalhador em face dos riscos psicossociais associados à gestão do tempo e das tarefas no meio ambiente laboral. Para além da redução das horas trabalhadas, faz-se necessário voltar o olhar para a forma como essas horas serão administradas, devendo ser acompanhadas de mecanismos de controle que impeçam que a demanda de trabalho seja maior do que o que o número de horas é capaz de absorver e, por consequência, trazer para o trabalhador uma sobrecarga não pela intensidade de horas dedicadas às atividades laborais, mas, em razão da cobrança de sua performance.



Foto: Yan Krukau, pexels.jpg

O trabalho é um grande foco de discriminação e assédio (moral, sexual, eleitoral...).



A redução da carga horária de trabalho como medida de segurança e saúde no trabalho

Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima

Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-UNIDERP. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

As reflexões acerca da redução da duração do trabalho através da vindoura Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que propõe o fim da escala semanal 6 por 1 têm gerado debates que ensejam o sopesamento entre as tendências político-econômicas sociais e as visões do espectro neoliberal. Todavia, faz-se necessário um ajuste dos argumentos econômicos erigidos de momento principalmente pelos defensores da Escola de Chicago.

A despeito do faz-de-conta jurídico instituído pelo parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, a realidade é que as normas relacionadas à duração do trabalho são consideradas de ordem pública por estarem intimamente ligadas à saúde física e mental dos trabalhadores.

Dito isso, convém trazer à mente do leitor que o Brasil apresenta elevados índices de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Com efeito, considerado o período de 2018 a 2022, o país registrou a infeliz média de aproximadamente 600 mil acidentes de trabalho, dos quais, em média, 2,8 mil foram fatais.

O acidente de trabalho, ao qual se equiparam as doenças ocupacionais, acidentes de trajeto, entre outras entidades descritas na Lei 8.213/1991, sobrecarrega os sistemas previdenciário e de saúde, que são o socorro do empregado sobrevivente e/ou de seus familiares, em caso de óbito. Além disso, causa danos inestimáveis ao trabalhador e seus familiares, sejam de ordem física, estética ou moral. Em relação ao empregador, os reveses do acidente envolvendo seu empreendimento são o absenteísmo, as multas administrativas aplicadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho em sede de ação fiscal de análise de acidente ou doença, maior oneração tributária pelo fator acidentário previdenciário (SAT/FAP), indenizações fixadas pela Justiça do Trabalho e, em alguns casos, reembolso ao sistema previdenciário, fixado em sede das ações regressivas ajuizadas em face dos empregadores pela Procuradoria-Geral Federal. Não por acaso, a Organização Internacional do Trabalho calcula que 4% do PIB mundial é perdido em decorrência de acidentes e doenças do trabalho.

Dessa forma, percebe-se que o trabalho, quando exercido em níveis acidentadores, gera externalidades negativas, isto é, custos que são suportados pela sociedade como um todo.

2. Da influência da carga horária de trabalho sobre a saúde do trabalhador

A respeito da influência da duração do trabalho sobre a saúde e segurança no trabalho, a doutrina é unânime em fixar que a sobrecarga de trabalho gera estresse ocupacional, o qual é responsável não somente pelos acidentes de trabalho típicos, mas também por diversos tipos de adoecimento ou agravos responsáveis pelo absenteísmo.

De fato, o trabalho excessivo mina as forças do trabalhador, gerando adoecimento e, muitas vezes, multiplicando severamente as possibilidades de acidente do trabalho ou adoecimento, sobretudo quando a empresa descumpre as normas de segurança e saúde. Não por acaso, o excesso

de jornada e as faltas de pausa e descanso estão elencados como fatores causais organizacionais subjacentes ou latentes de acidentes de trabalho no Guia de Análise Acidentes de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, referência obrigatória a ser seguida pelos auditores-fiscais do trabalho em ações fiscais de análise de acidente do trabalho, conforme dispõe o artigo 185 da Instrução Normativa MTP nº 2/2021.

O raciocínio reverso também é válido: o trabalhador descansado com carga horária reduzida tem menores chances de sofrer acidentes ou adoecimentos, seja pela não exposição aos fatores estresse e fadiga, seja pela melhora de concentração, seja pela própria redução do tempo de exposição aos riscos.

Estudos da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial de Saúde apontam que as longas horas de trabalho aumentam também as chances de morte por acidente vascular cerebral e infarto. Ainda merece menção o *karoshi*, que é expressão japonesa para designar a morte por excesso de trabalho.

Maurício Godinho Delgado, em seu Curso de Direito do Trabalho (2012, p. 864), alerta acerca da natureza das normas reguladoras da jornada de trabalho como de saúde pública, haja vista “a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa”.

Convém observar, ainda, que sociólogos do trabalho têm sido unânimes em identificar uma moderna tendência de intensificação do trabalho desde o advento do modelo toyotista de processo produtivo. Tal fenômeno, observado após a superação do modelo taylorista-fordista de produção, é exsurge quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas ou processos, quer pelo ritmo de trabalho imprimido. Dessa forma, em um mesmo espaço de tempo, os empregados são instados a produzirem mais. A respeito do tema, Ricardo Antunes, em *Os Sentidos do Trabalho* (1999, p. 175), aponta que a luta pela redução de carga horária representa também a luta pela redução do tempo de opressão do trabalho, visto que a uma redução da carga formal poderá corresponder o aumento do ritmo de trabalho.

Embora haja um aparato científico e regulatório apto, em tese, a fiscalizar fatores organizacionais nas empresas – a saber, a ciência

da ergonomia e a Norma Regulamentadora nº 17, respectivamente –, tal tendência de intensificação da exploração da mão de obra não se encontra em nada controlada, se observado o moderno contexto em que os trabalhadores são submetidos a diversas formas de controle eletrônico de produtividade. Exemplo disso são as noticiadas demissões, na gigante Amazon, fundadas em algoritmos que aferem a produtividade de empregados e selecionam aqueles abaixo da média para serem desligados.

3. Considerações finais

Muito se fala em um “custo-Brasil” para referenciar o peso da carga tributária sobre a iniciativa privada. Mas pouco se tem falado nos custos dos acidentes de trabalho sobre toda a sociedade.

Honestamente, não se quer aqui defender que a carga horária atualmente instituída no Brasil – de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais – teria relação direta com os acidentes de trabalho, que são ocorrências sempre multifatoriais. O que ora se defende é que a segurança e a saúde do trabalhador, por onde necessariamente passa a questão da duração do trabalho seja um dos elementos considerados na valoração ora discutida, inclusive em relação aos fatores de ordem puramente econômica que envolvem os índices de acidentalidade no país.

O trabalho no Brasil apresenta índices elevados de acidentes e adoecimentos, eventos que, como dito, oneram toda a sociedade, devendo o legislador e o constituinte buscarem efetivamente meios de redução dos números atualmente revelados.

Embora tais meios devam contemplar, inicialmente, um incremento nas estruturas responsáveis pelo controle dos ambientes de trabalho, é assente que a limitação de carga horária a níveis menores do que aqueles atualmente observados terá um impacto positivo considerável nessa tarefa.

Quando uma PEC pode despertar utopias: de tão curinga, 4x3 é jogo de difícil aposta

Valdério de Sousa Muniz

Mestre em Direito Privado (Uni7). Analista Judiciário (TRT-7ª Região). Professor universitário. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE/UFC).

1. Introdução

No jogo de baralho, carta curinga é um trunfo: pode valer por qualquer dos naipes (copas, espadas, ouros e paus). No mundo corporativo, profissionais coringas são disputadíssimos, pois capazes de cumprir a contento (alternada ou simultaneamente) tanto a função principal para a qual são contratados quanto outras que se mostrem necessárias. No futebol, atleta coringa é aquele capaz de jogar bem em qualquer posição para a qual seja escalado. Nestes três universos, uma qualidade comum: versatilidade. Assim também é a denominada PEC 6x1.

De uma só tacada, a Proposta de Emenda Constitucional articulada pela deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) ajuda a enfrentar pelo menos quatro problemas graves da atualidade no Brasil (desemprego, acidentes de trabalho, adoecimento mental e desconexão dos representantes políticos com os seus representados). Assim, impacta no mundo do trabalho, na política, na saúde pública e na economia. Não foi à toa que,

tão logo divulgada, estremeceu o meio empresarial e angariou apoios capazes de deixar atônitos os campos da esquerda e da direita ao mesmo tempo.

E é neste viés apartidário, pois político todo posicionamento há de ser por essência, que se propõe o presente artigo a resumir, como ponto de vista, a riqueza e complexidade dos debates que travamos no Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (Grupe), da Universidade Federal do Ceará (UFC), acerca da PEC 6x1. Como aliás, se tem feito sobre outras questões de relevância e atualidade como a proposta de um Código de Processo do Trabalho e o Projeto de Lei Complementar 12/24, sobre trabalho de motoristas por plataforma, entre outros.

Mas, de que modo, então, a PEC 6x1 há de afetar a saúde mental dos trabalhadores? Como pode contribuir para a prevenção e diminuição do número de acidentes de trabalho no País? Em que sentido pode favorecer a criação de empregos e por que tem a possibilidade de reconectar, especialmente, a chamada esquerda ao seu público trabalhador? Para tentar responder a estas questões, há de se recorrer à pesquisa bibliográfica, em especial, à Sociologia do Trabalho e à Filosofia, a partir de nomes renomados destes campos como Ricardo Antunes e Hannah Arendt.

2. Da política à saúde e à segurança no trabalho: guinadas possíveis

A proposta de substituição da escala ainda hoje comum em muitas atividades econômicas de seis dias de trabalho e um de folga (6x1) por quatro dias de atividades laborais e três dias livres (com garantia de manutenção dos níveis salariais atuais), embora já venha sendo adotada (experimentalmente) com êxito em algumas empresas e em países europeus, é revolucionária para os padrões brasileiros. Sobretudo se considerado que já se pleiteava, no Brasil, há pelo menos quatro décadas, a redução da jornada semanal de 44 horas para 40 horas. A PEC 6x1, recém-apresentada, propõe, originalmente, jornada de 36 horas semanais. Dúvida não resta de que, se assim vier a ser aprovada, representará uma evolução quase inimaginável.

Em sua obra *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, Ricardo Antunes observa que

, “desde o advento do capitalismo, a redução da jornada de trabalho mostra-se central na ação dos trabalhadores, condição preliminar para uma vida emancipada”. De fato, ele tem razão ao constatar que redução de jornada “é mecanismo de contraposição à extração do sobretrabalho, realizado pelo capital, desde sua gênese com a Revolução Industrial”. Também acerta quando realça a multilateralidade humana e enfatiza que “uma vida cheia de sentido” somente se efetiva pela “demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho”, o que significa a possibilidade de viver não apenas para o trabalho, mas de usufruir de tempo verdadeiramente livre para o ócio, a arte ou a filosofia.

Hannah Arendt também já alertara, no livro *A condição humana*, que o trabalho “era o modo de vida do escravo”, enquanto a nobreza se dedicava aos assuntos da pólis e os filósofos se ocupavam do “belo”, do “deleite dos prazeres do corpo” e da “contemplação das coisas eternas”. Ela frisava, ainda, que “essa eternidade só se revela a olhos mortais quando todos os movimentos e atividades humanas estão em completo repouso”.

Michael Löwy e Olivier Besancenot, na obra *A jornada de trabalho e o “reino da liberdade”*, defendem redução da jornada de trabalho como “única resposta eficaz ao desemprego”, razão por que, segundo eles, “há uma dimensão humana, social e ecológica no tempo livre” e imaginar o alcance desse tempo livre é “uma excursão utópica” ao “reino da liberdade”, que pressupõe “uma mudança radical, isto é, uma revolução”.

Pois bem. O texto da PEC 6x1 prenuncia como benefícios decorrentes da redução da jornada de trabalho a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, ganhos de produtividade e criação de mais empregos. E não o diz à toa. Em reportagem publicada em 22 de novembro de 2024 (disponível no link <https://exame.com/mundo/sem-escala-6x1-os-paises-onde-as-pessoas-trabalham-apenas-4-dias-por-semana/>), a revista Exame aponta que a Islândia liderou, entre 2015 e 2019, um movimento com empresas e sindicatos reduzindo a jornada para 36 horas semanais, sem redução de salário; Portugal também aderiu e, no Reino Unido, várias empresas adotaram 32 horas por semana com resultados promissores.

Trabalhadores entrevistados em pesquisa, após participarem de experimentos relacionados à redução de jornada, disseram, conforme a referida reportagem, querer continuar com a semana de quatro dias, dando nota média de 9,1 à iniciativa, que também resultou em redução de níveis de estresse, burnout (esgotamento físico e mental) e cansaço.

Conforme os dados mais recentes do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT), produzido pelo Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou, em 2022, um total de 648.366 acidentes de trabalho (incluindo os acidentes típicos – aqueles ocorridos no ambiente de trabalho propriamente dito, os acidentes de trajeto e as doenças do trabalho, equiparados a acidentes de trabalho pela Lei 8.213/1991) com 2.842 vítimas fatais somente naquele ano. Os números se mostram crescentes ano a ano e especialistas costumam alertar que parte expressiva dos acidentes ocorre durante as jornadas extraordinárias (sobrejornadas), quando o cansaço e a fadiga do trabalhador comprometem seus reflexos e o expõem a maiores riscos.

Estudo desenvolvido pela Internacional Stress Management Association (ISMA) aponta que o Brasil ocupa o 2º lugar no mundo em número de casos diagnosticados de Síndrome de Burnout, com 30% dos trabalhadores acometidos da enfermidade (conforme dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT), percentual superado tão somente pelo Japão, onde, conforme o mesmo levantamento, 70% da população é afetada. Os dados foram divulgados em maio de 2023, pelo jornal Estado de Minas. O excesso de conexão ao trabalho (hiperconexão laboral) é fator desencadeador de inúmeras patologias como crises gastrointestinais, dores de cabeça frequentes, sentimentos de frustração (com potencial de evolução à depressão, ansiedade e suicídios), queda de cabelos e unhas, dificuldade de concentração, distúrbios do sono e queda na produtividade, entre outros.

Vê-se, assim, claramente, que medidas (administrativas, judiciais e legislativas) voltadas à redução de jornada de trabalho (sem redução salarial), como a PEC 6x1, ao permitirem ao trabalhador dispor de mais tempo livre para seus projetos e necessidades pessoais, vida familiar e social, além do imprescindível descanso, contribuem, indiscutivelmente, para a melhoria da saúde (física e mental), a diminuição dos acidentes de trabalho e a criação de empregos.

Apesar de os dados oficiais mais recentes (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-Pnad Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE) apontarem, para o período de julho a setembro de 2024, média nacional de desocupação de 6,4% (a menor desde que teve início o levantamento, em 2012), o indicador representa a existência, ainda, de cerca de sete milhões de trabalhadores desocupados

frente a uma população ocupada de 103 milhões de brasileiros.

Da mesma forma, é fato histórico que as pautas relacionadas aos direitos sociais e sua progressão gradativa, por meio de lutas coletivas mundo afora, sempre tiveram nos chamados partidos de esquerda aliados importantes, restando indubitável o fato que o engajamento deste campo político na defesa da PEC 6x1 é imperativo de ordem para uma reaproximação com os seus simpatizantes (especialmente na classe trabalhadora), sobretudo na conjuntura atual em que avançam as forças de direita e aquelas tidas como de centro, conforme revelado nos resultados das quatro últimas eleições no Brasil (2018, 2020, 2022 e 2024).

Marcos César Amador Alves, em seu livro *Relação de trabalho responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*, já destacou que “o trabalho que não preserva a saúde física e psíquica do trabalhador ofende a dignidade humana, viola o próprio direito à vida”. Também ressaltou, com razão, que “o direito ao trabalho saudável e seguro, fora de dúvida, está intimamente ligado ao direito à vida e à dignidade. É, pois, direito fundamental”.

A despeito de toda convicção quanto às virtudes acima descritas da PEC 6x1, há, porém, diversas variáveis que impedem a crença em sua aprovação tal qual é ora proposta. A começar pelo próprio rumo que as matérias de natureza trabalhista têm encontrado tanto no âmbito legislativo quanto no Judiciário, sobretudo a partir da malfada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e dos posicionamentos do Supremo Tribunal Federal relacionados à terceirização em julgamentos como o do Tema 725 (de repercussão geral).

Enquanto a Reforma Trabalhista, que provocou uma grave mitigação do princípio protetor matriz do Direito do Trabalho (ao priorizar proteção a uma ilusória autonomia da vontade do trabalhador numa relação economicamente desigual), foi votada em cerca de seis meses pelas duas Casas legislativas (Câmara dos Deputados e Senado), alterando de uma só vez quase duzentos pontos em 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), projetos de lei como o 4.044, apresentado em 2020 pelo senador Fabiano Contarato (PT-ES), que instituiu o Direito à Desconexão no Brasil, ainda tramita na segunda comissão técnica, onde aguardou, por cerca de um ano, a simples designação de relatoria.

Ademais, soma-se a esse contexto o fato de que, apesar de a

mobilização social gerada com a divulgação da PEC 6x1 ter favorecido o alcance do número mínimo de assinaturas para o início de sua tramitação (inclusive com a adesão de parlamentares de partidos de centro e de direita), se viu também o surgimento imediato de reações contrárias à proposta por parte de legisladores e juristas mais conservadores e representantes de parte do empresariado, além do pouco envolvimento inicial do próprio Governo Federal.

A título de exemplo das reações empresariais, a menos de um mês, a direção da Associação Brasileira das Indústrias de Calçados (Abicalçados) verbalizou sua discordância da PEC 6x1 (link <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/setor-calcadista-reclama-de-falta-de-mao-de-obra-e-critica-fim-da-escala-6x1-retrocesso-1.3582191>), alegando que a proposta elevará custo e provocará perda de competitividade, se aprovada.

Reações do tipo, porém, não se mostram inéditas na história das conquistas trabalhistas no Brasil. Em verdade, repetem com os mesmos velhos argumentos (destruição da economia) a resistência demonstrada em momentos como o da abolição da escravatura (1888), da criação do salário mínimo nacional (1940), do 13º salário (1962) e da PEC das Domésticas (2015).

Há quem apele inclusive a argumentos bíblicos, de que “Deus fez o homem e descansou no 7º dia”, com manipulação interpretativa e descontextualização para angariar resistência dos próprios fiéis-trabalhadores à PEC 6x1, como ousou um deputado estadual e pastor cearense, há poucos dias, conforme notícia veiculada por jornal local (link <https://www.opovo.com.br/noticias/politica/2024/11/15/pai-de-andre-fernandes-defende-escala-6x1-deus-fez-o-homem-ele-trabalha-e-no-7-dia-descansa.html>).

Curiosamente, há publicações que, ignorando ou tentando estancar a adesão também de parlamentares de partidos de centro e de direita, se esforçam para associar a proposta apresentada pela deputada do PSOL à iniciativa dos partidos de esquerda, como fez a Gazeta do Povo (link <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/entenda-o-que-esta-em-discussao-com-a-pec-da-deputada-erika-hilton-pela-extincao-da-jornada-6-x-1/>), ao dar à sua reportagem o título “PEC da esquerda quer extinção da jornada 6x1: o que está em discussão”.

A Folha de São Paulo já noticiou que parlamentares claramente de direita vêm sendo pressionados a apoiar a PEC (link <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/11/direita-se-ve-cobrada-por-escala-6x1-vamos-ser-a-favor-do-trabalhador.shtml>) em suas redes sociais. Caso seja mantida essa mobilização, quem, de fato, se arriscará a perder o bonde da história e carregar consigo a pecha de votar contrariamente a um claro interesse da maioria dos seus eleitores e trabalhadores? Ou prevalecerá a força dos financiadores de campanhas eleitorais? São questões que as cenas dos próximos capítulos responderão.

3. Considerações finais

Sem pretensões de apresentar verdades irrefutáveis, o presente artigo, dentro de suas naturais limitações (temporais, espaciais e metodológicas), cumpre, essencialmente, a finalidade de descortinar um pouco da complexidade que envolve a PEC 6x1.

Ao apresentar o quadro econômico de crescimento do mercado brasileiro, mas ainda de manutenção de um exército de cerca de sete milhões de desempregados; de adoecimentos (físicos e mentais) dos trabalhadores e de elevados índices de acidentes de trabalho e da necessidade de reaproximação da esquerda (por seus representantes) dos seus simpatizantes, visualizou-se a oportunidade trazida pela PEC 6x1 de oferecer respostas positivas, simultaneamente, a todas estas demandas (que afetam a saúde pública, a economia, a segurança no trabalho e a política nacional).

Não custa lembrar que redução de jornada de trabalho é tema tão sensível que foi objeto, inclusive, da Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no mesmo ano de sua fundação (1919), quando limitou as jornadas em 8 horas diárias e 48 horas semanais. Somente quase setenta anos depois, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu o parâmetro atual (8 horas diárias e 44 horas semanais), reduzindo em quatro horas o limite semanal. Assim como foi o país um dos últimos a abolir a escravidão no mundo, vê-se também, atualmente, diversas nações apostando com êxito na redução da jornada de trabalho a patamares inferiores ao aqui adotado.

Dado o avançar das tecnologias desde então (e a promessa nele contida de que traria, efetivamente, melhores condições de vida - em todas

as suas dimensões - e de trabalho aos homens), nada mais esperado e necessário do que essa melhoria advinda, finalmente, por meio de nova redução das jornadas, inclusive considerando-se a omissão do legislador, até hoje, quanto à regulamentação do direito à desconexão no País e do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição, que prevê, entre direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, para melhoria de sua condição social, a proteção em face da automação.

E, para encerrar, uma curiosidade (adendo) que remete à introdução deste artigo: a origem etimológica da palavra curinga remete ao termo quimbundo *kuringa*, que quer dizer “matar”. Quimbundo é uma língua africana comum no noroeste de Angola (a segunda língua banta mais adotada naquele país, incluindo a província de Luanda). Para os trabalhadores brasileiros, porém, a aprovação da PEC 6x1, longe de matar, pode representar esperança de renascimento, sob os diversos ângulos aqui mencionados. E tantos outros.

A constitucionalidade da jornada de trabalho

4x3

Hélio Barbosa Hissa Filho

Mestre em Direito pela UFC. Analista Judiciário do TRT da 7ª Região (CE). Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

O presente artigo, fruto de pesquisa doutrinária interna do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), vinculado à Universidade Federal do Ceará (UFC), tem por objetivo analisar a constitucionalidade da proposta de emenda constitucional (PEC) da deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP), que versa sobre a alteração da jornada de trabalho prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

2. A constitucionalidade da PEC da Jornada 4x3

A limitação da jornada de trabalho somente foi estabelecida, em nível constitucional, no Brasil, com a Lei Maior de 1934, a qual, em seu artigo 121, § 1º, “c”, proibiu o labor diário que excedesse oito horas, ressalvadas as prorrogações legalmente previstas. Esse limite foi fixado, também, no artigo 58, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mantido pelas Constituições subsequentes, até a de 1988.

Na CF/88, avançou-se, pois no artigo 7º, XIII, foi assegurado, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, não apenas a carga de trabalho máxima de oito horas diárias, mas se restringiu o expediente semanal para 44 horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ademais, no inciso XIV, foi fixado regime diferenciado para os que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, qual seja, de seis horas por dia, ressalvado o disposto em norma coletiva.

Destaque-se, ainda, que o artigo 7º, XV, garante um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente aos domingos. Assim, o modelo vigente, como regra, no Brasil, é o de 6x1, em que o empregador pode exigir que seus empregados, durante uma semana, trabalhem em até seis dias, mas fica obrigado a possibilitar que descansem em um.

Recentemente, a deputada federal Erika Hilton apresentou uma PEC para diminuir o expediente laboral e aumentar os dias de folga. Propõe que o artigo 7º, XIII, da Lei Maior, seja alterado, para que a jornada máxima de trabalho seja reduzida para 36 horas semanais, a serem cumpridas durante quatro dias por semana, mantido o limite diário de oito horas e facultada a redução e a compensação de horários por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho. Assim, a escala 6x1 passaria a ser 4x3.

De maneira surpreendente, a população brasileira, que em grande parte queria “liberdade” para trabalhar sem limites, sete dias por semana, interessou-se pela questão e o tema ganhou força nacional, principalmente nas redes sociais, com protagonismo para o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), fundado por Rick Azevedo, que neste ano foi eleito vereador no Rio de Janeiro.

Os trabalhadores pressionaram os deputados virtualmente e também foram para as ruas pedindo que assinassem a proposta, a qual, para ser protocolada como PEC na Câmara dos Deputados, precisa ser subscrita por, pelo menos, um terço dos parlamentares, como determina o artigo 60, I, da Constituição. Em meados de novembro, foi alcançado bem mais do que o número mínimo de 171 assinaturas necessárias.

Analisando-se a PEC (disponível no link <https://www.cartacapital.com.br/politica/leia-a-integra-do-projeto-que-propoe-o-fim-da-escala-6x1/>), constata-se, inicialmente, que precisa ser aperfeiçoada. Isso porque a jornada máxima de oito horas diárias, durante quatro dias por

semana, resulta em 32 horas semanais e, não, em 36, como está posto. Assim, deverá ser retificado o módulo semanal para 32, o que é ainda mais benéfico para os trabalhadores.

Entretanto, se a intenção da deputada é, de fato, manter o regime de 4x3, com limite máximo de oito horas diárias e 36 por semana (e não, 32), como proposto, verifica-se apenas uma possibilidade: incluir, nas 36 horas por semana, também as extras, que assim ficariam limitadas a quatro semanais.

Em não sendo feita a retificação do módulo semanal para 32 horas nem incluída a sobrejornada, a hipótese que se verifica para manter intactas as 36 horas por semana, sem aumentar a carga horária diária, é reduzir esta para seis horas e permanecer com o sistema 6x1. A fim de tornar mais fácil a compreensão, sintetizam-se as possibilidades de aperfeiçoamento da PEC, da seguinte forma:

- 1) Jornada máxima de oito horas por dia e 32 por semana, na escala 4x3;
- 2) Jornada máxima de oito horas por dia e 36 por semana, no sistema 4x3, incluídas também as horas extras, que ficariam limitadas a quatro semanais; e
- 3) Jornada máxima de seis horas por dia e 36 por semana, no regime 6x1.

Entende-se que todas as jornadas acima descritas estão em consonância com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, fundamentos do Estado brasileiro, como preceitua o artigo 1º, III e IV, da Lei Maior, pois o que se busca é, justamente, valorizar o trabalhador, colocá-lo como prioridade frente à atividade econômica a afastar-se da mercantilização do labor.

Contribuí, ainda, a PEC, com as mencionadas alterações, para a concretização de, pelo menos, três direitos sociais reconhecidos no artigo 6º da Constituição: trabalho, lazer e saúde. Aquele, porque a utilização cada vez maior de dispositivos da tecnologia da informação e da comunicação (TIC) como ferramentas, cuja evolução ocorre rapidamente nos dias atuais, aliada ao desenvolvimento acelerado da inteligência artificial, pode ter por consequência, no futuro próximo, escassez de empregos, podendo ser necessária a redução das horas dedicadas à atividade profissional, como

instrumento para manter postos de trabalho e evitar desemprego em massa.

No que tange ao lazer, constata-se facilmente que, com três dias de descanso semanal, ou seis horas de labor diário, as pessoas terão mais tempo livre para se dedicar ao que lhes melhor aprouver, sejam atividades lúdicas, passeios com família e amigos, viagens ou até mesmo para nada fazer e, simplesmente, desfrutar de momentos de ócio, a fim de recuperar suas energias.

Em relação à saúde, a redução da jornada de trabalho, que é uma tendência mundial, em sendo aprovada no Congresso, virá em boa hora para mitigar a síndrome de *burnout*, cada vez mais frequente e que assola vários trabalhadores com o esgotamento mental, trazendo sérias consequências até mesmo para a empresa, com a queda da produtividade.

Outros direitos constitucionais serão fortalecidos com a aprovação da PEC. Considera-se que a redução dos dias de trabalho por semana terá significativo impacto no trânsito, principalmente nas metrópoles brasileiras, favorecendo a proteção ambiental. Por outro lado, com pessoas mais descansadas, com jornadas menores, torna-se mais fácil a construção do meio ambiente laboral sadio, com menos acidentes.

É preciso observar, também, que a infraestrutura atual das grandes cidades, onde se concentram a maioria dos empregados, é precária, o que torna inviável, para muitos trabalhadores, o cumprimento da jornada legalmente estabelecida atualmente, sem prejuízo às suas vidas privadas. Não é absurdo falar em pessoas que gastam duas horas, em média, para ir trabalhar e outras duas horas para voltar do local da prestação dos serviços para casa.

Se cumprirem as oito horas de labor e fizerem mais duas extras, como autorizado pela CLT, serão 14 no total, considerando-se o tempo de deslocamento e de efetivo trabalho. Se essas pessoas dormirem outras oito horas, sobrarão apenas duas para que se dediquem a todos os outros afazeres cotidianos de sua vida. A concessão de três folgas semanais, ou o expediente laboral de seis horas diárias, deixará essa situação mais equilibrada.

Verifica-se, também, que o maior tempo livre favorece a prática desportiva, que deve ser fomentada pelo Estado, segundo o artigo 127, *caput*, da CF/88, bem como contribui para o fortalecimento da educação,

pois os trabalhadores terão mais chances de se qualificar para o exercício profissional.

Quanto ao alcance da norma, beneficiará aqueles que possuem vínculo empregatício formal, aos quais se aplica o artigo 7º, XIII, da CF/88, inclusive os domésticos, por força do § único, do referido dispositivo constitucional, bem como, também, os servidores públicos estatutários, por expressa disposição do artigo 39, § 3º, da Lei Maior.

Por outro lado, tem-se que, embora os direitos elencados no artigo 7º tenham sido literalmente assegurados aos trabalhadores (gênero) urbanos e rurais, o entendimento que prevalece no meio jurídico é o de que o limite de jornada não se aplica aos autônomos, cada vez mais presentes na sociedade, dado o exponencial crescimento da informalidade. Portanto, grande parte da classe trabalhadora não se beneficiará com a medida.

Destaque-se, também, que sendo adotado o regime 4x3, deve ser alterado o artigo 7º, XV, pois este, ao prevê o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, estabelece o direito a apenas um dia de repouso por semana, o que ficará contraditório com a nova redação do inciso XIII, na qual constarão três dias.

É importante, ainda, que seja apresentado projeto de lei para atualizar a Lei nº 605/1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, bem como o artigo 67 da CLT, uma vez que baseados no repouso de apenas 24 horas consecutivas por semana. Se forem limitadas, também, as horas extras a quatro por semana, o artigo 59, *caput*, consolidado, precisará ser alterado, para que fique compatível com a CF/88 e não seja tacitamente revogado.

Por todo o exposto, observa-se que a PEC se trata de uma proposta ousada. Afinal, mantido o regime 4x3, os dias de descanso semanal serão triplicados. Sem dúvidas enfrentará forte resistência no Congresso Nacional. Não é um debate simples. O empresariado que se opõe à medida precisará ser escutado. Já se ouve falar que o sistema 4x3 seria economicamente inviável para os empregadores, que gerará inflação, desemprego, informalidade e queda da produção.

Verifica-se, assim, que as críticas estão concentradas em aspectos fáticos e, não, jurídicos, principalmente relacionados à economia. Frise-se, contudo, que o artigo 2º da PEC estabelece um período de *vacatio legis* de 360 dias, a fim de possibilitar que os empregadores se adequem à nova

realidade que vier a ser criada.

Além disso, é preciso deixar claro que a proposta, com as adaptações necessárias aqui defendidas, não implica ofensa ao fundamento constitucional da livre iniciativa, pois esta precisa ser exercida levando-se em consideração a sua função social, bem como interpretada em harmonia com o valor social do trabalho e, não, de maneira antagônica a este.

Ressalte-se, também, que a ordem econômica, nos termos do artigo 170, *caput*, VI e VIII, da CF/88, é fundada na valorização do trabalho humano e tem por finalidade garantir existência digna das pessoas, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros, os princípios da proteção ao meio ambiente e da busca do pleno emprego. Todos esses fundamentos estão em consonância com a PEC, como explicitado em linhas anteriores.

A análise minuciosa das consequências financeiras da medida para os empregadores foge ao objeto do presente estudo. No entanto, a história mostra que não há correlação direta, necessária e intransponível entre diminuição de jornada e recessão econômica.

O Brasil experimentou ciclo de crescimento durante a chamada Era Vargas, justamente quando houve, pela primeira vez, limitação do horário de trabalho na Constituição (1934). Na atualidade, tem-se, exemplificativamente, o setor bancário como um dos mais pujantes, a despeito de os trabalhadores laborarem apenas seis horas diárias e 30 semanais, ressalvados os gerentes.

Isso posto, o que se pode afirmar é que, tratando-se de uma proposta que favorece a concretização da CF/88, como restou demonstrado, cabe ao legislador encontrar medidas para efetivá-la. Um prazo de transição maior, ou eventuais compensações temporárias, por parte do Estado, para as empresas, principalmente para as pequenas, como a desoneração da folha de pagamento que não prejudique o trabalhador, por exemplo, poderiam ser adotados.

Poder-se-ia, também, optar pela manutenção do regime 6x1, em vez do 4x3, porém com jornada diária de seis horas, como aqui sugerido, a fim de preservar o módulo semanal de 36 horas proposto pela deputada Erika Hilton, o que também favoreceria a concretização dos direitos acima elencados. São possibilidades a serem consideradas.

3. Considerações finais

A redução da jornada de trabalho para o regime 4x3, da forma como defendida pela deputada Erika Hilton, precisa ser aperfeiçoada, uma vez que o limite diário máximo de oito horas, se cumprido durante quatro dias, implicará 32 horas semanais e não 36, como se propõe. Assim, o módulo semanal deverá ser retificado para 32 ou, caso se pretenda a manutenção do limite semanal de 36 horas objeto da PEC, sem aumentar a carga horária diária de oito horas, sugere-se a adoção de uma das escalas a seguir:

- 1) Jornada máxima de oito horas por dia e 32 por semana, na escala 4x3;
- 2) Jornada máxima de oito horas por dia e 36 por semana, no sistema 4x3, incluídas também as horas extras, que ficariam limitadas a quatro semanais; e
- 3) Jornada máxima de seis horas por dia e 36 por semana, no regime 6x1.

A retificação do módulo semanal e os dois modelos sugeridos têm amparo na CF/88, pois fortalecem a dignidade humana e o valor social do trabalho, bem como não encontram óbice no fundamento da livre iniciativa, haja vista a função social desta. Ademais, se implementados, favorecerão a concretização de vários dos direitos assegurados pelo constituinte, como: trabalho; saúde; lazer; educação; vida privada; proteção ao meio ambiente e incentivo à prática desportiva. Já o período de 360 dias de *vacatio legis*, por sua vez, é importante para que os empregadores se adequem à nova realidade.

Contudo, se a opção for o regime de 4x3, é preciso adequar os outros artigos constitucionais e legais que estabelecem apenas um dia de descanso semanal, como o artigo 7º, XV, da própria CF/88, a Lei nº 605/1949 e o artigo 67 da CLT. Na hipótese de serem incluídas as horas extras no limite semanal, é válido alterar, também, o artigo 59, *caput*, consolidado.

Ademais, é importante ressaltar que o novo sistema, da forma como atualmente proposto, ao se limitar a modificar apenas o artigo 7º, XIII, da CF/88, alcançará apenas trabalhadores com vínculo formal de emprego, inclusive domésticos, bem como servidores públicos estatutários. Não

abrangerá os autônomos, ficando excluída, assim, grande parte da classe trabalhadora.

Por fim, entende-se que a PEC, com as modificações sugeridas, favorece a concretização da CF/88, razão pela qual deverá, o legislador, buscar soluções para efetivá-la e, não, rejeitá-la com base em projeções econômicas negativas, baseadas na falsa premissa de que, invariavelmente, redução da jornada e crescimento do país são incompatíveis.

Redução da escala 6 x 1: o papel dos sindicatos na luta por direitos

Marcia Araujo Gois Albuquerque

Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Advogada. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

Apesar da existência anterior de discussões e propostas legislativas sobre a redução da jornada de trabalho, tornou-se amplamente discutida, em novembro de 2024, nas redes sociais e na mídia, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) para extinção da escala 6x1 (seis dias de trabalho para um de descanso), apresentada pela deputada federal paulista Erika Hilton do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL).

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) em alusão adveio de reivindicações trabalhistas apresentadas em um abaixo-assinado direcionado ao Congresso Nacional e idealizado pelo Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), liderado pelo vereador e influenciador Ricardo Azevedo, o qual conta, até 22 de novembro de 2024, com 2.959.348 assinaturas (BRASIL. Petição Pública. *Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança*. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em 22/11/2024).

O abaixo-assinado denuncia a exaustão física e psicológica dos trabalhadores, assim como aduz ao comprometimento de sua saúde, bem-estar e relacionamentos interpessoais, como consequência das condições laborais a que são submetidos e da escala de trabalho 6x1. Além da revisão da jornada, os proponentes demandam pela implementação de políticas protetivas para a concessão de férias regulares e licença parental e limitação de horas extras, sem prejuízo de outras medidas destinadas à proteção da saúde do trabalhador.

O texto da PEC lançado por Erika Hilton propõe a alteração do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, para que a duração semanal do trabalho seja diminuída de 44 (quarenta e quatro) para 36 (trinta e seis) horas, a serem distribuídas em 4 (quatro) dias por semana, facultando-se a compensação e a redução de jornada mediante negociação coletiva (BRASIL. *Carta Capital*. Economia. Leia a íntegra do projeto que propõe o fim da escala 6x1. Publicação: 11/11/2024. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/leia-a-integra-do-projeto-que-propoe-o-fim-da-escala-6x1/>. Acesso em 22/11/2024).

O presente artigo propõe-se a analisar, por meio de pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, como os sindicatos têm se posicionado a respeito da Proposta de Emenda Constitucional de extinção da escala de trabalho 6x1 e qual a importância de sua atuação no contexto da referida proposição no atual cenário político-social brasileiro.

A pesquisa desenvolvida parte de debates, estudos doutrinários e análise de notícias jornalísticas realizados pelo Grupo de Estudos em Direito e Processo do Trabalho (GRUPE), vinculado à Universidade Federal do Ceará, de maneira que possui caráter acadêmico, sem tendenciosidade político-partidária.

A realização do estudo acadêmico da relação entre a PEC e o sindicalismo é essencial, ante a relevância jurídica e político-econômico-social do tema, que envolve direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais em tese devem ser defendidos pelos sindicatos, em contraposição a interesses dos empregadores, que têm manifestado forte resistência à aprovação da Proposta.

2. A Proposta de Emenda Constitucional para redução da jornada de trabalho e o papel dos sindicatos na luta por direitos dos trabalhadores

Ricardo Azevedo, o idealizador do abaixo-assinado que embasou a Proposta de Emenda Constitucional apresentada pela deputada Erika Hilton, antes de ser eleito vereador, tornou-se nacionalmente conhecido, em setembro de 2023, após postar, na rede social TikTok, um vídeo em que registrou o cansaço advindo de sua rotina, quando era balconista de farmácia e recebeu um chamado da gestora para entrar mais cedo no trabalho no dia seguinte ao de sua folga.

Projetou-se pelo País a seguinte fala do trabalhador, que apontou exaustivas condições de trabalho e impossibilidade sustento, em comparação do labor exercido com o regime de escravidão: “A gente não pode deixar que esse regime escravocrata continue nos escravizando porque estamos acomodados. Eu não passo fome porque tenho uma mãe que me socorre e tenho outras fontes, mas tem gente que trabalha e não tem o que comer. Estamos vivendo escravidão na pele sem fazer nada” (BRASIL. *Estadão*. Política. Quem é Rick Azevedo, vereador eleito que fundou movimento contra escala 6x1. Publicação: 12/11/2024. Disponível em: https://www.estadao.com.br/politica/quem-e-rick-azevedo-verador-movimento-contr-escala-6-x-1-nprp/?srsltid=AfmBOorZTSeskubP1Rir4B7dRkRUvL_eEy-b0cuD93SLs1UF6LptDNdD. Acesso em 22/11/2024).

Diante do apoio recebido por trabalhadores de todo o País, o balconista precisou pedir demissão, diante da pressão no ambiente de trabalho, e criou o Movimento Vida Além do Trabalho, que realiza atos de conscientização, como panfletagens, divulgação do abaixo-assinado e manifestações com apoiadores nos diversos estados brasileiros (BRASIL. *Exame*. Carreira. “Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT - Vida Além do Trabalho. Publicação: 11/11/2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>. Acesso em 22/11/2024).

A trajetória traçada por Ricardo Azevedo leva a reflexões a respeito da organização de trabalhadores por conta própria, sem apoio dos sindicatos. Apesar de os empregados engajados nas reivindicações do Movimento VAT integrarem categorias representadas por entidades sindicais, o que

se observa, em acompanhamento da cobertura jornalística na mídia nacional, é a expansão de um movimento fundamentalmente autônomo, sendo incomum a referência à participação de representantes sindicais em seus atos.

A organização autônoma dos trabalhadores é fator indicativo do afastamento dos sindicatos de suas bases e da redução da representatividade dos órgãos de classe. Neste ensejo, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em janeiro de 2024, confirmam que, dos 100,7 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, no ano de 2023, somente 8,4% (8,4 milhões) eram associadas a sindicatos, sendo esse o menor contingente e o menor percentual desde 2012, ano em que o número de trabalhadores sindicalizados no País totalizou 14,4 milhões, correspondendo a 16,1% do total de ocupados (BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mercado de Trabalho. Estatísticas Sociais. Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012. Publicação: 21/06/2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012#:~:text=Esse%20foi%20o%20menor%20contingente,2%25%20do%20total%20de%20ocupados>. Acesso em: 22/11/2024).

No referido contexto, movimentos como o VAT demonstram a possibilidade de utilização da *internet* como ferramenta para a rápida associação de trabalhadores em prol de interesses comuns, restando, contudo, evidente que os sindicatos não têm se aproveitado do referido recurso, da forma esperada, para fortalecimento da luta por direitos do trabalhador. Assim, não somente às alterações das normas de custeio decorrentes da Reforma Trabalhista se pode atribuir o enfraquecimento dos entes de classe, mas também a fatores outros, como a redução de sua própria atuação e a necessidade de reformulação de suas ações para o alcance das novas gerações de trabalhadores e a adequação de seu papel ao contexto histórico em que atualmente se inserem, permeado de novas modalidades de relações de trabalho.

Ademais, há que se ressaltar a desorganização do movimento sindical, que chega a se prejudicar diante do desentendimento de suas próprias lideranças, que passam por um processo de invisibilização e perda de respaldo, enquanto os neoliberais convergem e se fortalecem, ganhando cada vez mais espaço nos Poderes Executivo e Legislativo.

No que tange à PEC preconizada pela deputada Erika Hilton, ressalvada a impossibilidade matemática de distribuição da jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais proposta em apenas 4 (quatro) dias, em consideração da limitação diária constitucional de 8 (oito) horas de trabalho, em síntese, demanda pela redução da quantidade de horas e dias trabalhados semanalmente, havendo sido bem recepcionada pelos trabalhadores do País. A partir da legitimidade da luta pela melhoria de condições de trabalho para seus representados, por dever político instituído no artigo 8º, III, da Constituição Federal, cabe aos sindicatos assumir posição nas reivindicações.

Em aplicação da lógica capitalista, é comum o pensamento de que a exploração da força produtiva é diretamente proporcional ao acúmulo de riquezas. Historicamente, por somente serem detentores da própria força de trabalho, a qual é vendida para garantia da subsistência em condições nem sempre dignas, os trabalhadores precisaram se organizar em grupos para expressar suas necessidades e interesses, no contexto produtivo, em contraponto ao maior poderio dos detentores dos meios de produção.

Durante a Revolução Industrial, período de árduas condições de trabalho, exaustivas jornadas e baixos salários, surgiram, na Inglaterra do Século XVIII, as associações e, posteriormente, os primeiros sindicatos. Somente a organização possibilitou ao trabalhador a conquista de direitos e a capacidade de reação contra o sistema de exploração indiscriminada.

Ao criticar a economia política, Marx realizou referência ao paradoxo do prolongamento da jornada de trabalho, apesar da redução do tempo necessário à produção de uma mercadoria, a partir da utilização das máquinas. O teórico reportou que a maquinaria, que consistira no mais poderoso meio de aumento da produtividade do trabalho, por estar nas mãos dos detentores do capital, estimulou “seu apetite voraz pelo trabalho alheio”, tornando-se também “o mais poderoso meio de prolongar a jornada de trabalho para além de qualquer limite natural” (MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 28-29).

No Século XXI, ainda se aplica o referido pensamento, já que o Direito do Trabalho continua a enfrentar desafios decorrentes da automação e do avanço de novas tecnologias, especialmente, da tecnologia da informação e da inteligência artificial. Do progresso tecnológico não decorrem somente benefícios, como o aumento da produtividade advindo do uso de

máquinas cada vez mais eficazes, mas também impactos negativos, dentre os quais se sobressaem a redução da quantidade de postos de trabalho e o aumento da informalidade, incumbindo aos sindicatos a tarefa de repensar formas de atuação, sob pena de consolidar a progressiva perda de influência e importância política que atualmente vivenciam e contribuir com o desamparo das categorias que afirmam representar.

3. Considerações finais

No atual cenário político brasileiro, diante do afastamento das bases, da redução da representatividade e das mudanças de uma série de normas advindas da Lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, muitos sindicatos enfrentam dificuldades para manutenção das atividades, em crise institucional, que tem afetado a luta por direitos para as categorias representadas.

A situação se agrava em razão da fragmentação ideológica das entidades, centrais e confederações sindicais, que se contrapõe à união e conquista de espaços de poder por defensores dos ideais neoliberais. Enquanto se enfraquecem os órgãos de representação do trabalhador, aumenta-se a exploração dos empregados, que agora tentam se organizar de forma autônoma, a fim de obter melhorias de condições laborais.

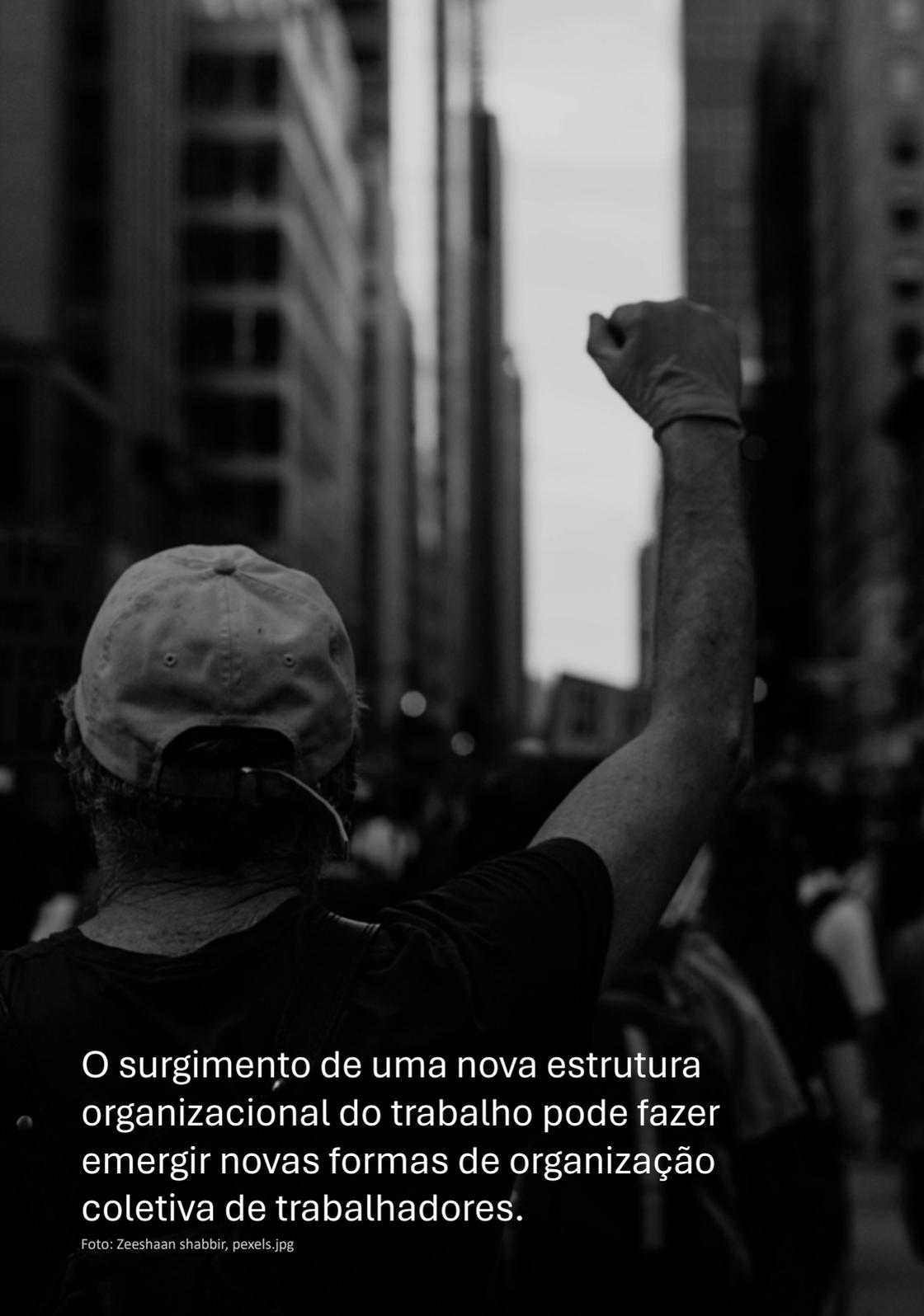
Foi o ocorrido no contexto de propositura da PEC de redução da escala 6x1, decorrente da denúncia de um trabalhador, que terminou por reunir milhões de pessoas, em utilização das redes sociais para a promoção de um abaixo-assinado, o qual deu voz à parcela da população que discorda da extensa jornada de trabalho constitucionalmente prevista e anseia pela redução da quantidade de horas e dias laborados semanalmente.

Nesse contexto, o viés exploratório do mercado de trabalho atual e a velocidade com que a tecnologia avança leva a reflexões sobre o futuro dos trabalhadores cujo sustento depende da alienação da própria força produtiva. Aos sindicatos, incumbe a missão de se adequar às novas relações de trabalho e ao *modus operandi* de uma nova geração de pessoas, relevantemente influenciada por conteúdos postados em redes sociais.

A substituição do trabalhador pelo maquinário já é realidade em todos os setores da economia. Seja na agricultura, na pecuária, no

extrativismo, na indústria ou no setor de serviços, a máquina, a tecnologia da informação e a inteligência artificial, que deveriam facilitar o trabalho humano, impiedosamente, tomam seu lugar. A tecnologia, que, em tese, poderia contribuir para a redução de altas jornadas de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos empregados tem suas vantagens apropriadas em favor dos detentores dos meios de produção – que lucram diante da produção de mais em menos tempo, ao passo que a classe trabalhadora segue oprimida e relegada ao segundo plano.

Expandindo-se a exploração predatória, aos sindicatos incumbem os deveres de deixar os lugares de invisibilidade e inércia ora assumidos e de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, conforme previsão do inciso III do artigo 8º da Constituição Federal, endossando propostas de melhorias de condições de trabalho, como a da redução da jornada de trabalho, o que pode lhes devolver o protagonismo há muito tempo tomado por outros atores sociais.



O surgimento de uma nova estrutura organizacional do trabalho pode fazer emergir novas formas de organização coletiva de trabalhadores.

Foto: Zeeshaan shabbir, pexels.jpg

O processo legislativo da PEC contra a escala 6x1 no Congresso Nacional

Felipe Caetano da Cunha

Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Pós-graduando em Direitos Humanos (CERS). Servidor do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE). Membro acadêmico da Comissão de Direito do Trabalho (OAB/CE) e do Grupo de Estudos e Defesa do Direito e do Processo do Trabalho (Grupe-UFC). E-mail: felipecaetano@alu.ufc.br.

1. Introdução

Com o avanço dos debates sobre a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que visa pôr fim à chamada escala de trabalho 6x1, resta-nos verificar o processo legislativo a ser trilhado até que a proposta se torne, de fato, uma Emenda à Constituição da República.

As balizas legislativas para a aprovação de uma PEC são positivadas tanto no **texto Constitucional** (disponível no link https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) quanto na legislação infraconstitucional, a exemplo dos **Regimentos Internos da Câmara dos Deputados** (<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados/arquivos-1/RICD%20atualizado%20ate%20RCD%2011-2024.pdf>) e do **Senado Federal** (<https://>

www25.senado.leg.br/documents/12427/45868/RISF+20+18+Volume+1.pdf/cd5769c8-46c5-4c8a-9af7-99be436b89c4), que, por seu turno, dispõem sobre legitimidade de agentes para a deflagração do processo legislativo, das matérias que não podem ser conteúdo de Emenda e até do quórum necessário para sua aprovação destas.

Inicialmente, releva destacar que uma Proposta de Emenda passa por dois momentos importantes em sua tramitação, quais sejam de admissibilidade e de mérito. Todavia, antes mesmo de se tornar uma Proposta de Emenda à Constituição, há requisitos legislativos de legitimidade estabelecidos pela CRFB/88 a serem cumpridos para que a iniciativa se torne uma PEC. Destaque-se que, sem o cumprimento do requisito de legitimidade, a proposta sequer chega a tramitar no Congresso Nacional.

Diferentemente das demais proposições legislativas, uma PEC possui um número restrito de sujeitos legitimados à sua proposição, sendo do artigo 60 de nossa Lei Maior que se extrai o referido rol de legitimados, quais sejam: a) um terço dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal, o que equivale a 171 Deputados Federais ou 27 Senadores; b) o Presidente da República; e c) mais da metade das Assembleias Legislativas das Unidades da Federação.

Assim, havendo legitimidade para a proposição, a PEC será apreciada pelas duas casas do Congresso Nacional, tanto no que tange à sua admissibilidade quanto ao seu mérito.

Segundo o artigo 212 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), terão tramitação iniciada por aquela casa legislativa as PECs propostas por um terço dos Senadores ou por mais da metade das Assembleias Legislativas, e tramitação iniciada na Câmara dos Deputados, por consequência, as Propostas de Emenda de autoria dos Deputados Federais ou do Presidente da República. A PEC pelo fim da escala 6x1, em razão de haver sido proposta por mais de um terço dos Deputados Federais, terá sua votação iniciada na Câmara.

Destaque-se que, não obstante Câmara e Senado constituírem o Parlamento Federal, e apesar da tramitação da Proposta de Emenda passar pelas duas Casas Legislativas, o processo legislativo, em cada uma delas, possui peculiaridades.

2. Passo a passo na Câmara dos Deputados

Em relação ao trâmite legislativo na Câmara dos Deputados, inicialmente, a proposta é enviada pelo Presidente à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC), que terá o prazo de cinco sessões para emitir o parecer sobre a admissibilidade da PEC na Câmara, verificando se a proposta não fere qualquer das cláusulas pétreas previstas no artigo 60, § 4º, da CRFB/88 (Art. 202, RICD).

Opinando a CCJC pela inadmissibilidade da proposta, o autor da matéria, com o apoio de líderes partidários que representem mais de um terço total de Deputados, pode requerer a sua apreciação preliminar em plenário (RICD, Art. 202, §1º).

Todavia, havendo a apreciação e a admissibilidade da matéria pela CCJC, o mérito da PEC será analisado por uma Comissão Especial designada para este fim, a qual terá o prazo de quarenta sessões para emitir seu parecer (RICD, Art. 202, §2º), sendo que o prazo para apresentação de emendas à PEC pelos Deputados se esgota nas dez primeiras sessões, e apenas durante a análise pela Comissão Especial podem ser oferecidas emendas à proposta (RICD, Art. 202, § 3º).

Após a emissão e a conseqüente publicação do parecer da Comissão Especial e o interstício de duas sessões, a proposta será incluída na Ordem do Dia e submetida a dois turnos de discussões e votações, com o intervalo de cinco sessões. A proposta será considerada aprovada se obtiver, em cada turno de votação, o voto de três quintos dos Deputados Federais, ou seja, o voto de 308 membros da Câmara.

Encerrada a apreciação pela Câmara dos Deputados, em sendo ela a casa iniciadora, a proposta segue para o Senado Federal. Porém, se for a Câmara a casa em que o processo legislativo da PEC se findará, o Presidente comunicará ao Senado para a realização de sessão conjunta visando à promulgação da Emenda Constitucional.

3. Do rito de tramitação no Senado

O trâmite legislativo da PEC no Senado, por seu turno, pode ser considerado mais flexível do que aquele que ocorre na Câmara. Recebida a proposta pelo Senador Presidente, este despachará também à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Casa para que, no prazo de trinta

dias, emita de parecer sobre a matéria (RISF, Art. 356). Havendo ou não manifestação da aludida Comissão, a matéria será incluída na Ordem do Dia do Senado Federal, para que seja debatida, em primeiro turno, durante cinco sessões ordinárias seguidas (RISF, Art. 358).

Diferentemente do que ocorre na outra Casa Legislativa, o prazo para apresentação de emendas de mérito ocorre durante o período de discussões no Plenário, devendo as referidas emendas serem assinadas por, no mínimo, um terço dos senadores (RISF, Art. 358, § 2º), que, por seu turno, serão apreciadas pela CCJC também no prazo de trinta dias. Não há, portanto, a constituição de uma Comissão Especial para análise do mérito da Proposta de Emenda, sendo o debate de mérito realizado pela totalidade dos senadores.

Havendo a aprovação da PEC no primeiro turno de votação, dispõe o artigo 362 do Regimento do Senado que o intervalo entre este e o próximo turno de discussões e de votação será de, no mínimo, cinco dias úteis.

Posteriormente, durante o segundo turno de discussões e de votação, serão destinadas três sessões ordinárias para a discussão da matéria entre os senadores, momento em que poderão ser apresentadas emendas que não envolvam mérito, e, havendo novas emendas, serão estas enviadas à CCJC para a emissão de parecer no prazo improrrogável de cinco dias, e posterior votação em plenário (RISF, Arts. 363 e 364).

Finalmente, havendo aprovação da Proposta de Emenda nas duas casas legislativas, por três quintos dos membros de casa uma destas, em dois turnos distintos de votações, será marcada sessão conjunta de Deputados e Senadores para a promulgação da Emenda Constitucional.

***“Todo dia eu só penso em poder parar. meio-dia eu só penso em dizer não”*: análise política sobre a PEC 6x1**

Brena Márcia Dantas Nogueira

Acadêmica da Faculdade de Direito da UFC. Monitora da disciplina Direito do Trabalho I. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

A jornada de trabalho não é apenas uma métrica de horas, mas um reflexo de valores sociais em constante disputa. O assunto sempre foi um dos pilares históricos das relações trabalhistas. Antes de garantias como férias e compensação por atividades insalubres ou perigosas, o número de horas a serem cumpridas diária e semanalmente caracterizava preocupação central dos trabalhadores. Jornadas absurdas que chegavam a 16h por dia foram paulatinamente reduzidas, culminando em redução a patamares inferiores a 48h semanais na maior parte dos países.

Os debates sobre a configuração da jornada de trabalho se tornam cíclicos e refletem mudanças sociais e econômicas. No Brasil, o assunto ganhou força nos últimos meses, inflado, sobretudo, pelo movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que tem como pauta principal o fim da jornada 6x1. O movimento surgiu após desabafo do então influenciador digital Rick Azevedo contra a escravização da jornada de 6 dias de trabalho por 1 dia de descanso. O movimento ganhou tal proporção que Rick foi eleito como

um dos vereadores mais bem votados do Rio de Janeiro e a pauta do VAT virou Proposta de Emenda à Constituição (PEC) de autoria da deputada Erika Hilton (PSOL-SP).

A proposta tem gerado discussão pública ampla, exigindo manifestação dos mais variados políticos e polarizando trabalhadores e entidades patronais em torno do problema: a necessidade de adequar as jornadas de trabalho no Brasil à realidade econômica, social e cultural do século XXI, confrontando resistências históricas e interesses econômicos divergentes.

Como uma das iniciativas mais populares - e o uso da palavra popular aqui se dá como aquilo que é muito conhecido - e responsável por quebrar uma tendência dos últimos anos que majoritariamente demonstrava uma predisposição à flexibilização de direitos trabalhistas, a proposta merece análise acadêmica. O tema não é apenas jurídico, mas também econômico e social, com impactos que ultrapassam o campo trabalhista.

O artigo que se segue é objeto de pesquisa doutrinária interna do GRUPE, o Grupo de Estudos em Direito do Trabalho da UFC, e se propõe a uma análise acadêmica em um modelo que evitará inclinações político-partidárias, privilegiando uma leitura técnica e crítica do tema.

A metodologia é baseada em uma análise bibliográfica e documental, examinando a PEC sob o prisma jurídico, econômico e político com ênfase neste último, ao realizar uma análise sobre a movimentação política advinda da PEC e dos movimentos por redução de jornada.

Assim, o texto busca estudar o surgimento do movimento Vida Além do Trabalho e como ele ganhou tamanha popularidade, chegando a atingir um público que não possuía ligações relevantes com pautas trabalhistas e era desvinculado de movimentos sindicais. Além disso, busca-se avaliar as reações dos diversos grupos políticos diante do tema.

O VAT e a PEC pelo fim da jornada 6x1 parece ter ultrapassado barreiras ideológicas e atingido público de diversos espectros políticos. Assim, o texto busca contribuir para uma compreensão equilibrada e fundamentada do tema, buscando entender melhor os movimentos que o tornaram tão popular, bem como a reação dos grupos políticos tradicionais diante da pauta, além de auxiliar em futuros debates sobre a PEC e suas consequências.

2. Da força das redes sociais a apoios e resistências inesperadas

O mundo do trabalho inexoravelmente enfrenta mudanças cíclicas. Já houve sucessivas revoluções industriais que, sobremaneira, mudaram o modo de produção e a vida dos trabalhadores. Grande parte dos pesquisadores indica a ocorrência de uma quarta (ou quinta) Revolução em andamento. A cada uma delas, o modo de fazer trabalho transmuta-se e novas configurações surgem. Obviamente, trabalhadores não são sujeitos apáticos nestes processos de mudança. Contrariamente, as revoluções são espaços propícios a revisão do *status quo* e busca de novos direitos.

Assim, e tendo em vista uma nova revolução em andamento, era inevitável o surgimento do VAT. O movimento Vida Além do Trabalho, que possui como pauta principal a redução da jornada de trabalho, apesar de ser genuinamente brasileiro, não ocorre em um vácuo histórico ou global. Em países como a Islândia, experimentos com a semana de quatro dias demonstraram que a redução da jornada, longe de ser economicamente desastrosa, resultou aumentos na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores. No Reino Unido, estudos semelhantes indicaram que empresas relataram menores taxas de absenteísmo e maior satisfação dos empregados. A proposta do VAT, portanto, alinha-se a uma tendência global que reavalia o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Assim, o movimento foi criado e se popularizou, sobretudo em 2023 e 2024, sob influência de Ricardo Azevedo, o Rick Azevedo, influenciador digital e, nas eleições de 2024, candidato a vereador no Rio de Janeiro pelo PSOL. Rick Azevedo era balconista de farmácia. Não era um grande sindicalista nem possuía contatos políticos ou midiáticos importantes para torná-lo relevante. Ganhou notoriedade ao produzir vídeos no TikTok reclamando da jornada de 6 dias de trabalho por 1 de descanso, chamando o regime de escravidão moderna e convocando os trabalhadores para que, juntos, buscassem mudanças, afinal, quando teriam uma vida além do trabalho?

A campanha política do então balconista e influencer digital não ostentava grandes predileções nem no partido no qual era candidato. A campanha foi uma das mais baratas na capital carioca, com gasto total de R\$ 46.853,00. Em contraponto, outros candidatos do mesmo partido tiveram custeio 7x maior, com recursos acima de R\$300.000,00. Não

obstante e contrariando as expectativas, Rick foi o vereador mais votado do partido e 12º no ranking geral, mostrando que o engajamento digital pode extrapolar o ativismo virtual e influenciar diretamente o processo político, mobilizando pessoas que tradicionalmente não se identificam com movimentos sindicais clássicos.

A eleição e o engajamento reacenderam o que estava arrefecido: a conexão de um político e de uma pauta da esquerda com a população. Em maio de 2024, no dia do trabalho, a deputada Erika Hilton, também do PSOL, anunciou que elaboraria uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) visando a atender as reivindicações e extinguir a jornada 6x1.

A PEC foi efetivamente proposta e as redes sociais foram tomadas por hashtags cobrando aos deputados para assinarem a proposição, que necessitava de 170 assinaturas para que a discussão fosse iniciada. Graças a pressão popular, o projeto ultrapassou o número mínimo de assinaturas e terá sua tramitação iniciada. Após anos de desmobilização causada por reformas como a trabalhista de 2017, que flexibilizou direitos, o movimento traz à tona uma nova energia política, onde lideranças emergem fora das estruturas tradicionais.

Os candidatos do PSOL utilizaram plataformas como o TikTok para levar a pauta trabalhista a um público jovem e muitas vezes desvinculado de movimentos sindicais. Ao se apresentar como um trabalhador comum, Rick Azevedo personificou a luta de milhões de brasileiros. Essa abordagem disruptiva contrastou com as campanhas tradicionais e criou uma narrativa que mobilizou milhões de seguidores em poucos meses, evidenciando o poder das redes sociais na formação de novos movimentos políticos.

A proposta e a campanha que se seguiram suscitaram manifestações diversas entre os sujeitos políticos. Houve manifestações contrárias, encampadas notadamente por entidades patronais, como a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo que argumentam pela inviabilidade da redução, tendo em vista que a imensa maioria de empregadores é formada por empresas de pequeno e médio porte que não teriam condições de reduzir a jornada de seus funcionários sem redução salarial proporcional.

A resistência de entidades patronais, como a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, não é apenas uma defesa do modelo econômico atual, mas também uma tentativa de preservar a

lógica produtivista que historicamente dominou as relações de trabalho no Brasil. Contudo, experiências práticas como as ocorridas na Alemanha e no Reino Unido mostram que jornadas mais curtas não são prejudiciais às empresas e podem, paradoxalmente, aumentar a produtividade, indicando que os argumentos econômicos contrários podem carecer de base sólida.

Além de entidades patronais, parlamentares ligados à direita, como a deputada Mayra Pinheiro (PL), suplente no exercício do mandato, se manifestaram contra a proposta afirmando que a iniciativa era apenas mais uma das iniciativas da esquerda que parecem boas, mas são economicamente desastrosas. A análise ignora precedentes históricos significativos ao desconsiderar que o próprio Henry Ford - que é possível concordar, não era um sujeito dito comunista ou de esquerda - implementou há 100 anos a jornada de 8h diárias e 40h semanais, com uma semana de 5 dias úteis. Essa mudança, longe de causar colapso, expandiu o mercado consumidor e demonstrou que investir na qualidade de vida dos trabalhadores pode ser economicamente vantajoso.

Não obstante, o senador Cleiton Azevedo (Republicanos-MG), apoiador do ex-presidente Bolsonaro, evangélico e eleito na esteira do bolsonarismo, usou a tribuna para defender o fim da jornada 6x1. Em seu discurso, argumentou quanto à desumanidade do sistema que não permite que trabalhadores passem mais tempo com suas famílias. Ato contínuo, criticou as reformas previdenciária e trabalhista, destoando do discurso típico do espectro político pelo qual foi eleito. O discurso pró-redução da jornada calcado na ideia de mais tempo disponível à família atingiu uma parte da população ligada ao conservadorismo e se tornou nova justificativa de apoio à proposta capaz de atingir um público que tradicionalmente não está alinhado à esquerda.

O apoio inesperado do senador Cleitinho, como é conhecido o parlamentar, demonstra como o discurso a favor da redução da jornada pode transcender barreiras ideológicas. Ao conectar a proposta a valores conservadores, como proteção da família, Cleitinho abriu espaço para setores tradicionalmente resistentes à esquerda passarem a enxergar a medida com simpatia. Essa quebra de padrões discursivos pode ser elemento-chave para ampliar o apoio à PEC.

Com relação ao governo, o caminho lógico a se imaginar para a pauta responsável por reconectar a esquerda aos trabalhadores, em um governo

de esquerda que teve seu maior líder forjado em meio ao movimento sindicalista seria de eufórico apoio. Não foi o que aconteceu. O Ministro do Trabalho e Emprego, Luís Marinho, a priori, foi refratário à pauta, afirmando que a questão deveria ser negociada entre patrões e empregados em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e eximindo a si e ao governo que representa de responsabilidade com o movimento. A reação popular não foi positiva e ele mudou sua fala.

O vice-presidente da República e Ministro do Desenvolvimento, Geraldo Alckmin, foi mais comedido em seu discurso, afirmando que a redução da jornada era uma tendência mundial e que, embora não discutida expressamente no governo, a iniciativa era vista com simpatia. O presidente Lula, por sua vez, usou o G20 para discursar sobre a necessidade de discussão de medidas para jornadas de trabalho mais equilibradas, mas não citou expressamente a PEC em discussão.

A postura refratária inicial do Ministro Luís Marinho evidenciou uma contradição no governo. Enquanto o presidente Lula, forjado em meio ao sindicalismo, discursava sobre a necessidade de revisar jornadas de trabalho em fóruns internacionais, membros de sua equipe pareciam desconectados dessa visão. A ambiguidade de Marinho causou um desgaste inicial, corrigido apenas após uma reação popular significativa. Esse episódio expõe a dificuldade do governo em decidir até que ponto está disposto a investir capital político em pautas trabalhistas consideradas disruptivas.

A tramitação da PEC trará à tona desafios políticos significativos. O lobby empresarial terá um papel central na tentativa de barrar ou descaracterizar a proposta, enquanto os defensores da redução da jornada precisarão manter engajamento popular ativo para pressionar os parlamentares. Além disso, há um teste para o governo federal: como Lula e seus aliados manejarão a narrativa de uma pauta que pode reacender a conexão com os trabalhadores, mas que enfrenta resistências econômicas e políticas?

3. Considerações finais

O estudo sobre a PEC que propõe o fim da jornada 6x1 confirma a hipótese de que a pauta transcende barreiras ideológicas e mobiliza públicos diversos, refletindo uma insatisfação latente que exige respostas

políticas claras. A análise revelou que a popularidade do movimento Vida Além do Trabalho (VAT) não se limita a um público tradicionalmente engajado em pautas trabalhistas, mas alcança segmentos historicamente alheios a esses debates, como jovens nas redes sociais e até setores conservadores, unidos pela busca de mais equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

A metodologia, baseada em análise bibliográfica e documental, foi eficaz para contextualizar o tema em perspectivas globais e nacionais. Experimentos internacionais com a redução da jornada reforçam a viabilidade econômica da proposta e desafiam as resistências empresariais e políticas no Brasil. A peculiar adesão de figuras públicas de espectros ideológicos contrastantes, como o senador Cleitinho e parlamentares progressistas, revela o caráter transversal do tema, que conecta questões como a valorização da família e a dignidade do trabalhador.

A análise evidenciou, ainda, a complexidade política do cenário. O apoio inicial hesitante do governo federal expõe as dificuldades em transformar discursos sobre justiça social em ações concretas, especialmente diante de interesses econômicos conflitantes. Por outro lado, o engajamento popular, impulsionado por novas lideranças e pelas redes sociais, demonstra a força renovada de mobilizações fora das estruturas sindicais tradicionais.

Conclui-se que a PEC e o movimento que a inspira não representam apenas uma discussão trabalhista, mas um marco potencial na relação entre política e sociedade no Brasil. A capacidade de unir demandas díspares em torno de um objetivo comum aponta para a urgência de debates mais amplos sobre trabalho, qualidade de vida e as prioridades da agenda pública contemporânea.



O trabalho excessivo deixa a pessoa indisposta para o convívio familiar e atividades como o lazer, o estudo e as relações sociais.

Foto: Renzy Atibagos, pexels.jpg

PEC da jornada 6x1: desafios e implicações para o futuro do trabalho

Erika Gomes de Lima

Graduanda em Direito na Universidade Federal do Ceará (UFC). Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) da jornada 6x1 emerge como um tema sensível no cenário político e trabalhista brasileiro. Inicialmente ignorada pelo Governo e vista com descrença pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a proposta agora desperta atenção ao se consolidar como um ponto de debate central. Mais do que uma simples alteração na organização do trabalho, ela representa um palco de tensões entre direitos trabalhistas e as demandas do setor produtivo, evidenciando interesses ideológicos e divergências no panorama político atual.

É importante frisar que a discussão sobre a jornada 6x1 não é uma pauta isolada, tampouco recente. Ela surge em um momento de profundas transformações no mercado de trabalho, que enfrenta os desafios da flexibilização, da precarização e da busca incessante por produtividade. Ao tratar de temas como a redução da jornada de trabalho e as implicações dessa mudança no cotidiano dos trabalhadores, a proposta levanta

questões que transcendem a esfera econômica, alcançando dimensões sociais, culturais e políticas.

Diante disso, a motivação para a elaboração deste artigo decorre da percepção de como a PEC 6x1 ganhou relevância no debate político e trabalhista, mesmo sem um claro posicionamento do Governo. Embora o Ministro do Trabalho tenha demonstrado certo interesse, sua postura cautelosa reflete as incertezas que cercam o tema. Assim, busca-se investigar: em que medida a PEC pode ser considerada uma "cartada política" da esquerda no contexto atual? Quais são os impactos dessa proposta na construção de um mercado de trabalho mais equilibrado e justo?

Este artigo, originado de pesquisa interna do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), visa oferecer uma análise crítica e prospectiva sobre o tema, com o objetivo de identificar os desafios e oportunidades para o futuro das relações laborais no Brasil. A pesquisa busca entender o movimento do Governo e as possíveis implicações ideológicas da adoção ou rejeição da PEC.

2. O impacto político da PEC da jornada 6x1

A PEC da jornada 6x1 está longe de ser apenas uma proposta técnica, posicionando-se como um importante catalisador de discussões políticas. No centro dessa questão está o desafio de articular interesses divergentes em um contexto político fragmentado, no qual a busca por equilíbrio entre direitos trabalhistas e demandas empresariais frequentemente se transforma em um campo de batalha ideológico.

Inicialmente, a postura apática do Governo em relação à PEC revela a complexidade do tema. O silêncio estratégico, combinado com a hesitação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pode ser interpretado como uma tentativa de evitar desgastes políticos prematuros. Entretanto, à medida que a proposta ganha força no debate público, com mobilizações de trabalhadores e movimentos sociais, sua relevância política se intensifica. Esse cenário coloca o Governo em uma encruzilhada: alinhar-se aos interesses de base progressista que demandam mudanças significativas ou ceder às pressões empresariais, que enxergam na proposta um risco para a sustentabilidade econômica.

Dentro desse contexto, partidos de esquerda, como o PT e o PSOL, encontram-se diante de uma oportunidade e um desafio. Historicamente associados à defesa dos direitos dos trabalhadores, esses partidos podem usar a PEC como uma bandeira política capaz de mobilizar suas bases e reconectar-se com setores populares que se sentem desamparados diante das reformas trabalhistas de 2017. No entanto, essa posição estratégica não está isenta de riscos. A resistência de setores moderados e conservadores do Congresso, especialmente aqueles ligados ao empresariado, exige um esforço de negociação cuidadoso para evitar que a proposta seja inviabilizada antes mesmo de ser amplamente debatida.

Além disso, a PEC da jornada 6×1 tem o potencial de funcionar como um teste para a habilidade de articulação política da esquerda em um momento de desafios institucionais. A polarização do cenário político brasileiro demanda estratégias mais sofisticadas, e a PEC pode ser vista como uma tentativa de retomar a narrativa em torno da proteção social e do bem-estar dos trabalhadores. Contudo, sua defesa requer uma retórica que vá além da militância tradicional, dialogando com a classe média trabalhadora, que frequentemente sente o impacto direto de jornadas extensas e da precarização das relações laborais.

Outro aspecto importante é o papel das mobilizações sociais e digitais na construção desse debate. Movimentos trabalhistas e organizações civis têm pressionado os parlamentares a se posicionarem, utilizando plataformas digitais para dar visibilidade às demandas populares. Essa pressão exerce um impacto significativo na dinâmica política, forçando lideranças a reconsiderar suas posições e evidenciando como a organização popular pode influenciar a pauta legislativa.

Assim, sob a ótica política, a PEC da jornada 6×1 vai além de uma discussão sobre horas trabalhadas. Ela é um termômetro das forças que moldam o debate político no Brasil, um teste para a capacidade de articulação da esquerda e uma oportunidade para redesenhar as relações entre Governo, trabalhadores e empresas em um contexto de mudanças profundas no mercado de trabalho e na sociedade.

3. Aspectos econômicos e sociais: oportunidades e desafios

Por outro lado, o impacto econômico da PEC é igualmente relevante e complexo. Críticos apontam que a redução da jornada pode aumentar

os custos operacionais, particularmente em setores como comércio e serviços, que dependem de mão de obra intensiva e enfrentam margens de lucro estreitas. Porém, defensores da proposta sugerem que, ao longo do tempo, o estímulo a novas contratações para suprir as horas reduzidas pode contribuir para a diminuição do desemprego estrutural e a formalização de trabalhadores. Nesse contexto, o papel regulador do Estado se torna essencial para garantir que a transição seja acompanhada por políticas públicas adequadas, como incentivos fiscais e ajustes normativos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O desafio está em equilibrar os interesses empresariais e os benefícios sociais, assegurando que as mudanças não comprometam a competitividade da economia brasileira.

Além disso, a proposta também deve ser avaliada sob o prisma social, pois toca em questões fundamentais relacionadas ao bem-estar do trabalhador. Jornadas mais curtas não representam apenas um alívio físico e mental para os trabalhadores, mas também simbolizam uma nova perspectiva sobre a relação entre produtividade e qualidade de vida. Com mais tempo livre, os trabalhadores poderiam investir em atividades de lazer, convivência familiar e desenvolvimento pessoal, promovendo ganhos que extrapolam a esfera individual. Por exemplo, a redução do estresse e o aumento da satisfação pessoal podem gerar impactos positivos no ambiente de trabalho e diminuir o absenteísmo. Contudo, a resistência empresarial, somada às incertezas jurídicas que cercam a PEC, pode gerar um ambiente de instabilidade, atrasando sua efetivação e dificultando o alcance de seus objetivos.

No cenário internacional, experiências de países que implementaram medidas semelhantes sugerem que a redução de jornadas, quando bem planejada, pode resultar em um aumento da produtividade e melhorias no ambiente de trabalho. Contudo, o Brasil apresenta desafios estruturais que tornam a transposição de modelos estrangeiros mais complexa. A informalidade persistente, a fragilidade das negociações coletivas em certos setores e as desigualdades regionais são fatores que precisam ser considerados na implementação da proposta. Dessa forma, a PEC se apresenta como uma oportunidade para modernizar as relações laborais, mas exige um diálogo aprofundado entre todos os atores envolvidos para evitar retrocessos.

Dessa maneira, a PEC da jornada 6×1 transcende o âmbito legislativo

e se posiciona como um marco potencial no debate sobre o futuro do trabalho no Brasil. Ignorar ou tratar superficialmente o tema seria um erro estratégico para forças progressistas, especialmente diante de um cenário em que os direitos trabalhistas já foram enfraquecidos em reformas recentes. A proposta não é apenas uma mudança técnica, mas sim uma oportunidade de reposicionar a função social do trabalho no centro das discussões, reafirmando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de equilíbrio entre empregadores e trabalhadores. Para a sociedade brasileira, esse debate simboliza mais do que uma reorganização do mercado: trata-se de uma reflexão sobre o tipo de futuro que se quer construir para as relações laborais no país.

4. Considerações finais

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) da jornada 6×1 representa um ponto de inflexão no debate sobre as relações de trabalho no Brasil. Esse movimento crescente em torno da PEC, embora ainda envolto em incertezas e resistências, reflete uma tentativa de resgatar aspectos fundamentais dos direitos trabalhistas que, ao longo dos últimos anos, têm sido progressivamente enfraquecidos em nome da produtividade e da flexibilização das relações de trabalho.

Não se pode ignorar que, enquanto o Governo ainda se mostra hesitante, os setores que se beneficiam dessa estrutura desigual resistem a qualquer movimento que ameace seu controle sobre as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores. A PEC da jornada 6×1, embora tenha seu valor, também expõe a fragilidade das alianças políticas que buscam defender os direitos sociais em um cenário de polarização política, em que os discursos em favor do "mercado" frequentemente atropelam os direitos fundamentais dos trabalhadores. A falta de um posicionamento firme por parte do Governo, que ainda se vê dividido entre os interesses empresariais e as demandas sociais, reflete a incapacidade de romper com um modelo econômico que tem priorizado a exploração do trabalho em detrimento das condições mínimas de dignidade.

Portanto, a PEC, se aprovada, poderá representar um marco nas relações de trabalho no Brasil, mas sua implementação exigirá uma articulação política eficaz, que não se limite apenas a medidas paliativas ou a concessões superficiais aos interesses econômicos. Para que isso

aconteça, será fundamental que se dê voz às necessidades reais da classe trabalhadora, não apenas em discursos vazios, mas em ações concretas que reflitam um compromisso genuíno com a melhoria das condições de vida e trabalho. Em última análise, a diminuição da jornada poderá ser muito mais do que uma mudança na carga horária: ela pode simbolizar um momento decisivo na luta por um modelo de sociedade mais justo e humano, no qual os trabalhadores não sejam apenas peças em uma engrenagem produtiva, mas sujeitos plenos de direitos e dignidade.

Jornadas de trabalho alternativas à escala 6x1 e o dilema da implementação

Nicole de Jesus Nobre

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará.
Membra do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE).

1. Introdução

Nas últimas semanas, a discussão sobre o fim da jornada de trabalho de 44 horas semanais, popularmente denominada “escala 6x1”, tomou conta das mais diversas camadas da sociedade brasileira. O tema entrou em foco após a apresentação de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) pela deputada federal Erika Hilton, do PSOL, a qual sugere a limitação da jornada semanal a 36 horas e mantém o limite diário de 8 horas. Por fim, propõe a adoção de uma escala de trabalho de apenas 4 dias semanais.

Em defesa de sua proposta, a deputada aponta que esta é uma forma de alinhar o Brasil a uma tendência mundial de redução de jornadas de trabalho em favor da cultivação de relações familiares e sociais dos trabalhadores, além da preservação de sua saúde mental e física. A parlamentar utiliza-se de experiências bem sucedidas no Reino Unido e na Alemanha, por exemplo.

Nesse sentido, diante da mudança para a logística trabalhista que a proposta representa, deve-se observar, por exemplo, os meios pelos quais um novo regime pode ser adotado, sobretudo no período de transição e adaptação para empregadores e empregados. Além disso, tendo em vista a oposição feita ao projeto e o curso natural de uma proposta no parlamento brasileiro, é necessário discutir os regimes alternativos que podem surgir durante a tramitação da PEC.

É a partir daí, portanto, que este artigo de opinião analisará, de forma acadêmica e impessoal, como uma iniciativa do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), as potenciais alternativas ao regime proposto pela Proposta de Emenda à Constituição, bem como os regimes de transição a serem estabelecidos.

2. O fim da escala 6x1, suas alternativas e o regime de transição

Como mencionado, o anteprojeto da Proposta de Emenda à Constituição, que pretende acabar com a jornada de 44 horas semanais no Brasil, prevê a alteração do art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88, limitando a jornada semanal a 36 horas, em uma escala 4x3. Todavia, é possível que esta não seja a redação final do projeto.

A modificação da jornada de trabalho no Brasil, embora tenha ganhado tração com a nova PEC recentemente apresentada na Câmara dos Deputados, é um tópico dormente entre os parlamentares brasileiros. Anteriormente, outros projetos que buscavam alterar a dinâmica de jornada de trabalho estabelecida pelo art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88 já estiveram em alta.

Em 2015, a PEC 148/2015, encabeçada pelo senador Paulo Paim, passou a tramitar no Senado Federal. O projeto pretendia implementar, paulatinamente, a jornada de 36 horas semanais, pela diminuição anual da carga horária, iniciando com 40 horas semanais a partir do exercício seguinte ao da aprovação da emenda. Em 2022, a proposta foi oficialmente arquivada.

Pois bem, a nova PEC de autoria da deputada Erika Hilton utiliza-se do mesmo texto elaborado na PEC 148/2015, mas, implicitamente, sugere uma mudança ainda mais radical, com a adoção imediata do novo regime após o período de *vacatio legis* da norma.

Todavia, o processo legislativo implica, sobretudo em temas sensíveis e polêmicos, onde predomina o conflito de interesses, uma série de negociações, concessões e, portanto, alterações no texto de um projeto até sua aprovação. Dessa maneira, não é irrealista considerar as potenciais modificações que a redação da nova PEC pode sofrer durante seu trâmite.

Nesse sentido, deve-se considerar algumas vias alternativas para o fim da jornada 6x1, sobretudo para garantir a substituição de um sistema por outro de forma segura para as condições dos próprios trabalhadores. Na França, por exemplo, a jornada de trabalho é de 35 horas semanais desde o fim da década de 1990, uma mudança que ocorreu de maneira abrupta e foi recebida com desconfiança e insegurança por empregadores e empregados. O receio maior dos trabalhadores era a redução proporcional dos salários.

O saldo de uma mudança tão repentina e cheia de lacunas, à época, foi o congelamento de salários por dois anos, com o aumento abaixo da inflação, e, hoje, o governo francês observa o aumento da jornada acima do que prevê a lei, principalmente por pressões empresariais e a necessidade dos trabalhadores em manter seus empregos e aumentar sua renda.

Por isso, o debate acerca das alternativas ao fim da escala 6x1 e a adoção de um regime de transição gradual e com critérios bem definidos deve ser prioritário durante a tramitação do projeto, tendo em vista a garantia da segurança da implementação de um novo regime e a defesa das garantias dos trabalhadores.

No Brasil, estudiosos tem apontado para a adoção da jornada de 40 horas semanais, que se popularizou após a flexibilização de horários promovida pela Reforma Trabalhista de 2017, mas não é a mais adotada no país. Nesse regime, o trabalhador usualmente exerce sua atividade durante 5 dias na semana, trabalhando 8 horas diárias, e descansa durante 2 dias.

Como parte de uma tendência mundial, experiências de projetos pontuais implementados em determinados grupos de empresas, para testar a viabilidade de uma escala 4x3, demonstram adesão da opinião de ambos empregadores e empregados, mas não ignoram os entraves logísticos para a adoção definitiva do modelo. Os maiores desafios relatados pelos participantes do projeto piloto promovido pelo movimento

4-Day Week Global no Brasil envolviam repensar a gestão do tempo e maneiras de otimização dos processos.

Fato é que qualquer redução de jornada exige não apenas a adesão de empregados e empregadores, mas demanda a observação de fatores socioeconômicos intrínsecos à infraestrutura trabalhista estabelecida naquela região. Dessa maneira, é essencial observar a necessidade de debater acerca do processo de implementação de um novo modelo de jornada laboral, bem como as alternativas que surgem durante o procedimento legislativo, sem deixar de lado a defesa dos interesses dos trabalhadores e suas necessidades.

Por fim, a fundamentalidade de repensar e priorizar a adoção de uma jornada menos danosa ao trabalhador, que lhe permita a cultivação de outras áreas de sua vida, esbarra em entraves logísticos e aspectos precípuos à própria medida. Portanto, o debate sobre essas questões não é apenas o meio para o detalhamento de etapas necessárias à implementação da proposta, mas também essencial à implementação e adesão à proposta.

3. Considerações finais

A análise do projeto da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que propõe a redução da jornada de trabalho no Brasil revela um cenário complexo, diante do qual algumas possibilidades alternativas devem ser levadas em consideração, porquanto a modificação da carga horária semanal esbarra em questões políticas, econômicas e logísticas que podem impactar diretamente sua implantação.

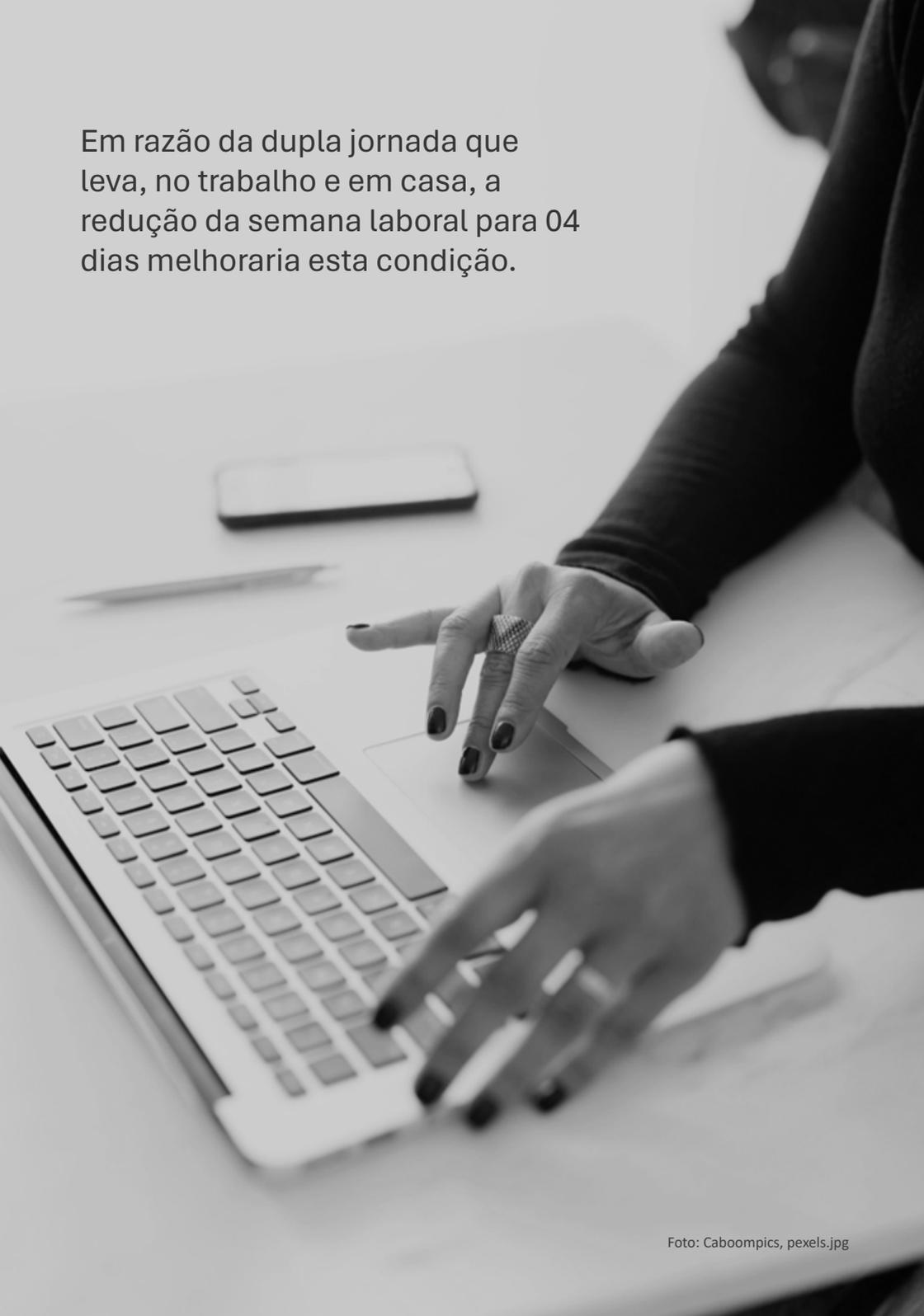
É importante destacar que, apesar de o projeto atual demonstrar influência de propostas anteriores, como a PEC 148/2015, a ausência de detalhes acerca do processo de transição do regime atual para a de 36 horas pode gerar controvérsias e resistência. Exemplos internacionais, como o caso da França, evidenciam os desafios enfrentados ao adotar mudanças abruptas na jornada de trabalho, com implicações que vão desde o congelamento de salários por anos até a sobrecarga de trabalho no futuro, evidenciando que a implementação de uma nova jornada deve ser realizada de maneira, no mínimo, cuidadosa.

A análise crítica sobre a adoção de novos formatos de trabalho é

imprescindível para que se atenda às necessidades dos empregados sem comprometer o equilíbrio das relações de trabalho e evitar, no futuro, o descumprimento da norma em face de pressões empresariais e financeiras.

Portanto, é necessário um aprofundamento nas discussões sobre o modelo proposto, suas vias alternativas e a uma análise detalhada sobre o regime de transição, visando a criação de um ambiente de segurança jurídica e estabilidade para as partes envolvidas. O debate contínuo, com a ampliação da adesão popular, e a consideração dos aspectos logísticos e socioeconômicos serão fundamentais para a construção de uma proposta que, de fato, beneficie os trabalhadores, sem criar um cenário de incertezas para o futuro.

Em razão da dupla jornada que leva, no trabalho e em casa, a redução da semana laboral para 04 dias melhoraria esta condição.



A jornada 6x1 e seus impactos na mulher moderna

Talita Oliveira da Silva

Graduanda da Universidade Federal do Ceará (UFC)

1. Introdução

Nos últimos dias, as redes sociais têm sido palco de uma discussão de dimensão nacional, cujo conteúdo interessa a milhares de brasileiros. O tema é a redução da jornada de trabalho, que passaria da escala 6x1 para 4x3, com o objetivo de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores. Nesse contexto, a deputada Erika Hilton (PSOL) reuniu o número necessário de assinaturas – mais de 230 de um total de 513 – para a apresentação de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), que altera a jornada de trabalho existente na Constituição da República, encontrada no art.7º, inciso XIII que diz: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A questão tem gerado uma movimentação significativa na sociedade, dividida entre os que são a favor e os que são contra. Os opositores da proposta argumentam que a nova escala acarretaria prejuízos à economia, como demissões em massa, enquanto os apoiadores destacam os malefícios de uma jornada exaustiva de trabalho, que precariza a vida do trabalhador quando não lhe permite dispor de

qualidade de vida, pois, diante dessa escala, a pessoa vive para trabalhar. A jornada se agrava, especialmente, para os 44,3% da população que dependem do transporte público para o deslocamento, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o que prolonga ainda mais a jornada diária dos trabalhadores. Ao aprofundar-se no tema, percebe-se que as consequências mais negativas afetam grupos específicos, como as mulheres.

A elaboração deste artigo origina-se de uma pesquisa interna do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (Grupe) da Universidade Federal do Ceará (UFC) e tem como objetivo apontar as consequências negativas da jornada de trabalho atual na vida das mulheres e como sua modificação pode ter repercussões práticas, especialmente no cuidado com a saúde, no acompanhamento dos filhos e no equilíbrio das atividades domésticas.

Analisar-se-ão os impactos positivos que a proposta de alteração pode gerar na vida das mulheres com filhos pequenos e grávidas, promovendo um melhor equilíbrio na divisão das tarefas domésticas e na criação de uma rotina de autocuidado. A construção deste texto baseia-se em dados estatísticos e depoimentos que evidenciam a necessidade de transformar a rotina do trabalhador, a fim de proporcionar-lhe melhor qualidade de vida.

2. O destaque feminino

O mundo se modernizou e, com ele, as diversas relações trabalhistas precisaram acompanhar as mudanças sociais, econômicas e culturais. Não é difícil perceber a diferença impactante nas condições trabalhistas que existiam antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - promulgada por Getúlio Vargas em maio de 1943 - e as atuais, no século XXI.

Muitos direitos foram conquistados, e a humanidade passou a ser mais observada sob uma ótica subjetiva, considerando-se mais às necessidades individuais ao proporcionar condições de trabalho melhores e mais dignas. Essa mudança na forma de tratar o trabalhador acompanha também o grupo das mulheres, que possuem uma trajetória de muita luta na obtenção de cada direito.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

(Pnad), o ano de 2023 fechou com 43.380.636 mulheres ocupando vagas de trabalho de forma efetiva, não contabilizando as que trabalham no setor informal. Seja para conquistar sua autonomia ou para contribuir com o orçamento familiar, a realidade destaca a mulher como um "braço" fundamental para a economia nacional.

Conforme a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ocupavam mais da metade dos postos de trabalho no setor terciário no Brasil em 2022. Porém, a jornada dupla e, às vezes, tripla na vida das mulheres brasileiras está diariamente presente. De acordo com uma pesquisa realizada pela Organização Feminista SOS Corpo e pelos Institutos Data Popular e Patrícia Galvão, as mulheres que trabalham e, ao mesmo tempo, precisam cuidar de casa consideram seu cotidiano extremamente cansativo.

3. O papel da mulher na força de trabalho brasileira

No inciso IV do art. 2º da Constituição Federal, está enunciado o seguinte: "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Dessa forma, a Constituição da República busca igualar os indivíduos na obtenção de seus direitos e na prática de seus deveres. Contudo, a conquista desse trecho foi longa e cheia de desafios. As mulheres, na atualidade, trabalham, estudam, cuidam das casas e, além disso, podem ser mães, enquanto desempenham todas essas funções. Assim, a escala de trabalho para uma mulher não é 6x1, mas sim 7x0, em muitos lares brasileiros. A conquista da autonomia veio para muitas, mas a ligação quase umbilical entre a mulher, o trabalho doméstico e o cuidado materno não desapareceram.

Previamente, a mulher enfrenta um obstáculo persistente: os afazeres domésticos, que são majoritariamente funções femininas. Essa ideia advém de velhos padrões tradicionais, ainda persistentes em uma sociedade que se considera mais moderna. Uma jornada de trabalho que se baseia em um dia de folga e seis de trabalho, como é a realidade brasileira, é extremamente desafiadora para um grupo que já possui uma dupla jornada, dividindo-se entre a atividade laboral e a doméstica. Ainda dentro dessa linha, segundo a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ocupavam mais da metade dos postos de trabalho do setor terciário no Brasil em 2022. No mesmo ano,

elas dedicavam 21,3 horas semanais aos seus lares, enquanto os homens dedicavam apenas 11,7 horas. O índice aumentava quando se falava de mulheres negras, que gastavam 1,6 hora a mais do que as mulheres brancas.

O problema se agrava quando se adentra nas diversas realidades do país, que vão desde a mãe que concilia as atividades laborais com o trabalho de cuidado até a mulher grávida que precisa garantir sua subsistência. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 85% do trabalho de cuidado é realizado pela mulher. Entre esses cuidados, destacam-se o acompanhamento dos filhos, o preparo das refeições e a organização da casa. Além disso, muitas mulheres precisam se preocupar com o cuidado dos pais e com a atenção a pessoas com deficiência, que necessitam de cuidados específicos. Ou seja, a mulher é um diferencial na divisão das despesas domésticas, mas a responsabilidade, culturalmente, pelo cuidado com a casa, em muitos casos, ainda é exclusivamente dela, seja pela falta de ajuda, seja porque, intrinsecamente, ela vê a responsabilidade pela manutenção do lar como algo pessoal e vinculado a si, sendo, portanto, sua responsabilidade.

De igual modo, a jornada atual de trabalho se torna ainda mais desafiadora para mulheres com crianças pequenas, pois a conciliação entre o trabalho e o cuidado com os filhos, que inclui consultas eletivas, acompanhamento escolar e a manutenção da estabilidade física e emocional da criança, impacta tanto emocional quanto fisicamente a vida da mulher. Ademais, as mulheres grávidas enfrentam dificuldades adicionais, pois necessitam de consultas frequentes e, devido à sobrecarga de trabalho e a uma escala de folgas variante – em muitos trabalhos - que pode levar a mulher a ter sua única folga em dias diversos, a manutenção de cuidados com a saúde encontra barreiras persistentes, situação que põe em risco ambas as vidas.

A psicóloga Maria do Milagre Lima, de 32 anos, trabalha há cinco anos com mães, desde a gestação até um ano pós-parto, e, quando entrevistada pelo G1, afirmou que as maiores queixas que recebe de suas pacientes são de ansiedade e exaustão mental. O relatório "Esgotadas", da ONG Think Olga, apontou que 45% das mulheres no Brasil têm diagnóstico de depressão, ansiedade ou outro transtorno mental, e apresentam sintomas como estresse, fadiga, baixa autoestima, insônia e tristeza. Na pesquisa, elas indicaram que as principais causas estão relacionadas à falta de

dinheiro, sobrecarga e insatisfação com o trabalho. Logo, quanto menor a rede de apoio e o tempo disponível, maior a dificuldade para equilibrar as diversas camadas da vida. Na internet, é fácil encontrar depoimentos de mulheres que relatam o peso desta escala, como a fala da vendedora de carros Joyce Santos, 36 - disponível na revista Marie Claire, publicada no dia 15/11/2024 - que trabalha há 15 nessa jornada e só tem folga aos domingos, além disso, o cargo comissionado a faz trabalhar ainda mais.

Portanto, o reajuste da escala para 4x3 possibilitaria uma melhor redistribuição do tempo, ajudando na organização das atividades profissionais e pessoais. Para as mulheres que têm filhos, o tempo dedicado a eles aumentaria, e abrir-se-ia a oportunidade de um acompanhamento mais efetivo das crianças, já que a mãe ganharia três dias de folga, o que antes era apenas um. As mulheres grávidas dispõem de mais tempo para os cuidados essenciais com a gestação, evitando, assim, qualquer complicação atribuída ao cansaço e ao esgotamento, garantindo sua saúde e a do bebê. As mulheres que possuem uma dupla jornada seriam beneficiadas, posto que teriam mais tempo para o autocuidado, prevenindo problemas de saúde, como o burnout e outros problemas associados ao esgotamento, como ansiedade e depressão, entre outros.

A ministra Cida Gonçalves (Ministra das Mulheres) relatou ser favorável ao fim da escala 6x1: “Para as mulheres, vai ser um benefício. Significa ter mais tempo para se cuidar, se preparar ou mesmo para cuidar do que quiser”, afirmou a ministra à Agência Brasil. “Eu acho que é um debate importante para o Brasil, que tem que ser amadurecido e avançado. Acho que é importante dizer que a [PEC] 6x1 de fato vai beneficiar as mulheres. Nós aprovamos na Câmara a Política Nacional de Cuidados, que está indo para o Senado. Se a gente juntar as duas coisas, acho que vai ser super importante para que possamos amadurecer a valorização das mulheres no trabalho remunerado e não remunerado, e o uso do seu tempo”, defendeu a ministra.

4. Considerações finais

Destarte, a discussão envolvendo a mudança na escala 6x1 do trabalhador, por meio de uma Emenda à Constituição (PEC) mencionada no início do artigo, tem ganhado força. Todos estão envolvidos na discussão do cenário político atual, tanto os políticos responsáveis pela aprovação da

PEC em suas casas quanto a sociedade civil, principalmente as mulheres, que seriam as mais beneficiadas pela modificação da escala, que passaria de 6x1 para 4x3. A nova dinâmica traria mais autonomia, possibilitando que a mulher pudesse dedicar tempo ao seu lazer, estudo e crescimento profissional. São inúmeros os benefícios que a parcela de trabalhadores adquire com essa mudança, entre eles a possibilidade de gerir melhor o seu tempo. As mulheres seriam o grupo social mais favorecido, pois essa nova realidade permitiria uma pausa na vida profissional, possibilitando que se dedicassem a si mesmas e aos que amam. Outrossim, a diminuição na incidência de transtornos psicológicos seria visível, uma vez que a causa mais frequente desses acometimentos é a sobrecarga de trabalho.

As perspectivas sobre a possível mudança na escala de trabalho são variadas. Para aqueles que alertam sobre o desastre econômico que essa medida poderia ocasionar, há os apoiadores que apontam os lucros econômicos, sociais e humanos que esta PEC traria à comunidade. Algumas pesquisas, como a realizada em 2022 pelo Instituto de Pesquisa Autonomy, indicam os benefícios na segurança e na saúde do trabalhador advindos de uma escala de trabalho reduzida, além de evidenciar que um trabalhador descansado tende a ser mais motivado. Por outro lado, os apoiadores da mudança também acreditam que essa modificação impulsionaria a economia informal, e setores da educação e lazer seriam alavancados, visto que as pessoas teriam mais tempo para se dedicar a essas áreas.

Caso seja aprovada, essa nova escala representaria não apenas uma conquista trabalhista, mas também um marco na busca pela valorização do trabalhador e da trabalhadora enquanto indivíduos. Dessa forma, pensar-se-ia no trabalhador não apenas como uma peça de engrenagem da economia nacional, mas também como um ser humano, com subjetividade e necessidades, sendo uma delas o bem-estar. Assim, o Brasil daria um passo essencial rumo à justiça e à igualdade social.



O GRUPE, concebido em 2005 e revitalizado em 2008, é um Projeto de Pesquisa e Extensão vinculado à Universidade Federal do Ceará (UFC), sob o Código DG 00.2010.PJ.0162 (Proc. UFC 23067.021947/2014-99), que se dedica ao estudo do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista, numa perspectiva de fomento intelectual e de efetiva atuação acadêmica.

O GRUPE integra a Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS), da qual é co-fundador. O GRUPE também está no CNPq. Procure no diretório dos grupos de pesquisa (Lattes/CNPq).

Acesse o blog: <https://grupeufc.blogspot.com>.



A EXCOLA nasceu em 2016, com a finalidade de colaborar cientificamente com o GRUPE, os alunos e os sindicalistas, arrecadar fundos para eventos de Direito do Trabalho e promover cursos especializados neste ramo do conhecimento, especializando-se em Direito Coletivo.

Seguindo uma linha mais neutra e compromissada com a pesquisa sindical, a EXCOLA vem promovendo debates e cursos em todo o país, por meio de professores com titulação de mestre ou doutor, experiência profissional não inferior a cinco anos, domínio de didática, boa oratória, produção acadêmica e acessibilidade ao público.

Sempre à frente nos temas mais caros ao Direito do Trabalho e mais modernos, a EXCOLA cumpre o papel de discutir a estrutura da organização do trabalho e seus aspectos sociais.

Acesse: www.excolasocial.com.br.

Jornada de trabalho 6x1

Resultado de estudos do GRUPE, este livro contém coletânea de artigos objetivos sobre a PEC que pretende alterar a jornada de trabalho no Brasil, reduzindo a atual sistemática de 44h semanais para 36h, realinhando o país com as tendências encontradas em outros países.

Os artigos dos autores e autoras analisam detalhes da redação da PEC e se pronunciam sobre os impactos que a norma acarretará no mundo do trabalho e no funcionamento das empresas.