

**Dossiê**

# **Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho**

Artigo 17

**AS DISPUTAS EM TORNO  
DO TEMPO E DA VIDA**

Ana Claudia Moreira Cardoso

**cirkula**



## APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC nº 393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas categorias conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidade de empregos, bem como qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 e a apresentação da PEC n. 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o décimo sétimo artigo **“As disputas em torno do tempo e da vida”** de autoria de Ana Cláudia Moreira Cardoso.

**Resumo:** Ao longo da história, o tempo de trabalho e de não trabalho estiveram no centro das disputas entre capital e trabalho. Neste artigo, contextualizamos tais disputas considerando as dimensões do tempo de trabalho - duração, distribuição e intensidade -, chegando ao contexto atual. Momento em que o tema da redução da jornada retoma à pauta política juntamente com a questão da sua distribuição, através da demanda do fim da escala onde se trabalha seis dias na semana para apenas um dia de folga. Traçamos as principais propostas de mudanças na Constituição Federal sobre esta temática, detalhamos os argumentos da classe trabalhadora e finalizamos com pressupostos para que a redução da jornada possa recuperar, de fato, a parte do "Trabalho" na distribuição da riqueza.

**Palavras chaves:** Tempo de Trabalho. Organização do Trabalho. Intensificação. Jornada. Saúde.



## **AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO E DA VIDA**

Ana Claudia Moreira Cardoso<sup>1</sup>

### **Introdução<sup>2</sup>**

Nas disputas em torno do tempo de trabalho, e de vida, a classe trabalhadora resiste a dedicar cada vez mais tempo ao trabalho orientado pelos interesses do capital; e este, por sua vez, busca se apropriar de cada vez mais tempo dos trabalhadores – opondo-se à redução da jornada, ampliando a sua duração, intensificando-a, controlando-a, assim como se apropriando dos tempos livres conquistados.

Nesse embate, o trabalho e o tempo a ser dedicado a esta atividade passaram por diversas mudanças, sendo uma das mais importantes a crescente separação entre tempos e espaços de trabalho remunerado e tempos e espaços de não trabalho, atingida com a introdução do trabalho fora do domicílio. Entretanto, sobretudo a partir dos anos 1990, este movimento se inverte, havendo uma reaproximação cada vez maior entre os tempos e espaços de trabalho e de não trabalho (Freyssenet, 1994; Zarifian, 2001).

Apesar de muitas vezes o tempo de trabalho ser analisado apenas a partir da sua duração (jornada normal e extraordinária) por ser a dimensão mais visível, faz-se necessário o olhar para outras duas dimensões, que são totalmente imbricadas: a distribuição (como esse tempo é distribuído/flexibilizado ao longo do dia/semana/mês/ano e da vida ativa) e sua intensidade (pausas, cadências, quantidade de trabalho, prazos, densidade).

### **Disputas em torno da duração, da distribuição e da intensidade do tempo de trabalho**

A hora extra foi uma das estratégias do capital para se apropriar de parte do tempo livre conquistado pelos trabalhadores e, mais recentemente, presenciamos a ampliação disfarçada da duração da jornada, possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação

---

1 Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo - USP e Universidade Paris 8. Realizou pós-doutorado pela Universidade de Brasília - Unb e no Centre de Recherche Sociologiques e Politiques de Paris. Atualmente é consultora e formadora sindical.

2 O presente texto é uma versão ampliada daquele publicado no jornal LeMonde Diplomatique Brasil em 03.02.2025.

-----

(TDIC's). E por ser dissimulado, esse aumento do tempo à disposição do empregador, de conexão e mesmo de realização de trabalho extra, não é contabilizado e nem remunerado, ainda que signifique dispêndio de energia para quem trabalha.

A Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho e Saúde, de 2015 (antes da Pandemia), mostra que 45% dos entrevistados trabalharam durante o tempo livre em 2014 (Eurofound, 2015). No Brasil, de acordo com a Sips/Ipea, de 2012, quase 46% dos respondentes declararam dificuldade para se desligarem do trabalho pois deveriam permanecer em prontidão para a realização de atividades extras ou estudarem questões relacionadas ao trabalho (IPEA, 2012).

Em relação à dimensão da distribuição do tempo de trabalho, o capital vem ampliando a sua flexibilização (Dal Rosso, 2017), a partir de novas modalidades de contratação e gestão da jornada (como banco de horas, tempo parcial, horários e contratos atípicos, teletrabalho, trabalho aos domingos, falsa Pessoa Jurídica, trabalho intermitente e plataformizado) que, por sua vez, também contribuem para mascarar a ampliação da jornada e da sua intensidade.

De acordo com Cardoso (2009), a demanda pela ampliação da flexibilização é explicitada desde os anos de 1990, como relatam os representantes de diversos setores econômicos no Brasil: "A jornada dos bancos deve acompanhar a dos demais segmentos, que trabalham sábado, domingo, até dez horas da noite, meia-noite" (setor bancário); "Buscar alternativas que nos permita trabalhar 24 horas por dia, 7 dias por semana" (setor químico); "4 turnos de 6 horas [...], de forma que você terá a fábrica trabalhando 24 horas por dia" (setor automotivo).

A Enquete Europeia, citada anteriormente, mostra o aumento constante de pessoas trabalhando em horários atípicos desde a primeira pesquisa realizada em 1995: como trabalho noturno, por turnos ou no final de semana. Seus resultados também enfatizam as consequências negativas desta despadronização do tempo de trabalho que acaba por desequilibrar os tempos sociais (a vida) dos indivíduos.

Soma-se, ainda, o fato de que com a externalização mundial da produção (viabilizada pelas novas tecnologias digitais), em conjunto com o crescente rompimento da relação salarial (facilitada pela ausência de legislação), as empresas jogam para quem trabalha a falsa escolha de fazer ou não uma longa jornada, uma pausa, tirar férias, parar para se alimentar e/ou trabalhar num ritmo acelerado.

Tais transformações resultam numa reaproximação entre os tempos e espaços de trabalho remunerado e de não trabalho, de forma que a definição e a fronteira onde cada um começa e termina está cada vez mais fluida, imbricada e mascarada. Um movimento que, assim como foi o de separação desses tempos e espaços, tem sido definido a partir dos interesses do capital e em detrimento do bem-estar da classe trabalhadora.

-----

No que se refere à terceira dimensão, observa-se um forte processo de intensificação do tempo de trabalho – com redução de pausas, polivalência, prazos reduzidos, cadências elevadas e, sobretudo, a gestão por metas. Enquanto esta intensificação possibilita ao capital a máxima utilização do tempo de trabalho, para os trabalhadores, o resultado tem sido a crescente sobrecarga e adoecimento (Cardoso, 2022).

Essas iniciativas são continuadas e aprofundadas pelas empresas-plataforma (também chamadas “aplicativos”) apesar da aparência de inovação. Por exemplo, as metas adotadas no Toyotismo ganham roupagem de jogo lúdico via a gamificação, quando trabalhadores seguem sendo “incentivados” a ultrapassarem seus limites; e o pagamento por tarefas volta à cena com ares de “liberdade” e autonomia. Junta-se a ausência total de direitos e temos a superexploração da classe trabalhadora.

Finalmente vale ressaltar que essas transformações ocorrem num contexto em que estruturalmente as tecnologias possibilitam a produção de cada vez mais mercadorias/serviços com menos mão de obra e, ainda, numa conjuntura de crescente insegurança em relação ao emprego – sobretudo após a crise capitalista de 2008 – e ataque ao Movimento Sindical, como observado na contrarreforma de 2017 realizada por Michel Temer.

No Brasil, a última redução da jornada ocorreu em 1988, quando, no processo Constituinte, a classe trabalhadora, que reivindicava a passagem das 48 para 40h, conquistou 44h semanais sem redução de salários. Os argumentos utilizados pelos empregadores contra as 40h (e mesmo as 44h), foram os mesmos empregados ao longo da história contra qualquer direito para a classe trabalhadora (como direito de férias, descanso semanal remunerado, licença saúde, licença maternidade, reajustes do salário-mínimo) – enfatizavam que a redução geraria crise, reduziria a produtividade e resultaria em desemprego.

## **O contexto atual**

No início dos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário, incluindo diversas ações como mobilizações, produções de materiais (Dieese, 2004; 2009) e lançamento de um abaixo assinado<sup>3</sup> para pressionar os parlamentares a encaminharem as Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas. Uma delas era a PEC nº393/2001, do deputado Inácio Arruda (PC do B-CE), propondo a redução da jornada para 40h (em janeiro de 2002), e para 35h semanais a partir de janeiro de 2004, bem como o aumento do valor hora extra para 100% nos dias de trabalho durante a semana (no lugar dos atuais

---

3 Notícias sobre o abaixo assinado de 2008: <https://www.camara.leg.br/noticias/118758-reducao-da-jornada-tem-15-milhao-de-assinaturas/>.

50%) e em 200% aos domingos e feriados (no lugar de 100%)<sup>4</sup> e a outra era a PEC nº75/2003, do senador Paulo Paim (PT-RS), prevendo a redução da jornada semanal para 40h e, posteriormente, uma diminuição gradual de 1 hora por ano até atingir 36h<sup>5</sup>.

De acordo com o Dieese (2007), a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, naquele momento, teria um potencial impacto para criar aproximadamente 2.200.000 novos postos de trabalho. A instituição ainda ressaltava que apenas o fim das horas extras "ou mesmo sua limitação, por si só, já teria um potencial de geração de 1.200.000 postos de trabalho". Isso demonstra a importância de que a redução da jornada venha acompanhada de uma limitação mensal e anual da hora-extra, bem como a ampliação do seu valor. Ainda como parte da Campanha, em 2007, as centrais sindicais priorizam, na IV Marcha dos Trabalhadores, três eixos da Agenda dos Trabalhadores: redução da jornada de trabalho; mais e melhores empregos e fortalecimento da seguridade social e das políticas públicas.

Apesar de todo o movimento ter mobilizado diversas categorias profissionais a voltarem a colocar a redução da jornada em suas pautas de reivindicação, e algumas a terem conquistado, a Campanha não teve êxito no que se refere à redução da jornada para toda a classe trabalhadora brasileira tanto em função da resistência patronal como da falta de apoio governamental. Isto significa que logo se completam 40 anos sem redução da jornada no Brasil. Tantos anos sem redução da jornada também impactam negativamente na distribuição de renda para a classe trabalhadora. Mesmo no caso da Europa, conforme o Dieese (2006), houve uma redução da incorporação da riqueza produzida socialmente, sobretudo a partir dos anos de 1990, pois a relação entre produtividade, aumento salarial e redução da jornada passou por forte retrocesso.

Mundialmente, sobretudo após a Pandemia, observa-se a emergência de discussões e experiências em torno da redução da jornada de trabalho como uma das ações para enfrentar os problemas relacionados à qualidade e quantidades de empregos, bem como melhorar a qualidade de vida. Movimentos que partem de governos (a exemplo da Finlândia, Bélgica, Escócia Japão, Grã-Bretanha e Coréia do Sul), do movimento sindical (como na Alemanha por parte do IG Metal e do Comitê Executivo da Confederação Europeia de Sindicatos – CES) e mesmo de empresas, como o caso do "4dayworkweek" que se iniciou na Nova Zelândia e rapidamente teve adesão de empresas em diversos países, como o Brasil.

No Brasil, o debate sobre tempo de trabalho retoma a cena política através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 (trabalho

4 Texto da PEC disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=164825&filename=Tramitacao-PEC+393/2001](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=164825&filename=Tramitacao-PEC+393/2001).

5 Texto da PEC disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4798922&ts=1630412825721&disposition=inline>.



durante seis dias e apenas um de descanso)<sup>6</sup>. Em seguida a líder do PSOL na Câmara, Érika Hilton, apresentou a proposição do fim da escala 6x1 e adoção da 4x3 (quatro dias de trabalho e três de descanso)<sup>7</sup>.

Há ainda outras propostas relativas à redução da jornada de trabalho que estão em tramitação no Senado e na Câmara. Citamos as mais relevantes. No primeiro caso há a PEC nº 148/2015<sup>8</sup>, do senador Paulo Paim (PT-RS), prevendo a redução da jornada semanal sem redução de salários para 40h e, posteriormente, uma diminuição gradual de 1 hora até chegar às 36h. No que se refere a esta PEC, atualmente, estão sendo realizadas audiências públicas na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, assim como na Comissão de Assuntos Sociais. Na Câmara há, dentre outras, a PEC nº 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), propondo a redução para 36h a serem atingidas ao longo de 10 anos<sup>9</sup> e, neste momento, a PEC está aguardado a designação de relator na Comissão de Cidadania e Justiça da Câmara – CCJC.

Mais recentemente vemos que também os partidos que, geralmente, não propõem novos direitos aos trabalhadores, estão se manifestando, a exemplo da PEC nº 4/2025 do Senador Cleitinho (Republicanos – MG) e outros senadores de diversos partidos, inclusive Paulo Paim (PT-RS). Nesta Proposta de Emenda Constitucional está prevista a redução da jornada para 40h semanais com um limite de 8h diárias, distribuídas em até 5 dias por semana, com a ressalva de que o descanso semanal remunerado deve ser preferencialmente nos sábados e domingos. Ou seja, não há a garantia que seja no final de semana<sup>10</sup>. Esta PEC, que atualmente está aguardando o despacho do presidente do senado na CCJ, ainda explicita que “a medida respeita as necessidades de diferentes empresas e empregadores” ao definir um limite máximo para a jornada diária e semanal, mas permitindo que as negociações de acordos ou convenções coletivas possam atender “às especificidades de cada setor, que poderão manter sistemas próprios de turnos e escalas específicas conforme as necessidades de operação”. Neste caso, vemos um “diálogo” direto com o discurso da Confederação Nacional das Indústrias, como veremos mais adiante.

---

6 Ver a petição pública “Por um Brasil que Vai Além do Trabalho” do movimento VAT criado por Ricardo Azevedo no link: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>.

7 Texto disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/11/D5C02B5B85AC54\\_CD249832481000.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/11/D5C02B5B85AC54_CD249832481000.pdf).

8 Texto disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=1396304&ts=1733681088643&disposition=inline>.

9 Proposta acessível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/632530-pec-reduz-jornada-semanal-de-trabalho-de-44-para-36-horas>.

10 Texto completo da PEC disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9897879&ts=1739976136123&rendition\\_principal=S&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9897879&ts=1739976136123&rendition_principal=S&disposition=inline)

-----

No âmbito do Executivo, o Presidente Lula, em seu discurso no Dia do Trabalhador (01/05/2025), trouxe duas questões relacionadas diretamente ao mundo do trabalho. A primeira refere-se à isenção do Imposto de Renda para as pessoas que recebem até R\$ 5 mil por mês e uma redução para aquelas que recebem entre este valor e R\$ 7 mil e, a segunda, diz respeito ao tema do tempo de trabalho. De acordo com o discurso do Presidente está na hora do Brasil dar um importante passo no sentido de melhorar o equilíbrio entre “a vida profissional e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras” a partir do aprofundamento dos debates a respeito da redução da jornada de trabalho e o fato de trabalhadores e trabalhadoras terem apenas um dia de folga na semana<sup>11</sup>.

Enquanto isso, o posicionamento da grande maioria dos empresários se mantém – melhorar a qualidade do trabalho e da vida dos trabalhadores traria prejuízos à economia. Com o título “Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil”, no final de 2024, o presidente da CNI, Ricardo Alban, escreveu um artigo no jornal onde fez uma lista dos fatores que impediriam a redução da jornada, dentre eles o fato de que seria ainda mais difícil encontrar trabalhadores qualificados, sem esclarecer, realmente, essa relação. Afinal, poderíamos pensar o contrário, isto é, uma jornada de trabalho menor atrai mais trabalhadores e ainda os libera para poderem investir na formação. Outro argumento frisa o fato de que uma lei que reduza a jornada de forma igualitária para todos os setores da economia estaria ignorando as especificidades de cada deles que precisam de tempos de trabalho diferentes (Alban, 2024).

Por outro lado, do ponto de vista de quem vive do trabalho e da sociedade de forma geral, os argumentos a favor da redução da jornada são diversos. Como exemplo, vale retomar algumas justificativas utilizadas na Campanha Nacional pela Redução da Jornada sem Redução de Salário (Dieese, 2007), que continuam atuais.

1. No Brasil, a jornada normal e a jornada total (soma da jornada normal mais a hora extra) são muito extensas, sobretudo considerando a ausência de limite semanal/mensal para as horas extras, possibilitando que elas possam somar mais de 700 horas por ano;
2. O ritmo do trabalho é intenso dadas as inovações implementadas pelas empresas (polivalência, just in time, metas, redução das pausas etc.);
3. Existe uma forte flexibilização da jornada (hora extra, turnos, trabalho noturno, tempo parcial, banco de horas, trabalho aos domingos), além do trabalho intermitente e plataformizado, resultando num total desequilíbrio entre tempo de trabalho e vida pessoal, sobretudo porque o trabalhador raramente pode escolher a forma de usar essa flexibilidade;

11 Vídeo completo disponível no seguinte link: <https://www.youtube.com/watch?v=SxulXbCVUHA&t=113s>

- 
4. Jornadas extensas, intensas e imprevisíveis contribuem para o adoecimento físico e mental, a exemplo do estresse, depressão, hipertensão, distúrbios no sono, lesão por esforços repetitivos;
  5. O percentual dos salários nos custos de produção é baixo - por exemplo, em 1999 "a participação dos salários no custo da indústria de transformação era de 22%, em média, de forma que uma redução de 44 para 40 horas semanais (9,09%) representaria um aumento no custo total de produção de apenas 1,99%" (p. 08);
  6. Também o custo da mão-de-obra, no Brasil, é baixo sendo que a redução da jornada não resultaria em prejuízo à competitividade, sobretudo porque o diferencial desta não está no custo da mão de-obra, mais nas vantagens sistêmicas que o país oferece, como investimento em infraestrutura, educação e pesquisa, qualificação, um sistema financeiro que financie o capital de longo prazo e taxas de juros exequíveis;
  7. A redução da jornada é uma política de geração de emprego com baixo risco monetário e ainda contribui para a distribuição da riqueza;
  8. O processo de inovação e os ganhos de produtividade passados, presentes e futuros mostram que a redução da jornada deve ser permanente e contínua, criando um círculo virtuoso onde a melhor distribuição dos ganhos de produtividade contribui para o crescimento econômico que, por sua vez, leva a manutenção do aumento da produtividade.

Pensando nas ações futuras, vale frisar que a forma como a redução da jornada se realiza é extremamente importante para que ela resulte, de fato, em distribuição de riqueza, novos empregos, aumento do tempo livre, melhora na qualidade do trabalho e, evidentemente, da vida. Na conclusão do livro "O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho", Dal Rosso et Al (2022), em diálogo com os argumentos anteriores e com as experiências internacionais, ressaltam que para que a redução da jornada de trabalho possa recuperar a parte do "Trabalho" na distribuição da riqueza, não pode ser acompanhada de redução da remuneração. Além disso, essa redução da jornada:

- deve ser realizada de forma substantiva (e não pequena) para evitar que o capital tenha tempo de compensá-la com a ampliação da intensidade. Também sendo necessário o controle coletivo contra a intensificação do tempo de trabalho atual, sobretudo no que se refere à gestão por metas e objetivos;
- venha junto com a limitação da hora extra mensal/anual e a discussão coletiva sobre o direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho;
- inclua no tempo de trabalho o tempo in itinere, de troca de roupa, preparo para o trabalho (dado que muitos sofreram alteração com a Reforma Trabalhista de 2017), assim como o de qualificação;

- preveja a participação dos representantes dos trabalhadores no caso da definição de subsídio, desoneração ou financiamento público ao setor privado, e que, ainda, tais medidas estejam vinculadas a um plano de melhoria na qualidade e quantidade de emprego;
- inclua condições para que também as Micro e Pequenas Empresas possam participar do processo, a partir de ampla discussão com a sociedade, empresários e o movimento sindical;
- preveja que as diferentes possibilidades de redução (por exemplo via a implantação da semana de 4 dias, a redução diária, aos sábados ou nas férias) sejam negociadas entre trabalhadores e seus representantes e as empresas;
- venha acompanhada de medidas que melhorem a segurança e saúde no trabalho garantindo um ambiente que não seja adoecedor e promotor de acidentes.

Finalmente vale ressaltar que as experiências históricas e atuais ainda evidenciam que para o alcance dos benefícios por parte da classe trabalhadora e de toda a sociedade a redução da jornada sem redução de salários precisa estar inserida num amplo projeto de crescimento econômico socialmente inclusivo, onde os trabalhadores e seus representantes tenham participação ativa no processo, com direitos assegurados e acesso à informação.

## **Referências**

ALBAN, R. Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil. **Agência de Notícias da Indústria**, 21/11/2024. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/ricardo-alban/rejeitar-a-pec-que-reduz-jornada-de-trabalho-e-ato-de-responsabilidade-com-o-brasil/>

CARDOSO, A. C. M. Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença. In: DAL ROSSO, S.; ET AL. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 253-273.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, S.; ET AL. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022



DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade.** Nota n. 57 de 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf>

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho no Brasil.** Nota técnica n. 16, 2006. 11p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16reducaodajornada.html>

DIEESE. **Rumo à redução da jornada de trabalho. Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário.** São Paulo: Dieese, 2009. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/cartilha/2009/rumoReducaoJornadaTrabalho.html>

DIEESE. **Reduzir a jornada é gerar empregos. Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário.** São Paulo: Dieese, 2004.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho.** Luxemburgo, 2015.

FREYSSENET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. **Sociologie du Travail**, n. 94, pp. 105-122, 1994.

IPEA. **Trabalho e tempo livre. Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS).** Texto para Discussão 1767. Brasília, 2012.

ZARIFIAN, P. **Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne.** Paris: L'Harmattan, 2001.

## ORGANIZAÇÃO

# CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de  
Economia do Trabalho

**REMIR**  
Trabalho

**dmt**  
**EM DEBATE**  
DEMOCRACIA  
E MUNDO DO  
TRABALHO

**GEPT**  
**UNB**



**FCE**  
**UFRGS**

## APOIO E DIVULGAÇÃO



Laboratório de  
Estudos de  
História dos  
Mundos do  
Trabalho

