Boletim nº 22
Maio de 2026

A Escala 6x1 no Brasil: impactos socioeconômicos e vias para a redução da jornada

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES
FJP

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO

Luciana Lopes Nominato Braga | Presidente

Mônica Moreira Esteves Bernardi | Vice-Presidente

Kamila Pagel de Oliveira | Diretora da Escola de Governo

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

Bruno Lazzarotti Diniz Costa | Coordenador

Matheus Arcelo Fernandes Silva | Sub-coordenador

Marina Diniz | Bolsista de pesquisa

Rafaela Bovareto | Estagiária

Ana Luiza Matias | Extensionista

Júlia Costa da Silva | Extensionista

ELABORAÇÃO DESTA EDIÇÃO

Ana Luiza Matias Costa

Bruno Lazzarotti Diniz Costa

Matheus Arcelo Fernandes Silva

Júlia Costa da Silva

Rafaela Bovareto

O Observatório das Desigualdades é um projeto de extensão do curso de Administração Pública, que busca contribuir com o debate sobre as diferentes faces da desigualdade social, difundindo e tornando mais acessível o conhecimento e as informações sobre o tema. As opiniões expressas neste boletim não representam necessariamente o posicionamento da Fundação João Pinheiro.

A Escala 6x1 no Brasil: impactos socioeconômicos e vias para a redução da jornada

1. Introdução

O debate em torno da escala 6x1 vem ganhando fôlego no Brasil, intensificando as reflexões acerca das relações de trabalho no país. Essa intensificação se deve, em grande medida, pela mobilização dos movimentos sociais em torno do tema, como o Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) e pela pauta histórica dos movimentos sindicais brasileiros, os quais utilizaram de recursos digitais como as redes sociais para espalhar informações sobre a importância da redução da escala 6x1 de forma efetiva. Na atualidade, o meio online confere um campo fértil para difusão de ideias, visto que o alcance ao público-alvo é extremamente efetivo, e a partir disso houve a propagação do debate da escala de horas trabalhadas no país, e como é importante discutir isso dentro da camada trabalhadora.

Essas pressões exercidas pelos movimentos sociais levaram os poderes Executivo e Legislativo a se mobilizarem e apresentarem propostas pelo fim da escala 6x1, o que também gera uma série de contrapontos, que giram sobre o argumento central de que essa mudança poderia gerar efeitos negativos sobre a economia, o que levaria ao aumentos dos custos para produção e desencadearia em um aumento das taxas de desemprego.

Diante desse cenário, este boletim tem como objetivo analisar os impactos socioeconômicos da escala 6x1 no Brasil, considerando tanto seus efeitos diretos sobre o mercado de trabalho quanto suas implicações mais amplas para a reprodução das desigualdades sociais. Para isso, o texto articula uma abordagem multidimensional, que contempla a dimensão social do trabalho, o direito ao tempo, os recortes de raça, gênero e escolaridade, além dos impactos econômicos e setoriais associados à possível

redução da jornada.

Ao situar a escala 6x1 como um fenômeno estrutural, e não apenas conjuntural, este estudo busca contribuir para o debate público ao evidenciar que a discussão sobre jornada de trabalho ultrapassa a esfera econômica, envolvendo também questões fundamentais de justiça social, distribuição do tempo e qualidade de vida.

2. O Atual Debate sobre a Redução da Escala 6x1 no Brasil

Ao longo da história brasileira, é possível observar que a rotina dos trabalhadores é atravessada diariamente por fatores de desigualdade social, além da extrema precarização do trabalho. Com ecos da escravatura brasileira, é válido ressaltar como a conjuntura do Brasil tem dificuldade em reconhecer o valor do trabalho, visto que as pessoas atravessam e suportam jornadas exaustivas de labor, mostrando como tal realidade ainda é normalizada no nosso país. Como forma de sobrevivência, os trabalhadores do país suportam condições extremas de trabalho, como a aplicada "Escala 6x1", em que as pessoas trabalham seis dias por semana e possuem somente um dia de folga, cerceando direitos como o tempo ao lazer, cultura, ou simplesmente o ócio para o descanso e o respeito com a saúde mental em uma sociedade engendrada na aceleração social[1]. Além desse fator, muitos brasileiros permanecem em uma escala de trabalho 6x1 pela necessidade de sustentar a família por meio do emprego, em que os cidadãos suportam uma escala desumana de trabalho para manter o serviço e poder sustentar uma família em uma conjuntura de desigualdade social.

O debate da escala 6x1, entre os anos de 2023 e 2026, ressurgiu em movimentos sociais como o Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) e pela pauta histórica dos movimentos sindicais brasileiros, os quais utilizaram de recursos digitais como as redes sociais para espalhar informações sobre a importância da redução da escala 6x1 de forma efetiva. Na atualidade, o meio *online* confere um campo fértil para difusão de ideias, visto que o alcance ao público-alvo é extremamente efetivo, e a partir disso houve a propagação do debate da escala de horas trabalhadas no país, e como é importante discutir isso dentro da camada trabalhadora.

[1]Termo cunhado pelo sociólogo alemão Hartmut Rosa (2019)

Em contraponto, é possível observar também o crescimento de conteúdos digitais que remetem ao trabalho como uma eterna promessa de conquista do mérito através do labor, mascarando a exploração do mercado de trabalho na escala 6x1 como uma romantização das jornadas de trabalho. Nesse viés, a partir de conteúdos digitais *online,* é possível perceber a tentativa de incentivar trabalhadores a longas e exaustivas horas de trabalho, romantizando o sofrimento dessas pessoas e demonstrando desvalorização com a qualidade de vida dessa população.

Dentro dessa dualidade, o atual debate sobre a redução da escala 6x1 do Brasil advém de uma crescente notoriedade dentro do campo político e social, saindo do meio digital para a administração pública e para a esfera constitucional. A partir disso, a deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) protocolou no ano de 2025 a PEC 8/2025, que propõe a redução de horas trabalhadas de 44 horas para 36 horas semanais, com o limite de 8 horas diárias, ressaltando a necessidade de reformas trabalhistas reivindicadas pela população. Além disso, o senador Paulo Paim (PT-RS) protocolou a PEC 148/2015 também propôs a redução da jornada de trabalho de forma gradual no ano de 2015, passando por 44 horas a 40 horas trabalhadas, até que alcance 36 horas semanais para a adaptação do mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabelece atualmente o limite constitucional de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, uma escala que permite a instauração e a permanência da escala 6x1 no país, abrindo brechas e sobreposições para a exploração do trabalho sobre camadas sociais vulneráveis. Sob tal perspectiva, é importante citar que o aumento das horas de trabalho não acompanham o aumento salarial, visto que indivíduos com maior renda média no país trabalham cerca de 38 a 40 horas semanais (OTTONI, 2025).

De acordo com o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) de 2026, indivíduos que trabalham entre 38 a 40 horas semanais possuem rendimento mensal médio de 6,211.16 reais, e indivíduos que trabalham 44 horas semanais possuem rendimento mensal médio de 2,627. 74 reais (GRÁFICO 3, Ipea 2026). Esses dados apresentam a realidade da desigualdade social brasileira latente nas estruturas do mercado de trabalho do país, as quais ainda preservam o ideal da desvalorização do trabalho e da exploração de camadas vulneráveis (OTTONI, 2025).

A partir disso, é possível inferir que a permanência da escala 6x1 é estruturalmente para a exploração da mão de obra trabalhadora, além de cercear o direito ao tempo, ao ócio, ao tempo com a família, ao lazer e à cultura. Nesse viés, nunca foi tão importante como agora a emergência do debate da redução da escala 6x1 dentro do Congresso Nacional, em que as ferramentas constitucionais são utilizadas para o benefício da população e para a defesa dos direitos básicos dos cidadãos.

3. O Trabalho como Dimensão Social e o "Direito ao Tempo"

3.1 Compreensão do “Tempo” na dinâmica de trabalho

A compreensão da variável “tempo” foi alterada constantemente ao longo da modernidade, em que diversas vezes colocada em debate sobre o uso do tempo para as atividades humanas e as atividades laborais. A partir disso, na atualidade, é de suma importância entender o impacto da escala 6x1 sobre o tempo de qualidade de vida dos indivíduos que vivenciam essa jornada de trabalho.

Na conjuntura pós-pandemia, a humanidade vivencia a aceleração dos fluxos de trabalho e de informação, em que a linha tênue entre o descanso e o trabalho torna-se intangível, visto que os trabalhadores brasileiros que trabalham na jornada de 44 horas semanais não possuem tempo para atividades fora do trabalho ou até mesmo para sua própria saúde mental e autocuidado.

Dentro da dinâmica trabalhista, o tempo do indivíduo é o seu bem mais valioso em termos econômicos e sociais, em que o emprego rouba o tempo dessa pessoa para a exploração, ocasionando a precarização social do trabalho. Sob tal perspectiva, a desigualdade social e a pobreza são fatores que impactam diretamente nessa análise, visto que para populações vulneráveis e impactadas pela pobreza sofrem com a limitação de direitos sociais e o “Direito ao Tempo” dentro da escala 6x1, visto que o trabalho consome o tempo de estudos, de qualificação profissional e de dedicação à saúde física e mental (Franco *et al., 2026*).

Portanto, dentro da dinâmica trabalhista atual, é importante ressaltar que as jornadas exaustivas de trabalho da escala 6x1 ocasionam um cenário de vulnerabilidade social e de precarização do trabalho, em que o direito do controle do próprio tempo é retirado do indivíduo.

Nesse contexto, a fronteira entre o “emprego” e a “vida” torna-se abstrata e a lógica de trabalho domina o trabalhador em um período de tempo destinado para si mesmo ou para o descanso, em que as pessoas devem estar presentes ou disponíveis para o trabalho 6 dias da semana, restando somente 1 dia para funções extralaborais, o que é também problematizado quando discutimos o Trabalho de Cuidado.

3.2 Trajetória da Dimensão Social do Trabalho no Brasil

Na história do Brasil, sempre observou-se um desafio estrutural de reconhecimento do valor do trabalho, o qual é uma herança da escravatura do país e permanece engendrado nas relações trabalhistas da atualidade, em que a manutenção da escala 6x1 é um exemplo vívido desse contexto. A partir disso, ressalta-se que o trabalho possui uma dimensão social, com a capacidade de abordar esferas distintas da vida humana, em que confere acesso à mobilidade social, mas também é um instrumento de exploração.

Nesse viés, o Brasil estabeleceu o reconhecimento dos direitos trabalhistas somente em 1943 com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a qual é colocada em discussão até os dias atuais, observando-se vínculos empregatícios que violam direitos dos trabalhadores. Sendo assim, diversos indivíduos que estão inseridos em uma conjuntura de desigualdade social e de vulnerabilidade dependem do emprego para sobreviver, e por isso suportam jornadas exaustivas de trabalho para conseguirem sustentar uma família ou a si mesmo no contexto atual.

De forma analítica, a Constituição e o Estado brasileiro falham e negligenciam constantemente a vida e os direitos constitucionais dessas pessoas, visto que a prática da escala 6x1 é permitida por lei (CLT) e permite o cerceamento de atividades extralaborais, mas também o cuidado de si e o descanso.

Sob esse viés, entender a dimensão social do trabalho é essencial para estabelecer o equilíbrio entre a jornada empregatícia e o tempo de ócio e descanso, visto que isso deve ocorrer sem a diminuição da remuneração do indivíduo.

Estudos recentes apontam para a relação direta entre o adoecimento físico e mental e as jornadas exaustivas de trabalho, visto que o uso do tempo do trabalhador em uma rotina de emprego excessiva limita suas garantias de lazer, de descanso e de saúde, em que também não aumenta a produtividade líquida do indivíduo para o empregador (Franco et al., 2026). A relação do indivíduo com o trabalho tem a capacidade intrínseca de modelar sua qualidade de vida e seu acesso aos direitos constitucionais, visto que o emprego aborda uma multiplicidade de esferas como a social e a econômica, definindo o acesso à cultura, ao lazer e ao descanso mas também a capacidade de se sustentar de forma digna e plena.

Por fim, entender a dinâmica social do trabalho é também compreender como ele é usado para precarizar relações empregatícias e explorar o tempo do indivíduo, para que de forma crítica possa-se formular soluções e políticas públicas para essa problemática. Logo, entender tal dinâmica é perceber a escala 6x1 pelo viés da problematização, a qual é responsável pelo adoecimento dos trabalhadores, mas também pelo cerceamento ao tempo livre e ao ócio, os quais devem ser colocados sobre o controle do próprio indivíduo, e não do mercado de trabalho.

3.3 O debate da redução da jornada de trabalho e o “Direito ao Tempo”

Dentro da discussão nacional da redução da jornada de trabalho, diversos estudos e pesquisas foram realizados para entender que a escala 6x1 não aumenta a produtividade ou a eficácia do trabalho, mas que sim, ao reduzirmos o tempo de horas trabalhadas, observa-se um aumento significativo da produtividade do trabalhador, o qual em condições de acesso ao descanso e ao cuidado físico-mental, possui maiores condições de realizar suas atividades laborais. Uma conjuntura explicativa desse fato é a aplicação da Escala 4x3 na Islândia, o país aplicou tal jornada de trabalho em 2019 e resultou no aumento dos índices de desenvolvimento econômico e de bem-estar social, além de melhorias na saúde mental (BBC BRASIL, 2021). Nessa perspectiva, diversos países são exemplos da redução da jornada de trabalho, com resultados que revelam que essa mudança não impactou negativamente na economia, mas sim com impactos positivos na produtividade e no bem-estar coletivo dos trabalhadores (TEIXEIRA, 2024).

Nesse viés, entra-se em um conflito de narrativa sobre a priorização do lucro no mercado de trabalho acima de tudo ou a valorização do bem-estar e da dignidade dos trabalhadores dentro das relações trabalhistas. Na conjuntura brasileira, é válido apontar a desvalorização do “Direito ao Tempo” no campo do trabalho, em que a exploração de horas trabalhadas é vista como uma forma de obter produtividade e lucro sobre a mão de obra das pessoas, não reconhecendo o tempo de descanso, de lazer e de bem-estar como direito do cidadão.

A abordagem do Direito ao Tempo é uma corrente recente dentro do campo jurídico que reflete sobre o fato de que o tempo deve ser um direito fundamental intrínseco da dignidade humana, visto que o cidadão possui direitos assegurados à saúde, à liberdade e à igualdade, que são os fatores que sustentam a teoria do Direito ao Tempo no campo institucional. Tal conceito é utilizado para a defesa da redução da jornada de trabalho, além de sustentar a saúde e o bem-estar coletivo das pessoas que possuem dedicação obrigatória ao emprego, ou seja, é essencial para assegurar as garantias constitucionais dos trabalhadores (CAVALCANTE, 2013).

Sendo assim, retoma-se o conceito da "Pobreza de Tempo" como a escassez de tempo dedicado para o autocuidado, o lazer e o descanso pessoal, em que o indivíduo é inserido em um ciclo de impossibilidade de escolha acerca do uso do seu tempo, causando exaustão e danos à saúde, o qual é diretamente relacionado a vida de trabalhadores em escala 6x1. O termo foi criado para compreender os impactos de longas jornadas de trabalho sobre as pessoas, e como o cerceamento do tempo priva os indivíduos de direitos básicos e da dignidade humana, aplicada diretamente à realidade brasileira (VICKERY, 1977).

Além disso, é importante ressaltar que a própria jornada de trabalho possui diferentes impactos quando olhamos fatores de raça, classe e gênero, os quais também refletem relações sociais distintas. O tempo, na atualidade, é reconhecido como um recurso escasso e também distribuído de forma desigual entre os indivíduos, em que, por exemplo, mulheres exercem diariamente o trabalho de cuidado não remunerado como tarefas domésticas, conhecida como "Dupla Jornada de Trabalho"(GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Ademais, indivíduos de classes vulneráveis da sociedade sofrem com a dificuldade de mobilidade social, visto que a escala 6x1 possui dedicação excessiva do tempo dessas pessoas, impedindo o desenvolvimento profissional ou estudantil. Logo, a limitação do tempo para atividades extralaborais condiciona indivíduos à dependência de um emprego que os explora e precariza a qualidade de vida diariamente.

Por fim, reconhecer essa realidade de forma crítica é essencial para que possamos mudá-la expressivamente, entendendo a importância do equilíbrio entre trabalho e descanso para a preservação da saúde, o desenvolvimento social e o bem-estar coletivo. O debate presente sobre a redução da jornada de trabalho revela uma falha estrutural do nosso país, o qual ainda preserva estruturas de exploração do trabalhador, cerceando direitos básicos e uso do tempo de forma livre, mas também mostra a importância de discutir-se essa temática na atualidade.

A escala 6x1 como jornada de trabalho não deve ser somente analisada, como criticada no âmbito governamental e político para a defesa dos direitos e da dignidade dos trabalhadores do país, compreendendo as camadas de gênero, de classe e de raça que atravessam a precarização do trabalho e a pobreza de tempo existente. Logo, reconhecer a redução da jornada de trabalho é essencial para a dignidade dos cidadãos brasileiros, para também entender que o trabalho não deve definir toda a vida de um indivíduo, deve somente ser parte dela.

A transformação deve vir desde os setores sociais da população até o campo político-governamental, em que valorizar a vida dos trabalhadores e respeitar o direito de controlar o próprio uso do tempo é de suma importância para a garantia do Estado Democrático de Direito, mas também para entendê-los além de mão de obra no mercado de trabalho, mas pessoas com vivências, desafios e histórias distintas que devem ter seus direitos assegurados pelo Estado.

4. Diagnóstico da Jornada de Trabalho no Brasil: Quem está na 6x1?

Primeiramente, é válido ressaltar que as relações de trabalho no Brasil são moldadas por um número específico, de 44 horas semanais. Essa carga horária representa, portanto, o limite máximo permitido pela Constituição Federal de 1988 e, na prática, tornou-se a jornada padrão para a vasta maioria dos trabalhadores brasileiros. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, analisados pelo Ipea, dos mais de 44 milhões de vínculos celetistas ativos no país, 74% (ou 31,7 milhões de trabalhadores) possuem contratos de exatas 44 horas semanais. Tal hegemonia estatística revela que a escala 6x1 torna-se a realidade cotidiana de 7 em cada 10 trabalhadores formais, no entanto, destaca-se que diferentes grupos sociais percebem os efeitos dessa escala devastadora de maneira diferente. Dessa forma, vale analisar profundamente essas diferentes consequências.

Assim, enquanto o debate global e as tendências de bem-estar apontam para a redução da jornada (como as propostas de 40 ou 36 horas semanais), a estrutura brasileira permanece estagnada no teto constitucional. A disparidade entre as jornadas é nítida, em que apenas 9% dos vínculos formais no Brasil desfrutam da jornada de 40 horas, frequentemente associada a cargos de maior remuneração e escolaridade e somente 11% possuem jornadas de até 36 horas, muitas vezes ligadas a categorias com regulamentação própria ou situações de subocupação (Ipea, 2026).

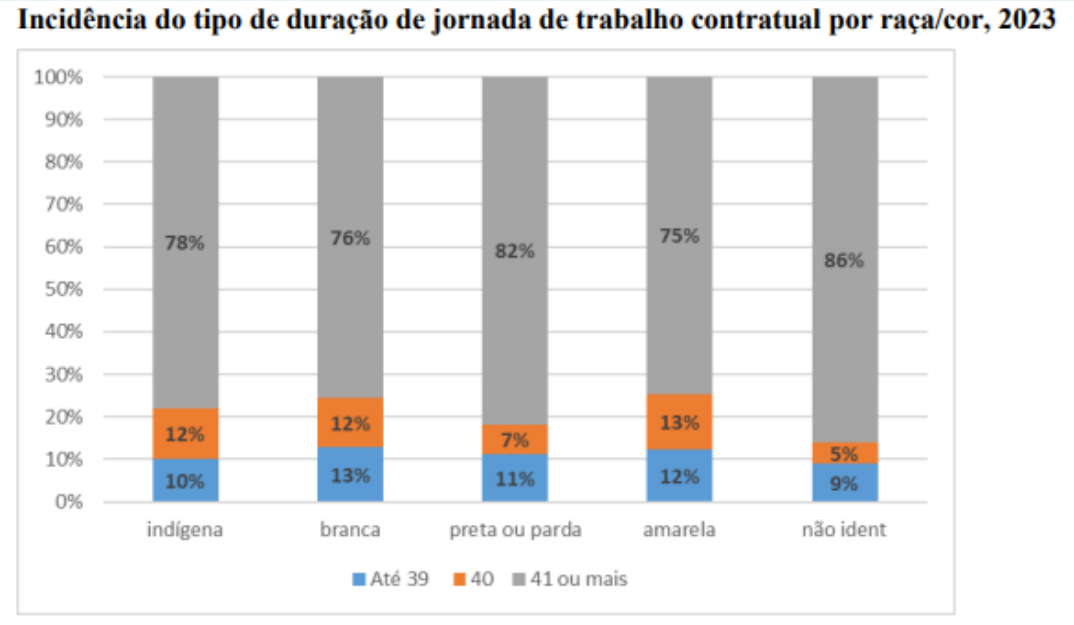
4.1 Quem está na escala 6x1?: A face da desigualdade racial

No Brasil, a desigualdade racial não se manifesta apenas nas barreiras de acesso ao emprego ou nas disparidades salariais, mas também nas diferenças nos efeitos da jornada exaustiva de trabalho. Os dados do Ipea revelam que o tempo de vida dedicado ao trabalho remunerado é maior para a população negra, evidenciando que

a jornada intensa de 44 horas (e a consequente escala 6x1) recai com maior intensidade sobre trabalhadores negros.

Embora o regime de 44 horas seja predominante em todos os grupos raciais, sua incidência não é democrática. De acordo com a Nota Técnica 123 do Ipea, enquanto 76% dos trabalhadores brancos estão submetidos a jornadas de 41 horas ou mais, esse percentual sobe para 82% entre os trabalhadores negros.

Gráfico 1: Incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por raça/cor, 2023



FONTE: IPEA/2026

Além disso, a desigualdade se estende para além do local de trabalho através do tempo de deslocamento. Devido à desigualdade de acesso à cidade, em que a população negra está concentrada em bairros periféricos com infraestrutura deficitária, tal parcela social necessita de utilizar maior tempo de deslocamento, muitas vezes, para acessar seu local de trabalho. Isso se materializa nos dados estatísticos: enquanto 69,3% da população branca gasta até 30 minutos para chegar ao trabalho, esse índice cai para 64,9% entre negros (MORAES, 2026).

Tal prerrogativa gera consequências devastadoras, como a maior exaustão mental a que se expõem os trabalhadores negros, em comparação aos trabalhadores brancos. O

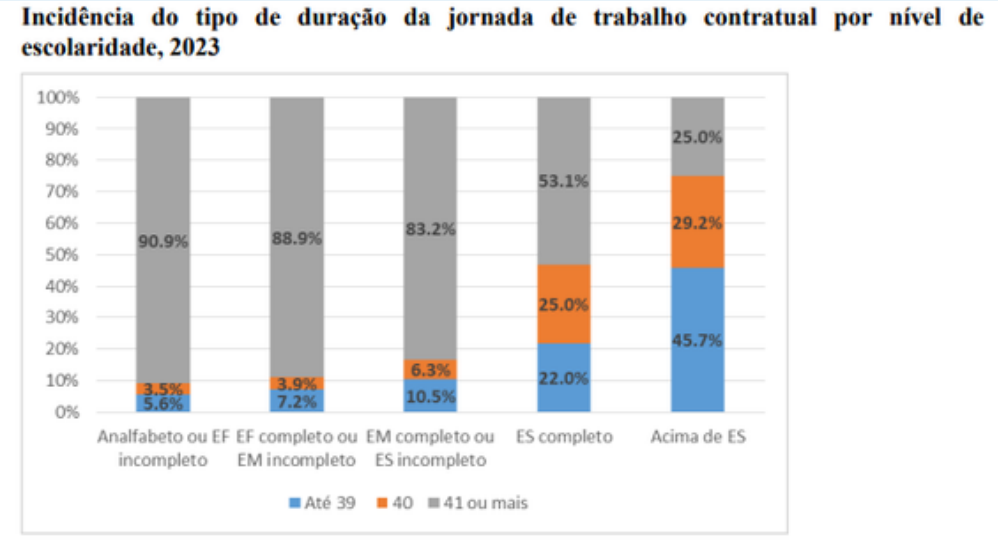
racismo, portanto, ao limitar o reconhecimento do trabalhador negro, torna o ambiente laboral 6x1 um espaço de sofrimento psíquico, ansiedade e *burnout* (MORAES, 2026). Ademais, o efeito da pobreza de tempo – que recai desigualmente ao se tratar de diferenças raciais – também impulsiona o isolamento social dessa parcela populacional, impossibilitando, por exemplo, convivência familiar, sociabilização e lazer, os quais não se fazem presentes nem no único dia de descanso do trabalhador, visto que este é percebido como um pequeno "respiro" que prepara o indivíduo para os próximos seis dias intensos (MORAES, 2026).

4.2 Como a escolaridade afeta os trabalhadores da escala 6x1?

No mercado de trabalho brasileiro, o nível de instrução ainda funciona como um divisor de águas não apenas para a remuneração, mas para a própria gestão do tempo de vida. Nesse caso, o acesso ao descanso e ao lazer é distribuído de forma meritocrática e desigual, em que, quanto menor a escolaridade, maior é a probabilidade de o trabalhador estar confinado a jornadas exaustivas e escalas rígidas, como a escala 6x1.

Ao fazer uma análise baseada em dados estatísticos, segundo dados do Ipea (2026), percebe-se que aproximadamente 83,2% dos trabalhadores com ensino médio completo ou menos estão submetidos a jornadas contratuais intensas superiores a 40 horas semanais, a medida que, entre os profissionais com ensino superior completo, essa incidência cai para 53,1% (ver gráfico 2). Tal disparidade de 30 pontos percentuais demonstra que o "tempo livre" é um recurso capturado pelas classes mais instruídas, enquanto a força de trabalho com menor qualificação formal é empurrada para setores como o comércio e a indústria de sistemas discretos, onde a escala 6x1 é a norma estruturante.

Gráfico 2: incidência do tipo de duração da jornada de trabalho contratual por nível de escolaridade, 2023



FONTE: IPEA/2026

Além disso, ao realizar uma análise crítica a esse diagnóstico, pode-se perceber que a escala 6x1 não é apenas um resultado da baixa escolaridade, mas uma causa da perpetuação da baixa qualificação. Nesse contexto, ao mobilizar os dados, é visível que trabalhadores sob jornadas de 44h têm uma probabilidade significativamente menor de concluir cursos de qualificação devido ao cansaço físico e mental e à incompatibilidade de horários. Ademais, a rigidez da escala 6x1 dificulta a permanência acadêmica, ao perpetuar a exaustão do estudante em questão, gerando falta de atenção e engajamento nas aulas noturnas (ASSUNÇÃO; RESENDE, 2026).

Em suma, tal dinâmica gera o denominado “Círculo Vicioso”, em que a inserção precária de jovens que utilizam a escala 6x1 dificulta a dedicação aos estudos e, sem tempo para estudar, esses indivíduos – em sua maioria – não conseguem ascender a postos com jornadas menores, perpetuando as consequências desastrosas dessa jornada de trabalho exaustiva (ASSUNÇÃO; RESENDE, 2026).

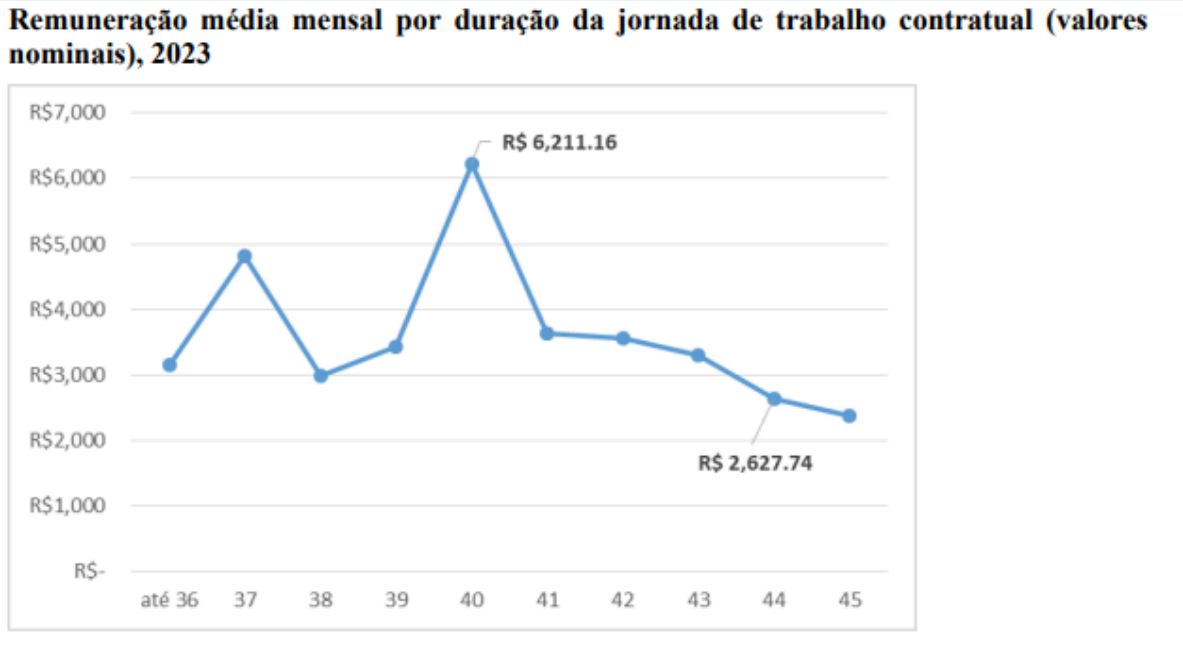
4.3 A renda na escala 6x1: jornadas longas, salários baixos

Segundo o senso comum, a jornada de trabalho estendida poderia sugerir uma compensação financeira proporcional ao esforço despendido. No entanto, os dados

do mercado de trabalho formal brasileiro revelam a realidade inversa, em que a jornada de 44 horas – base da escala 6x1 – está relacionada a estratos de menor remuneração, configurando o que os pesquisadores chamam de uma "armadilha de precarização" (Ipea, 2026).

A disparidade salarial, por exemplo, é um indicador que revela a desigualdade presente nas extensas jornadas de trabalho. De acordo com a Nota Técnica 123 do Ipea, os vínculos com jornada de exatas 40 horas semanais — que representam apenas 9% do total de celetistas — registram a maior remuneração média mensal do país, de R$ 6.211,16. Em contraste, os trabalhadores contratados para a jornada de 44 horas semanais recebem, em média, apenas 42,3% desse valor. Ao analisar o salário-hora, a remuneração por hora trabalhada de quem está no regime de 44 horas corresponde a apenas 38,5% daquela recebida pelos trabalhadores de 40 horas, o que evidencia a assimetria salarial nas diferentes jornadas laborais, como pode ser observado no Gráfico 3, representado abaixo.

Gráfico 3: Remuneração média mensal por duração da jornada de trabalho contratual (valores nominais, 2023)



FONTE: IPEA/2026

Além disso, revela-se que cerca de 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais apresentam salários contratuais de até dois salários-mínimos, e esse número salta para 90% quando consideramos até três salários-mínimos (ipea, 2026). Ainda nessa análise, 41% das pessoas que trabalham mais de 40 horas por semana recebem, no máximo, 1,5 salário-mínimo — o que representa um contingente de 14 milhões de trabalhadores vivendo no limite da pobreza monetária e da exaustão temporal (MORAES, 2026).

Dentro dessa análise, aspectos como raça e gênero podem afetar ainda mais o cenário dos baixos salários. Por exemplo, ser preto ou pardo aumenta significativamente a probabilidade estatística de o trabalhador ter um vínculo de 41 horas ou mais e, simultaneamente, receber menos de dois salários-mínimos (ipea, 2026). Ademais, embora os homens ocupem a maioria dos postos de 44h, as mulheres apresentam uma probabilidade maior de estarem na combinação "jornada longa e baixa remuneração", pois continuam sustentando jornadas de trabalho não remunerado (cuidado) substancialmente elevadas, o que limita sua capacidade de ascensão e usufruto da renda (SALIBA et al., 2026).

5. A Escala 7x0: O recorte de Gênero e o trabalho de cuidado

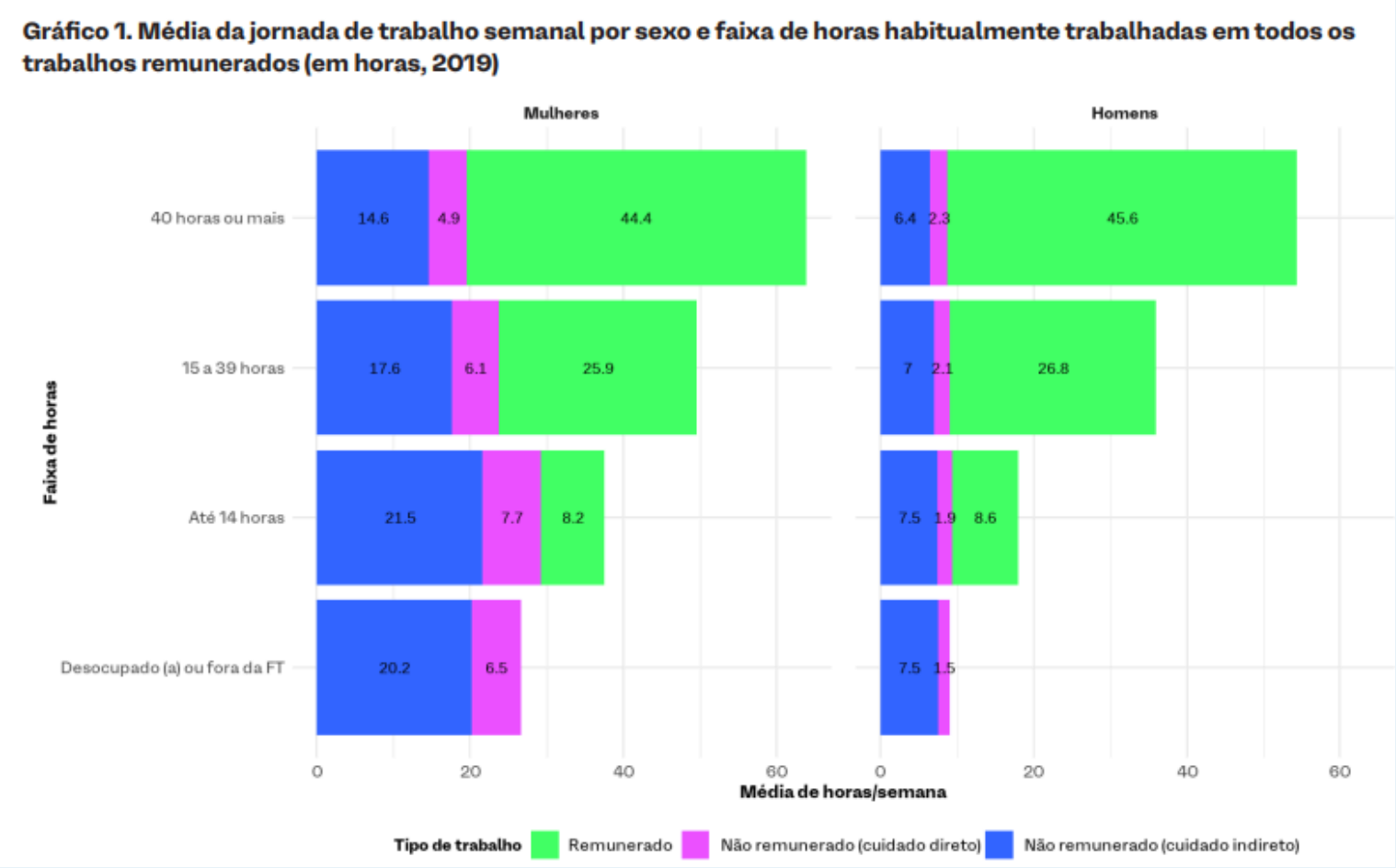
5.1 A Jornada de trabalho real das mulheres: para além do trabalho remunerado

A compreensão tradicional de "jornada de trabalho", habitualmente restrita às horas registradas nos contratos formais e nos relógios de ponto, é insuficiente para descrever a experiência cotidiana da maioria das mulheres brasileiras, pois, na maioria das vezes, são sujeitas a uma "economia invisível" – composta por atividades de cuidado direto e indireto – que sustenta a reprodução da vida e da força de trabalho, mas que permanece sistematicamente fora das métricas do PIB e da proteção social. Diante disso, percebe-se que a maior parte da parcela social feminina está presa a uma escala de trabalho interminável, sem dias de folga, que envolve o trabalho formal e informal.

A disparidade de horas, portanto, reside na carga do trabalho não remunerado, em que, enquanto homens dedicam 8,8 horas semanais a essas tarefas, as mulheres despendem mais do que o dobro disso, chegando a 21,3 horas semanais (como perceptível no gráfico 4). Tal configuração fomenta uma jornada de trabalho 7x0 – sem dias de folga – o que exacerba a força de trabalho feminina e transforma o tempo livre em um recurso escasso e assimetricamente distribuído (SALIBA et al., 2026).

Além disso, ainda no aspecto da desigualdade de gênero, pode-se notar a maior estabilidade dos homens no que tange à carga de cuidados, que permanece em torno de 9 horas, independentemente de trabalharem 14 ou 44 horas no mercado remunerado (SALIBA et al., 2026). Já para as mulheres, opera uma lógica de substituibilidade cruel: à medida que a jornada no mercado de trabalho aumenta, elas não abdicam do trabalho doméstico, mas sacrificam o próprio descanso, a saúde e o lazer para mantê-lo.

Gráfico 4: Média da jornada de trabalho semanal por sexo e faixa de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos remunerados (em horas, 2019)



Fonte: SALIBA et al., 2026

O resultado é que mesmo uma mulher que trabalha em tempo integral no mercado formal (mais de 40h) dedica ao cuidado não remunerado 10 horas (SALIBA et al., 2026).

Ademais, a partir dos dados apresentados, é possível notar que a maioria das mulheres encontra-se submetida a uma semana de trabalho de 8 dias. Isso porque, quando somado ao trabalho de cuidado, a jornada total das mulheres com jornada de trabalho formal de 44 horas semanais atinge exaustivas 63,8 horas semanais. Sob a ótica da produtividade, se dividirmos essa carga pelo limite constitucional de 8 horas diárias, obteríamos uma jornada equivalente a 8 dias de trabalho por semana. Isso significa que, para essas trabalhadoras, falta um dia na semana para que sua carga total de trabalho possa ser realizada (SALIBA et al., 2026).

Este diagnóstico não pode ignorar que o peso da escala 7x0 recai de forma desproporcional sobre as mulheres negras, que constituem 70% da força de trabalho doméstico remunerado no Brasil (SALIBA *et al.*, 2026). Elas vivenciam o paradoxo de cuidar e limpar os lares de terceiros sob regimes precarizados (frequentemente na escala 6x1 do setor de serviços) para, ao retornar às suas residências, assumirem integralmente as tarefas de seus próprios núcleos familiares (HENNINGTON, 2025).

5.2 A construção capitalista: o trabalho de Cuidado como pilar de produção

Conforme a discussão apresentada, o trabalho cuidado — que abrange desde o preparo de alimentos até o suporte emocional e físico de dependentes — é o pilar que garante a manutenção e a reposição cotidiana da força de trabalho e permanece, muitas vezes, invisível no que tange a sua presença na economia nacional. Nesse contexto, o capitalismo se beneficiou historicamente da naturalização do trabalho doméstico como um "ato de amor" ou um "dever feminino", despojando-o de seu caráter de trabalho para evitar sua remuneração.

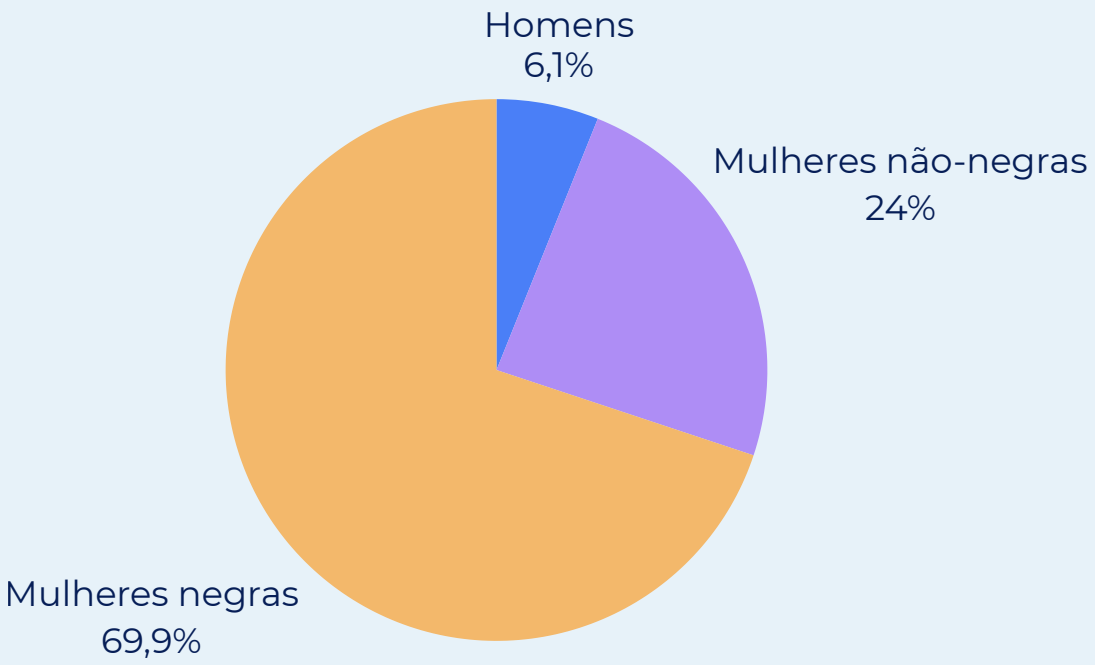
Tal construção social definiu o que se denomina "patriarcado do salário", no qual a jornada remunerada masculina é sustentada pela jornada gratuita feminina no lar. Assim, no contexto da escala 6x1, enquanto o mercado extrai a mais-valia no local de trabalho, a falta de tempo livre impede que a trabalhadora recupere a sua própria vitalidade, pois o seu único dia de folga é capturado pela logística da sobrevivência familiar (HENNINGTON, 2025).

“O que chamam de amor, nós chamamos de trabalho não remunerado" (Silvia Federici)

Além disso, segundo a sociologia de Pierre Bourdieu, a gestão do tempo é um instrumento de poder. Dessa forma, o conceito de "capital cultural" exige tempo disponível para sua acumulação, contudo, a escala 6x1 promove uma "captura do capital temporal". Dentro dessa análise, quando o tempo é integralmente absorvido pela lógica laboral formal e pelo trabalho de cuidado, o indivíduo permanece em um estado de "exclusão inclusiva", onde se encontra formalmente inserido no mercado, mas estruturalmente impedido de acessar espaços de desenvolvimento humano, educação e participação política (ASSUNÇÃO; RESENDE, 2026). Para a mulher trabalhadora, a conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado fomenta um ciclo de exaustão crônica que impede o engajamento em outras esferas da vida, como a cultura e a educação.

Ademais, a centralidade do cuidado na produção ganha contornos ainda mais perversos quando analisada pelo recorte racial. Lélia Gonzalez já alertava para uma divisão racial do trabalho no Brasil, em que a mulher negra é empurrada para a prestação de serviços domésticos e de cuidado. Tal realidade pode ser embasada pela Pesquisa Nacional sobre Trabalho Doméstico e de Cuidados Remunerados realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica (Ipea) em parceria com o Ministério da Igualdade Racial em 2025, a qual evidencia que 93,9% das pessoas que ocupam esse posto são mulheres, em sua grande maioria, mulheres negras (69,9%) (gráfico X). A escala 6x1, para este grupo, ecoa a "ética da exaustão" da herança escravocrata, onde o corpo negro é visto apenas como ferramenta de produção, sem direito à vitalidade ou ao descanso (ASSUNÇÃO; RESENDE, 2026).

Gráfico 5: distribuição de gênero e raça em atuação no trabalho de cuidado no Brasil



Fonte: elaboração própria com base em dados da Pesquisa Nacional sobre Trabalho Doméstico e de Cuidados Remunerados, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica (Ipea) e o Ministério da Igualdade Racial (MIR) (2025)

Para além dos dados apresentados, emerge, ainda, a denominada "crise dos cuidados", a qual se expressa, visivelmente, no envelhecimento populacional. Assim, a jornada de trabalho longa combinada a salários desvalorizados e estagnados há anos resultam em queda na taxa de natalidade, no adoecimento mental das mulheres e no esgotamento físico das cuidadoras. Tal dano psicológico pode, inclusive, gerar quadros do denominado "burnout materno", um quadro de esgotamento decorrente da impossibilidade de conciliar a alta demanda emocional e física dos filhos com jornadas de trabalho extenuantes e sem descanso semanal real (HENNINGTON, 2025). Portanto, reduzir a jornada formal sem enfrentar a redistribuição do cuidado é uma medida incompleta (SALIBA et al., 2026).

6. Impactos Econômicos e Setoriais da Escala 6x1

6.1 A redução da jornada e o debate sobre a viabilidade econômica

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil, especialmente no contexto da escala 6x1, insere-se no debate mais amplo sobre o chamado “custo Brasil”, frequentemente utilizado para argumentar que mudanças na regulação do trabalho elevaram os custos de produção e comprometem a competitividade das empresas. Em termos econômicos, a principal preocupação refere-se ao aumento do custo da hora trabalhada, uma vez que a redução da jornada semanal sem diminuição proporcional dos salários implica elevação desse indicador.

Diante disso, de acordo com nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2026), a redução da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais resultaria em aumento médio de aproximadamente 7,84% no custo da hora trabalhada, podendo chegar a 17,57% em um cenário de redução para 36 horas. Contudo, esse efeito deve ser interpretado com cautela, pois não se traduz automaticamente em aumento equivalente no custo total de produção das empresas.

Ademais, ao considerar a estrutura de custos dos diferentes setores, o próprio IPEA demonstra que o impacto sobre o custo operacional total tende a ser significativamente menor. Em setores como comércio e indústria, por exemplo, esse impacto é estimado em menos de 1%, o que indica que a elevação do custo da hora trabalhada é parcialmente diluída na composição geral dos custos produtivos.

Dessa forma, esse resultado sugere que a associação direta entre redução da jornada e inviabilidade econômica não encontra respaldo empírico consistente.

Além disso, a experiência brasileira com a política de valorização do salário mínimo reforça essa interpretação. Entre 2003 e 2014, o salário mínimo apresentou crescimento real expressivo, superior a 70% (DIEESE, 2014), sem que isso tenha provocado retração generalizada do emprego formal. Pelo contrário, o período foi marcado por expansão do mercado de trabalho e redução da taxa de desemprego, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Tais dados indicam que aumentos no custo do trabalho podem ser absorvidos pela economia, especialmente quando acompanhados por crescimento da demanda e reorganização produtiva.

6.2 Impactos setoriais da redução da jornada

Os efeitos da redução da jornada de trabalho não são homogêneos entre os setores econômicos, variando de acordo com a intensidade de mão de obra, o grau de automação e a estrutura de custos de cada atividade.

Conforme apresentado no gráfico 6, observa-se que as jornadas mais extensas estão concentradas em ocupações de menor remuneração e maior intensidade de trabalho, como vendedores do comércio, trabalhadores de serviços administrativos, manutenção e alimentação. Esse padrão reforça que a incidência de jornadas superiores a 40 horas está associada a setores com alta demanda de mão de obra e menor grau de automação. Dessa forma, a redução da jornada tende a impactar principalmente esses segmentos, exigindo maior reorganização produtiva no curto prazo.

Gráfico 6: Ocupações com maior número de trabalhadores em jornadas iguais ou superiores a 41 horas semanais no Brasil

Fonte: RAIS (2023), Ministério do Trabalho e Emprego; Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.

Sob essa ótica, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2026), com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), indicam que setores como comércio varejista, alimentação e agropecuária concentram elevada proporção de trabalhadores em jornadas superiores a 40 horas semanais, frequentemente acima de 85% dos vínculos formais. Tais estatísticas significam que esses segmentos tendem a demandar maior reorganização produtiva em um cenário de redução da jornada. Pelo contexto do comércio varejista, que reúne mais de 6,9 milhões de vínculos formais, o aumento estimado do custo da hora trabalhada é de aproximadamente 9,26%.

Situação semelhante ocorre na indústria alimentícia, cujo impacto estimado é inferior a 1%. Esses dados indicam que, embora haja necessidade de ajustes organizacionais, o efeito agregado sobre os custos é limitado.

Por outro lado, setores mais intensivos em mão de obra, como alimentação (bares e restaurantes), apresentam maior sensibilidade. Nesse caso, o impacto sobre o custo operacional pode alcançar 2,80%, refletindo a elevada participação da mão de obra no custo total. Na agropecuária, o impacto estimado é de aproximadamente 3,14%, também associado à forte dependência de trabalho humano e às especificidades produtivas do setor.

Gráfico 7: Distribuição da carga horária semanal dos trabalhadores formais no Brasil (2014–2023)

Fonte: RAIS (2023), Ministério da Economia. Elaboração: Base dos Dados.

Conforme apresentado no Gráfico 7, observa-se que a maior parte dos trabalhadores brasileiros está concentrada em jornadas de 44 horas semanais ou mais ao longo do período analisado.

Esse padrão evidencia a predominância de jornadas extensas no mercado de trabalho formal, o que ajuda a explicar por que a redução da jornada tende a gerar impactos mais significativos em determinados setores.

Dessa forma, os dados evidenciam que os impactos da redução da jornada são distribuídos de forma desigual, sendo mais intensos em setores intensivos em trabalho e menos expressivos em atividades com maior intensidade de capital ou maior capacidade de reorganização produtiva.

6.3 Impactos indiretos: produtividade, saúde e eficiência

Para além dos efeitos diretos sobre os custos, a literatura econômica destaca a importância dos impactos indiretos da jornada de trabalho sobre a produtividade e o desempenho econômico. Nesse sentido, a redução da escala 6x1 pode produzir efeitos positivos que compensam, ao menos parcialmente, o aumento do custo da hora trabalhada. De acordo com um estudo publicado na Revista Brasileira de Economia por Barbosa Filho e Pessôa (2014) demonstra que a produtividade do trabalho deve ser analisada em função das horas efetivamente trabalhadas, e não apenas do número de trabalhadores.

Os autores argumentam que jornadas mais longas não implicam necessariamente maior produção, uma vez que o rendimento marginal do trabalho tende a diminuir com o aumento da fadiga e do desgaste físico e mental.

Sob esse viés, o fenômeno abordado pode ser explicado por fatores fisiológicos e cognitivos. Desse modo, as jornadas extensas estão associadas à fadiga, à redução da capacidade de concentração e ao aumento de erros operacionais, o que compromete a eficiência do trabalho. Nesse contexto, a redução da jornada pode resultar em ganhos de produtividade por hora trabalhada, compensando parcialmente a dimui-

ção do total de horas disponíveis. Trata-se de um efeito amplamente reconhecido na literatura internacional, segundo a qual a produtividade não depende apenas da quantidade de trabalho, mas da qualidade e intensidade com que ele é realizado (OIT, 2012).

Além da dimensão produtiva, os impactos indiretos da jornada estão fortemente relacionados à saúde dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que jornadas excessivas estão associadas à redução da produtividade por hora, aumento do absenteísmo e piora das condições de saúde dos trabalhadores. De forma complementar, um estudo conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT indica que jornadas superiores a 55 horas semanais estão associadas a um aumento de 35% no risco de acidente vascular cerebral (AVC) e de 17% no risco de morte por doença isquêmica do coração, em comparação com jornadas entre 35 e 40 horas semanais (OMS; OIT, 2021). Embora a escala 6x1 não implique necessariamente jornadas tão extensas, ela está frequentemente associada a menor tempo de descanso e maior sobrecarga, especialmente em setores de baixa remuneração. Embora a escala 6x1 não implique necessariamente jornadas tão extensas, ela esta frequentemente associada a menor tempo de descanso e maior sobrecarga, especialmente em setores de baixa remuneração.

Do ponto de vista econômico, esses efeitos de saúde geram custos indiretos relevantes, muitas vezes não captados nas análises de curto prazo. Entre esses custos, destacam-se o aumento do absenteísmo, a elevação do número de afastamentos por licença médica e a redução da capacidade produtiva dos trabalhadores. A literatura também aponta uma relação direta entre jornadas extensas e maior rotatividade no emprego, o que implica custos adicionais para as empresas, como recrutamento,

treinamento e perda de capital humano específico.

Outro aspecto relevante refere-se à alocação do trabalho na economia. Ao reduzir a necessidade de jornadas prolongadas por trabalhador, a diminuição da escala pode favorecer uma distribuição mais equilibrada do trabalho disponível, seja por meio da ampliação do número de vínculos empregatícios, seja pela formalização de relações de trabalho. Embora esse efeito dependa das condições macroeconômicas, ele é compatível com modelos de crescimento que enfatizam o papel da produtividade total dos fatores e da melhor utilização dos recursos disponíveis.

Por fim, é importante destacar que os impactos indiretos não se manifestam de forma imediata, mas resultam de um processo de adaptação das empresas e dos trabalhadores. A reorganização dos turnos, a adoção de novas tecnologias e a revisão de processos produtivos são mecanismos que podem potencializar os ganhos associados à redução da jornada. Dessa forma, a análise econômica da escala 6x1 não deve se restringir aos efeitos de curto prazo sobre custos, mas incorporar uma perspectiva dinâmica, na qual os ganhos de produtividade, saúde e eficiência desempenham papel central.

7. Considerações finais

A análise dos impactos econômicos e setoriais da redução da jornada de trabalho, especialmente no contexto da escala 6x1, evidencia que seus efeitos vão além da dimensão estritamente financeira. Embora haja aumento direto do custo da hora trabalhada, os dados demonstram que esse impacto é relativamente limitado quando considerado no conjunto dos custos operacionais, além de potencialmente compensado por ganhos indiretos de produtividade, saúde e eficiência no médio e longo prazo.

Nesse sentido, a redução da jornada deve ser compreendida não apenas como uma medida econômica, mas como uma política social com implicações estruturais para o mercado de trabalho brasileiro. Logo, ao reduzir o tempo dedicado ao trabalho formal, abre-se espaço para a reconfiguração do uso do tempo na sociedade, articulando diretamente com as desigualdades historicamente presentes, especialmente de gênero e raça.

Diante do cenário brasileiro, a divisão sexual do trabalho ainda atribui às mulheres, especialmente às mulheres negras, a maior parte das atividades de cuidado e trabalho doméstico não remunerado. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que as mulheres dedicam, em média, quase o dobro do tempo dos homens a essas atividades, o que limita sua inserção no mercado de trabalho, sua progressão profissional e sua autonomia econômica. Nesse contexto, a simples redução da jornada de trabalho, se não acompanhada de políticas complementares, pode resultar apenas na ampliação do tempo dedicado ao trabalho doméstico sem efetiva melhoria nas condições de vida dessas mulheres.

Por isso, é fundamental que a agenda de redução da jornada esteja articulada à corresponsabilização dos cuidados pelo Estado, pelo mercado e pela sociedade. Iniciativas como o Plano Brasil que Cuida e a ampliação de políticas públicas voltadas à oferta de creches, educação infantil em tempo integral e serviços de cuidado são essenciais para garantir que o tempo liberado pela redução da jornada seja, de fato, convertido em maior bem-estar, autonomia e igualdade.

Além disso, a redistribuição do tempo de trabalho pode contribuir para a redução de desigualdades estruturais, ao ampliar oportunidades de inserção laboral e melhorar a qualidade do emprego. Por consequência, quando combinada com políticas públicas adequadas, essa mudança pode favorecer não apenas a equidade de gênero e raça, mas também a construção de um modelo de desenvolvimento mais inclusivo.

Em síntese, a redução da escala 6x1 não deve ser analisada de forma isolada, mas como parte de um conjunto mais amplo de transformações nas relações de trabalho e na organização social do tempo. Seus impactos econômicos são relevantes, porém administráveis, enquanto seus potenciais efeitos sociais e distributivos apontam para a possibilidade de avanços significativos na qualidade do trabalho e na redução das desigualdades. Dessa forma, trata-se de uma agenda que exige abordagem integrada, combinando eficiência econômica e justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ECONOMISTAS PELA DEMOCRACIA (ABED). Mulher e o Trabalho: A Dupla Jornada Feminina. Brasília: ABED, 8 mar. 2025. Disponível em: https://economistaspelademocracia.org.br. Acesso em: 14 abr. 2026

ASSUNÇÃO, Any Ávila; RESENDE, Rafael Ávila Borges de. Dossiê fim da escala 6x1: Tempo para aprender, tempo para viver: A redução da jornada de trabalho como condição para o direito à qualificação profissional no Brasil. São Leopoldo: Instituto Humanitas Unisinos - IHU, 28 fev. 2026. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/categorias/662340-dossie-fim-da-escala-6x1-tempo-para-aprender-tempo-para-viver-a-reducao-da-jornada-de-trabalho-como-condicao-para-o-direito-a-qualificacao-profissional-no-brasil. Acesso em: 10 abr. 2026.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PESSÔA, Samuel. Pessoal ocupado e jornada de trabalho: uma releitura da evolução da produtividade no Brasil. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 68, n. 2, p. 149–169, 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbe/a/xvPvbxdcGHVSZxWJPHzd4Pg/ Acesso em: abr. 2026.

BBC NEWS BRASIL. Por que semana de quatro dias é 'sucesso gigantesco' na Islândia. BBC News Brasil, seção Internacional, 6 jul. 2021. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57730653. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025. Dá nova redação ao art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 25 fev. 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2023.

CAVALCANTE, Marcos de Oliveira. O direito ao tempo. São Paulo: LTr, 2013.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 21 abr. 2026.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A política de valorização do salário mínimo: evolução e impactos. Nota Técnica nº 136, 2014.Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec136SalarioMinimo.pdf Acesso em: abr. 2026.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006 Acesso em: 21 abr. 2026.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena. O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades. Cotia, SP: Ateliê Editorial, 2020. Cap. 1 “Pensar o trabalho pela ótica do cuidado, pensar o cuidado pela ótica das suas trabalhadoras”, p. 27-52. 25 páginas.

HENNINGTON, Élida Azevedo. O trabalho de cuidados na agenda da saúde: invisibilidade, sobrecarga e desgaste de mulheres trabalhadoras. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, v. 49, n. especial 2, e10430, ago. 2025

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Disponível em: https://www.ibge.gov.br Acesso em: abr. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas (2003–2014). Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2014.pdf Acesso em: abr. 2026.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Boletim de economia e política internacional. n. 29, jan./abr. 2021. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content. Acesso em: 20 abr. 2026.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
Redução da jornada de trabalho teria custo similar ao de reajustes históricos do salário mínimo. Brasília, 2026. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16263-reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo Acesso em: abr. 2026.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Nota técnica: impactos econômicos da redução da jornada de trabalho no Brasil. Brasília, 2026. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content
Acesso em: abr. 2026.

MORAES, Taís Dias de. Dossiê Fim da escala 6x1: por que lutar contra a escala 6x1 é lutar contra a desigualdade racial? São Leopoldo: Instituto Humanitas Unisinos - IHU, 10 mar. 2026. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/categorias/660336-dossie-fim-da-escala-6x1-por-que-lutar-contra-a-escala-6x1-e-lutar-contra-a-desigualdade-racial

MOREIRA, Tassiane Antunes; MOSER, Liliane. Família, trabalho do cuidado e uso do tempo: desafios para mulheres de baixa renda. O Social em Questão, Rio de Janeiro, n. 43, p. 67-94, jan./abr. 2019

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Dados sobre jornadas de trabalho e ocupações no Brasil. Disponível em: https://smartlabbr.org Acesso em: abr. 2026.

OMS – Organização Mundial da Saúde; OIT – International Labour Organization.
Long working hours and increasing deaths from heart disease and stroke. Geneva, 2021. Disponível em: https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo
Acesso em: abr. 2026.

OTTONI, Bruno. Quem são, e onde estão, os trabalhadores da escala 6x1? Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro: FGV, v. 79, n. 1, jan. 2025, p. 36–38. Disponível em: PDF. Acesso em: 19 abr. 2026.

PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. Mudanças na Jornada e na Escala de Trabalho: Elementos Empíricos para o Debate. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2026. (Nota Técnica, n. 123)

RAIS 2023: vínculos formais e jornada de trabalho no Brasil. Disponível em: https://basedosdados.org Acesso em: abr. 2026.

ROSA, Hartmut. Aceleração: a transformação das estruturas temporais na modernidade. São Paulo: Editora Unesp, 2019.

SALIBA, C.; NASSIF, L; NUNES, D.; PAULINO, L. A. **Escala 7x0: a jornada que não acaba para as mulheres brasileiras.** São Paulo: Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made/FEAUSP), 2026. (Nota de Política Econômica, n. 85)

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; SALIBA, Clara Mendonça; OLIVEIRA, Caroline Lima de; ALSISI, Lília Bombo. Considerações sobre a redução da jornada de trabalho: criação de postos de trabalho e aumento da produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras. RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, [s. l.], [s. d.]

TEIXEIRA, Marilane. Entrevista BDLetter #41: Marilane Teixeira. [Entrevista cedida a] Base dos Dados. Blog Base dos Dados, 17 jun. 2024. Disponível em: https://basedosdados.org/blog/entrevista-bdletter-41-marilane-teixeira. Acesso em: 21 abr. 2026.

VICKERY, Clair. The Time-Poor: A New Look at Poverty. The Journal of Human Resources, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 27-48, 1977.