

Pela rejeição dos projetos de lei contrários à efetiva redução do tempo de trabalho normal – eliminação da escala 6x1

As resistências que se têm estabelecido à eliminação da escala 6x1, como ficou recentemente denominado o modo como o trabalho é exercido no Brasil, contrariam os objetivos constitucionais traçados para a ordem jurídica trabalhista.

Na verdade, o Estado brasileiro e o campo jurídico, em especial, estão 37 anos em dívida com a classe trabalhadora, visto que, desde 1988, com a promulgação da Constituição Federal, se estabeleceu um pacto em torno da progressiva melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Este pacto, que também evidencia o primado do trabalho e o compromisso com a justiça social, está expresso em diversas normas constitucionais.

No título dos **Princípios Fundamentais**, assegurou-se a **cidadania**, a **dignidade da pessoa humana** e os **“valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”** (art. 1º.)

No artigo 3º restaram consignados como objetivos fundamentais da República: I - **construir uma sociedade livre, justa e solidária**; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - **erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais**; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**.

O artigo 4º estabeleceu que a **prevalência dos Direitos Humanos** deve reger a República Federativa do Brasil em suas relações internacionais.

O art. 6º deixa nítido que o “trabalho” é um direito social e, nesta condição, um direito fundamental.

O art. 7º especifica quais são os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, fixados como direitos mínimos e integrados ao objetivo da progressiva melhoria da condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O art. 8º fixa a importância da ação sindical e da negociação coletiva, a qual, portanto, não pode ser afastada das questões relevantes que envolvem a coletividade da classe trabalhadora, seja pela via do ato de interpretação da Constituição, seja pela atuação do legislador infraconstitucional.

A mobilização dos trabalhadores em direção da defesa de seus interesses coletivos está, aliás, expressamente assegurada pelo art. 9º, que consagra a greve como um direito fundamental.

O art. 193, que abre o Título da Ordem Social, especifica que esta ordem “tem como base o **primado do trabalho**, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, elucidando, em seu parágrafo único, que compete ao Estado exercer “função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas”.

Também no Capítulo dos clássicos “direitos civis”, a preocupação com a agenda social está evidenciada. O inciso XXII, do artigo 5º., garante o direito de propriedade, mas, logo na sequência, o inciso XXIII do mesmo artigo estabelece que a propriedade deve atender a sua **função social**.

É certo que a Constituição preservou as bases do modelo capitalista (direito de propriedade, livre iniciativa e direitos individuais). No entanto, o fez a partir do aparato jurídico do Direito Social, que vincula a validade da defesa dos interesses econômicos aos objetivos fundantes e fundamentais da República, conforme acima enunciados.

Importante perceber que a Ordem Econômica, conforme preconiza o art. 170 da Constituição, estabelece esta ordem, que está **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os **ditames da justiça social**, observados, dentre outros, os princípios da **função social da propriedade**; da **redução das desigualdades regionais e sociais**; e da **busca do pleno emprego**.

Destaquem-se, ainda, o art. 184, que autorizou à União a “**desapropriar por interesse social**, para fins de **reforma agrária**, o imóvel rural que não esteja cumprindo sua **função social**”, e o art. 186, que, em complemento, definiu que a “**função social**” de uma propriedade (tomando os parâmetros de uma propriedade rural) é cumprida quando esta “atende, **simultaneamente**, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - **observância das disposições que regulam as relações de trabalho**; IV - exploração que favoreça o **bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores**”.

Registre-se, por fim, que mesmo uma reforma constitucional não poderia caminhar no sentido da derrocada das conquistas históricas dos trabalhadores, vez que estas, consagradas em direitos sociais, foram integradas ao rol dos direitos fundamentais (arts. 6º a 9º) e, conforme bem pontua Paulo Bonavides, “só uma hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado Social e democrático de direito pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a resposta alternativa acima esboçada, que tem por si a base de legitimidade haurida na tábua dos princípios gravados na própria Constituição (arts. 1º., 3º. e 170) e que, conforme vimos, fazem irrecusavelmente inconstitucional toda inteligência restritiva da locução jurídica ‘direitos e garantias individuais’ (art. 60, 4º., IV), a qual não pode, assim, servir de argumento nem de esteio à exclusão dos direitos sociais”.

De forma resumida, o pacto constitucional tem como postulados inarredáveis: a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; a prevalência dos Direitos Humanos; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais; a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; a função social da propriedade; a ordem social baseada no primado do trabalho, tendo como objetivo o bem-estar e a justiça sociais; a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social; e a efetividade, em caráter progressivo, dos direitos trabalhistas.

No entanto, em concreto, este pacto não se cumpriu.

Aliás, bem ao contrário, o que se viu, desde então, foi uma sucessão de retrocessos trabalhistas: a terceirização da atividade-meio (1993); a cooperativa de trabalho (1994); o banco de horas (1998); o contrato provisório (1998); a suspensão temporária do contrato de trabalho - “lay off” (2001); a lei de recuperação judicial (2003); o “tempo de espera”; a supressão do intervalo, sem a integral reparação; a ausência de limitação da jornada na dita “atividade externa”, nas tais “funções de confiança” e no “teletrabalho”; e a “reforma” trabalhista (2017), legalizando a jornada 12x36, a terceirização da atividade-fim; o contrato individual suplantando a negociação coletiva, o negociado podendo contrariar o legislado, o trabalho intermitente, os obstáculos ao acesso à justiça etc.

E, mais do que tudo isso, o que se consagrou no meio jurídico, por via da interpretação e do poder de dizer o direito, foi um processo de esvaziamento da proteção jurídica constitucional.

Foi assim que se destruíram, por exemplo, os direitos: à “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa”; ao seguro-desemprego e ao fundo de garantia do tempo de serviço, para quem exerce o direito de se desvincular de uma relação de emprego; ao salário mínimo com valor capaz de atender às necessidades vitais básicas do(a) trabalhador(a) e às de sua família; à participação nos lucros, ou resultados, calcula de forma desvinculada da remuneração; à proteção do emprego em face da automação; ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; à liberdade sindical; à greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Neste processo de esvaziamento, o aspecto que mais impressiona é justamente o que diz respeito à limitação da jornada de trabalho.

Conforme estabelecido no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a “duração do trabalho normal” não poderá ser “superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.

Tem-se bem definido, portanto, que a jornada de trabalho não é obrigatoriamente de 8 horas, ou que o limite semanal seja, também, necessariamente, 44 horas. Trata-se de limites máximos e não de um mínimo que sirva de padrão generalizador.

O problema é que se acabou interpretando que o limite máximo seria o mínimo. Com isso se generalizou o trabalho em 6 dias na semana, com um de descanso: 8 horas, em cinco dias; 4h, em um dia; e um dia de descanso.

A deturpação é tão grande que quando, no presente momento, se vislumbra a redução do número de horas de trabalho, adota-se o limite máximo como um padrão regulatório. Surgem, assim, de forma indevida, tanto a expressão “escala 6x1”, quanto a iniciativa de superação desse padrão por via de um Projeto de Emenda Constitucional, visando alterar a Constituição.

Ocorre que, como dito, a Constituição Federal não determinou que todos os trabalhadores e trabalhadoras sejam, obrigatoriamente, submetidos a trabalhar 8 horas por dia e 6 dias na semana, para se atingir o patamar de 44 horas.

Estes são os limites máximos e, por consequência, toda duração do trabalho inferior é perfeitamente válida. Aliás, adotado o parâmetro da melhoria progressiva da condição social dos trabalhadores e

trabalhadoras, a redução da duração do trabalho não é só válida, como necessária, e já deveria, por conseguinte, ter sido alcançada há muitos anos.

É importante também deixar consignado que a menção à “normalidade” fixada no mesmo dispositivo constitucional (“duração do trabalho normal”) diz respeito ao tipo de trabalho e não aos limites propriamente ditos. Representa, isto sim, uma contraposição ao “serviço extraordinário” (ou trabalho extraordinário), mencionado logo abaixo, no inciso XVI: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Como resultado, o normal é que o trabalho seja exercido dentro, ou mesmo abaixo, dos limites máximos fixados, e, apenas extraordinariamente, além desses limites.

Não se tem na Constituição, portanto, uma regulação ou normalização da chamada “hora extra”, até porque a “hora extra” (expressão reduzida de hora extraordinária), ou seja, o trabalho além dos limites máximos, quando tornado “normal” pela habitualidade, torna a qualificação feita na Constituição em torno do que se considera “trabalho normal”.

Fato é que o trabalho além dos limites constitucionais, fixados, inclusive, como direitos fundamentais, que, por conseguinte, não podem ser simplesmente desprezados, se identifica como “serviço extraordinário”, isto é, aquilo que ocorre extraordinariamente e que, quando ocorrer, dá ensejo a uma remuneração “superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

O trabalho em horas extras de forma habitual, portanto, além de um contrassenso, é uma ilicitude que fere o direito fundamental à limitação da jornada.

Vale acrescentar que, dentro do projeto de Estado Social, a limitação das horas de trabalho tem vários efeitos que extrapolam os interesses particulares do(a) trabalhador(a) e da entidade empregadora: a) serve à política de pleno emprego; b) reduz os acidentes do trabalho e as doenças no trabalho; c) permite o exercício de vários outros direitos e obrigações, igualmente fundamentais, que se exercem ou se cumprem fora do trabalho.

Como diz o movimento criado em torno da eliminação da “escala 6x1”, há “vida além do trabalho”!

Neste contexto, de ser a limitação da jornada de trabalho um preceito da ordem social, cumpre entender que nem mesmo os sindicatos (e Judiciário mais ainda) estão autorizados a desprezá-la.

Assim, não se pode conceber que a qualificação de “trabalho normal” fixada na Constituição seja tornada exceção pela consideração de que os sindicatos podem autorizar a extrapolação generalizada dos limites de duração do trabalho.

E, de fato, foi exatamente isso que o inciso XIII do art. 7º tratou de deixar consignado, quando disse que estaria “facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Resta bastante nítido que se conferiu ao acordo ou convenção coletiva meramente a faculdade de se estabelecer uma compensação de “horários” e uma “redução da jornada”, valendo lembrar que “horário” é, meramente, a determinação das horas de início e fim da jornada de trabalho e que “jornada” é a quantidade de horas trabalhadas dentro do horário fixado.

A negociação coletiva só poderá, portanto, reduzir a jornada de trabalho. Outra duração do trabalho somente será válida se for inferior ao limite constitucional.

Atendendo, pois, tanto aos objetivos do pacto constitucional, quanto aos comezinhos preceitos da interpretação literal, não se pode conceber que os limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais sejam aumentados por meio de negociação

Vejamos, por conseguinte, com este olhar, o inteiro teor do inciso XXIII do art. 7º:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(....)

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;”

A iniciativa de reduzir o tempo do trabalho normal é, portanto, necessária e urgente, vez que já vem com atraso considerando o pacto e as previsões normativas constitucionais.

Trata-se, ademais, do passo mínimo, em direção a uma enorme parcela da população brasileira que tem sido historicamente esquecida e excluída da “festa democrática”, que o tão defendido Estado Democrático de Direito precisa dar, para sua própria validação.

O que dizer, então, das resistências que se têm estabelecido no Congresso Nacional à redução do tempo do trabalho?

Bom, dizer o óbvio. Que se trata de uma tentativa do setor econômico de manter suas taxas de lucro diretamente proporcionais ao tempo de trabalho.

Lembre-se que o ponto essencial, para o setor econômico, da “reforma” trabalhista foi a ampliação do tempo de trabalho.

Com efeito, a “reforma” trabalhista criou artifícios para a extensão da duração do trabalho e se utilizou, para tanto, do incentivo à negociação coletiva.

No artigo 611-A da CLT, introduzido pela “reforma”, diz-se que é possível a negociação coletiva firmar “pactos quanto à jornada de trabalho” desde que “observados os limites constitucionais”. Mas os limites constitucionais vislumbrados não são precisamente aqueles fixados constitucionalmente, tanto que, logo a seguir, no inciso II, permite que a negociação estipule um “banco de horas anual”, o que, certamente, não tem amparo na Constituição, como visto acima.

E tentando evitar qualquer questionamento jurídico a esta extensão do tempo de trabalho, o art. 611-B, também introduzido pela “reforma”, tratou logo de dizer que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

E, do ponto de vista econômico é isto mesmo: a ampliação da duração do trabalho é fórmula básica da extração de mais-valor...

Não satisfeito, o legislador da “reforma” ainda estipulou que o banco de horas anual pode ser ajustado por acordo individual (§ 5º do art. 59: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses”), assim como a tal compensação de jornada (§ 6º do art. 59: “É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês”), incluindo a jornada de 12 horas (art. 59-A).

No que tange ao intervalo intrajornada, a “reforma” autorizou a sua redução para até “trinta minutos para jornadas superiores a seis horas” (III, do art. 611-A).

Quando, portanto, se instaura uma pauta de redução do tempo de trabalho, o setor econômico se vê atingido na raiz própria da exploração e, por isso, reage, com os argumentos ideológicos de sempre, que tentam fazer crer que os seus interesses são os interesses de “toda a sociedade” e da “economia em geral”.

Vejam-se, por exemplo, os argumentos trazidos no voto do relator ao substitutivo ao PL 67/2025, em trâmite no Congresso Nacional.

Após tecer vários comentários reconhecendo a relevância da redução do tempo de trabalho para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, o relator, deputado Leo Prates, traz o já esperado “entretanto” e a partir daí passa a justificar a necessidade de se ter cautela quanto à adoção da medida, para que se contenham as consequências econômicas.

A partir desse parâmetro, o relator esvazia a iniciativa, propondo uma “redução gradual da jornada e adaptação da escala de trabalho”, como saída “para mitigar eventuais riscos”.

Nas palavras do relator: “A aplicação gradativa da alteração, portanto, harmoniza o objetivo de equidade com a necessidade de eficiência econômica de longo prazo, permitindo que os empregadores ajustem seus custos fixos e variáveis. Em resumo, o escalonamento atua como uma salvaguarda de transição.”

Quanto à proposta da deputada Érica Hilton, de buscar uma escala 4x3, o relator, também reconhecendo que este seria um “modelo ideal de jornada de trabalho, por favorecer maior qualidade de vida ao trabalhador, com mais tempo para descanso, convívio familiar e desenvolvimento pessoal”, lacra que o Brasil, “na atual conjuntura econômica e estrutural, ainda não está plenamente preparado para a implementação ampla desse modelo, especialmente sob a ótica do mercado de trabalho. A adoção imediata da escala 4x3, sem políticas de transição, investimentos em tecnologia e reestruturação dos processos de trabalho, pode comprometer a competitividade das empresas e a sustentabilidade do mercado de trabalho”.

Ao final de tudo, opina pela aprovação de um substitutivo ao PL 67/25, com a fixação de uma “duração normal” do trabalho não excedente a 40 horas semanais.

Mas, ao mesmo tempo, alterando o art. 58 da CLT, consagra a “compensação de jornada” e permite a fixação de “escalas especiais” de trabalho, mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, que poderá também autorizar uma jornada de até 10 horas, em regimes de escala 4x3.

Prevê, ainda, a possibilidade da redução da jornada, no comércio, ser acompanhada da prática de horas extras, em até 2 horas diárias.

E, mais importante, no artigo 7º, prevê que:

Art. 7º A redução da jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais, prevista no art. 2º desta Lei, será implementada de forma gradual e progressiva, observado o seguinte:

I - a partir de 1º de janeiro de 2027, a jornada normal de trabalho não excederá a 42h (quarenta e duas) horas semanais;

II – a partir de 1º de janeiro de 2028, a jornada normal de trabalho não excederá a 40h (quarenta) horas semanais.”

Com isto, concretamente, a redução para 40 horas só seria aplicável em 2028, sem garantia alguma de que seja efetivada, inclusive.

No § 1º do artigo em questão, o substitutivo preconiza que no “período de transição” “poderão ser firmados instrumentos coletivos de trabalho que antecipem as etapas de redução de jornada”, como se isto já não fosse possível, desde sempre no Direito do Trabalho.

Ao menos no § 2º do mesmo artigo se estabelece que “durante ou após o período de transição previsto neste artigo, a remuneração percebida pelo empregado não poderá ser diminuída em decorrência da diminuição da jornada, sendo vedada, em qualquer hipótese, a redução nominal ou proporcional do salário”.

Já na proposta de Emenda Constitucional do deputado Luiz Gastão, o descompromisso com a efetivação da melhoria efetiva e imediata, porque já em flagrante atraso, das condições sociais e econômicas dos(as) trabalhadores(as) se evidencia ainda mais.

Primeiro, há que se destacar o problema grave de promover uma alteração direta na Constituição Federal em preceito fundamental e, por isso, integrado à cláusula pétrea. Levada a efeito a iniciativa se teria uma abertura de porta extremamente perigosa para a derrubada do projeto de Estado Social constitucionalmente estabelecido em 1998, embora, como denunciado, não efetivamente cumprido.

Ainda que a Constituição Federal, no aspecto pertinente aos direitos sociais, tenha sido desidratada, as normas ainda estão lá expressas e o desafio é o de as resgatar e aplicar. Uma alteração na Constituição significaria, certamente, rechaçar de vez essa possibilidade de se encaminhar em direção do pacto social estabelecido, sobretudo quando os promotores da alteração, em sede de procedimento legislativo comum, estejam comprometidos não com os interesses gerais da população e sim com os de setores localizados.

Bem verdade que a alteração proposta pela PEC não gera danos à redação do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, que assim restaria expresso:

“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Ocorre que o mesmo dispositivo propõe uma alteração do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, de modo a permitir que uma lei ordinária, em caráter dito “provisório”, estabeleça um regime diverso daquele fixado na Constituição.

Institui-se, assim, de forma assumida e considerada regular, uma lógica de Estado de Exceção, extremamente perniciosa ao projeto constitucional e repleta de riscos democráticos.

Nos termos do art. 2º da PEC diz que o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescido do artigo 10-A, com a seguinte redação:

“Art. 10-A. Lei Federal estabelecerá o regime de transição para a implementação gradual da jornada prevista no inciso XIII do artigo 7º da Constituição.

Parágrafo único. Enquanto não promulgada a Lei mencionada no caput, a duração do trabalho normal terá como limites 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”.

Ao mesmo tempo, o parecer do deputado Luiz Gastão traz a proposta do Anteprojeto de Lei Ordinária, para regulação provisória do alterado inciso XIII, do art 7º da CF.

E na regulação proposta, que se daria mediante alterações de dispositivos da CLT, o que se tem é uma legitimação das formas de precarização do trabalho, como forma de “compensar” a redução da duração do trabalho, para 40 horas semanais (art. 58).

Primeiro, mantém o trabalho em até 6 dias da semana:

“O trabalho será prestado em até 6 (seis) dias da semana, sem prejuízo do repouso semanal remunerado.” (§ 4º do art. 58)

Segundo, naturaliza do trabalho em sábados e domingos, em até 6 horas diárias, prevendo adicional apenas para as horas trabalhadas além desse limite:

“A duração normal do trabalho aos sábados e domingos não poderá ultrapassar o limite máximo de 6 (seis) horas, sendo que as horas excedentes à sexta serão remuneradas com o adicional de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal.” (§ 5º do art. 58)

Terceiro, legitima o trabalho no regime de 12x36, excluindo-o, inclusive, do limite de 40 horas semanais.

“À jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso não se aplicam as disposições dos parágrafos quinto e sexto do artigo 58 desta Consolidação das Leis do Trabalho”. (§ 2º do art. 59)

Por fim, a exemplo do substitutivo do deputado Leo Prates ao PL 67/25, o Anteprojeto do deputado Luiz Gastão também estabelece uma “transição” para a implementação da redução do tempo de trabalho, prevendo que “a duração normal do trabalho semanal” não excederá de:

“I - 42 (quarenta e duas) horas, a partir de 1º de janeiro do primeiro ano subsequente ao da publicação desta Lei;

II - 41 (quarenta e uma) horas, a partir de 1º de janeiro do segundo ano subsequente ao da publicação desta Lei;

III - 40 (quarenta) horas, a partir de 1º de janeiro do terceiro ano subsequente ao da publicação desta Lei.”

Além disso, cria uma compensação tributária para as empresas “cuja razão entre a folha de salários e o faturamento bruto seja igual ou maior que 0,3 (três décimos)”.

Prevê, de todo modo, a proibição de “qualquer redução nominal ou proporcional do salário contratado em razão da redução da jornada”.

O que se verifica dos dois projetos analisados é a persistência em se negar efetividade ao projeto constitucional de efetiva melhoria da condição social dos trabalhadores e trabalhadoras e o completo desprezo com a saúde dessas pessoas, vez que a excessiva jornada de trabalho, ampliada pela prática de horas extras, tem provocado danos aos trabalhadores e trabalhadoras e, por certo, também ao sistema de saúde.

Como reagir contra estes projetos de lei?

Do ponto de vista jurídico, a tarefa é, de certo modo, até simples, pois os projetos, apesar das retóricas discursivas que reconhecem a relevância da redução do tempo de trabalho, fixam mecanismos que, em concreto, jogam para momento futuro e incerto a efetividade da redução e que, ao mesmo tempo, é extremamente tímida e insuficiente para promover reais melhorias na condição de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, mesmos os pequenos benefícios que se poderiam alcançar com esta fórmula acanhada de redução são impedidos porque, em paralelo, os projetos normalizam e reforçam mecanismos de extrapolação dos limites estipulados.

Ou seja, em concreto, o tempo de trabalho não será reduzido e tudo isto somado representa, mais uma vez, o desatendimento ao pacto constitucional da melhoria progressiva da condição social, econômica e humana da classe trabalhadora.

Mas a questão, é bom que se saiba, não é apenas jurídica. É, antes de tudo, um tema relacionado à luta de classes, já que a eliminação da escala 6x1 representa uma virada de mesa nesta relação capital x trabalho. Ao longo das últimas décadas, a classe trabalhadora tem sido colocada na posição de resistir aos avanços do capital sobre os seus direitos e, inclusive, pouco sucesso tem obtido.

A pauta em torno da eliminação da escala 6x1, integrada ao ideário de redução do tempo de trabalho e valorização cultural da vida fora do trabalho, tem grande potencial mobilizador e emancipatório.

Daí porque o setor econômico precisa, na sua perspectiva de mundo, impedir, a todo custo, que a pauta seja vencedora, para impedir que novas conquistas sejam vislumbradas como possíveis pela classe trabalhadora.

Isto explica, inclusive, porque o Projeto do deputado Luiz Gastão, mesmo acolhendo a redução semanal do tempo de trabalho, busca manter o trabalho em 6 dias da semana. Assim, não seria a vitória da eliminação da “escala 6x1”.

Aliás, é por isso também que os políticos de direita, representantes dos interesses econômicos, se adiantam na formulação de projetos, para que a lei que acolha a redução do tempo de trabalho – que nos projetos mencionados nem promove uma efetiva redução – não seja vista como uma conquista e sim como mais uma benevolência do poder econômico para com trabalhadores e trabalhadoras.

Vale acrescentar que há, igualmente, um componente racista na resistência à eliminação da escala 6x1 que, inclusive, supera a perspectiva estritamente econômica, isto porque o fim da escala 6x1, em um

mercado de trabalho com 40 milhões de trabalhadores com carteira assinada, atingiria, em concreto, uma parcela de cerca de 19 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, a maioria negros e negras, com média salarial entre 1 a 2 salários mínimos^[1], sendo precisamente este, aliás, o perfil da quase totalidade dos 12,5 milhões de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados(as) no país.

Cumpra não olvidar que a pauta contra a “escala 6x1” foi enunciada e desenvolvida a partir de uma reação espontânea e genuína de trabalhadores e trabalhadoras (mais propriamente de pessoas negras que foram historicamente renegadas a uma situação de subalternidade no mundo do trabalho), tomando como referência a materialidade concreta de suas vidas, marcadas pela violência institucional, pela discriminação e pela exclusão, mas também que se notabilizam pelas inúmeras experiências de organização coletiva para implementação de resistências e lutas cotidianas e que foram historicamente fundamentais para a humanidade.

Trata-se, portanto, de uma pauta com enorme potencial para o empoderamento político, econômico e social da classe trabalhadora negra do país e contra isso sempre estiveram muito atentos os setores brancos e dominantes da sociedade brasileira.

Fato é que a pauta da redução do tempo do trabalho normal está em perfeita harmonia com o princípio da progressividade integrado ao projeto constitucional e todos os mecanismos legais que o tentem obstar ou esvaziar os seus efeitos devem ser jurídica e socialmente rechaçados.

Por fim, tratando-se de tema fundamental para o futuro da classe trabalhadora, precisa ser, por esta, politicamente assumido.

Brasil, 07 de dezembro de 2025.

- . Associação Americana de Juristas - Rama-Brasil
- . Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET
- . Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital - GPTC-USP
- . Grupo de pesquisa “Trabalho, Interseccionalidades e direitos” (CNPq/Unb)
- . Jorge Luiz Souto Maior – Presidente da AAJ-Rama Brasil, coordenador do GPTC-USP e professor da Faculdade de Direito da USP
- . Gustavo Seferian - Professor da Faculdade de Direito da UFMG, ex-presidente do ANDES-Sindicato Nacional
- . Valdete Souto Severo - Professora de Direito do Trabalho na UFRGS
- . Sadi Dal Rosso - Professor titular e emérito da UnB/DF
- . Luis Carlos Moro - Advogado trabalhistas e Vice-Presidente da Associação Americana de Juristas - Continental.
- . Juliana Teixeira Esteves - Professora de Direito do Trabalho e Seguridade Social na Faculdade de Direito de Recife/UFPE. Pesquisadora PQ/CNPQ

- . Hugo Cavalcanti Melo Filho - Professor da Faculdade de Direito do Recife - UFPE. Membro da Associação Americana de Juristas.
- . Guilherme Guimarães Feliciano - Professor da Faculdade de Direito da USP.
- . Antônio Rodrigues de Freitas Jr. - Professor da Faculdade de Direito da USP.
- . José Guilherme Carvalho Zagallo - Secretário da Associação Americana de Juristas - Rama Brasil
- . Paulo de Carvalho Yamamoto - Professor do Departamento de Direito da UFV, Coordenador do Laboratório de Prática Jurídica da UFV
- . Pedro Augusto Gravatá Nicoli - Professor da Faculdade de Direito da UFMG, Chefe do Departamento de Direito do Trabalho e Introdução ao Estudo do Direito da UFMG, Coordenador do Diverso UFMG - Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.
- . Magda Biavaschi - Desembargadora do Trabalho aposentada e pesquisadora do CESIT-Unicamp.
- . Sidnei Machado - Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.
- . Pietro Alarcón - Professor PUC/SP
- . Giovana Labigalini Martins - Professora da UNIFESP. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da USP. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Gabriela Caramuru Teles - Professora de Economia da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Membro do projeto de extensão Leituras d'O Capital.
- . Renata Queiroz Dutra, Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade de Brasília. Líder do grupo de pesquisa "Trabalho, Interseccionalidades e direitos" (CNPq/Unb). Membro da coordenação da Remir- Trabalho .
- . Lawrence Estivalet de Mello - Professor de Direito do Trabalho e Legislação Social da Faculdade de Direito da UFBA e docente permanente do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA (PPGD/UFBA). Pesquisador-Líder do grupo de pesquisa Trabalho Vivo (CRH/FD/UFBA).
- . Flávia Souza Máximo Pereira - Professora da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto. Membro da Rede Internacional "Democratizing Work".
- . Regina Stela Corrêa Vieira - Professora do Curso de Direito da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Pesquisadora do Cebrap. Coordenadora Adjunta do Núcleo TransUnifesp.
- . Victor Hugo Criscuolo Boson - Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.
- . Carla Appollinario de Castro - Professora da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense.
- . João Gabriel Pimentel Lopes - Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho Vivo" e do Projeto de Extensão "Clínica de Combate à Superexploração do Trabalho".
- . Rainer Bomfim - Professor de Direito da Universidade Federal de Lavras.

- . Jean Filipe Domingos Ramos - Professor de Direito Material e Processual do Trabalho do Curso de Direito da UFJF (*campus* GV).
- . Pedro Daniel Blanco Alves - Professor universitário, advogado, mestre e especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP e especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Instituto de Economia da Unicamp.
- . Igor Cardoso Garcia - Professor na Universidade Católica de Santos. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.
- Giovanna Maria Magalhães Souto Maior - Professora na Universidade Católica de Santos. Doutoranda e mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).
- . Elsa Cristine Bevian - Doutora em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora aposentada e voluntária do CCJ/FURB. Líder do Grupo de Pesquisas Trabalho e Dignidade, Constituição e Transnacionalização(FURB).
- . Denise de Almeida Guimarães - Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade Federal Fluminense (UFF) - *Campus* Volta Redonda. Professora do PPGD/UFF. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa CIRT - Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (FND/PPGD/UFRJ)
- . Thaís de Souza Lapa - Professora Adjunta de Sociologia na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Líder do “Laboratório de Sociologia do Trabalho - LASTRO” (CNPQ/UFSC). Presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET (2024-2025).
- . Adriana Brasil Vieira Wyzkowski - Professora da Faculdade de Direito da UFBA e da UNEB.
- . Juliana Torres Martins - Professora de Direito Ambiental, Advogada, pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC -USP), Coordenadora da Associação dos Professores de Direito Ambiental do Brasil (APRODAB), Diretora de Operações do Instituto Brasileiro de ESG (IBESG).
- . Tainã Góis - Doutora em Direito do Trabalho pela USP.
- . Ticiane Lorena Natale - Mestra e Doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da USP. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (FDUSP). Presidenta do Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado de São Paulo.
- . Helena Pontes dos Santos - Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Estudos afro-latino-americanos e caribenhos pelo Clacso. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP). Militante do Movimento Negro Unificado (MNU).
- . Douglas Hengen - Doutorando em Direito do Trabalho pela USP. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do RS – PUCRS. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC. Advogado.
- . Pedro Paulo de Azevedo Sodré Filho - Doutorando e Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC. Advogado.

- . Alfredo Massi - Doutorando em Direito pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisador na área do Direito e membro do GPTC-USP.
- . Erazê Sutti - advogado trabalhista. Vice-Diretor e Docente na Escola Superior da ABRAT. Conselheiro Seccional e Presidente da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP (2025/2027). Pesquisador integrante do GPTC-USP e do NTADT-USP. Presidente da AATJ (Associação da Advocacia Trabalhista de Jundiaí/SP)
- . Renan Lira da Silva - Advogado, especialista em Direito do Trabalho (PUC-MG), aluno de Direito do Trabalho na Especialização da Faculdade de Direito da USP e membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Maísa Moreno Possebon - Advogada, membra do Grupo de Apoio à Casa do Trabalhador e da Trabalhadora da Fundacentro (GACT-USP) e do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Jaqueline Aparecida Veloso - Advogada, aluna da Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP e membra do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Aline Renata Gomes - Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP (Campus Ribeirão Preto) e membra do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Juliana Alves dos Santos - Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP e membra do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Fernando De Bona Moraes - Advogado. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Érica Fernandes e Silva Leme - Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Isabele Cristina Martins - Servidora pública do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP). Bacharelanda em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP), Grupo de Apoio à Casa do Trabalhador (GACT-USP) e Núcleo de Pesquisa "Trabalho além do Direito do Trabalho" (NTADT-USP).
- . Lara Porto Renó - Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Breno Perez Coelho - Advogado. Especialista em Direito Sindical (PUC/MG). Membro do CNASP - Coletivo Nacional de Advogados/as de Servidores Públicos.
- . Adriana da Conceição Silva - BacharelA em Direito pela USP, especialista em Advocacia Trabalhista pela EBRADI, em Direito Constitucional e em Direito Penal/Processo Penal pela Faculdade Gran, membra do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP) e Servidora do Tribunal de Justiça de São Paulo.
- . Samira Tainar de Lima Simões - Bacharel em Direito pela UNIP, Advogada, Professora da FIEC, cursando especialização em Direito do Trabalho pela USP. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Marlon Ricardo de Amorim - Bacharel em Direito, Especializando em Educação para as Relações Étnico-Raciais (IFSC), educador popular em Direitos Humanos, servidor da Justiça Federal de Santa Catarina, membro do GT em Direitos Humanos do TRF4. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Dignidade (CNPQ/Furb).

- . Felipe Augusto dos Santos - Advogado, aluno da Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP e membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Rafael Silva de Assis - Mestrando em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP. Especialista em Direito Contratual pela Pontifícia Universidade de São Paulo – PUCSP. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, da Universidade de São Paulo – GPTC/USP.
- . Eduardo Felipe Lezo Zamboni - Advogado popular trabalhista. Especialista em Direito do Trabalho (USP) e Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo (Unicamp). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Charles Douglas Marques - Advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região - Sindmetau. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP (FDUSP). Pós Graduado "Lato Sensu" em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo. Pós Graduado "Lato Sensu" em Direito Tributário pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Pós Graduado "Lato Sensu" em Direito Civil pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Pós Graduado "Lato Sensu" em Direito Processual Civil pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Copresidente da Comissão de Prerrogativas da 18ª Subseção da OAB/SP. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . André Sandro Pedrosa - Advogado Trabalhista, Pós-graduando no Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP (FDUSP). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP). Pós-graduado em Direito Empresarial pela Universidade Mackenzie. Especialista em Direito Empresarial do Trabalho FGV LAW. Membro Efetivo Regional da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista da OAB/SP. Membro da Comissão Especial de Acidentes do Trabalho da OAB/SP. Vice-Presidente da Comissão de Direito do Trabalho, da OAB S.C. Sul/SP.
- . Natali Gomes Vancini - Advogada, Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Graduanda em Sociologia pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Camila Lisboa de Oliveira - Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP). Advogada.
- . Fabiane Sant'Ana dos Santos - Advogada Trabalhista, Professora de Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário Unifaat. Especialista em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP (FDUSP). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP).
- . Ricardo Jorge Russo Junior - Advogado, Mestre pela Faculdade de Educação da Unicamp, Especializando em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo - USP, Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho, Especialista em Direito do Trabalho Coletivo (Sindical), Pesquisador do Grupo Trabalho e Capital, Presidente da Associação Nacional de Proteção ao Direito do Trabalho e ao Trabalhador – APRODT, Diretor do Instituto Nacional de Pesquisa e Promoção de Direitos Humanos – INPPDH, Professor Universitário.

