POR QUE QUEREMOS O FIM DA ESCALA 6X1?

POR QUE QUEREMOS O FIM DA ESCALA 6X1?

Realização

Assessoria técnica

APRESENTAÇÃO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho vai além do número de horas trabalhadas. Trata-se do tempo de vida da classe trabalhadora. Em uma sociedade em que o trabalho ocupa papel central na organização da vida social, milhões de trabalhadores e trabalhadoras seguem submetidos a jornadas extensas e escalas degradantes, com pouco tempo para o descanso, o convívio familiar, o lazer, o estudo e o cuidado com a própria saúde.

Esta cartilha busca contribuir com o debate junto à sociedade, apresentando reflexões sobre jornada e escala de trabalho, os impactos do excesso de trabalho sobre a saúde e a qualidade de vida, além da importância da redução da jornada sem redução salarial. Discutir o tempo de trabalho é discutir dignidade, bem-estar e o direito de trabalhadores e trabalhadoras viverem para além do trabalho.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 1.838/2026, encaminhado pelo governo federal ao Congresso Nacional, representa uma oportunidade concreta de avançar nessa luta histórica e construir um país que valorize não apenas o trabalho, mas também a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

O QUE É JORNADA DE TRABALHO?

A jornada de trabalho é a duração do tempo em que o trabalhador permanece trabalhando ou à disposição do empregador durante determinado período, que pode ser um dia, uma semana, um mês ou um ano.

O tempo de trabalho possui três dimensões principais: extensão, distribuição e intensidade.

Extensão: refere-se à quantidade de horas trabalhadas. Esta é a dimensão mais tradicionalmente discutida nas lutas por melhores condições de trabalho, com o objetivo de reduzir o número de horas que os trabalhadores precisam se dedicar ao trabalho. No Brasil, a jornada máxima é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ainda que muitos trabalhadores cumpram jornadas mais longas devido à realização de horas extras.

Intensidade: diz respeito ao ritmo e à carga de trabalho dentro da jornada, ou seja, ao nível de esforço físico ou mental exigido durante o período de trabalho. As mudanças técnico-organizacionais e de gestão intensificam este ritmo de trabalho.

Distribuição: a maneira como as horas de trabalho é organizada ao longo do dia, da semana, do mês e do ano. Isso inclui aspectos como o trabalho em turnos, o trabalho aos domingos e feriados, o banco de horas, e outras formas de flexibilização da jornada. A escala 6x1 é um exemplo de uma forma de distribuição do tempo de trabalho.

É crucial analisar estas três dimensões de forma conjunta, pois uma alteração em uma delas pode ter impacto nas outras. Por exemplo, a flexibilização da jornada frequentemente leva a um aumento na intensidade do trabalho. A luta histórica pela redução da jornada, neste sentido, se manifesta tanto na busca pela diminuição da

extensão da jornada quanto por melhores condições de distribuição e menor intensidade. Atualmente, ela passa pela redução da jornada de trabalho sem aumento da intensidade.

Na Constituição de 1988, a jornada de trabalho foi alterada de 48 para 44 horas semanais, mantendo as 8 diárias, com repouso semanal de preferência aos domingos. Em 2026, completam-se 38 anos da última redução.

O QUE É ESCALA DE TRABALHO?

A escala de trabalho é a forma como as horas de trabalho são distribuídas ao longo dos dias da semana, definindo os períodos de trabalho e de descanso. Existem diversas escalas de trabalho e formas de distribuição da jornada no Brasil. As escalas mais comuns são:

Escala 6x1: o trabalhador cumpre seis dias de trabalho seguidos por um dia de folga, que pode ser alocado em qualquer dia da semana. É comum em setores como comércio, varejo, restaurantes e indústrias.

Escala 5x2: estabelece cinco dias consecutivos de trabalho seguidos por dois dias de descanso, geralmente no sábado e domingo. É amplamente utilizada em setores administrativos, indústrias e serviços com horários comerciais regulares.

Escala 5x1: nessa modalidade, o trabalhador cumpre cinco dias de trabalho e tem um dia de folga, geralmente em setores com alta demanda operacional, como supermercados e indústrias. A carga horária diária pode ser reduzida para equilibrar a semana de trabalho dentro do limite legal.

Escala 4x2: O trabalhador trabalha quatro dias seguidos e descansa dois. É usada em turnos ininterruptos de produção e setores como transporte e logística.

A escala 4x3: consiste em trabalhar quatro dias por semana e descansar três dias.

Escala 12x36: prevê 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso. É adotada principalmente em serviços que funcionam ininterruptamente, como hospitais, segurança privada e portarias de condomínios, mas também pode ser encontrada em turismo, hospitalidade, construção civil,

comércio varejista e atacadista, e na indústria, especialmente a de alimentação.

Escala 24x48: Menos comum, estabelece turnos de 24 horas de trabalho seguidas por 48 horas de descanso. É aplicada principalmente em atividades de plantão e serviços de emergência, como bombeiros civis e alguns segmentos da segurança patrimonial.

Escala (turnos) de Revezamento: empresas que operam 24 horas por dia, como siderúrgicas, frigoríficos e hospitais, adotam escalas de revezamento para garantir a continuidade das atividades. Esse modelo divide os trabalhadores em turnos, podendo ser rotativos ou fixos, conforme acordo coletivo. Existem diversas modalidades de escalas de revezamento, com jornadas maiores ou menores, dependendo do número de turmas e de horários de trabalho.

COMO SE DEU A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AO LONGO DO TEMPO?

A redução da jornada sempre foi uma das principais bandeiras da classe trabalhadora. No final do século XIX e início do século XX, com a expansão da industrialização e o fortalecimento do movimento operário, trabalhadores passaram a reivindicar melhores condições de trabalho. Naquele período, era comum que as jornadas ultrapassassem 12 ou até 14 horas por dia, marcando uma fase de forte exploração da força de trabalho.

Diversas mobilizações internacionais tiveram papel central nessa luta. A greve de Chicago, em 1886, tornou-se um marco histórico e deu origem ao 1º de Maio, Dia Internacional dos Trabalhadores. Já o 8 de março, Dia Internacional de Luta das Mulheres, também está ligado à mobilização das trabalhadoras por melhores condições de trabalho e pela redução da jornada.

Na Europa, em 1919, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais na indústria, norma que foi adotada por diversos países.

No Brasil, inspirados por essas lutas, os trabalhadores também passaram a reivindicar a redução das longas jornadas. A pauta esteve presente em mobilizações importantes, como o Congresso Operário de 1906 e as greves de 1907 e de 1917, quando organizações operárias defendiam a redução da jornada como prioridade.

A conquista das 8 horas de trabalho começou a aparecer gradualmente na legislação brasileira. Em 1917, a Bahia foi o primeiro estado a aprovar a jornada de 8 horas. Na década de 1930, vários decretos passaram a estabelecer esse limite para diferentes setores. A Constituição de 1934 foi a primeira a garantir a jornada máxima de 8 horas diárias.

Em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamentou a jornada de 48 horas semanais, limitou as horas extras e consolidou direitos como as férias. Em 1949, foi instituído o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas.

A partir do final dos anos 1970, a redução da jornada voltou a ganhar força nas mobilizações sindicais. Durante a redemocratização, diversas categorias conquistaram jornadas menores.

O avanço fundamental ocorreu com a Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas, mantendo o limite de 8 horas diárias e garantindo o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. De todo modo, vale lembrar que a possibilidade de as empresas cobrarem a realização de horas extras funcionou como mecanismo de flexibilização e extensão da jornada de trabalho, mesmo antes da Reforma (anti) Trabalhista de 2017.

A REFORMA (ANTI)TRABALHISTA DE 2017 ALTEROU MAIS UMA VEZ A JORNADA DE TRABALHO NO PAÍS?

Sim. A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 trouxe diversas mudanças importantes na forma de organizar a jornada de trabalho.

Antes da reforma, o banco de horas dependia, em geral, de acordo coletivo negociado com o sindicato. Após 2017, passou a ser permitido o banco de horas por acordo individual, com compensação em até seis meses, além da possibilidade de compensação dentro do mesmo mês também por acordo individual.

Esse mecanismo interessa especialmente às empresas, pois permite ajustar o tempo de trabalho às variações da produção. Quando a demanda aumenta, a jornada pode ser ampliada; quando diminui, a jornada é reduzida. Assim, as empresas podem evitar o pagamento do adicional de horas extras em períodos de maior produção. E a pessoa trabalhadora perde o controle sobre a organização do seu tempo de vida.

A reforma ainda permitiu a habitualidade de jornada de 10 horas diárias e a extensão da jornada para 12 horas em atividades insalubres, sem necessidade de autorização por parte de instituição responsável.

A reforma também ampliou a escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) para diferentes setores. Essa escala pode ser estabelecida por acordo coletivo ou acordo individual escrito. Outra mudança foi a redução do papel dos sindicatos na negociação da compensação de jornada, já que diversos acordos passaram a poder ser realizados diretamente entre trabalhador e empresa.

A reforma também criou o contrato de trabalho intermitente, no qual o trabalhador é convocado para trabalhar de forma descontínua. A reforma também criou o contrato de trabalho

intermitente, no qual o trabalhador é convocado para trabalhar de forma descontínua. Nesse modelo, há alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, e o pagamento ocorre apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Além disso, a legislação passou a permitir que o intervalo intrajornada (para refeição e descanso) seja reduzido por negociação coletiva, respeitando o mínimo de 30 minutos.

COMO ESTÁ A JORNADA DE TRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO?

De acordo com dados da PNAD, em 2025, 37% dos empregados ocupados declararam trabalhar exatamente 40 horas semanais. Outra parcela significativa, 31% dos trabalhadores, cumpria jornadas entre 41 e 44 horas semanais, enquanto 16% trabalhavam acima do limite legal de 44 horas semanais, de tal modo que a redução de jornada pode afetar positivamente quase metade dos trabalhadores no país.

Considerando apenas os empregados formais, 22,0 milhões de trabalhadores - ou 54% do total - possuem jornadas semanais acima de 40 horas. Já entre os empregados informais, aproximadamente 4,8 milhões trabalham em jornadas superiores a 40 horas.

Entre os homens, 50% trabalham mais de 40 horas semanais, enquanto entre as mulheres esse percentual e de 41%. Em relação à raça/cor, a incidência é maior entre os trabalhadores negros (15,3 milhões) do que entre os trabalhadores não negros (11,6 milhões).

Os trabalhadores com menor nível de escolaridade são os que mais trabalham nas jornadas acima de 40 horas semanais. Também é frequente entre os jovens entre 18 e 24 anos, 45% destes jovens trabalham mais de 40 horas e entre aqueles que recebem rendimentos mais baixos, especialmente os que recebem de 1 a 2 salários mínimos.

No caso das mulheres, jornadas mais longas costumam se somar à elevada dedicação ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerados. Segundo levantamento da Rede Brasileira de Economia Feminista, mulheres que trabalham mais de 40 horas semanais dedicam, em média, 21 horas por semana a essas atividades. Essa sobrecarga recai de forma mais intensa sobre as mulheres negras, que gastam, em média, 17 horas semanais em trabalhos não remunerados.

O USO DAS TECNOLOGIAS NÃO ALTERA A JORNADA?

O avanço das tecnologias digitais tem transformado profundamente o ambiente de trabalho. Ferramentas digitais, celulares, aplicativos e plataformas online permitem realizar tarefas com mais rapidez e eficiência. No entanto, essas mudanças também têm impactado a forma como o tempo de trabalho é organizado.

Em muitos casos, a tecnologia acabou expandindo a jornada para além do local e do horário de trabalho. Mensagens, e-mails e demandas profissionais chegam a qualquer hora do dia, inclusive durante períodos que deveriam ser de descanso. Com isso, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal tornam-se cada vez mais difusas.

Nos casos dos trabalhadores de plataformas ou do chamado crowdworking, o aumento da produtividade é movido a partir de "estratégias de gamificação". Nesses sistemas, os trabalhadores recebem recompensas ao concluir tarefas com maior rapidez ou em maior quantidade. Essas "recompensas" podem significar novas tarefas com remuneração mais alta ou prioridade para receber novas demandas, o que significa uma jornada maior e mais intensa.

Outro efeito dessas inovações tecnológicas desregulamentadas é a perda da separação entre o ambiente pessoal e profissional. Isso ocorre com a expansão do home office, pelo trabalho em plataformas digitais e dos sistemas de monitoramento do trabalho de forma digital. Embora possam existir ganhos, como a redução do tempo de deslocamento até o trabalho ou maior flexibilidade para trabalhar em casa, também podem reduzir o espaço que antes era dedicado ao descanso, convívio familiar e à vida social.

Assim, a conexão com o trabalho tende a se tornar quase

permanente. Seja pela presença física do trabalho dentro de casa - com computadores, arquivos físicos ou aplicativos -, seja pelas notificações constantes de plataformas e sistemas digitais, o trabalhador pode ser acionado a qualquer momento. Não por acaso, cresce entre diversas categorias a defesa do direito à desconexão, tema cada vez mais frequente nos acordos e convenções coletivas.

E COMO ESTÁ A ESCALA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO?

As cláusulas que tratam das escalas nas negociações coletivas brasileiras autorizam um leque de opções para o empregador escolher como o tempo será distribuído e flexibilizado. Além disso, propõe os turnos de revezamento, quase sempre justificadas pela necessidade de funcionamento contínuo das atividades. Essa lógica é especialmente presente em setores que operam com atendimento ao público ou em regime ininterrupto.

Além de diversas escalas negociadas, a escala 6X1 permanece como a forma mais difundida de organização do tempo de trabalho. Setores como o turismo e hospitalidade (hotéis, bares, restaurante); transporte; segurança e vigilância; comunicações, publicidade e empresas jornalísticas, saúde privada; prestação de serviços a terceiros; agentes autônomos do comércio; profissionais liberais; comércio atacadista e varejista; minerais e derivados de petróleo (postos de combustível e distribuição); armazenagem e logística; e propagandistas são os que mais negociam este tipo de escala, ou seja, a negociação deste tipo de escala ocorre especialmente nos setores de serviços e comércio.

Outro elemento recorrente é a organização do descanso semanal. As cláusulas garantem folgas, mas permitem sua distribuição ao longo da semana, inclusive com trabalho aos domingos e feriados, desde que haja compensação. Na prática, o descanso tende a se ajustar à dinâmica das empresas, o que reduz a previsibilidade do tempo de descanso, dificultando a organização da vida pessoal do trabalhador.

A compensação de jornada e o banco de horas também aparecem com frequência, permitindo que horas extras sejam acumuladas e compensadas em períodos de menor demanda. Esse mecanismo reduz custos com horas extras e

amplia a flexibilidade na gestão do tempo de trabalho.

QUAIS SÃO OS PROBLEMAS GERADOS PELA JORNADA EXCESSIVA ?

Jornadas de trabalho muito longas aumentam o desgaste físico e mental dos trabalhadores. O excesso de horas pode provocar fadiga e esgotamento, estresse, adoecimento mental, maior risco de acidentes de trabalho e piora na qualidade do descanso. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) junto com a OIT as jornadas muito longas estão ligadas a centenas de milhares de mortes por problemas cardíacos e AVC.

Os dados recentes mostram a dimensão desse problema. Em 2024, foram registradas cerca de 511 mil notificações de agravos relacionados ao trabalho, um aumento de 67% em relação a 2022. No mesmo ano, os transtornos mentais associados ao trabalho chegaram a 4.917 casos, quase o dobro do registrado dois anos antes. Já os registros de Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento extremo ligado ao trabalho, triplicaram entre 2022 e 2024.

O impacto das longas jornadas não se limita ao ambiente de trabalho. Quando somadas ao tempo de deslocamento, elas reduzem ainda mais o tempo disponível para descanso e lazer. Segundo o IBGE, 1,3 milhão de pessoas levam mais de duas horas para chegar ao trabalho, e a população preta e parda está proporcionalmente mais presente entre aqueles que enfrentam deslocamentos mais longos.

Além disso, muitas mulheres ainda acumulam atividades não remuneradas, como afazeres domésticos e cuidados com familiares, o que reduz ainda mais o tempo livre e afeta a qualidade de vida.

Esses números representam vidas afetadas. De acordo com dados do Ministério da Saúde, cerca de sete pessoas por dia procuram atendimento por crises de ansiedade, estresse grave ou problemas físicos associados ao sofrimento emocional.

Trabalhadores com menor escolaridade e jovens de até 24 anos apresentam percentuais mais altos de jornadas de 44 horas semanais. Entre os jovens, cerca de 30% conciliam trabalho e estudo, e entre esses trabalhadores-estudantes 41% cumprem jornadas superiores a 40 horas por semana, percentual até maior do que o observado entre trabalhadores mais velhos.

Quando o tempo de trabalho se torna excessivo, o trabalhador passa a ter menos tempo para o convívio familiar, o descanso, o lazer, a educação, para cuidar da própria saúde e para a participação social. O resultado é uma queda na qualidade de vida, além da redução da produtividade causada pelo cansaço e uma piora geral nas condições de trabalho.

QUAIS OS GANHOS ECONÔMICOS DA REDUÇÃO DA JORNADA ?

A redução da jornada também deveria ser reforçada pelo fim da escala 6x1 e pela limitação das horas extras, o que tenderia a estimular novas contratações. Esses elementos ganham relevância diante da alta rotatividade em setores como comércio e serviços e do aumento de afastamentos por questões de saúde mental. A escala 6x1, em particular, está associada a elevados níveis de insatisfação, absenteísmo e pedidos de demissão.

Além da possível geração de empregos, a medida pode contribuir para o aumento da produtividade e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, que teriam mais tempo de descanso e recuperação. A redistribuição dos ganhos de produtividade proporcionados pelos avanços tecnológicos também poderia fortalecer a participação da renda do trabalho na economia. Com mais tempo disponível, os trabalhadores tenderiam ainda a ampliar o consumo e investir em qualificação e educação.

Caso a escala 4x3 fosse adotada, mais de 76 milhões de brasileiros seriam atingidos pela medida. Além disso, até 4,5 milhões de empregos poderiam ser gerados, com um ganho de 4% nos níveis de produtividade do país.

Na mesma direção avança a nota técnica nº 123 do IPEA, publicado em fevereiro de 2026, que aponta que os custos de redução da jornada para 40 horas semanais seriam comparáveis aos reajustes históricos do salário mínimo - medidas essas que não causaram desemprego. Considerando os setores que mais empregam, como indústria e comércio, o impacto dessas medidas não chegaria a 1% do custo operacional.

E OS GANHOS PARA SOCIEDADE ?

A redução da jornada de trabalho gera diversos benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras. Entre eles estão a melhoria da qualidade de vida, a ampliação do tempo disponível para lazer, estudos e convivência familiar, além da diminuição do estresse, do adoecimento e do desgaste físico e mental. Jornadas extensas, somadas ao tempo gasto com deslocamentos, reduzem de forma significativa o período destinado ao descanso e às atividades de lazer, o que afeta negativamente o bem-estar. Quando a maior parte da semana é dedicada ao trabalho, também se limita o tempo disponível para estudo, qualificação profissional, convívio social e participação em atividades culturais.

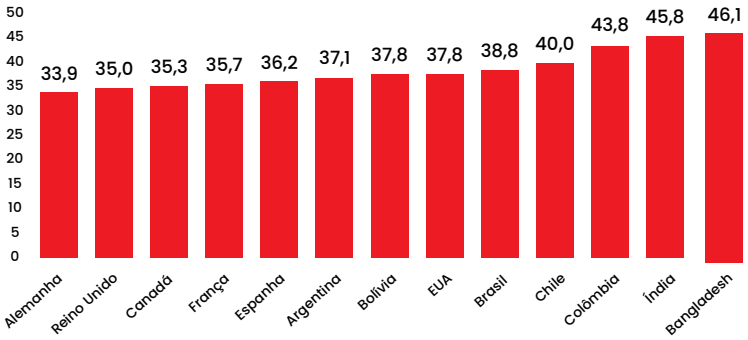
No caso das mulheres, a redução da jornada tem um impacto ainda mais relevante, pois pode diminuir a sobrecarga associada à dupla jornada — o trabalho remunerado e o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado —, favorecendo uma divisão mais equilibrada das responsabilidades de cuidado. Ademais, a redução da jornada pode viabilizar maior participação feminina no mercado de trabalho e melhoria na sua inserção ocupacional.

Um outro aspecto positivo da redução da jornada de trabalho é que ela pode trazer benefícios ambientais ao contribuir para mitigar os efeitos das mudanças climáticas. Estudos indicam que países com jornadas mais longas tendem a ter maior consumo de recursos naturais, maiores emissões de CO_2 e pegadas ecológicas mais amplas, pois mais horas de trabalho estão ligadas ao aumento do uso de recursos. Ao reduzir as horas ou dias trabalhados também pode haver menor uso de transporte e de combustíveis fósseis, além de incentivar formas de lazer com menor impacto ambiental, como atividades culturais e esportivas.

COMO ESTÁ A JORNADA EM OUTROS PAÍSES?

Quando comparamos[1] a jornada média semanal praticada no Brasil com as de países de renda elevada - Alemanha, Espanha, França, Reino Unido - percebemos que a duração do trabalho no país é consideravelmente maior. Até mesmo em comparação com Estados Unidos e Canadá, o Brasil ainda apresenta jornadas médias mais longas. Os trabalhadores brasileiros só trabalham em jornadas menores quando comparados aos países que apresentam renda média inferior, como Bangladesh, Colômbia e Índia.

GRÁFICO 1
Jornada de trabalho semanal habitual em países selecionados



Fonte: OIT. Labour Statistics Database
Obs.: Os dados referem-se ai último ano disponível: 2022 para Alemanha e Bangladesch e 2023 para os demais países selecionados

Um dos argumentos utilizados contra a redução da jornada de trabalho, quando comparado com países de renda elevada, é o fato de esses países terem elevada produtividade - que gera maior riqueza - e, por isso, poderem "se dar ao luxo" de reduzirem suas jornadas. No entanto, esse argumento não leva em consideração diferenças de matriz produtiva entre os países.

[1]A partir de dados da OIT e elaborados pelo DIEESE. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2025/notaTec286Jornada.html

A Alemanha, por exemplo, possui uma economia industrial, exportando produtos de alto valor agregado, como bens industriais e manufaturados, enquanto a economia brasileira se ancora em produtos de baixa complexidade, como matérias primas, commodities, agropecuária e combustíveis minerais. Ou seja, enquanto boa parte da exportação alemã se concentra em máquinas e equipamentos de transporte totalizando 757 bilhões de dólares. O Brasil exporta, sobretudo, matérias primas (100 bilhões de dólares), segundo UN Comtrade.

TEVE MUDANÇA DA JORNADA OU ESCALA NOS PAÍSES RECENTEMENTE?

A Bélgica foi o primeiro país da Europa a aprovar a semana de trabalho de quatro dias, permitindo que as pessoas trabalhem a mesma quantidade de horas em menos dias, sem perder salário. A ideia é dar mais liberdade para organizar o tempo e melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Outros países também seguiram caminhos parecidos. No Chile, por exemplo, já existe a jornada 4x3 e a carga semanal foi reduzida de 45 para 40 horas. A proposta ganhou força no mundo com a organização 4 Day Week Global, criada na Nova Zelândia em 2019, que já inspirou testes em vários países. No Reino Unido, um grande experimento com apoio das universidades de Cambridge e Oxford mostrou resultados tão positivos que muitas empresas decidiram manter o novo modelo.

Os resultados desses testes indicam melhorias na saúde física e mental dos trabalhadores, mais tempo de sono, menos estresse e até aumento de produtividade e faturamento das empresas. Em Portugal e no Brasil, empresas também estão testando o modelo, muitas vezes seguindo a ideia "100:80:100" (100% do salário, 80% da jornada e 100% da produtividade). Porém, nem tudo são vantagens: exigir a mesma produtividade em menos tempo pode deixar o trabalho mais intenso e cansativo. Além disso, esse formato não cria novos empregos e não garante que os ganhos de produtividade sejam divididos entre todos.

E O QUE PRECISAMOS ?

A jornada de trabalho no Brasil ainda é marcada por longas horas e pela predominância de escalas como a 6x1, que limitam o tempo de descanso, convivência familiar e qualidade de vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os avanços tecnológicos aumentaram a produtividade, mas esse ganho não tem sido convertido em mais tempo livre para quem trabalha.

Reduzir a jornada de trabalho sem redução de salário é uma pauta histórica e atual. Significa repartir melhor o tempo de trabalho, gerar mais empregos e garantir melhores condições de vida. Da mesma forma, é fundamental enfrentar modelos de organização do trabalho que impõem ritmos intensos como a escala 6x1.

A melhoria das condições de trabalho não acontece de forma automática. Ela é resultado de organização, mobilização, negociação coletiva e avanços na legislação. Foi assim que se conquistaram direitos no passado e é assim que novos avanços podem ser alcançados.

Por isso, fortalecer a ação coletiva, participar das lutas do sindicato e debater o tema nos locais de trabalho são passos fundamentais para construir mudanças reais.

Nesse sentido, o projeto de lei (PL 1.838/2026) encaminhado pelo governo federal ao Congresso Nacional agora em abril, que trata da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1, representa uma oportunidade concreta de avanço para a classe trabalhadora brasileira.

Cabe aos deputados e deputadas assumirem essa responsabilidade histórica. Aprovar essa proposta é dar um passo decisivo na construção de um país mais justo, que valoriza o trabalho, promove qualidade de vida e reconhece que o tempo de vida também é um direito.

Realização

Sindicato dos Bancários

Assessoria técnica

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

CSB CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS

CTB Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT BRASIL CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FORÇA SINDICAL

UGT UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

NCST NOVA CENTRAL

INTERSINDICAL Central da Classe Trabalhadora

PÚBLICA CENTRAL DO SERVIDOR