



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO

DENNIS PERALTA DA SILVA NEVES

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E NOVAS FORMAS DE RESISTÊNCIA:

O caso do movimento Vida Além do Trabalho

RIO DE JANEIRO

2025



DENNIS PERALTA DA SILVA NEVES

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E NOVAS FORMAS DE RESISTÊNCIA: O
caso do movimento Vida Além do Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do título de bacharel em Ciência Política pela Escola de Ciência Política da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. João Roberto Lopes Pinto.

RIO DE JANEIRO

2025

Catálogo informatizada pelo(a) autor(a)

N511 Neves, Dennis Peralta da Silva Precarização do
trabalho e novas formas de resistência:
O caso do movimento Vida Além do Trabalho / Dennis
Peralta da Silva Neves. -- Rio de Janeiro : UNIRIO,
2025.
38

 Orientador: João Roberto Lopes Pinto.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Universidade
Federal do Estado do Rio de Janeiro, Graduação em Ciência
Política, 2025.

 1. Precarização do trabalho . 2. Resistência . 3.
Movimento social. I. Pinto, João Roberto Lopes , orient.
II. Título.

RESUMO

A precarização das relações de trabalho configura-se como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado, intensificada pelas diretrizes neoliberais que promovem a expansão de formas contratuais atípicas, o enfraquecimento de vínculos empregatícios permanentes e a fragilização das garantias trabalhistas. Nesse contexto de transformação estrutural, observa-se o avanço de modalidades como a jornada exaustiva, o trabalho intermitente, a terceirização e a uberização, que não apenas alteram a forma dos contratos, mas reconfiguram de maneira profunda as dinâmicas laborais e as relações sociais que delas decorrem. Este artigo tem como objetivo analisar os principais elementos que caracterizam esse processo no Brasil contemporâneo, considerando seus efeitos sobre os direitos dos trabalhadores, sua saúde física e mental, bem como o acesso ao lazer e ao descanso, dimensões frequentemente negligenciadas nas atuais condições de emprego. Paralelamente à análise crítica das condições impostas, busca-se destacar as formas emergentes de resistência que surgem em diferentes esferas, como nos movimentos sociais, na atuação legislativa. Como estudo de caso, adota-se o movimento social Vida Além do Trabalho (VAT), que atua em defesa de uma vida mais digna para a classe trabalhadora, com foco específico no combate à escala de trabalho seis por um e na valorização do tempo livre.

Palavras-chave: Precarização do trabalho, resistência, uberização, flexibilização, movimento social.

ABSTRACT

The precarization of labor relations has emerged as one of the most visible consequences of market flexibilization, intensified by neoliberal guidelines that promote the expansion of atypical contractual arrangements, the weakening of permanent employment ties, and the erosion of labor protections. In this context of structural transformation, there has been a growing prevalence of modalities such as exhaustive work hours, intermittent work, outsourcing, and “uberization,” which not only alter the formal structure of contracts but also profoundly reshape labor dynamics and the social relations that stem from them. This article aims to analyze the main elements that characterize this process in contemporary Brazil, considering its effects on workers’ rights, their physical and mental health, as well as their access to leisure and rest, dimensions that are often neglected under current employment conditions. Alongside a critical examination of the conditions imposed, the article seeks to highlight emerging forms of resistance arising in different spheres, such as within social movements and legislative initiatives. As a case study, it adopts the social movement *Vida Além do Trabalho* (Life Beyond Work), which advocates for a more dignified life for the working class, with a specific focus on combating the six-days-on/one-day-off work schedule and on valuing free time.

Keywords: Precarization of labor, resistance, uberization, flexibilization, social movement.

SUMÁRIO

Introdução	6
1. A flexibilização das relações de trabalho no contexto do neoliberalismo.....	7
2. A precarização do trabalho no Brasil	10
3. Novas formas de resistência à precarização.	22
4. O caso do movimento VAT	28
Considerações Finais	33
Referências Bibliográficas	34
Apêndice A.....	38

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vem sofrendo inúmeras mudanças nos aspectos econômico, político e social, muitas delas decorrentes de transformações no mundo do trabalho. No contexto de avanço do neoliberalismo, o capital estabelece uma série de determinações que ocasionaram drásticas mudanças nas relações de trabalho. O trabalho é fundamental tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, e nesse sentido, é um modo de proporcionar vida digna ao ser humano, sendo revestido de princípios e regras que visam assegurar direitos e garantias ao trabalhador. No entanto, nessa construção de novas perspectivas das forças produtivas, percebe-se uma intensa precarização do trabalho, provocando a degradação constante da dignidade do trabalhador. Dessa forma, diferentes autores abordam o tema das transformações das relações e trabalho e suas implicações sociais. (Gomez e Costa, 1999; Oliveira, 2022; Araujo; Moraes, 2017)

Percebendo tal fato, o presente estudo analisa o processo de precarização das relações de trabalho que se manifesta por meio das novas formas de relações empregatícias e as recentes mudanças na legislação, em especial a reforma trabalhista de 2017, que são indicadores do processo de retirada de direitos trabalhistas. Nesse contexto de jornada exaustiva, emprego intermitente, terceirização e a uberização, a pesquisa pretende discutir os desafios da resistência e organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

O objeto de estudo deste artigo são as formas de resistência à precarização do trabalho. Desse modo, parte-se da hipótese de que a precarização das relações laborais compromete direitos fundamentais dos trabalhadores, exigindo novas formas organizadas de resistência a esse cenário. Para isso, serão analisados textos acadêmicos, artigos especializados, a legislação trabalhista vigente, propostas de alteração legislativa, como projetos de lei e emendas constitucionais e dados de percepção social, com destaque para pesquisa do Instituto de pesquisa DataSenado sobre as condições de trabalho no Brasil.

A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica, fundamentada em análises de livros, artigos e matérias jornalísticas. Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, buscando descrever a temática de forma aprofundada, examinando causas e características específicas do fenômeno. Além disso, serão apresentados exemplos de iniciativas de resistência no Brasil, como o movimento Vida Além do Trabalho, cujo foco é a melhoria das condições laborais, visando a abolição da jornada 6 por 1, e experiências de outros países que implementaram novas escalas de trabalho, avaliando seus impactos na produtividade e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Ademais este artigo conta com a realização de entrevista direcionada ao coordenador

nacional do movimento VAT, do tipo aberta e semiestruturada, ocorrida em ambiente virtual e com consentimento do entrevistado para o uso de seu nome real e cargo para fins de identificação no presente trabalho. Dessa forma, para dar embasamento acerca do movimento estudado, um questionário foi aplicado ao entrevistado e incluído ao Apêndice A.

Assim, o artigo está estruturado da seguinte forma, primeiramente, o trabalho propõe-se a discutir a transformação e o enfraquecimento das relações e proteções de trabalho, marcado pela ascensão do capitalismo neoliberal. Isso será feito com base em uma revisão de trabalhos que realizam uma análise crítica à flexibilização das relações de trabalho. Em seguida, será apresentado um panorama sobre a precarização do trabalho no Brasil, com o apoio da Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida do Instituto DataSenado, que leva em consideração a percepção dos cidadãos acerca das condições de trabalho e da redução de jornada.

Na terceira parte, são apresentadas as novas formas de resistência e organização coletiva da classe trabalhadora diante desse cenário de precarização. Por fim, adentra-se no caso específico do movimento "Vida Além do Trabalho", evidenciando sua organização, atuação, capacidade de mobilização e desafios com base também em entrevista feita com o coordenador nacional do movimento.

1. A flexibilização das relações de trabalho no contexto do neoliberalismo.

Na sociedade salarial do pós-guerra, o trabalho sempre foi de extrema importância para garantia de direitos ao trabalhador. Todavia, atualmente, tem-se notado um processo inverso de enfraquecimento das conquistas e proteções historicamente asseguradas aos trabalhadores, resultando em condições laborais mais instáveis, desprotegidas e desiguais. Tendo isso em vista, percebe-se como a precarização é um fenômeno estrutural do capitalismo neoliberal, no pós-fordismo sustentado pela flexibilização e pela desproteção social. Ela se expressa na instabilidade dos vínculos, na degradação das condições de vida e saúde, e na formação de uma nova questão social, onde trabalhadores ficam expostos, vulneráveis e sem garantias.

Carlos Minayo Gomez e Sonia Maria da Fonseca Thedim-Costa, em seu trabalho, "Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva", de 1999, apresentam como a precarização do trabalho é um fenômeno intrinsecamente ligado à reestruturação produtiva e à globalização financeira, tomando como base a integração mundial das economias e a flexibilização das formas de trabalho que fragilizam a proteção social.

Os autores mostram que a abertura econômica e a desregulamentação intensificaram

desigualdades, exclusão e instabilidade laboral, não apenas entre trabalhadores informais, mas também entre os formais, que passaram a conviver com vínculos precários.

Eles trazem a discussão de que a reorganização do sistema de produção, em especial o impacto da mobilidade de capitais, a fragmentação dos processos produtivos e a multiplicação dos chamados “empregos atípicos” (temporários, terceirizados, de tempo parcial), foram apresentados como formas de mascarar a perda de direitos.

Além disso, a abordagem é centrada na relação entre precarização e regressão social, em que se é apontado o enfraquecimento do papel do Estado, incapaz de garantir proteção para os trabalhadores ou reparar as desigualdades, sendo este o que dá origem ao que os autores chamam de “nova questão social”, marcada por insegurança, desemprego recorrente e exclusão.

Por fim, eles também exploram as implicações dessa dinâmica para a saúde, indicando que a precarização repercute em sofrimento físico e psicológico, em índices elevados de morbi-mortalidade e em situações-limite de vulnerabilidade.

Já Krislaine Kathlen da Silva de Oliveira em seu trabalho, “A precarização o trabalho e o processo de degradação do trabalhador brasileiro”, de 2022, traz ao debate como o neoliberalismo e suas reformas impactaram a legislação trabalhista brasileira, resultando em um processo contínuo de precarização das relações de trabalho e, consequentemente, na degradação do trabalhador.

A análise da autora sobre o neoliberalismo enquanto doutrina econômica e política que, ao propor a redução da intervenção estatal e a flexibilização das leis trabalhistas, abriu caminho para o enfraquecimento de direitos sociais no Brasil, em especial a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Ela detalha como medidas como o trabalho intermitente, a terceirização, a pejetização e a uberização configuram modalidades contratuais que transferem riscos e custos para os indivíduos, colocando-os em posição de vulnerabilidade.

Outro aspecto que pode ser considerado importante é a explicitação de que a precarização não é apenas um acontecimento econômico, mas também jurídico e social, pois viola princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o da proteção, e fragiliza a função social do trabalho como garantia de dignidade humana.

Além disso, a autora ressalta que a precarização está inserida em um processo histórico mais amplo de mudança no padrão produtivo e financeirização do capital, que atinge os trabalhadores em nível global, mas assume contornos específicos no Brasil. Oliveira, encerra sublinhando que a precarização representa um retrocesso civilizatório, na medida em que desestrutura conquistas históricas da classe trabalhadora e acentua a insegurança

e a instabilidade nas condições de vida do trabalhador brasileiro.

Por outro lado, o trabalho: “Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador”, de 2017, de autoria de Maley Rosana Melo de Araújo e Kátia Regina Santos

de Moraes tem como objetivo, expor os aspectos caracterizadores da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador, entendendo esse processo como parte da lógica de flexibilização do mercado de trabalho. As autoras situam a discussão em um cenário de transformações globais, marcadas pela intensificação da concorrência internacional e pela disseminação de novos modelos organizacionais, como o toyotismo, que impulsionaram a fragmentação dos vínculos e a substituição do emprego típico e permanente por modalidades instáveis, temporárias e informais.

Elas mostram que a precarização não se limita ao crescimento do desemprego, mas também se manifesta nas próprias condições dos empregos disponíveis, que passam a ser definidos pela instabilidade contratual, insegurança, baixos salários e perda de direitos.

Além disso, é evidenciado que esse processo conduz à formação de uma classe trabalhadora vulnerável e desprotegida, próxima do chamado precariado¹(Standing, 2017), grupo marcado pela ausência de estabilidade, pela alienação de direitos e pela insegurança crônica.

Outro aspecto relevante abordado é a dimensão social e subjetiva da precarização, que não apenas compromete a saúde física e psicológica dos trabalhadores, mas também provoca fragmentação coletiva, esvaziamento das formas de solidariedade e dificuldade de organização sindical.

Desse modo, percebe-se que o fenômeno da precarização do trabalho é consequência estrutural do capitalismo contemporâneo e das políticas neoliberais. Sendo ele manifestado por meio de técnicas jurídico-institucionais (Oliveira, 2022), como as reformas neoliberais, como no caso do Brasil com a de 2017 que alterou a legislação trabalhista brasileira, ou por meio do impacto da instabilidade laboral e da falta de proteção sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores (Gomez;Costa,1999) ou até mesmo através da fragmentação dos vínculos, da expansão do “precariado” e do esvaziamento das formas de solidariedade coletiva (Araújo;Moraes,2017).

Segundo T.H. Marshall, em seu livro, “ Cidadania, classe social e status”, os direitos sociais, consolidados no século XX, representaram uma ampliação essencial da cidadania, ao garantir padrões mínimos de bem-estar e segurança. Contudo, os processos de

¹ Termo utilizado pelo sociólogo inglês Guy Standing para designar o grupo de pessoas em trabalhos altamente instáveis e com salários muito baixos, que emergem como uma nova classe social, diferente do assalariado protegido legalmente e pertencente à classe média.

liberalização econômica, que possibilitaram maior participação do capital, especialmente estrangeiro, em setores antes regulados pelo Estado, somados ao avanço tecnológico e à reestruturação das relações de trabalho a partir dos anos 1990, resultaram no aumento do desemprego em comparação às duas décadas anteriores em diversas nações industrializadas. Esse fenômeno deu origem ao chamado desemprego estrutural, distinto do desemprego conjuntural, pois decorre de transformações profundas no mercado de trabalho, impossibilitando a absorção da força de trabalho disponível por longos períodos. Assim, tanto trabalhadores qualificados, que perderam funções industriais, quanto jovens em busca da primeira inserção laboral foram diretamente atingidos. Nesse contexto, expandiram-se o trabalho parcial, temporário, subcontratado, terceirizado e informal, confirmando o processo de precarização das relações laborais.

Como observa Antunes (2000), a lógica neoliberal, marcada pela desregulamentação e flexibilização, criou uma “sociedade do descartável”, na qual a força humana de trabalho é reduzida, precarizada e desempregada em larga escala, mas jamais eliminada. Em sua obra “O privilégio da Servidão”, de 2018, o autor reforça que tais transformações conduziram a uma verdadeira “devastação do trabalho”, expressa na disseminação da uberização, da terceirização irrestrita e do crescimento novo proletariado de serviços, caracterizado pela fragmentação e ausência de direitos. Dessa forma, evidencia-se a contradição entre o ideal de cidadania social formulado por Marshall e a realidade contemporânea descrita por Antunes: enquanto a cidadania pressupõe a ampliação dos direitos sociais, a flexibilização neoliberal tem significado sua corrosão e o aprofundamento da precarização.

2. A precarização do trabalho no Brasil

O processo de informalização do trabalho no Brasil evidenciou um cenário em que, no âmbito do emprego formal, sobressai o setor de serviços, o chamado setor terciário, caracterizado, em linhas gerais, pela concentração da força de trabalho em atividades econômicas voltadas à comercialização de bens e à prestação de serviços de natureza comercial, pessoal e afins.

No contexto de desindustrialização e privatização acelerada de serviços públicos, advindos desde a década de 90, o panorama de flexibilização das leis do trabalho aprofundadas pela Reforma Trabalhista de 2017 tornou-se mais crítico à manutenção de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Como destacado no artigo de José Dari Krein, “O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista de 2018”, a reforma trabalhista promoveu modificações significativas nos direitos dos trabalhadores, abrangendo aspectos como as formas de contratação, a ampliação das facilidades para demissão, a jornada e a

remuneração do trabalho, além das condições laborais que influenciam diretamente a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

Ao mesmo tempo, essas mudanças também alteraram o papel das instituições públicas e contribuíram para o seu enfraquecimento, especialmente por meio da nova regulamentação da representação dos interesses coletivos e da negociação coletiva dos trabalhadores, das restrições ao acesso à Justiça do Trabalho e do consequente engessamento dos mecanismos de fiscalização de fraudes (Krein, 2018). Desse modo, o que materializou essa realidade foi um cenário marcado pela instabilidade política e econômica, que, com o avanço de medidas de caráter neoliberal, resultou na implementação de políticas que reduziram a proteção social e promoveram a retirada de direitos trabalhistas.

Segundo o autor:

A partir de 2015, as crises econômica e política se aprofundam e a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão. Entre as iniciativas se destacam a votação do PL 4330/200420 na Câmara dos Deputados, que regulamenta a terceirização. Valendo-se do avanço das mobilizações sociais pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade para se contrapor aos governos do PT previa a diminuição da intervenção estatal, como pode ser observado no documento do PMDB (“Uma ponte para o Futuro”), que foi apresentado à sociedade com a finalidade de Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal. Nele há uma clara indicação de reduzir o tamanho do Estado, reduzir o gasto social, retirar direitos e diminuir a proteção social. O documento é uma forte demonstração das políticas do governo Temer, entre as quais já se previam as privatizações, a redução do gasto social, a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Esta última estava pouco detalhada, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo e a prevalência do negociado sobre o legislado. (Krein, 2018, p.10)

Nesse contexto, uma das formas de precarização intensificadas pela reforma é o trabalho intermitente, que se caracteriza como uma modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, na qual a prestação de serviço é não eventual, mas ocorre de forma descontínua (Alves, 2019). Isso significa que a descontinuidade do trabalho decorre da exigência de serviços que, embora habituais e frequentes, não podem ser previstos pelo empregador no momento da contratação.

A peculiaridade desse tipo de contrato reside na incerteza quanto ao momento exato e à duração da prestação de serviço, que se alternam com períodos de inatividade. Diferentemente dos contratos de tempo parcial, que possuem jornadas e horários fixos, o trabalho intermitente não oferece previsibilidade sobre quando o empregado será chamado. Como observa Alves:

O trabalho intermitente é marcado essencialmente pela incerteza do momento exato da necessidade de mão de obra e não pelo número reduzido de horas de trabalho por dia ou por semana. Na nova modalidade contratual celetista tanto as interrupções quanto os momentos de prestação laborativa são, no momento da admissão,

imprevisíveis em relação à data exata e à quantidade de trabalho a ser entregue. (Alves, 2019, p.70)

Outro processo associado à flexibilização das relações laborais é a terceirização, compreendida como um fenômeno administrativo e econômico que consiste na delegação de certas atividades de uma empresa para terceiros, visando a especialização e a concentração de esforços em sua “atividade-fim” (Silva, 2017).

Segundo Otávio Pinto e Silva:

As empresas buscam concentrar seus esforços na realização das atividades em que se especializaram, delegando para outros a execução de certos serviços diferenciados ou a produção de determinados bens. (Silva, 2017, p.168)

Antes de 2017, a validade da terceirização no Brasil era guiada pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia a subcontratação de mão de obra apenas para a “atividade-meio” da empresa contratante, como vigilância, limpeza e serviços especializados de suporte. A jurisprudência se baseava no entendimento de que a empresa tomadora do serviço não poderia manter pessoalidade ou subordinação direta com os trabalhadores terceirizados, já que contratava um serviço, e não os próprios empregados.

Com a Reforma Trabalhista, esse quadro mudou radicalmente. As Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017 passaram a permitir a terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa, eliminando o critério de distinção entre atividade-meio e atividade-fim que por tanto tempo estruturou a jurisprudência trabalhista. Além disso, instituiu-se a chamada “quarentena”, pela qual um empregado demitido não pode ser recontratado como terceirizado para a mesma empresa antes de dezoito meses.

Silva observa, contudo, que:

Alega-se que não haverá precarização porque as empresas contratadas para a prestação de serviços deverão respeitar as condições de trabalho exigidas pela CLT e pela negociação coletiva, garantindo aos seus empregados a aplicação das normas legais e convencionais de proteção do trabalho humano. O grande problema, no entanto, parece ser o da falta de representatividade das entidades sindicais que negociarão essas condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados... (Silva, 2017, p.181)

Se o trabalho intermitente e a terceirização já representavam novas formas de flexibilização das relações trabalhistas, a uberização pode ser compreendida como um estágio ainda mais avançado desse processo. Trata-se de um modelo de gestão e controle da força de trabalho caracterizado pela consolidação do “trabalho sob demanda”. Mais do que

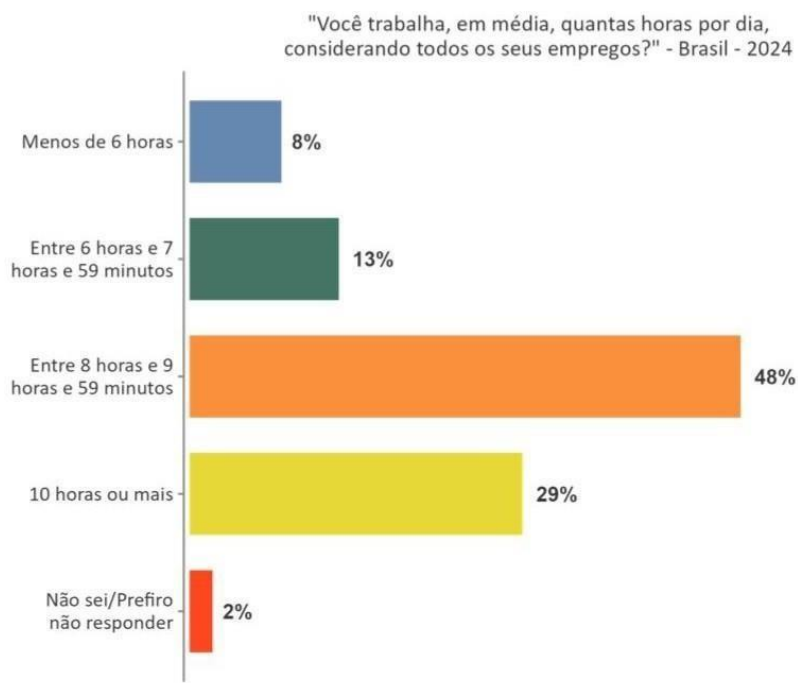
uma simples relação com plataformas digitais, a uberização expressa uma tendência global de transformação do trabalhador em um “autogerente subordinado”, permanentemente disponível, mas sem garantias ou direitos (Abílio, 2020).

Essa nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, associada sobretudo às plataformas digitais, mas não restrita a elas, transfere riscos e custos para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que centraliza o poder de decisão em grandes empresas. A uberização, portanto, não apenas amplia a informalização, como também rompe com regras estáveis de jornada, remuneração e distribuição do trabalho. Nesse modelo, a relação de subordinação é mediada por algoritmos que regulam a distribuição, a precificação e até mesmo o desligamento do trabalhador, de forma opaca e pouco transparente. Assim, o suposto “empreendedor de si” se vê submetido a um “autogerenciamento subordinado”, no qual organiza sua sobrevivência em torno de regras que desconhece, mas que controlam rigidamente sua rotina.

Como explica Abílio:

Assim, parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos. A suposta liberdade na definição local do trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na jornada de trabalho, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador, ou mesmo redução do tempo de trabalho; pelo contrário. O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre riscos e custos. (Abílio, 2020, p.115)

Nesse sentido, os impactos desses processos podem ser observados por meio de dados recentes. A “Pesquisa sobre Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida” (2024), realizada pelo Instituto de Pesquisa DataSenado em parceria com o gabinete da senadora Soraya Thronicke (Podemos – MS), ouviu a opinião dos brasileiros a respeito da carga horária, produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores do país. Os resultados indicam que, em relação à carga horária, 48% dos trabalhadores brasileiros atuam entre 8 e 9 horas e 59 minutos por dia, e 29% afirmam trabalhar 10 horas ou mais (Gráfico 1). Esses dados revelam que 77% da força de trabalho está sujeita a longas jornadas, o que gera preocupações significativas sobre os impactos na saúde física, mental e social dos trabalhadores.

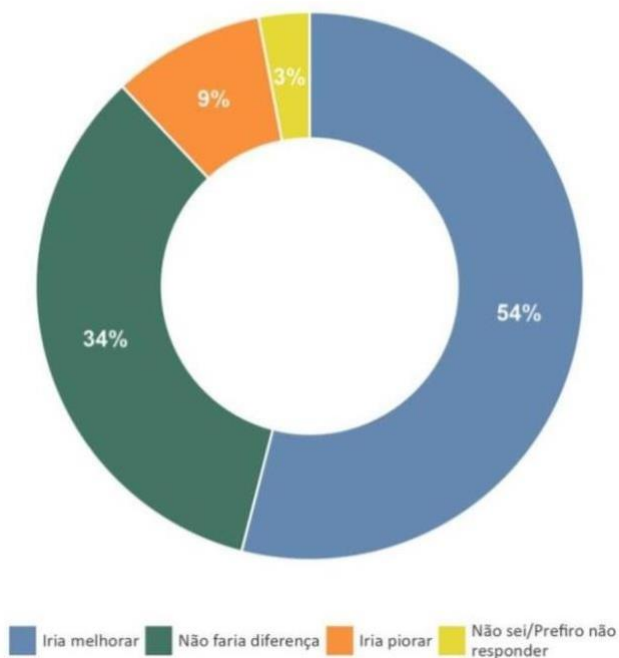
Gráfico 1:

Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado - Reprodução da pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. (2024)

A pesquisa buscou analisar os potenciais benefícios e desafios da redução da jornada, captando também a percepção dos entrevistados acerca dos impactos dessa mudança em suas vidas profissional e pessoal. Desse modo, em relação à redução da jornada de trabalho, mais da metade da população brasileira acredita que a qualidade de vida melhoraria, com esse índice não alcançando os dez por cento entre aqueles que discordam (Gráfico 2).

Gráfico 2:

"Na sua opinião, uma jornada de trabalho mais curta iria melhorar, piorar, ou não faria diferença na qualidade de vida dos trabalhadores?" - Brasil - 2024

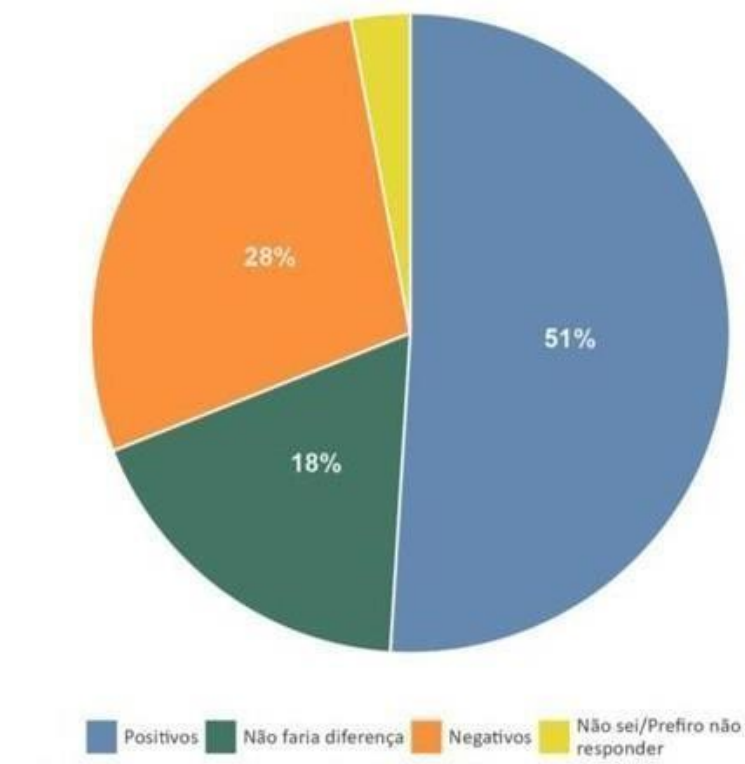


Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado – Reprodução da pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. (2024)

Quando a questão aborda sobre a percepção acerca da redução da jornada de trabalho sem alterações nos salários, esse índice se mantém na casa dos cinquenta por cento, mostrando uma clara adesão da população à temática (Gráfico 3).

Gráfico 3:

"Você acha que essa redução da jornada de cinco para quatro dias por semana, sem a diminuição do salário, traria efeitos positivos, negativos ou não faria diferença para o país?" - Brasil - 2024



Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado – Reprodução da pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. (2024)

No que tange à opinião da classe trabalhadora de carteira assinada, estejam eles vinculados a empresas, serviços públicos ou instituições ou até mesmo sendo empregados por pessoas físicas, esse índice ultrapassa mais da metade do contingente desse grupo (Tabela 1). Ademais, vale ressaltar que entre a maioria dos trabalhadores sem qualquer vínculo trabalhista, os chamados autônomos, a percepção positiva de que a redução da jornada de trabalho sem a diminuição dos salários figura em mais de quarenta por cento.

Tabela 1 – “Você acha que essa redução da jornada de cinco para quatro dias da semana , sem diminuição do salário traria efeitos positivos, negativos ou não faria diferença para o país?” por “Atualmente, você realiza algum tipo de trabalho remunerado?” - 2024

	Estimativa ($\pm$ margem de erro)				
	Sim, trabalho para uma empresa serviço público ou instituição	Sim, trabalho para um empregador, pessoa física	Sim, trabalho por conta própria ou em meu negócio	Não	Brasil
Positivos	63% ($\pm 4,1\%$)	57% ($\pm 6,5\%$)	42% ($\pm 4,6\%$)	48% ($\pm 3,7\%$)	51% ($\pm 2,2\%$)
Não faria diferença	16% ($\pm 3,1\%$)	9% ($\pm 3,3\%$)	17% ($\pm 3,3\%$)	22% ($\pm 3,1\%$)	18% ($\pm 1,8\%$)
Negativos	19% ($\pm 3,3$)	28% ($\pm 6,1\%$)	37% ($\pm 4,7\%$)	27% ($\pm 3,4\%$)	28% ($\pm 2,1\%$)
Não sei/ Prefiro não responder	3% ($\pm 1,4\%$)	5% ($\pm 3,8\%$)	3% ($\pm 1,5\%$)	3% ($\pm 1,2\%$)	3% ($\pm 0,9\%$)
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Amostra Observada	1.049	578	985	1694	4330
Amostra Ponderada	888	586	898	1933	4331
População Estimada	34.726.398	22.943.078	35.145.608	75.622.010	169.421.268

Notas:

[1] Soma dos percentuais difere de 100% devido ao arredondamento

[2] Diferença entre totais estimados, para o Brasil, ocorrem devido ao arredondamento

[3] A coluna 'Brasil' inclui quem respondeu 'Não sei/Prefiro não responder'.

Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado – Reprodução da pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. Elaboração própria

Dessa forma, é válido ressaltar também o estudo realizado na esteira da campanha pelo fim da escala 6x1, pelo projeto TRANSFORMA/UNICAMP, em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT/IE/UNICAMP), que produziram a Nota Técnica de Economia nº13 intitulada, “O Brasil está pronto para trabalhar menos: A PEC da redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1”, que é desenvolvida pelas autoras Marilane Teixeira, Clara Saliba, Caroline Lima de Oliveira e Lilia Bombo Alsisi, em que trazem o argumento de que as longas jornadas atuais afetam gravemente a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), referentes ao quarto trimestre de 2024, para estimar que um contingente significativo de trabalhadores estão em sobrejornada e que serão diretamente beneficiados pela PEC.

Nesse sentido, revela-se na nota a complexidade do trabalho no Brasil, cuja realidade é complicada pela falta de dados oficiais sobre escalas de trabalho. Sem essa informação nos principais levantamentos, torna-se inviável uma análise detalhada dos fenômenos. Assim, a nota técnica se restringe a abordar as jornadas apenas pelo número de horas, o que não reflete a real diversidade das condições e relações laborais existentes.

No que tange aos dados obtidos pelas autoras, percebe-se que na tabela 2 é exemplificada a distribuição de trabalhadores por faixas de horas semanais habitualmente trabalhadas. Os dados revelam que a maioria, cerca de 56,3%, concentra-se em jornadas de 40 a 44 horas semanais, especialmente entre os empregados formais. Contudo, as autoras sublinham que um pouco mais de 20% da população ocupada exerce uma jornada que ultrapassa o limite legal de 44 horas por semana. (Teixeira; et al., 2025)

Tabela 2 – Distribuição da população ocupada por jornada de trabalho e posição na ocupação agregada (4º trimestre 2024)

Faixa de horas	Formais	Informais	Empregadores	Total Geral
Até 14 horas	183.304 (0,4%)	3.519.211 (7,1%)	53.743 (1,3%)	3.756.258 (3,6%)
15 a 39 horas	5.203.838 (10,4%)	15.071.150 (30,5%)	470.691 (10,8%)	20.745.680 (20,0%)
40 a 44 horas	35.719.107	20.750.883	1.962.406	58.432.397

	(71,3%)	(42,0%)	(45,2%)	(56,3%)
45 a 48 horas	5.129.217 (10,2%)	3.640.784 (7,4%)	432.947 (10,0%)	9.202.948 (8,9%)
49 horas ou mais	3.847.319 (7,7%)	6.406.694 (13,0%)	1.426.391 (32,8%)	11.680.404 (11,3%)
Total Geral	50.082.786 (100%)	49.388.723 (100%)	4.346.178 (100%)	103.817.687 (100%)

Fonte: Nota Técnica nº13 do projeto TRANSFORMA/UNICAMP. Elaboração própria

Já quando analisada a tabela 3, que detalha os trabalhadores em sobrejornada por grupamento ocupacional, revela que o impacto das jornadas excessivas é generalizado. Embora certos grupos se destaquem, como operadores de máquinas, diretores e gerentes, trabalhadores qualificados da agropecuária e trabalhadores de serviços/vendedores, a distribuição de quem cumpre sobrejornada é muito similar à da amostra completa. Isso demonstra que, apesar de debates como a escala 6x1 focarem em setores específicos, o problema das jornadas estendidas, alvo da PEC, não está setorizado. Pelo contrário, atinge de forma uniforme diferentes setores e ocupações, alcançando desde trabalhadores de serviços, que são comumente associados à pauta e até diretores e gerentes. (Teixeira; et al., 2025)

Tabela 3 – Proporção De trabalhadores em sobrejornada por grupamento ocupacional (4º trimestre de 2024)

Grupamento de atividade	Em sobrejornada	População ocupada	Proporção em sobrejornada
Operadores de instalações e máquina montadores	2.903.980	9.701.854	29,9%
Diretores e gerentes	1.043.314	3.648.025	28,6%
Trabalhadores qualificados da agropecuária,	1.374.311	4.896.711	28,1%

florestais, da caça e pesca			
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	199.656	828.155	24,1%
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio e mercados	5.862.499	23.075.062	25,4%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2.675.629	13.785.559	19,4%
Técnicos e profissionais de nível médio	1.455.560	9.031.377	16,1%
Profissionais das ciências e intelectuais	2.043.090	13.411.727	15,2%
Ocupações elementares	2.447.917	16.646.891	14,7%
Ocupações mal definidas	1.269	9.275	13,7%
Trabalhadores de apoio administrativo	876.126	8.783.051	10,0%
Total	20.883.352	103.817.687	20,1%

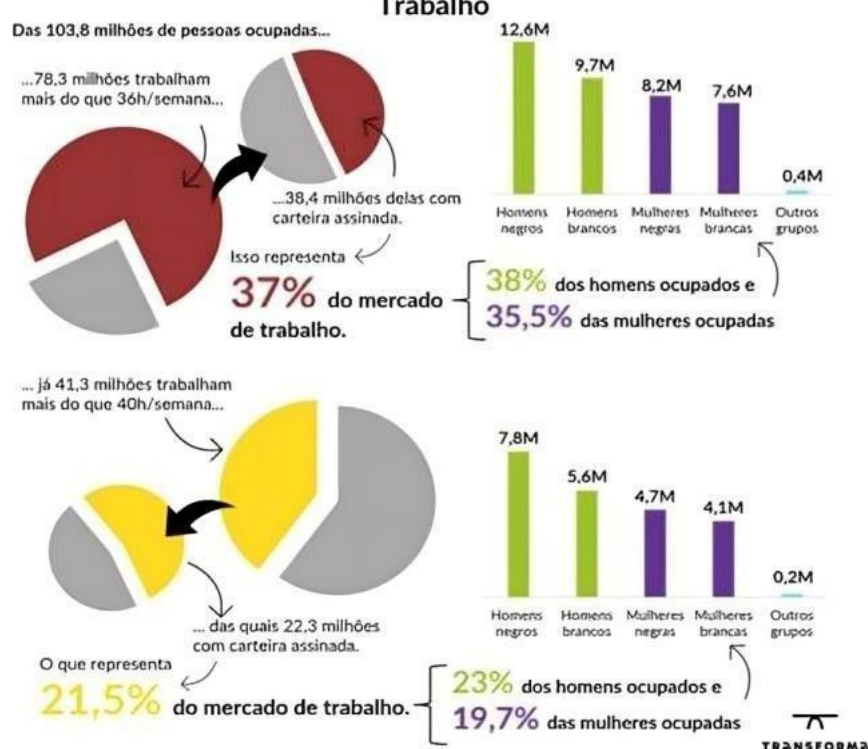
Fonte: Nota Técnica nº13 do projeto TRANSFORMA/UNICAMP. Elaboração própria.

Por fim, as autoras apresentam ainda com dados da PNADc, para estimar o impacto potencial da PEC que propõe reduzir a jornada semanal máxima para 36 horas (Figura 1). O estudo demonstra a grande abrangência da proposta: das 103,8 milhões de pessoas ocupadas, 78,3 milhões declararam trabalhar mais de 36 horas por semana. Na hipótese da PEC ser aprovada com o limite de 36 horas, ela beneficiaria diretamente, pela redução obrigatória de jornada,

37% dos trabalhadores, aqueles com carteira assinada, e poderia afetar indiretamente as condições de trabalho de outros 38%, os informais. As autoras também simularam um cenário alternativo, com o limite fixado em 40 horas semanais, 4 horas a menos que o teto atual vigente no Brasil. Nesse caso, a medida alcançaria diretamente, no mínimo, 21,5% do mercado de trabalho formal, podendo estender seu impacto a mais 18,3% dos trabalhadores informais. Em ambos os cenários, o estudo aponta que os homens seriam proporcionalmente mais atingidos que as mulheres, devido às suas jornadas remuneradas médias mais longas. Por exemplo, 81,4% dos homens trabalhavam mais de 36 horas semanais. Além disso, as autoras observaram que a maior proporção de trabalhadores brancos entre os que serão diretamente beneficiados pela medida está ligada à sua maior taxa de formalização no Brasil, em comparação com os trabalhadores negros (Teixeira; et al., 2025)

Figura 1:

- Perfil dos trabalhadores diretamente impactados pela PEC da Redução da Jornada de Trabalho



Fonte: Reprodução da nota Técnica nº13 do projeto TRANSFORMA/UNICAMP

3. Novas formas de resistência à precarização

É inegável que a expansão do trabalho mediado por plataformas digitais, fenômeno que acompanha a intensificação da precarização laboral e a difusão da ideologia neoliberal, tem produzido novos desafios para a classe trabalhadora. Tendo em vista, este cenário Guimarães Junior, Carrara e Rocha (2022) discutem como a plataformização do trabalho no Brasil, marcada pela precarização, pela captura subjetiva dos trabalhadores sob a lógica neoliberal e pelos impactos na saúde física e mental, impõe sérios obstáculos à resistência e à organização coletiva, ao mesmo tempo em que abre espaço para alternativas de enfrentamento como greves, coletivos, cooperativas e o uso contra-hegemônico das tecnologias, que reafirmam a potência transgressora da classe trabalhadora diante das ofensivas capitalistas.

Os autores destacam que, embora o discurso neoliberal apresente o trabalho por plataformas como se fosse uma escolha marcada pela autonomia e pela liberdade individual, na prática esse modelo está estruturado em mecanismos de controle rigoroso e invisível, realizados por meio de algoritmos que monitoram cada detalhe da atividade do trabalhador. Assim, aspectos como tempo de entrega, trajetos percorridos, ritmo de trabalho e até movimentos corporais são medidos, calculados e usados para intensificar a exploração, transformando o que aparenta ser liberdade em uma forma ainda mais sofisticada de subordinação e disciplinamento da classe trabalhadora.

Nas palavras de Guimarães Junior, Carrara e Rocha:

A despeito das narrativas de cunho neoliberal que elevam falaciosamente as formas de trabalho mediadas por plataformas digitais aos parâmetros da ‘autonomia’ e da ‘liberdade’, observa-se que essa dinâmica dita ‘moderna’ encontra-se alicerçada por mecanismos de controle extremamente minuciosos cujo arcabouço algorítmico alcança as variadas dimensões do processo de trabalho por meio da exploração rigidamente calculada e intimamente efetivada na classe trabalhadora: ritmos milimetricamente mensurados a respeito dos níveis de demanda, dos tempos de entrega, dos percursos e deslocamentos realizados, do controle de movimentos etc. (Guimarães Junior, Carrara; Rocha, 2022, p. 846)

Desse modo, sob o discurso da autonomia e do empreendedorismo, o trabalhador é levado a assumir custos, riscos e responsabilidades que, historicamente, pertenciam ao empregador. No entanto, embora a tecnologia seja o principal instrumento de controle e disciplinamento da classe trabalhadora nas plataformas digitais, também carrega em si o potencial de se tornar ferramenta de organização coletiva e de resistência contra a lógica exploratória do capital.

Como explicitam os autores:

Nesse panorama, os recursos tecnológicos podem ser analisados a partir de uma perspectiva paradoxal: ao mesmo tempo que representa o dispositivo que operacionaliza os modos de controle, o disciplinamento e a gestão de corpos, tempos e movimentos da classe trabalhadora, a tecnologia abriga em si os meios a partir dos quais conexões se estabelecem e relações de cooperação se fortalecem na intenção de combate e enfrentamento à lógica destrutiva da exploração capitalista intermediada por plataformas digitais. Desse modo, a tecnologia representa, ao mesmo tempo, um dispositivo de controle extremo e o mecanismo que pode subvertê-lo. Um instrumento de forte dominação, mas também de possíveis resistências. (Guimarães Junior, Carrara; Rocha, 2022, p. 847)

Nesse cenário, as resistências assumem papel fundamental, configurando-se como contraponto às narrativas dominantes e como espaço de afirmação da dignidade do trabalho.

De modo amplo, essas resistências podem ser compreendidas como processos de mobilização coletiva que se contrapõem à fragmentação e ao individualismo característicos do modelo plataformizado. (Guimarães Junior, Carrara; Rocha, 2022) Entretanto, essa lógica não se restringe ao trabalho realizado por intermédio dos aplicativos, mas se estende a outros setores, em que o processo de flexibilização, conduzido pela terceirização e precarização, leva a fragilidade das referências e vínculo de pertencimento social, intensificando o processo de desagregação social, que conduz os trabalhadores ao sofrimento e adoecimento. Sendo assim, ainda que o processo de precarização fragmente as relações de trabalho ao promover o individualismo e a concorrência, a tecnologia emerge de forma paradoxal, permitindo aos trabalhadores superarem essas barreiras, fomentando a união e a resistência coletiva.

Conforme Guimarães Junior, Carrara e Rocha:

Em contrapartida, e de forma simultânea, é possível observar também como a tecnologia vem sendo utilizada como uma alternativa de resistência, um instrumento potente em prol das reivindicações dos coletivos de trabalho. É por meio dela que se estabelecem formas de comunicação entre trabalhadores de diferentes regiões geográficas, vinculados a diferentes empresas, de diferentes classes sociais e com diferentes níveis de consciência sobre o trabalho que realizam. Observa-se que as principais formas de troca e comunicação entre a categoria se dão por meio de aparelhos celulares e através de aplicativos de mensagem instantânea (como WhatsApp e Telegram) e das redes sociais (como Instagram, Facebook e YouTube), que, em seu dinamismo, permitem que reclamações sejam compartilhadas, lideranças sejam conhecidas e reconhecidas, convocações sejam realizadas e movimentos coletivos sejam organizados, envolvendo e mobilizando, inclusive, outros setores da sociedade. (Guimarães Junior, Carrara; Rocha, 2022, p.848)

Como consequência direta disso, elas se materializam em ações diversas: paralisações, greves, formação de associações, cooperativas, coletivos e iniciativas locais que buscam romper com a lógica hegemônica das grandes empresas de aplicativos. Ainda que enfrentem barreiras impostas pela concorrência exacerbada e pela dispersão dos vínculos trabalhistas, tais movimentos expressam a busca por direitos, proteção social e melhores condições de trabalho.

No plano internacional, observa-se a emergência de mobilizações que inauguram um repertório de lutas adaptado às especificidades da economia de plataforma. Greves de entregadores e motoristas em países como Inglaterra e Índia, ainda na segunda metade da década de 2010, exemplificam a capacidade de organização coletiva em um setor marcado pela informalidade. Essas experiências culminaram em paralisações transnacionais, evidenciando a possibilidade de articulação global contra os mecanismos de exploração algorítmica. (Guimarães Junior, Carrara; Rocha, 2022)

No Brasil, no período que compreendeu a pandemia da covid-19 potencializou tanto a precarização quanto a necessidade de reação coletiva. A greve nacional de entregadores, realizada em julho de 2020 e conhecida como *Breque dos Apps*, marcou um ponto de inflexão ao dar visibilidade pública às condições impostas pelas plataformas. O movimento reivindicava reajuste de tarifas, maior transparência nos bloqueios de trabalhadores e medidas de proteção diante da crise sanitária. Paralelamente, o surgimento do Movimento Entregadores Antifascistas reforçou a dimensão política das resistências, articulando denúncias trabalhistas a pautas mais amplas da sociedade. (Guimarães, Carrara, Rocha, 2022)

Outro aspecto importante dessas ações de resistência concentra-se na luta pela redução da jornada de trabalho, juntamente a isso tem-se a capacidade de mobilização por meio de

movimentos sociais organizados. No âmbito internacional tem-se ações tanto por meio de iniciativas privadas como por mudanças na legislação do país.

No Reino Unido, cerca de 60 empresas participaram de um experimento da organização 4 Day Week, testando a semana de quatro dias por seis meses. Mesmo com a redução da carga horária, a produtividade foi mantida ou melhorada, sem alterações em salários ou benefícios. Ao final, 92% das empresas optaram por adotar o novo modelo, registrando aumento médio de 35% na receita. Entre os trabalhadores, 90% desejaram manter a jornada reduzida, e 15% afirmaram que nenhum valor financeiro os faria voltar ao regime de cinco dias. O estudo também indicou que 39% sentiram menos estresse, 71% tiveram redução de sintomas de burnout e 54% relataram maior facilidade para conciliar vida pessoal e profissional. (Pilar, 2023)

Já na Islândia, entre os anos de 2015 e 2019, foi conduzido o maior experimento global voltado à diminuição da carga horária semanal de trabalho. Com a participação de aproximadamente 2.500 pessoas, o projeto apresentou resultados positivos: na maioria dos ambientes de trabalho, a produtividade foi mantida ou até aumentou. O estudo também apontou melhorias no bem-estar dos empregados. Como resultado, 86% dos trabalhadores passaram a cumprir jornadas menores, sem sofrer redução salarial.

Enquanto que na Ásia, em agosto de 2019, a Microsoft no Japão realizou um experimento de um mês no qual implementou uma jornada de trabalho de quatro dias por semana para 2.300 colaboradores. Durante esse período, todas as sextas-feiras foram concedidas como folga, proporcionando fins de semana de três dias. Como resultado, houve um aumento de 40% na produtividade. Os registros indicaram ainda uma redução de 25,4% nos dias de ausência, uma queda de 58,7% no uso de papel para impressão e uma diminuição de 23,1% no consumo de energia elétrica no escritório. Ao término da experiência, uma pesquisa interna apontou que 92,1% dos funcionários aprovaram o novo modelo de jornada semanal. (Pilar, 2023)

No que concerne às alterações nas legislações trabalhistas há exemplos e discussões sobre propostas legislativas em diversos países. Por exemplo, no começo de 2022, a Bélgica adotou o modelo de semana com quatro dias de trabalho. Com isso, os funcionários passaram a ter a opção de escolher entre trabalhar quatro ou cinco dias por semana, sem alteração no salário. A carga horária semanal no país é de 38 horas, mas é permitido ao trabalhador cumprir até 45 horas em uma semana e compensar esse excedente na semana seguinte.

Já na América Latina, tem-se exemplos como o Chile, México e Brasil. Em 2023, o Chile iniciou a redução gradual da jornada semanal de trabalho, passando de 45 para 40 horas. A medida foi aprovada pelo Congresso chileno, tornando o país, ao lado do Equador, uma das nações latino-americanas com a menor carga horária de trabalho.

A proposta, sancionada pela Câmara dos Deputados chilena após aprovação unânime no Senado, prevê uma redução progressiva ao longo de cinco anos. No primeiro ano de vigência da lei, a jornada será limitada a 44 horas semanais; após três anos, cairá para 42 horas; e ao final de cinco anos, atingirá o limite de 40 horas, conforme recomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, a nova legislação chilena permite a adoção de uma jornada de quatro dias de trabalho seguidos por três dias de descanso, diferentemente da regra anterior, que exigia pelo menos cinco dias úteis de trabalho. A lei também estabelece o limite máximo de cinco horas extras por semana. (BBC News Mundo, 2023)

Tanto na Colômbia quanto no México, a discussão gira entorno da transição gradual para a redução da jornada de trabalho. Enquanto que no primeiro caso, foi estabelecida a redução gradualmente de 48 horas em 2023 para 42 horas em 2026. No segundo país, O governo mexicano pretende reduzir ainda mais, de forma também gradual, a jornada semanal padrão para 40 horas. A mudança tem previsão de entrar em vigor totalmente até janeiro de 2030. Atualmente, a jornada de trabalho no país é de 48 horas semanais. (Lobregatte, 2025)

Já no caso do brasileiro, existem projetos de lei que pautam a o debate a respeito da jornada de trabalho, um deles é o do senador Paulo Paim (PT/RS), que foi apresentado em 2015, o projeto de emenda à constituição nº 148, de 2015 visa alterar a Carta Magna a fim de reduzir a jornada de trabalho semanal de 44 para 36 horas. A proposta propõe que a mudança seja gradual, começando com uma redução para 40 horas na primeira fase e a diminuição contínua de uma hora por ano até que se atinja o limite de 36 horas semanais. (Senado Federal, 2025)

Outra proposta similar de 2019, do deputado federal Reginaldo Lopes (PT/MG). O texto propõe também a redução, porém em um prazo maior de dez anos, de 44 horas semanais por 36 horas semanais de trabalho sem redução de salário. (Nobre, 2020)

Além disso, consta também uma outra proposição que dispõe sobre o assunto é a PEC nº 8/2025, apresentada pela deputada federal Érika Hilton (PSOL/SP) que põe fim à escala 6x1, isto é, seis dias de trabalho. Tal proposição legislativa foi exatamente, resultado da

luta do movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que será discutido em seguida. Atualmente, a Constituição de 1988 estabelece que a carga de trabalho será de até oito horas diárias e até 44 horas semanais.

Aliado a isso, tem-se o surgimento de diversas formas de resistência, quer seja pela criação de fóruns digitais, adoção de novas práticas pelos trabalhadores frente ao problema da excessiva jornada de trabalho, da precarização das condições laborais e da falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou ainda pela criação de novos movimentos sociais. Esses movimentos buscam uma transformação profunda no mundo do trabalho, defendendo não apenas a redução da carga horária, mas também a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, a diminuição da exploração e o respeito à saúde mental. Através de diferentes estratégias, esses grupos se articulam e propõem alternativas ao modelo tradicional de trabalho, que tem se mostrado insustentável para muitos, resultando em altos índices de estresse, burnout e uma insatisfação crescente no ambiente profissional.

Um exemplo disso é o da comunidade Antitrampo, que é a versão brasileira do movimento americano “antiwork” do Reddit, rede social em que os usuários registrados podem compartilhar conteúdos como textos, imagens e links, e discutem esses conteúdos em espaços específicos, cresceu significativamente durante a pandemia. (Ferreira, 2024) Atualmente, esse fórum virtual reúne cerca de 94 mil membros com o propósito de compartilhar desabafos sobre humilhações de chefias, buscar conselhos sobre demissões e, principalmente, denunciar condições de trabalho que são frequentemente degradantes. Outra modalidade é o “Quiet Quitting” (ou demissão silenciosa), visto entre trabalhadores no Brasil e no exterior, não é pedir demissão, mas sim uma mudança de atitude profissional. Consiste em realizar apenas o mínimo exigido pelo cargo, com esforço mínimo, para evitar sobrecarga, longas jornadas e a busca por reconhecimento via produção excessiva.

Outra variante, especialmente entre os mais jovens, é o “Lazy Job” (Trabalho Preguiçoso). Esta abordagem prioriza ocupações de baixa pressão e alta flexibilidade para alcançar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, compartilhando similaridades conceituais com a demissão silenciosa. Popularizado digitalmente pela influenciadora americana Gabrielle Judge, o “Lazy Job” não significa preguiça, mas sim a escolha consciente por oportunidades que garantam autonomia e tempo para investir em outras áreas da vida fora do trabalho. (Ferreira, 2024).

4. O caso do movimento VAT

No que se refere à capacidade de mobilização por meio de coletivos organizados, um claro exemplo disso é o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) que começou com a frustração de Rick Azevedo, um balconista de farmácia submetido à escala de trabalho 6x1. Sua indignação surgiu quando seu único dia de folga foi reduzido, levando-o a gravar e postar um vídeo no TikTok². O vídeo viralizou rapidamente, ressoando com a experiência de muitos outros trabalhadores e trabalhadoras, que se sentiram representados pela sua fala. Esse foi o primeiro passo para a formação de uma comunidade de apoio. Com a grande repercussão online, Rick começou a criar grupos de WhatsApp e Telegram, que deram origem ao Movimento VAT.

Em entrevista concedida para complementar este artigo, João Andrade, coordenador nacional do movimento e responsável pela frente de comunicação, diz que o movimento Vida Além do Trabalho é uma organização popular que emergiu no Brasil como uma resposta direta e contundente à precarização e à intensificação da exploração das condições laborais no país, concentrando sua principal luta no fim da escala de trabalho. Andrade avalia as condições de trabalho no Brasil, como alarmante. Ele ressaltava dados preocupantes de saúde mental, com quase 500 mil afastamentos em 2024 por doenças relacionadas ao trabalho, e o reconhecimento do *burnout* como doença ocupacional. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Dessa maneira, com a orientação de um advogado, o coletivo decidiu lançar uma petição pública para formalizar a demanda por melhores condições de trabalho. A petição ganhou grande força, alcançando até agora quase 3 milhões de assinaturas, refletindo o amplo apoio de trabalhadores de todo o país e conquistando o apoio da deputada federal Erika Hilton (PSOL) para a articulação e elaboração da PEC contra a escala 6x1 (Petição Pública, 2023; Alves, 2024).

A mobilização online e a petição culminaram na criação de uma proposta formal. Em 11 de novembro, o texto para uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) contra a jornada 6x1 foi disponibilizado internamente na Câmara. Em 13 de novembro de 2024, a proposta atingiu e superou as 171 assinaturas necessárias, com um total de 194, permitindo que sua tramitação no Congresso Nacional fosse iniciada. Com isso, no dia 25 de fevereiro de 2025 a PEC contra a escala seis por um e pela redução da jornada de trabalho foi protocolada. Ela prevê que a mudança aconteceria gradualmente e o tempo para que seja de fato implementada seria dialogado e ajustado para cada segmento específico (Serpa, 2024).

² Disponível em: : <https://vt.tiktok.com/ZSyskuYLv/>

Além disso, a causa ganhou um novo patamar com a eleição de Rick Azevedo como vereador em 2024 pelo PSOL, sendo o vereador mais bem votado de seu partido, com 29.364 votos. Sua eleição fortaleceu a institucionalização da luta, permitindo que ele, em conjunto com a deputada Erika Hilton, realizasse reuniões com parlamentares e organizasse eventos para ampliar o apoio à proposta. O objetivo final do movimento é reduzir a carga horária semanal, preservando os direitos trabalhistas e promovendo um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. (Alves, 2024)

João Andrade destaca que o VAT utiliza a via institucional, como o Parlamento, como uma ferramenta e com responsabilidade. A relação com parlamentares, como a deputada Erika Hilton, foi fundamental para protocolar a PEC que busca a redução da jornada. Essa articulação atua como uma ponte: a pressão das redes e das ruas, principalmente dos trabalhadores resulta em avanços na via institucional.

Nas palavras de Andrade:

[...] A via institucional não é um ponto de partida, porque a gente parte do povo. Mas é uma ferramenta que a gente usa com responsabilidade. A gente sempre ressaltava muito isso: que a nossa força vem do trabalhador, vem do povo, da base, de quem está ali, no dia a dia, batalhando para ganhar o pão de cada dia. Mas quando a instituição abre uma porta, a gente entra, a gente está ali, a gente está presente porque fortalece a luta, porque a gente tem essa oportunidade de fortalecimento. Então, a relação com parlamentares, por exemplo, com a Erika Hilton, ela foi fundamental para transformar a pauta em uma proposta concreta, como hoje é uma proposta diminuindo a Constituição, como hoje é a primeira proposta que veio de uma demanda que foi internamente iniciada pela internet. Então, foi essencial essa relação, mas é uma ferramenta que a gente usa sempre com muita responsabilidade, para nos levar em espaços onde, muitas vezes, o trabalhador não está contido. Infelizmente. (Andrade, 2025. Informação verbal)

No aspecto organizacional, o movimento VAT apresenta uma forte presença digital e uma estrutura de comunicação nacional bem definida. A articulação do movimento se dá através de grupos regionais online no WhatsApp, presentes em todos os estados do Brasil, complementados por um canal de informes na mesma plataforma e um grupo nacional no Telegram. Além disso, para relatos, denúncias e sugestões, o contato do gabinete do vereador Rick Azevedo, principal liderança do movimento, está disponível ao público³.

As redes sociais são essenciais não apenas para a mobilização, mas como ferramenta de conscientização. Andrade, que coordena a área de comunicação, defende a simplicidade no conteúdo. Segundo ele, a comunicação precisa ser direta. A exemplo de entrega de cards para população que informem sobre a pauta é necessário que haja frases grandes, um QR code, pois o trabalhador submetido à escala 6 por 1 tem pouco tempo para

³ Disponível em:

<https://movimentovat.keepeo.bio/?fbclid=PAT01DUAOJqWFleHRuA2FlbQIxMABzcnRjBmFwcF9pZA81Njc>

absorver informações. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Desse modo, pode-se observar uma discreta limitação do grupo, pois ele se concentra sobretudo no papel das redes sociais no que diz respeito à articulação do movimento, oferecendo menos opções de atuação no caráter organizativo.

No entanto, vale destacar também a inserção do movimento VAT para além das redes sociais com capacidade mobilização coletiva nas ruas, e com a convocação de manifestações com apoio e associação a pautas de outros movimentos sociais e sindicatos e que visam engajar a população no debate contra a escala 6x1, como por exemplo as manifestações do dia primeiro de maio, dia do trabalhador, que ocorreram em todo o país (Brasil de Fato, 2025).

Além da inclusão da pauta do fim da escala 6x1 em um plebiscito popular, ação que tem como objetivo fazer o debate com a população sobre temas centrais para a vida da classe trabalhadora como a redução da jornada sem redução salarial, além de abordar outros temas como a isenção do imposto de renda para quem recebe até R\$ 5 mil, com maior taxa sobre rendas superiores a R\$ 50 mil (ANDES-SN, 2025).

Conforme João Andrade:

Em comparação com movimentos aí que às vezes você vai olhar que tem os seus 20, 30, 40 anos que estão nas mesmas lutas em conjunto com a gente. Então, a gente ainda está em um processo muito de organização, mas a gente já tem algumas estruturas pré-definidas. A gente tem uma coordenação nacional pré-definida, a qual busca articular com outras coordenações de movimentos nacionais, mandatos, movimentos, frentes, para ter uma abordagem facilitada para as abordagens locais. A gente busca sempre essa capilaridade, tentar fazer essa abordagem e, nas localidades, a gente tem coordenações, no caso, estaduais, as quais fazem a organização nos seus estados. A gente tem presença maior em alguns estados, menor em alguns estados, mas a gente atualmente tem uma presença bem grande no Brasil, nos seus estados, fazendo esses atos acontecerem justamente em busca pelo fim da escala 6 por 1 e por melhorias nas condições de trabalho. A gente está sempre buscando essa abordagem das diversas questões que comprometem a vida do trabalhador. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Entre os principais pontos da PEC nº 8/2025, popularmente conhecida com PEC da escala seis por um estão a modificação do artigo 7º da Constituição Federal com o intuito de promover a adoção da carga semanal de quatro dias de trabalho e três dias de descanso. Dessa maneira, o texto acaba com a escala 6x1 e limita a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 36 horas semanais. A proposta também faculta a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (PEC nº8/2025).

No que se concerne ao aspecto de tramitação do proposta, ela precisará ser analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Depois, caso o parecer da comissão seja favorável, deverá ser votada por uma comissão especial e pelo Plenário da Câmara. Se aprovada pelos deputados, a PEC vai ao Senado para a análise (Xavier, 2025).

Além disso, pode-se destacar a criação da subcomissão especial para tratar da temática, vinculada à Comissão de Trabalho da Câmara dos deputados, presidida por Hilton. Ao fim do funcionamento da subcomissão, espera-se que um relatório seja produzido e votado. O texto deverá ser a base do projeto a ser posto em tramitação (Carta Capital, 2025).

O VAT enfrenta grandes desafios, entre eles o desconhecimento dos direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores e a individualização do trabalhador, que o impede de se unir em um coletivo. No entanto, o principal entrave é o empresariado e a falta de representação efetiva dos interesses da classe trabalhadora no ambiente político.

Nesse sentido:

[...] O desconhecimento das leis trabalhistas e dos direitos que o trabalhador tem. Então, muitas vezes as pessoas não entendem que uma escala acima de 6 por 1 é criminosa. Não entendem que acima de 44 horas semanais se não te pagarem pelas horas extras e com um limite ali de horas depois de 44 é crime. [...] E a outra questão é que é uma das mais complicadas e que a gente encontra mais resistência é o empresariado. Porque o empresariado não quer dar o pé atrás. Não quer dar o pé atrás e, infelizmente, o empresariado controla a política brasileira atualmente. A gente tem, no Congresso, a bancada do comércio e serviços. Mas a gente não tem a bancada do trabalhador. Então, a gente enfrenta uma resistência no Congresso, uma resistência nas conjunturas políticas muito grande porque, muitas vezes, são os empresários que controlam a política. E esses empresários não querem dar o pé atrás. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Há também a crítica em relação ao fato de o empresariado controlar a política, resistir à mudança e preferir alegar entre outros motivos que a falta de mão de obra é causada pela "preguiça" do trabalhador, ignorando os baixos salários e as escalas exploratórias. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Entretanto, apesar dos obstáculos, a confiança no futuro da aprovação da proposta é alta. Há a crença de que a mobilização popular pode quebrar a resistência e garantir a aprovação da PEC.

Segundo Andrade:

[...] A gente acredita, sim, que com a mobilização popular, com a mobilização nas redes, mobilização nas ruas, é possível sim aprovar no formato onde está. É claro, fazendo os estudos técnicos necessários para checar as viabilidades e entender como esse formato pode ser adotado sem possíveis prejuízos ao país, mas trazendo benefícios à classe trabalhadora, que é a que reivindica e exige isso o mais urgente possível para que a gente consiga ter dignidade, que é algo que nos falta atualmente na classe trabalhadora. (Andrade, 2025. Informação verbal)

Considerações Finais

O presente trabalho buscou analisar o processo de precarização das relações de trabalho no Brasil contemporâneo e apresentar algumas das formas de resistência que emergem em resposta a essa degradação estrutural, utilizando como estudo de caso o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT).

A análise demonstrou que a precarização é um fenômeno intrinsecamente ligado à hegemonia das diretrizes neoliberais e da flexibilização do mercado, que, por meio de marcos legislativos como a Reforma Trabalhista de 2017, institucionalizaram a fragilização dos vínculos empregatícios. A proliferação do trabalho intermitente, a permissão irrestrita da terceirização e, em sua forma mais avançada, a uberização (trabalho por plataformas), resultaram na formação do "precariado", uma classe social marcada pela instabilidade crônica, ausência de segurança e o ônus individual dos riscos produtivos.

A consequência mais palpável dessa estrutura é a jornada exaustiva, que compromete a saúde, o bem-estar e o acesso ao lazer. Os dados da pesquisa DataSenado (2024) confirmaram não apenas a prevalência de longas jornadas, com 29% dos entrevistados trabalhando 10 horas ou mais por dia, mas também um amplo consenso social, 63% dos trabalhadores com carteira, de que a redução da jornada de cinco para quatro dias semanais, sem redução salarial, traria benefícios significativos.

Além disso, de acordo com dados da nota técnica nº13 do projeto TRANSFORMA/UNICAMP, a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que visa o fim da escala 6x1 e a redução da jornada afetaria beneficentemente pelo menos 37% dos trabalhadores brasileiros que hoje estão submetidos a condições de trabalho precarizantes e poderia beneficiar outros indiretamente as condições de trabalho de outros 38% que se encontram na informalidade.

É neste contexto de esgotamento e demanda por dignidade que o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) se estabelece como um vetor de resistência contemporânea. Ao transformar a frustração individual contra a escala 6x1 em uma pauta política organizada, o VAT concentra sua luta na promoção da PEC nº 8/2025, que propõe a jornada de 36 horas semanais em quatro dias. No entanto, este movimento não se restringe apenas a essa reivindicação laboral, lutando também por outras pautas que melhorem as condições, de maneira geral, para toda a classe trabalhadora.

Desse modo, conclui-se que a luta pela redução da jornada é uma das respostas políticas mais relevantes ao capitalismo neoliberal e precarizante. Ela confronta a lógica de acumulação que busca maximizar o lucro às custas da saúde e da vida do trabalhador, propondo um novo paradigma em que a produtividade e o bem-estar social possam coexistir. O VAT, portanto, mostra que a luta pela redução da jornada é a luta por um projeto de sociedade que reconheça

os limites da exploração e que priorize a vida sobre o lucro.

Referências:

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008> Acesso em: 16 de outubro de 2024
- ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638> Acesso em: 16 de outubro de 2024
- ALVES, Beatriz. Quem é Rick Azevedo, vereador eleito que fundou movimento contra a escala 6x1. CNN Brasil, São Paulo, 12 nov.2024. Política. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/quem-e-rick-azevedo-vereador-eleito-que-fundou-movimento-contra-escala-6x1/> Acesso em: 27 de novembro de 2024
- ANDES-SN . Plebiscito popular aquece debate sobre fim da jornada 6x1 e justiça tributária. InformANDES. Nº 166. Brasília (DF), ago. 2025. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/b690b1c81ba7ac566f487b5bf074ba10_1756501069.pdf . Acesso em: 22 de setembro de 2025
- ANDRADE, J. João Andrade. Depoimento [nov. 2025], Entrevistador. Dennis Peralta da Silva Neves. Rio de Janeiro: Unirio, 2025. 1 arquivo .mp3 (55 min). Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso sobre precarização do trabalho e novas formas de resistência. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1EC5XhJs2jmhPYVLPpzN1R3NIuGMnHGQa/view?usp=drivesdk>
- ANTUNES, Ricardo. Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión em la Educación y el Trabajo, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, p. (35-48), 2000. Disponível em: <https://share.google/ZsERBzn1vDOanrtSd> Acesso em: 16 de outubro de 2024
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAUJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. Periódicos de psicologia. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Vol.20, nº 1, p.1-13, jun.2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001. Acesso em: 16 de outubro de 2024
- BRASIL DE FATO.** 1º de maio: Dia do trabalhador e trabalhadora teve manifestações em todo o país. 01 mai. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/05/01/1o-de-maio-dia-do-trabalhador-e->

[trabalhadora-tem-manifestacoes-em-todo-o-pais-acompanhe/](#) . Acesso em: 22 de setembro de 2025

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Proposta de emenda à constituição nº 8, de 2025. Brasil. 25 fev. 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025 . Acesso em: 22 de setembro de 2022

CÂMARA INSTALA SUBCOMISSÃO PARA DISCUTIR O FIM DA ESCALA 6x1; ERIKA HILTON COMANDARÁ O GRUPO. **Carta Capital**. 19 ago. 2025. Economia. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/camara-instala-subcomissao-para-discutir-o-fim-da-escala-6x1-erika-hilton-comandara-o-grupo/>. Acesso em: 22 de setembro de 2025.

CHILE APRUEBA LA JORNADA LABORAL DE 40 HORAS SEMANALES: ¿CUÁNTO SE TRABAJA EN EL RESTO DE AMÉRICA LATINA?. **BBC News Mundo**, 11 abr. 2023. américa Latina. Disponível em: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-65235477#:~:text=Chile%20aprueba%20la%20jornada%20laboral,Am%C3%A9rica%20Latina?%20%2D%20BBC%20News%20Mundo&text=EE.,UU>. Acesso em: 22 de setembro de 2025.

FERREIRA, Ana Carolina. Fim da escala 6×1, Antitrampo, Big Quit: conheça movimentos que prezam pelo equilíbrio profissional e pessoal. Novas gerações no mercado de trabalho denunciam longas jornadas, falta de tempo para lazer e impactos na saúde mental. **Projeto Colabora**, 27 de mar. 2024. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods8/fim-da-escala-6x1-antitrampo-big-quit-conheca-movimentos-que-prezam-pelo-equilibrio-profissional-e-pessoal/> Acesso em: 16 de outubro de 2024

GUIMARÃES JUNIOR, S. D., CARRARA, M. R. S., & ROCHA, C. D. de O. (2022). Desafios e alternativas às formas de resistência e organização coletiva da classe trabalhadora em contexto de plataformização do trabalho. *RECIIS*, 16(4), 837–858. Disponível em: <https://doi.org/10.29397/reciis.v16i4.3369> Acesso em: 16 de outubro de 2024

Instituto de Pesquisa DataSenado. (2024). Pesquisa nacional: jornada de trabalho e qualidade de vida. **Senado Federal**. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html Acesso em: 25 de julho de 2024

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo Social**. São Paulo, v.30 n.1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082> . Acesso em: 18 de outubro de 2025

LOBREGATTE, Priscila. Redução da jornada de trabalho avança na América Latina.

Portal Vermelho, 10 fev. 2025. Trabalho. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2025/02/10/reducao-da-jornada-de-trabalho-avanca-na-america-latina/> Acesso em: 22 de setembro de 2025

MARSHALL, T. H. Cidadania, Classe Social e Status. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1967

MINAYO GOMEZ, Carlos; da Fonseca Thedim-Costa, Sonia Maria Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 4, núm. 2, enero, 1999, pp. 411-421 Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva Rio de Janeiro, Brasil Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63042994015> Acesso em: 16 de outubro de 2024

NOBRE, Noéli. Proposta reduz jornada de trabalho de 44 para 36 horas. **Agência Câmara de Notícias**, Brasil. 29 jan. 2020. Trabalho, Previdência e Assistência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/632530-proposta-reduz-jornada-semanal-de-trabalho-de-44-para-36-horas/> Acesso em: 22 de setembro de 2025.

OLIVEIRA, Krislaine Kethlen da Silva . A precarização do trabalho e o processo de degradação do trabalhador brasileiro. Orientador: Paulo Vieira de Moura. 2022. TCC (graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24105> . Acesso em: 17 de junho de 2025.

PILAR, Ana Flávia. Brasil terá teste para semana de 4 dias de trabalho. Veja como vai funcionar. **O GLOBO**, Rio de Janeiro, 11 mai. 2023. Economia. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/05/brasil-tera-teste-para-semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-vai-funcionar.ghtml> Acesso em: 22 de setembro de 2025

SENADO FEDERAL. Proposta de emenda à Constituição nº 148, de 2015. Brasil. 02 de set. 2025. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067> Acesso em: 22 de setembro de 2025.

SERPA, Verônica. PEC contra a escala 6x1 ultrapassa assinaturas necessárias na Câmara. **ALMA PRETA**, 13 nov. 2024. Política. Disponível em: https://almapreta.com.br/sessao/politica/pec-contra-escala-6-x-1-ultrapassa-assinaturas-necessarias-na-camara/?gad_source=1&gad_campaignid=22546923003&gbraid=0AAAAAqda5pzlwZcXeqogP42uE_Xp-8a3X&gclid=CjwKCAjwuePGBhBZEiwAIGCVS2cbA8t6mnfGosKyuJKMmG1VnlG-8zWCYldBDtfgEAQY54s_qfw24BoCMcAQAvD_BwE Acesso em: 18 de novembro de 2024

SERRA JUNIOR, Gentil Cutrim e ROCHA, Lourdes de Maria Leitão Nunes. A internet e os novos processos de articulação dos movimentos sociais. Revista Katalysis, v.16 n.2, p.205-213, dez. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802013000200006> . Acesso em: 16 de outubro de 2024

SILVA, Otavio Pinto e. Terceirização e a reforma trabalhista = Outsourcing and the labour reform. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 51, p. 167-182, jul./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125416/2017_silva_otavio_te_rceirizacao_reforma.pdf?sequence=1. Acesso em: 16 de outubro de 2024.

STANDING, Guy. O precariado. A nova classe perigosa. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

TEIXEIRA, M; SALIBA, C. OLIVEIRA; L, Bombo. O Brasil está pronto para trabalhar menos: A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1. Campinas: Transforma Economia, 2024. Nota de Economia n. 13. Disponível em: <https://transformaeconomia.org/wp-content/uploads/2025/04/NT13-PT.pdf> Acesso em: 22 de setembro de 2025

VAT, movimento. Por um Brasil que vai além do trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na vanguarda da mudança. Petição pública, 27 set. 2023. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067> Acesso em: 22 de setembro de 2025

XAVIER, Luiz Gustavo. PEC prevê carga de trabalho semanal de 36 horas, com três dias de descanso. Agência Câmara de Notícias, Brasil. 25 fev. 2025. Trabalho, Previdência e Assistência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1136412-pec-preve-carga-horaria-semanal-de-36-horas-com-escala-de-quatro-dias-de-trabalho-e-tres-de-descanso/> Acesso em: 22 de setembro de 2025.

Apêndice A — Questionário de entrevista ao coordenador do movimento VAT

1. Como você enxerga a situação atual das condições de trabalho no Brasil? Qual é, na sua opinião, o impacto da escala seis por um sobre as condições de vida e trabalho atualmente?
2. Considerando o contexto de intensificação da exploração do trabalho e da flexibilização das leis trabalhistas, de que forma se originou o movimento Vida Além do Trabalho (VAT)?
3. De que forma se estrutura o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e como ele se articula para alcançar os seus objetivos?
4. Na sua visão qual é a importância das redes sociais na atuação do movimento Vida Além do Trabalho (VAT)? Elas têm contribuído para a organização, comunicação e a mobilização do movimento?
5. Quais são, na sua visão, os principais desafios enfrentados pelo movimento Vida Além do Trabalho (VAT)? De que forma o movimento VAT tem lidado com os desafios relacionados à organização, visibilidade e engajamento dos trabalhadores?
6. Quais aspectos têm favorecido o desenvolvimento e a atuação do movimento Vida Além do Trabalho (VAT)?
7. De que maneira o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) tem utilizado a via institucional como estratégia de atuação política, especialmente em sua relação com o parlamento, o executivo, a relação com a deputada Érika Hilton?
8. Na sua avaliação, quais são os principais entraves e desafios dessa relação entre o movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e a institucionalidade política?
9. Por fim, como você avalia o andamento da PEC que propõe a redução da jornada de trabalho e o fim da escala seis por um? Você acredita que há possibilidades de aprovação no formato atual? Como percebe as resistências em torno da proposta e, de modo mais amplo, como enxerga o futuro do trabalho no Brasil?