

Foto: Magnific.com

ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O TEMPO DE VIDA

UMA ANÁLISE DA JORNADA LABORAL DOS TRABALHADORES RURAIS ASSALARIADOS

OXFAM
Brasil

www.oxfam.org.br

FICHA TÉCNICA

Elaboração Técnica
Social Lab

Coordenação
Flávia Ribeiro

Revisão
Julianne Nestlehner
Tomaz Yanomani Ferreira
Viviana Santiago

Projeto gráfico
Raones Ramos

Publicado em maio de 2026

O apoio de doadores torna possível a realização deste relatório e de outros trabalhos da Oxfam Brasil. Para contribuir com qualquer valor, acesse: ***doe.oxfam.org.br***

/oxfambrasil

ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O TEMPO DE VIDA

UMA ANÁLISE DA JORNADA LABORAL DOS TRABALHADORES RURAIS ASSALARIADOS

OXFAM
Brasil


12
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 7

1. A CONFORMAÇÃO HISTÓRICA DA DELIMITAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL 11

2. AS CONFIGURAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL 21

A incidência e distribuição das jornadas de trabalhono Brasil 24

3.OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ASSALARIADOS RURAIS 33

A jornada laboral dos trabalhadores assalariados rurais no Brasil 36

As dimensões de gênero e raça na configuração da jornada de trabalho rural 39

Posição na ocupação e organização do tempo de trabalho no meio rural 42

Condicionantes específicos da organização do tempo de trabalho no meio rural assalariado 46

4. RECOMENDAÇÕES 49

5. ANEXOS 55

Anexo 1 – Nota Metodológica 56

6. REFERÊNCIAS 59

Legislação 62



Foto: Magnific.com

INTRODUÇÃO

> "Ser mulher negra, trabalhadora rural assalariada, que aqui nós somos a maioria, trabalhando seis dias na semana, não é fácil, passamos por essa luta, deixar almoço, café da manhã feito, deixar fardamento pronto, todo dia é constante essa luta, é muita correria"
> **(Trabalhadora rural, 2026)**

A delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho constitui um dos eixos centrais do debate atual sobre as condições de vida e de trabalho. Esse debate envolve não apenas o limite de horas dedicadas à atividade remunerada e a definição das escalas de trabalho, mas também a forma como o tempo é socialmente organizado, distribuído e apropriado. Essas dimensões impactam diretamente na convivência familiar, na participação social, no descanso e na saúde física e mental dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O debate em torno do tempo dedicado ao trabalho não é recente e, ao longo da história do capitalismo, a redução das jornadas constituiu-se como uma das principais bandeiras de luta da classe trabalhadora. No Brasil, essa trajetória foi marcada, ao longo do século XX, por avanços importantes, como a consolidação de limites legais à jornada. Ao mesmo tempo, também se observaram sucessivos processos de flexibilização, intensificados nas décadas mais recentes e aprofundados pela reforma trabalhista de 2017. Essas transformações alteraram de maneira significativa a regulação do tempo de trabalho, ampliando a margem de gestão empresarial sobre a jornada e reduziram os tempos reconhecidos como trabalho efetivo. Além disso, essas dinâmicas possibilitaram a conformação de distintos arranjos de distribuição do tempo de trabalho, conformando diferentes escalas marcadas por elevadas cargas horárias e reduzidos períodos de descanso.

Nesse contexto, ganharam força as críticas à escala 6×1, caracterizada pela exigência de seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso, definido pelo empregador. Esse regime, somado às longas jornadas semanais, resulta em sobrecarga física e psicológica para os trabalhadores, além de restringir o tempo destinado ao lazer e à convivência familiar. Diversas campanhas e movimentos se consolidaram, como o Vida Além do Trabalho (VAT), denunciando as consequências da escala 6×1 e defendendo a redução da jornada de trabalho como um direito fundamental.

O debate ganhou ampla repercussão e passou a incorporar a defesa da redução da jornada de trabalho de maneira mais ampla. Essa projeção pública resultou na formulação e na tramitação, no Congresso Nacional, de projetos de lei que preveem o fim da escala 6×1 e a redução da jornada semanal máxima para 40 horas, em um primeiro momento, com a possibilidade de reduções progressivas até 36 horas semanais como teto de tempo dedicado ao trabalho. Essa abordagem fundamenta-se na compreensão de que a garantia de melhores condições de trabalho e de vida depende da combinação entre limites mais restritivos à duração da jornada e o estabelecimento de normativas que regulem a definição das escalas de trabalho.

No meio rural, essas dinâmicas assumem contornos específicos. A intensidade física do trabalho, a exposição a condições ambientais adversas – e por vezes extremas –, os longos tempos de deslocamento às lavouras e a elevada presença de vínculos informais produzem um cenário



de desgaste acentuado, frequentemente invisibilizado nas análises sobre o mercado de trabalho. Além disso, a organização do tempo de trabalho impacta de maneira particularmente severa as mulheres, que acumulam o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado, configurando situações recorrentes de sobrecarga e restrição do tempo disponível para o descanso, o lazer e a vida pessoal.

Diante desse contexto, este relatório tem como objetivo analisar a organização da jornada de trabalho no Brasil, com especial atenção aos seus efeitos sobre as condições de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras assalariados rurais. O estudo busca contribuir para o debate público em torno da redução da jornada de trabalho e do fim de escalas consideradas nocivas, como a escala 6×1, examinando seus impactos sociais, econômicos e de gênero, bem como o potencial contingente de trabalhadores afetados pelas propostas em tramitação de alteração da jornada.

Este relatório está organizado em quatro partes, além desta introdução e da nota metodológica em anexo. A primeira é dedicada à análise da conformação histórica das normativas que definem e regulam a jornada de trabalho no Brasil. A segunda parte examina a configuração das jornadas praticadas e as incidências no país, considerando aspectos regionais, ocupacionais e o perfil dos trabalhadores. Na sequência, a terceira parte discute as especificidades da jornada de trabalho no contexto dos trabalhadores assalariados rurais. Por fim, na última parte, são apresentadas recomendações destinadas à delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho no meio rural.





Foto: magnific.com

1.
A CONFORMAÇÃO HISTÓRICA DA DELIMITAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

O debate em torno da redução da jornada de trabalho vem se intensificando no contexto brasileiro atual, assumindo um importante papel no debate público. A delimitação entre o tempo de trabalho e de não trabalho está diretamente associada à busca por um equilíbrio mais justo entre a atividade remunerada e as demais dimensões da vida, como o descanso, a convivência familiar e a participação social. Trata-se de um tema fundamental não apenas para a promoção de condições laborais mais dignas, mas também para a organização da vida social e a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

A definição do tempo imposto às atividades laborais não constitui, no entanto, um debate novo e sempre esteve presente entre as principais pautas da classe trabalhadora. Ao longo do processo de consolidação e desenvolvimento do modo de produção capitalista, a redução das jornadas integrou as reivindicações dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que enfrentou a resistência de setores patronais e governamentais. A definição do tempo de trabalho envolve, assim, a atuação de distintos atores sociais do mundo do trabalho e se estabelece em diferentes cenários de correlação de forças, nos quais se observam avanços e retrocessos.

No contexto brasileiro, a luta pela redução da jornada de trabalho remonta ao final do século XIX e ao início do século XX. No período, o avanço da industrialização e o crescimento do movimento operário no país e no cenário internacional impulsionaram reivindicações por melhores condições de trabalho, entre as quais se destacava a redução de jornadas que frequentemente ultrapassavam 14 horas diárias (Teixeira *et al.*, 2025). Nesse contexto, destaca-se a famosa Greve Geral de 1917, iniciada na cidade de São Paulo/SP e que posteriormente refletiu em outras cidades como Rio de Janeiro/RJ, Porto Alegre/RS e Recife/PE, que, além de demandas por aumento salarial e pela proibição do trabalho infantil, teve como eixo central a reivindicação pela jornada de oito horas diárias.

A despeito das mobilizações sociais do período, as primeiras normativas voltadas à regulamentação e à redução da jornada de trabalho no Brasil foram instituídas somente a partir da década de 1930. Entre o início dessa década e meados da década seguinte, sobretudo durante o período do Estado Novo, foram editados diversos decretos voltados à regulação das relações de trabalho. As normativas abrangiam, entre outros aspectos, a definição das jornadas de trabalho na indústria e no comércio, a regulamentação do trabalho feminino, a normatização da organização sindical, a criação do Departamento Nacional do Trabalho e a instituição da Justiça do Trabalho (Ribeiro, 2024). A Constituição Federal de 1934 também contribuiu para a regulamentação da jornada de trabalho, ao estabelecer a jornada máxima de oito horas diárias. No seu entorno normativo, foram igualmente consolidadas outras garantias trabalhistas, como o salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa.



Embora tenham estabelecido os primeiros marcos da regulamentação trabalhista e da definição da jornada de trabalho, essas normativas ainda não se configuravam um arcabouço jurídico unificado. A regulação das relações de trabalho permaneceu dispersa até 1943, quando Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no dia 1º de maio, data simbólica da luta dos trabalhadores. A CLT representou um ponto de inflexão nas normativas trabalhistas ao sistematizar a legislação existente e, no que se refere à jornada de trabalho, ao estabelecer o limite de 48 horas semanais, além do limite diário de oito horas. É importante destacar, por se tratar do foco desta pesquisa, que, apesar de sua relevância, a CLT não foi inicialmente estendida a todos os trabalhadores, tendo excluído, em um primeiro momento, os assalariados rurais. Esse aspecto será desenvolvido de forma mais detalhada adiante.



Foto: Magnific.com

A última redução significativa do tempo de trabalho no Brasil foi estabelecida pela Constituição Federal de 1988, que fixou o limite de 44 horas semanais. Essa conquista decorreu das intensas greves e mobilizações operárias que marcaram a década de 1980, em um contexto de crise econômica e de redemocratização do país. Ao longo desse período, trabalhadores de diversos setores protagonizaram paralisações e campanhas que articularam reivindicações salariais a demandas mais amplas, como a redução da jornada, a limitação das horas extras e a melhoria das condições de trabalho. No processo da Assembleia Nacional Constituinte, tais mobilizações exerceram influência decisiva sobre o debate, ainda que as reivindicações dos trabalhadores e a defesa de parte do movimento sindical apontassem, inicialmente, para a redução da jornada para 40 horas semanais (Colombi *et al.*, 2025).

As importantes conquistas relacionadas à redução da jornada de trabalho foram, no entanto, progressivamente flexibilizadas, nos anos seguintes, em razão de alterações nos mecanismos de definição da jornada. A partir da década de 1990, a reestruturação produtiva em escala global, associada à difusão do discurso neoliberal de redução da intervenção estatal na organização econômica, impulsionou, no contexto nacional, uma ofensiva contra os direitos dos trabalhadores (Antunes, 1999, 2006; Galvão, 2003). No período, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a ser alvo de críticas por parte dos setores empresariais, que a classificavam como obsoleta e um obstáculo à modernização da economia do país (Oliveira, 2000).

No que se refere especificamente à jornada, esse movimento se traduziu na adoção de mecanismos que permitiram a flexibilidade da definição do tempo de trabalho, como o banco de horas e a disseminação de jornadas despadronizadas. O banco de horas configura-se como um regime de compensação de jornada que permite que o excesso de horas trabalhadas em um determinado dia seja compensado pela correspondente redução da jornada em outro, de acordo com a demanda e o funcionamento

da empresa (Brasil, 1988). Sua implementação significou, portanto, a extensão da jornada para os trabalhadores e a redução de custos para as empresas, uma vez que possibilita que as horas excedentes não sejam remuneradas com os devidos acréscimos (Pinto; Kemmelmeier, 2010). Outra medida que flexibilizou o tempo de trabalho, permitindo o alongamento da jornada, foi a autorização do trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a exigência de acordo em convenção coletiva (Ribeiro, 2013).

A flexibilização dos limites do tempo de trabalho foi intensificada em 2017 com a aprovação da reforma trabalhista pelo então presidente Temer. Amparada no mesmo discurso empresarial que fundamentou as alterações na legislação trabalhista da década de 1990, a reforma promoveu mudanças substanciais no ordenamento trabalhista, configurando-se como o principal movimento de retrocesso nos direitos dos trabalhadores no Brasil. As medidas implementadas tiveram como objetivo ampliar a autonomia das empresas na definição das regras que regem as relações de trabalho, reduzindo o papel do Estado e dos sindicatos na sua normatização (Krein, 2018). Essas alterações resultaram em maior instabilidade e vulnerabilidade para os trabalhadores, com impactos significativos sobre suas condições de vida e de trabalho.

A reforma incidiu de forma significativa na regulamentação do uso do tempo de trabalho, alterando diversos pontos da sua normatização. As modificações implementadas foram no sentido de despadronização da jornada de trabalho e, de modo geral, tiveram como intuito conferir maior liberdade de gestão e alocação do tempo da força de trabalho pelo empregador. A principal alteração observada refere-se à normatização da escala de trabalho denominada 12 por 36 para todos os setores da economia[1]. Esta jornada era regulada[2] em caráter de excepcionalidade e sua utilização era restrita essencialmente a hospitais e atividades de vigilância. A reforma possibilitou, no entanto, sua ampliação, inclusive para atividades consideradas insalubres, sem a exigência de licença prévia das autoridades de fiscalização do trabalho (Brasil, 2017a)[3].

Outra alteração relevante promovida pela reforma na jornada de trabalho refere-se às regras do banco de horas. Antes da reforma, a implementação desse mecanismo demandava sua previsibilidade em acordo ou convenção da categoria, ou seja, deveria ser negociado com o sindicato e com os trabalhadores (Brasil, 2001). A reforma derrubou a obrigatoriedade de negociação coletiva, estabelecendo a possibilidade de implementação da compensação de jornada por meio de acordo individual escrito e até acordo tácito[4] (Brasil, 2017a), isto é, não formalizado por escrito, mas configurado na prática, em razão do costume. Também foram eliminadas as exigências administrativas[5] que condicionavam a implementação de horas extras a justificativas formais por parte das empresas.

Além de modificar a jornada, a reforma trabalhista reduziu os tempos reconhecidos como trabalho efetivo e, portanto, passíveis de remuneração. As mudanças restringiram a caracterização dos períodos em que o trabalhador é considerado à disposição da empresa, excluindo do cômputo da jornada atividades como higienização, troca de uniformes e práticas religiosas[6] e, ainda mais significativo, o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho[7]. Antes da reforma, a hora in itinere era considerada tempo à disposição do empregador quando, segundo redação implementada pela Lei n° 10.243/2001, "tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução" (Brasil, 2001, art.1). Com a reforma, o tempo de deslocamento passou a não ser mais considerado como integrante da jornada de trabalho em nenhum caso (Brasil, 2017a).

1 Sua ampliação foi regulada por meio da inserção na CLT do Art. 59-A com expressa previsão da escala de 12 x 36, mantidos os limites de 44 horas semanais e 220 horas/mês (Brasil, 2017a).
2 A jornada 12 por 36 era regulada no país por meio da Súmula nº 444, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia sua implementação apenas em caráter excepcional e "mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados" (Brasil, 2012).
3 Artigo 60 da CLT.
4 Alteração no Artigo 59
5 Alteração no Artigo 61
6 Alteração no Artigo 4
7 Artigo 58

QUADRO 1
Medidas de flexibilização da jornada de trabalho implementadas pela reforma trabalhista de 2017

MEDIDA	SITUAÇÃO ANTERIOR À REFORMA	ALTERAÇÃO INTRODUZIDA	PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES
Ampliação da escala 12x36	Permitida apenas em caráter excepcional e restrita a setores específicos, como saúde e vigilância	Autorizada para todos os setores da economia, inclusive em atividades insalubres, sem a necessidade de aprovação prévia das autoridades de fiscalização do trabalho	Intensificação da jornada, ampliação do desgaste físico e redução da proteção à saúde
Banco de horas	Exigia negociação coletiva com participação sindical	Passou a ser permitido por acordo individual, inclusive de forma tácita	Enfraquecimento da negociação coletiva e maior assimetria na relação capital-trabalho
Horas extras	Submetidas a exigências administrativas e justificativas formais	Eliminação de exigências administrativas para sua implementação	Facilitação da ampliação da jornada e aumento da imprevisibilidade do tempo de trabalho
Redefinição do tempo à disposição do empregador	Incluía atividades como troca de uniforme, higienização e deslocamento residência–trabalho	Exclusão dessas atividades do cômputo da jornada	Redução do tempo reconhecido como trabalho e perda de remuneração
Tempo de deslocamento (horas *in itinere*)	Considerado tempo de trabalho em determinadas situações	Excluído do cômputo da jornada	Redução da remuneração e transferência de custos de tempo ao trabalhador

Fonte: Elaboração própria

Além das medidas introduzidas pela reforma trabalhista que representaram um retrocesso nas conquistas relacionadas à definição e à redução da jornada de trabalho, somam-se os efeitos associados à informalidade. Historicamente presente no mercado de trabalho brasileiro, a informalidade também foi intensificada pelas recentes modificações na legislação trabalhista, que promoveram um processo de informalização no interior das próprias normas, por meio da regularização de formas atípicas de contratação (Krein, Abílio, Borsari, 2021). Atualmente, a taxa de informalidade do mercado de trabalho brasileiro representa cerca de 38% (PNADc, 2025) e se traduz, na prática, na ausência de direitos para os trabalhadores, inclusive no que diz respeito à delimitação entre os tempos de trabalho e de não trabalho. Esse aspecto, tradicionalmente característico das ocupações informais, passou a ser amplamente observado no cotidiano laboral de microempreendedores individuais, trabalhadores terceirizados e trabalhadores e trabalhadoras intermitentes.

Diante desse panorama, a histórica conquista da redução do tempo de trabalho foi sendo progressivamente esvaziada. As flexibilizações na definição da jornada inseridas no ordenamento jurídico, associadas à elevada informalidade presente no mercado de trabalho brasileiro, resultam, para uma parcela significativa dos trabalhadores, na ampliação

do tempo efetivamente dedicado ao trabalho. Em vez de consolidar avanços no sentido da redução da jornada, essas transformações contribuíram para a intensificação do uso do tempo de trabalho, seja por meio de jornadas mais extensas, da ampliação das horas extras ou da sobreposição entre os tempos de trabalho e de não trabalho.

Nesse ambiente de desregulamentação dos limites do tempo de trabalho, as discussões e as reivindicações em favor da redução da jornada e do fim de escalas consideradas nocivas se intensificaram. Importa pontuar, no entanto, que, com maior ou menor destaque conforme a conjuntura política, a pauta da redução da jornada de trabalho sempre esteve presente entre as principais reivindicações das centrais sindicais brasileiras. Desde a aprovação do limite de 44 horas semanais na Constituição Federal de 1988, o movimento sindical manteve a defesa da redução da jornada para 40 horas semanais conforme bandeira inicial. No período, o tema passou a ser também objeto de negociação em acordos e convenções coletivas, resultando, para algumas categorias, na conquista de jornadas inferiores ao limite constitucional. A pauta permanece presente nas campanhas salariais de diversas categorias, contudo, a efetiva redução da jornada para 40 horas semanais, embora recorrente, foi pactuada em apenas 16% dos instrumentos coletivos firmados entre 2010 e 2020 (Costa, *et al.*, 2022).

A demanda pela redução do tempo trabalho se manteve presente no cenário nacional, ao longo dos anos 2000, por meio de iniciativas do movimento sindical. Em 2008, foi realizada uma campanha nacional unificada entre diferentes centrais sindicais em defesa da redução da jornada sem redução salarial. A campanha promoveu um abaixo-assinado com a meta de reunir cinco milhões de assinaturas, sob a coordenação das centrais CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CGTB e NCST. Naquele período, o país vivenciava um contexto de crescimento econômico e, entre os argumentos mobilizados pela campanha, destacava-se a ausência de avanços na melhoria das condições de trabalho, apesar do aumento dos ganhos patronais. Ainda que tenham ocorrido mobilizações, a iniciativa não obteve adesão significativa de movimentos sociais nem de setores culturais (Colombi *et al.*, 2025)


Foto: Magnific.com

No período recente, despontou no cenário nacional o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que se consolidou como um ator relevante na luta contra a escala 6x1. O movimento que surgiu de forma espontânea, teve origem a partir do relato de um trabalhador balconista de farmácia, que publicou um vídeo na plataforma TikTok expondo sua experiência de trabalho e indignação com a escala 6x1. O conteúdo ganhou ampla repercussão nas redes sociais ao mobilizar trabalhadores que compartilhavam a mesma insatisfação e, além de impulsionar a formação do VAT, resultou na criação de uma petição pública em defesa do fim dessa escala, que reuniu quase 800 mil assinaturas.

A maior visibilidade conferida à pauta do fim da escala 6x1 conferiu destaque a projetos legislativos de redução da jornada de trabalho. Atualmente, tramitam no Congresso Nacional propostas relevantes sobre o tema, incluindo iniciativas recentemente apresentadas e outras que já se encontravam em tramitação. As principais estão sintetizadas no quadro a seguir:

QUADRO 2
Propostas de alteração da jornada de trabalho

PL/PEC	PROPOSTA	AUTOR(ES)	TIPO LEGISLATIVO
PL 67/2025	Reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais e assegura, no mínimo, dois dias de descanso por semana, o que, na prática, implica o fim da escala 6×1.	Daiana Santos (PCdoB-RS) e outros	Projeto de Lei – altera CLT e leis correlatas
PL 824/2025	Estabelece jornada de cinco dias por semana (5×2), com garantia de dois dias de descanso remunerado.	Pauderney Avelino (União-AM)	Projeto de Lei – altera CLT
PL 3197/2025	Reduz o limite da jornada para 36 horas semanais, sem redução salarial, e extingue o regime 6×1, além de disciplinar aspectos relacionados a horas extras, intervalos e tempo de deslocamento.	Bancada do PT na Câmara (Lindbergh Farias/Reginaldo Lopes)	Projeto de Lei – altera CLT
PEC 8/2025	Reduz a jornada para 36 horas semanais, distribuídas em quatro dias de trabalho e três dias de descanso, promovendo a extinção da escala 6×1 pela Constituição.	Érika Hilton (PSOL-SP)	Proposta de Emenda à Constituição - Altera o art. 7º, XIII
PEC 221/2019	Prevê a redução gradual da jornada para 36 horas semanais ao longo de dez anos e implica fim da escala 6×1	Reginaldo Lopes (PT-MG)	Proposta de Emenda à Constituição - Altera o art. 7º, XIII
PEC 148/2015	Estabelece a redução progressiva da jornada de 44 para 36 horas semanais e assegura dois dias de descanso, com a abolição da escala 6×1 ao término do período de transição.	Paulo Paim (PT-RS)	Proposta de Emenda à Constituição - Altera o art. 7º, XIII

Fonte: Oxfam Brasil

Além dessas iniciativas, o governo federal também anunciou que estuda encaminhar ao Congresso um projeto de lei com o objetivo de unificar as propostas em tramitação. Segundo anúncio do Executivo, no início do ano de 2026, a superação da escala 6×1 é uma prioridade do governo, com a perspectiva de aprovação da nova regulamentação ainda em 2026.

O movimento em defesa da redução da jornada de trabalho não se restringe ao contexto brasileiro, sendo observado em diferentes países. Trata-se de um debate que tem ganhado densidade no cenário internacional, impulsionado por transformações no mundo do trabalho e por evidências acumuladas acerca dos impactos das longas jornadas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. O quadro a seguir sintetiza as principais reduções na jornada de trabalho observadas no âmbito internacional, com destaque para países latino-americanos.

QUADRO 3
Mudanças internacionais no limite máximo da jornada de trabalho

PAÍS	DATA/PERÍODO	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
Colômbia	2023 – 2026	A Lei nº 2.101, de 2021, estabeleceu a redução gradual da jornada semanal de trabalho de 48 para 42 horas. O processo de transição teve início em 2023, com a diminuição para 47 horas semanais, seguida pela redução para 46 horas em 2024. Em 2025, a carga horária será ajustada para 44 horas semanais, culminando na meta final de 42 horas em julho de 2026.
Chile	2024 – 2028	A "Lei das 40 Horas" iniciou a redução de 45h para 44h em abril de 2024. O cronograma prevê nova queda para 42h em 2026, atingindo o limite definitivo de 40h semanais em 2028.
México	2026 – 2030	Proposta de reforma constitucional para reduzir o limite de 48h para 40h. O plano do novo governo prevê uma redução escalonada de 2 horas a menos por ano a partir de 2026.
Islândia	2021 – 2022	Institucionalização da jornada reduzida após testes nacionais. Atualmente, a maioria dos trabalhadores cumpre entre 35h e 36h semanais sem qualquer redução em seus rendimentos.
Espanha	2025 (em tramitação)	Projeto de lei para redução da jornada de 40 para 37,5 horas semanais, ainda em processo legislativo.
República Dominicana	2024	Implementação de projeto-piloto voluntário de redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais.
Bélgica	2022	Primeiro país europeu a legislar sobre a possibilidade de adoção da semana de quatro dias de trabalho, permitindo que os trabalhadores cumpram as 38 ou 40 horas nessa escala reduzia — mediante ampliação da carga horária diária — sem redução salarial.

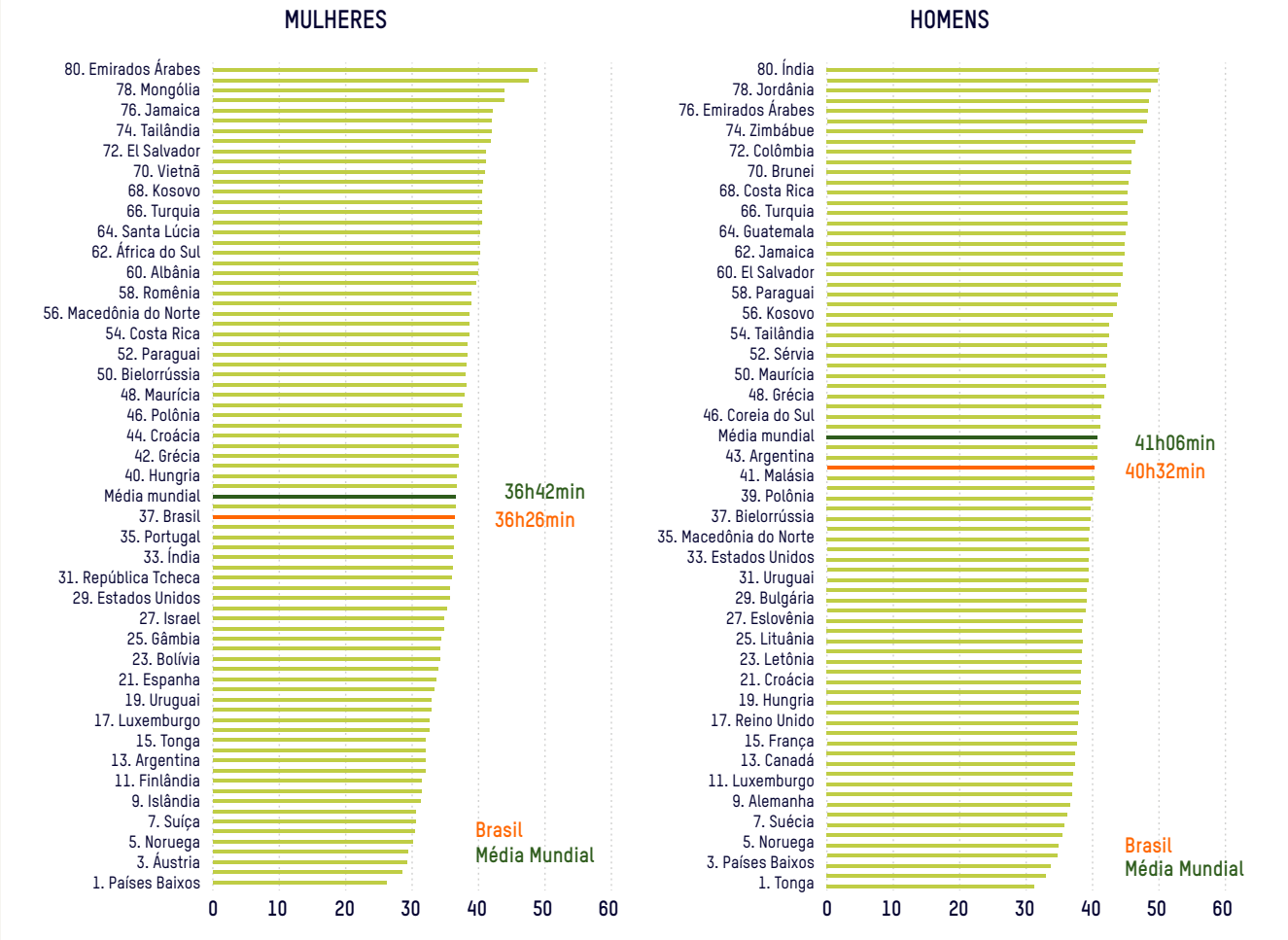
Fonte: Elaboração própria

Destaca-se também a iniciativa internacional 4 Day Week Global, que implementa projetos-piloto de redução dos dias de trabalho. A proposta consiste, em regra, na reorganização da jornada para quatro dias por semana, sem redução salarial, com diminuição ou redistribuição da carga horária total e ênfase na preservação da produtividade. Experiências vinculadas à iniciativa foram realizadas em países como Alemanha, França, Austrália, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Japão, Países Baixos e Reino Unido (Colombi et al., 2025). Os resultados observados indicam impactos positivos em termos de bem-estar, saúde mental, engajamento e retenção de trabalhadores, além da manutenção — e, em alguns casos, ampliação — dos níveis de produtividade. As evidências produzidas têm contribuído para fortalecer o debate internacional acerca de novos arranjos do tempo de trabalho, alinhados às transformações contemporâneas do mercado laboral.

A jornada média semanal de trabalho no cenário internacional contemporâneo corresponde a 36 horas e 42 minutos para as mulheres e a 40 horas e 32 minutos para os homens. A Figura 1 (Teixeira *et al.*, 2025) apresenta a distribuição da média de horas trabalhadas por sexo, com base em dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referentes ao ano de 2023. Em um ranking composto por 80 países, o Brasil ocupa a 37ª posição entre as mulheres e a 42ª entre os homens. Os

Emirados Árabes Unidos e a Índia figuram entre os países com as maiores cargas horárias médias, situando-se, respectivamente, na 80ª posição no ranking feminino e na 80ª posição no ranking masculino, com aproximadamente 50 horas semanais. Na América Latina, de modo geral, a média semanal de horas trabalhadas é superior à observada na Europa Ocidental e na América do Norte, sendo poucos os países da região — como Equador, Chile e Venezuela — que se alinham à recomendação da OIT de limite máximo de 40 horas semanais (OIT, 1962).

FIGURA 1
Ranking internacional de horas semanalmente trabalhadas em 2023



Fonte: Teixeira *et al.*, 2025, com base em OIT (2025)

Entre os principais argumentos apresentados em defesa da redução da jornada de trabalho, no país e internacionalmente, destacam-se os impactos positivos sobre as condições de trabalho, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. Jornadas mais curtas, associadas a um maior número de dias de descanso, contribuem para a redução do desgaste físico e mental decorrente da intensidade do trabalho. Conforme será analisado de forma mais detida adiante, evidências empíricas indicam que tais arranjos também estão associados à diminuição do adoecimento ocupacional e da incidência de acidentes de trabalho. Além disso, a ampliação do tempo de descanso favorece o fortalecimento do convívio familiar e amplia a possibilidade de participação social dos trabalhadores em espaços comunitários.


Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

Sob a perspectiva de gênero, a pauta adquire contornos ainda mais relevantes, pois remete a debates centrais sobre as desigualdades estruturais que organizam a divisão social do trabalho. Em decorrência dessas desigualdades, o trabalho doméstico, reprodutivo e de cuidados — exercido majoritariamente de forma não remunerada — recai de forma desproporcional sobre as mulheres, sobretudo sobre as mulheres negras, que frequentemente enfrentam dupla ou tripla jornada. No Brasil, enquanto as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, os homens gastam 11,7 hora (Agência IBGE, 2024). Observam-se, ainda, desigualdades de caráter racial, uma vez que mulheres pretas ou pardas dedicam 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas (Agência IBGE, 2024)[8]. Nesse contexto, a redução da jornada contribui para a diminuição da sobrecarga feminina, possibilita uma distribuição mais equilibrada do trabalho remunerado e não remunerado e pode incentivar a maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Por fim, a redução da jornada de trabalho apresenta potencial que extrapola a melhoria das condições e da qualidade da atividade laboral, alcançando até mesmo o aumento da produtividade e a geração de empregos. Experiências internacionais de redução da jornada de trabalho, bem como diversas pesquisas, indicam que a diminuição do absenteísmo, a melhora da saúde mental e o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, resultantes da diminuição da jornada, tendem a produzir ganhos de produtividade, com impactos positivos sobre a dinâmica econômica, inclusive na criação de novos postos de trabalho. Pesquisas nacionais também vêm sendo produzidas com o objetivo de analisar o impacto econômico dessas medidas no Brasil. Um estudo do IPEA (2026) apontou que a redução da jornada de trabalho no país impactaria o custo médio do trabalho celetista em 7,84% ou 17,57%, a depender da magnitude da redução da jornada, considerando cenários entre 40 e 36 horas semanais. Os índices são puxados por setores de serviços intensivos em pessoal, mas, segundo a pesquisa, "mais de 13 milhões de trabalhadores estão inseridos em setores em que o efeito direto da redução para 40 horas não corresponderia a um aumento maior que 1% no custo operacional total" (IPEA, 2026, p. 33). A pesquisa apontou ainda, com base em experiências históricas, indícios de que os setores produtivos possuem capacidade de absorver esses aumentos, assim como ocorreu em momentos anteriores, como nos aumentos reais do salário-mínimo e na redução da jornada para 44 horas. Ressalva-se, no entanto, que alguns setores, como o comércio varejista, necessitariam de atenção especial, como, por exemplo, por meio da adoção de subsídios (IPEA, 2026). Outros estudos e autores apontam ainda que a redução da jornada pode possibilitar a ampliação do nível de emprego e a redistribuição de renda, ao estimular a demanda agregada (Belluzzo, 2023).

Em síntese, a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6×1 apresentam impactos relevantes não apenas sobre a saúde e as condições de vida dos trabalhadores, mas também sobre a organização social do trabalho. A luta pela redução do tempo de trabalho não é recente, mas tem ganhado novo fôlego no cenário nacional, materializando-se na forma de propostas de emenda à Constituição e projetos de lei. Com base nesses elementos, a próxima seção dedica-se à análise da jornada de trabalho e das escalas adotadas no mercado de trabalho brasileiro, examinando o potencial contingente de trabalhadores impactados pelas mudanças em pauta.

8 https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza

2.
AS CONFIGURAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL



Foto: Magnific.com

No contexto de flexibilização na organização do tempo de trabalho, observa-se, a despeito da existência de limites legais à duração da jornada, a consolidação de distintos arranjos de distribuição do tempo de trabalho. As medidas implementadas ao longo dos anos 1990 e aprofundadas pela Reforma Trabalhista de 2017 permitiram, conforme discutido anteriormente, a adoção de variadas formas de organização da jornada e de diferentes escalas de trabalho. Essa diversidade decorre da ampliação da liberdade patronal na definição da organização e do uso do tempo de trabalho, especialmente no que diz respeito à sua distribuição, com impactos também sobre a sua extensão.

A definição da escala de trabalho, diferentemente da jornada, decorre fundamentalmente de disposições pactuadas entre empregador e trabalhador, por meio de acordos coletivos ou mesmo acordos individuais. Conforme observam Teixeira *et al.*, (2025), uma vez que o arranjo estabelecido respeite os limites definidos de horas máximas diárias e semanais e assegure, no mínimo, uma folga semanal de 24 horas consecutivas, não há impedimentos legais e restrições quanto à forma de cumprimento da jornada. Esse processo confere maior flexibilidade na definição e redefinição das formas de cumprimento do tempo de trabalho, transferindo parte relevante dessa regulação para o âmbito da negociação entre empregadores e trabalhadores.

A possibilidade de adoção de diferentes escalas de trabalho, bem como a facilidade de alteração da modalidade adotada, impõe desafios substantivos à identificação de padrões e à sua adequada mensuração no mercado de trabalho. Adicionalmente, e como consequência desse processo, uma limitação significativa para a compreensão das escalas de trabalho praticadas no Brasil reside no fato de que tal informação não é contemplada pelas principais bases de dados que subsidiam as análises do mercado de trabalho. Entre essas bases destacam-se a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que reúne informações sobre os vínculos formais de emprego, e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), levantamento amostral conduzido pelo IBGE que congrega informações do trabalho formal e informal. Embora forneçam dados essenciais sobre as relações de trabalho, essas fontes não contemplam variáveis específicas relativas às escalas de trabalho, restringindo-se à mensuração da jornada. Essa lacuna informacional limita a elaboração de diagnósticos mais precisos e abrangentes e exige o desenvolvimento de outros métodos de análise.

Apesar dessas limitações, diversas pesquisas têm sido realizadas com o objetivo de identificar as diferentes escalas de trabalho adotadas e estimar sua magnitude[9]. Com base nesses esforços, identificam-se as jornadas 5×2, 6×1 e 12×36 como as mais expressivas na atualidade. Essas modalidades, conforme indicado, coexistem com outras formas de organização do tempo de trabalho, as quais se encontram sintetizadas no quadro a seguir.

9 Pinheiro; Menezes; Leone, 2025; Sousa, 2025; GIBB, 2027; Teixeira *et al.*, 2025

QUADRO 4
Principais escalas de trabalho adotadas no Brasil

JORNADA	DESCRIÇÃO	PRINCIPAIS SETORES
6x1	Seis dias consecutivos de trabalho para um dia de descanso. A jornada diária costuma ser de até 8 horas e a jornada semanal de 44 horas. Em alguns setores, o descanso semanal remunerado ocorre aos domingos. Em outros setores, como bares e restaurantes, adota-se o regime de revezamento, segundo o qual o dia de descanso pode variar ao longo da semana, sendo assegurado apenas um domingo de descanso por mês trabalhado, período esse estabelecido pela legislação.	Comércio, supermercados, shoppings, restaurantes, bares, hotelaria, serviços de limpeza
5x2	Cinco dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso, normalmente aos sábados e domingos. É a jornada mais comum no regime administrativo.	Administração pública, escritórios, setor financeiro, educação, tecnologia da informação, serviços administrativos
4x2	Quatro dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso. Geralmente associada a escalas contínuas.	Indústria, logística, portos, mineração, energia, alguns serviços essenciais
12x36	Doze horas contínuas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso. Prevista em lei e frequentemente pactuada por acordo coletivo.	Saúde (hospitais, enfermagem), vigilância, segurança, portaria, serviços de emergência
Escala 6x2	Seis dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso. Pode envolver turnos alternados.	Indústria, produção contínua, transporte, grandes plantas fabris
Turnos ininterruptos de revezamento	Trabalho em turnos alternados (manhã, tarde e noite), com limite constitucional de 6 horas diárias, salvo negociação coletiva.	Indústria de base, siderurgia, petroquímica, papel e celulose, energia
Jornada intermitente	O trabalhador é convocado conforme a necessidade, recebendo apenas pelas horas ou dias efetivamente trabalhados.	Comércio, eventos, bares e restaurantes, hotelaria, serviços sazonais

Fonte: Elaboração própria

Diversas outras escalas também podem ser identificadas de forma mais pontual e restrita. Essa multiplicidade, resultante da flexibilidade na definição das formas de cumprimento da jornada, somada às limitações dos dados disponíveis, dificulta, conforme pontuado, a identificação de padrões sobre a incidência das diferentes escalas de trabalho no país. A multiplicidade de arranjos existentes aponta, no entanto, para a necessidade de uma discussão mais ampla e aprofundada sobre o tema.

O debate sobre o tempo de trabalho e de não trabalho não se restringe à forma pela qual a jornada é distribuída. Os mecanismos de organização da jornada de trabalho permitem que esta seja estruturada e reorganizada segundo

diferentes escalas, o que, em muitos casos, mantém elevados níveis de sobrecarga de horas dedicadas ao trabalho. Nesse sentido, o fim da escala 6x1, de forma isolada, mostra-se insuficiente caso não seja acompanhada de uma redução efetiva da carga horária de trabalho. Isso porque novas escalas e arranjos podem ser articuladas para manter a elevada extensão de jornada. Observa-se, por exemplo, empresas que adotam modelos de escalas nos quais as 44 horas semanais são redistribuídas em cinco dias, em vez de seis, sem que isso implique diminuição real do tempo total trabalhado.

Por outro aspecto, a delimitação do tempo máximo de trabalho, quando considerada de forma isolada, não é suficiente para assegurar melhores condições laborais. Os dispositivos legais mencionados podem resultar em uma organização da jornada que não asseguram, por exemplo, períodos regulares de descanso aos trabalhadores, mesmo com menores jornadas. A garantia de melhores condições de trabalho e de vida depende, portanto, simultaneamente, da fixação de limites de jornada mais reduzidos e do estabelecimento de normativas que regulem a organização das escalas de trabalho.

Nesse cenário, a discussão que se iniciou e ganhou projeção pública em torno do fim da escala 6x1 remete a um debate mais amplo, que envolve a redução da jornada de trabalho e a regulação das escalas. Os projetos de lei atualmente em tramitação no Congresso Nacional refletem essa perspectiva, ao preverem não apenas o encerramento da escala 6x1, mas também a redução da jornada semanal para 40 horas, em um primeiro momento, com a possibilidade de reduções sucessivas até 36 horas semanais.

Diante desse contexto, e em consonância com os aspectos anteriormente discutidos, a presente pesquisa concentra-se na análise da jornada de trabalho no Brasil. São debatidos os impactos dessa dinâmica sobre a saúde, a qualidade de vida e as condições de reprodução social dos trabalhadores e das trabalhadoras. O foco recai, de forma específica, sobre os trabalhadores assalariados rurais, para os quais serão analisadas, de maneira detalhada, as particularidades desses processos.

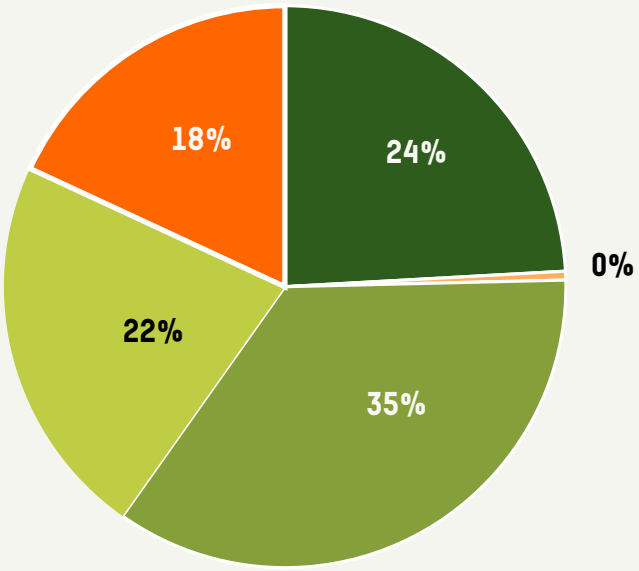
A INCIDÊNCIA E DISTRIBUIÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL

No contexto da discussão mais ampla sobre a jornada de trabalho, segundo os elementos anteriormente apresentados, realizou-se uma análise abrangente da duração do tempo de trabalho ao qual estão submetidos os trabalhadores brasileiros. Conforme descrito na nota metodológica em anexo, a análise foi realizada com base nos dados da PNAD Contínua, referentes ao terceiro trimestre de 2025. O estudo abrangeu os distintos segmentos do mercado de trabalho brasileiro, incorporando variações regionais, a posição na ocupação e o perfil sociodemográfico dos trabalhadores. O universo analisado compreendeu todas as pessoas ocupadas, independentemente da posição na ocupação, incluindo trabalhadores formais e informais.

Os resultados indicam que a organização do tempo de trabalho não é homogênea, apresentando diferenças conforme a inserção ocupacional, as características sociodemográficas e a região do país. No entanto, é possível indicar preliminarmente, que as evidências reforçam a importância do debate sobre a redução da jornada de trabalho, ao revelar que, apesar das diferenças observadas, o tempo dedicado à atividade laboral, de modo geral, se configura em patamares elevados no mercado de trabalho brasileiro.

Ao analisar a jornada de trabalho do conjunto dos ocupados em nível nacional, observa-se que a maior parte, o correspondente a 35% do total, cumpre habitualmente uma jornada semanal de 40 horas. Destaca-se também a proporção expressiva de trabalhadores submetidos a cargas horárias superiores: cerca de 22% exercem jornadas entre 41 e 44 horas semanais, enquanto aproximadamente 18% ultrapassam o limite de 44 horas. Somadas, essas faixas revelam que cerca de 40% dos trabalhadores no país desempenham suas atividades laborais com jornadas superiores a 40 horas semanais.

GRÁFICO 1
População brasileira ocupada por horas semanais trabalhadas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

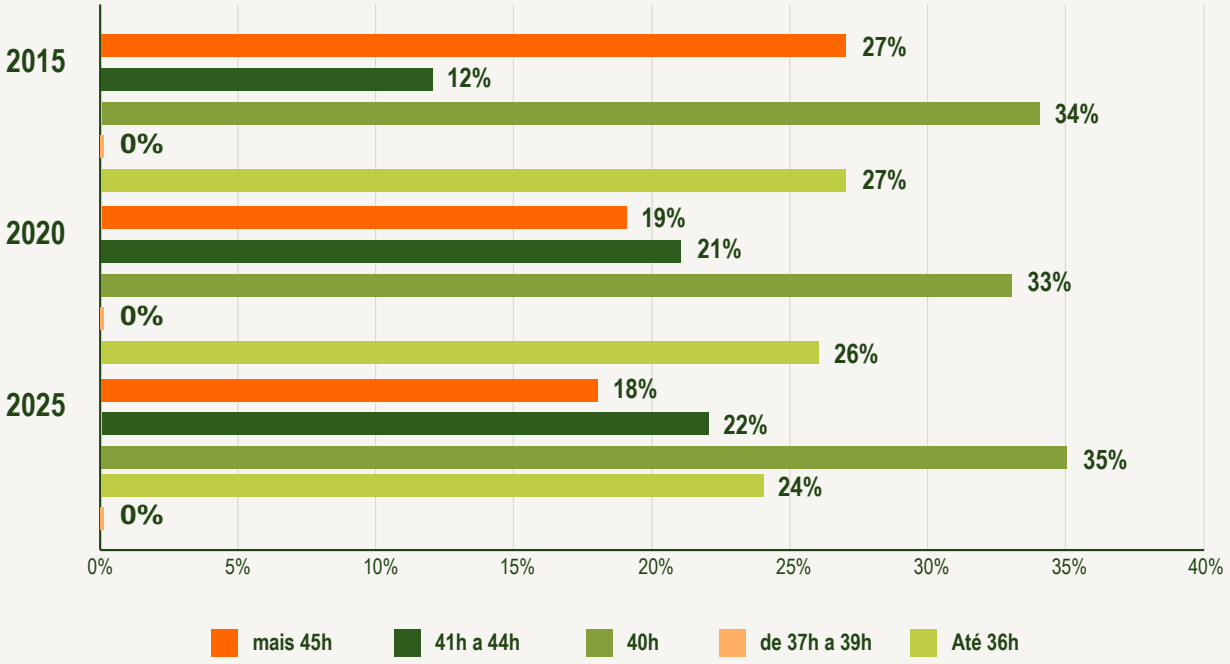
Essa análise inicial evidencia que os trabalhadores brasileiros, de modo geral, estão submetidos a jornadas de trabalho extensas, com uma parcela expressiva cumprindo cargas horárias superiores ao limite legal de 44 horas semanais.

A análise longitudinal da distribuição do tempo de trabalho ao longo dos últimos dez anos demonstra que a jornada de 40 horas semanais permanece como a faixa predominante em todo o período. Essa faixa apresenta leve oscilação ao longo do tempo, mas com uma tendência de crescimento. Em contrapartida, verifica-se redução contínua na proporção de trabalhadores com jornada de até 36 horas semanais, que passou de 27% em 2015 para 24% em 2025, evidenciando a diminuição relativa das jornadas mais curtas ao longo do período.



GRÁFICO 2

População ocupada por horas trabalhadas nos anos de 2015, 2020 e 2025



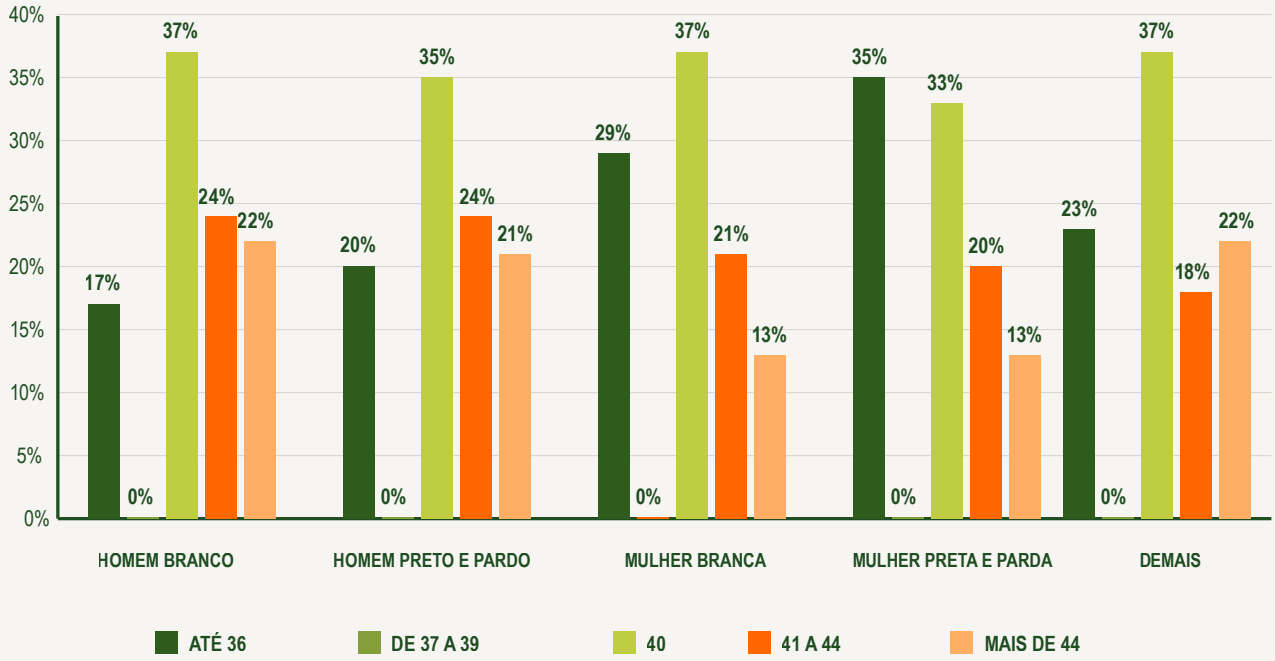
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

Já a faixa de 41 a 44 horas registrou aumento moderado entre 2015 e 2025, sinalizando a expansão das jornadas superiores a 40 horas. Por sua vez, as jornadas acima de 44 horas apresentam queda expressiva entre 2015 e 2020 e relativa estabilidade em 2025, sugerindo a redução das jornadas excessivamente longas. Em síntese, observa-se uma recomposição das jornadas em torno de 40 horas semanais, com diminuição das faixas extremas e leve ampliação das jornadas intermediárias acima de 40 horas.

Quando considerados os recortes de gênero e raça, verifica-se que os homens, tanto brancos quanto pretos e pardos, concentram-se de forma mais intensa na faixa de jornada de 40 horas semanais. Destaca-se, ainda, a expressiva presença desses grupos na faixa de jornadas superiores a 44 horas semanais, que alcança percentuais de 22% e 21%, respectivamente.

Entre as mulheres brancas, observa-se maior concentração na faixa de 40 horas semanais, percentual equivalente ao dos homens brancos, 37%. Já entre as mulheres pretas e pardas, verifica-se maior presença na faixa de até 36 horas semanais, correspondendo a 35%. Os dados indicam que o tempo dedicado ao trabalho é condicionado a aspectos de gênero e raça, em um contexto marcado pela presença de práticas discriminatórias e pela distribuição desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado, conforme discutido anteriormente. Nesse sentido, observa-se que as mulheres, e em especial as mulheres negras, tendem a estar mais expostas a situações de maior precariedade laboral.

GRÁFICO 3
População ocupada por horas trabalhadas, gênero e raça[10]



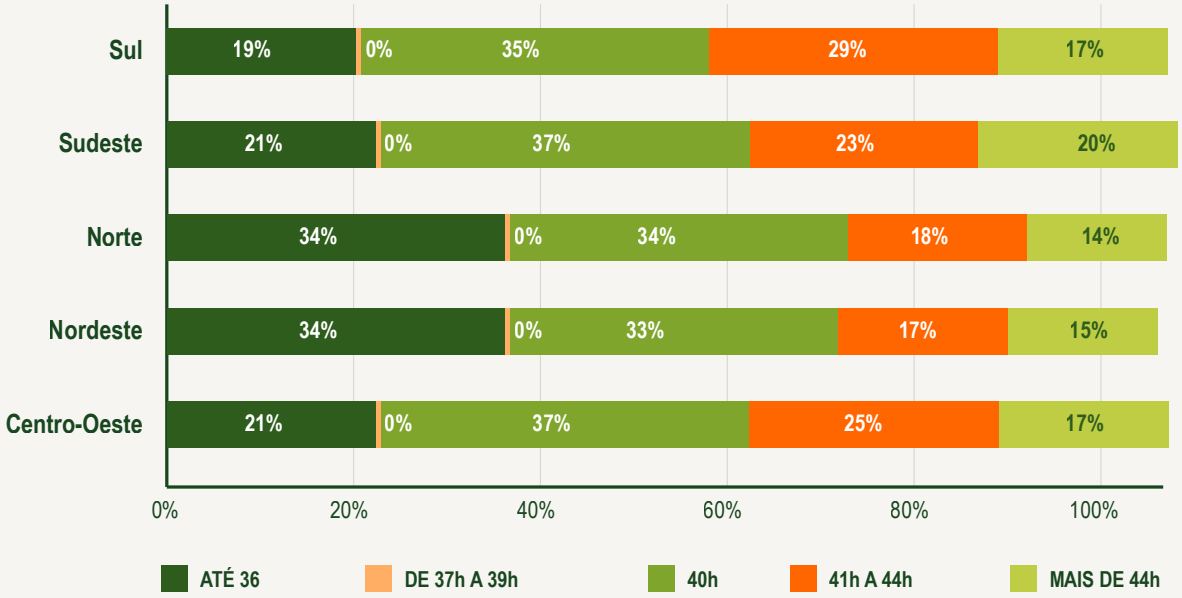
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC

Na análise territorial, embora existam variações entre as cinco regiões do país, a jornada semanal de 40 horas mantém-se como a modalidade predominante. Em todas as regiões, essa carga horária abrange de 33% a 37% dos trabalhadores ocupados. Observa-se, ainda, uma concentração significativa nas faixas de jornadas mais elevadas, compreendidas entre 41 e 44 horas e, mesmo, naquelas superiores a 44 horas, conforme evidenciado no gráfico a seguir.



10 A categoria "Demais", apresentada no gráfico, refere-se aos trabalhadores que não se enquadram nas classificações de raça/cor de branco, preto ou pardo, incluindo, por exemplo, indígenas e amarelos, conforme a tipologia adotada pelo IBGE. Ressalta-se que o contingente de trabalhadores nesse grupo é significativamente menor em comparação às demais categorias, o que resulta em volume reduzido de dados desagregados e limita análises mais aprofundadas sobre suas especificidades na distribuição das jornadas de trabalho.

GRÁFICO 4
População ocupada por horas trabalhadas e região



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

As regiões Norte e Nordeste apresentam as maiores proporções de trabalhadores com jornadas de até 36 horas semanais, o equivalente a 34%. Esse cenário pode estar associado à maior incidência de vínculos precários, subocupação e ocupações de menor estabilidade. A região Sudeste concentra a maior proporção de trabalhadores com jornadas superiores a 44 horas semanais, aproximadamente 20%, o que sugere uma presença significativa de ocupações informais, uma vez que essas jornadas excedem o limite máximo previsto pela legislação trabalhista brasileira. Por fim, as regiões Sul e Centro-Oeste também registram percentuais mais elevados de trabalhadores nas faixas de 41 a 44 horas e acima de 44 horas semanais. Essas diferenças refletem desigualdades regionais históricas e distintas estruturas produtivas.

Nesse sentido, as variações da jornada de trabalho também se manifestam entre as diferentes atividades econômicas. De modo geral, observa-se a predominância da jornada de 40 horas semanais em grande parte dos setores. Destacam-se, especialmente, a construção, a administração pública, os serviços administrativos em geral, a indústria e os segmentos de educação, saúde e serviços sociais. Nesses setores, a elevada concentração nessa faixa sugere maior aderência às jornadas formais de referência, ainda que coexistam parcelas relevantes de trabalhadores submetidos a jornadas superiores.

Por outro lado, alguns setores se destacam pela expressiva incidência de jornadas entre 41 e 44 horas e, sobretudo, acima de 44 horas semanais. É o caso dos setores de comércio, transporte, armazenagem e correio, bem como do segmento de alojamento e alimentação, nos quais as jornadas prolongadas representam uma parcela significativa dos ocupados. Esses setores, tradicionalmente marcados pela informalidade, pelo trabalho aos fins de semana e pela maior rotatividade, concentram parte importante das jornadas mais extensas.

O setor de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura apresenta uma distribuição mais dispersa das jornadas, com participação relevante tanto de jornadas reduzidas (até 36 horas), equivalentes a 34%, quanto de jornadas superiores a 44 horas semanais, cerca de 23%. Esses dados evidenciam, simultaneamente, a presença de subocupação e a incidência de vínculos informais, aspectos que serão analisados de forma mais aprofundada na próxima seção.

TABELA 1
População ocupada por horas trabalhadas e setores econômicos

SETORES	ATÉ 36H		DE 37H A 39H		40H		41H A 44H		MAIS DE 44H	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	2.698.465	34%	5.275	0%	2.169.901	27%	1.230.859	15%	1.863.887	23%
Indústria geral	1.707.469	13%	13.841	0%	5.048.251	38%	4.423.536	33%	2.074.556	16%
Construção	1.289.926	17%	10.793	0%	3.449.434	46%	1.590.800	21%	1.200.594	16%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	2.992.221	16%	18.147	0%	4.942.461	26%	6.687.722	35%	4.565.583	24%
Transporte, armazenagem e correio	1.011.784	17%	3.958	0%	1.767.710	30%	1.362.694	23%	1.804.594	30%
Alojamento e alimentação	1.648.965	30%	3.379	0%	1.118.464	21%	1.200.824	22%	1.479.907	27%
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	2.652.527	20%	37.924	0%	5.682.260	44%	2.839.326	22%	1.749.427	13%
Administração pública, defesa e seguridade social	1.269.879	24%	6.240	0%	3.089.850	59%	420.448	8%	455.739	9%
Educação, saúde humana e serviços sociais	4.800.979	35%	31.505	0%	6.160.555	45%	1.703.093	12%	1.142.145	8%
Outros Serviços	2.157.260	40%	7.506	0%	1.401.796	26%	828.713	15%	1.007.238	19%
Serviços domésticos	2.795.743	50%	12.310	0%	1.509.665	27%	642.166	12%	613.097	11%
Atividades mal definidas	4.931	17%	17.908	60%	2.095	7%	4.910	16%	0	0%
Total	**25.030.149**	**24%**	**168.786**	**0%**	**36.342.442**	**35%**	**22.935.091**	**22%**	**17.956.767**	**18%**

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

De forma geral, os dados apontam, portanto, que setores marcados por maior informalidade tendem a concentrar jornadas mais longas, superiores a 44 horas, enquanto áreas com maior regulação institucional apresentam maior concentração em jornadas de 40 horas e até 44 horas.

Os dados da jornada segundo a posição na ocupação reforçam essa análise. Conforme ilustrado no gráfico a seguir, observa-se que os trabalhadores informais apresentam maior concentração, em comparação aos trabalhadores formais, tanto em jornadas superiores a 44 horas semanais quanto em jornadas reduzidas, de até 36 horas. Essa distribuição evidencia maior vulnerabilidade, na medida em que reflete, simultaneamente, a exposição a cargas horárias excessivas, superiores aos limites definidos pela legislação trabalhista, e a ocorrência de subocupação, caracterizada pelo exercício de jornadas inferiores às desejadas economicamente, apesar da disponibilidade para trabalhar mais horas. Entre os trabalhadores formais, predomina a jornada de 40 horas semanais, o equivalente a 41%.

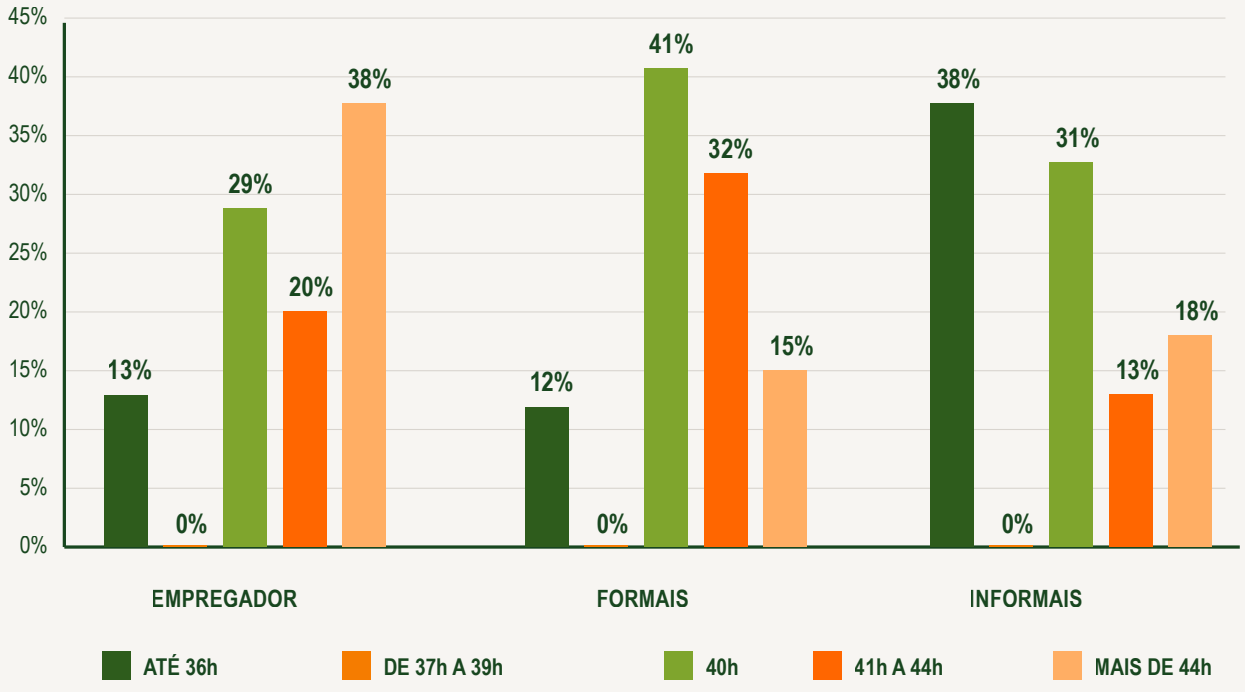
Importa destacar também que, mesmo no segmento formal, a carga horária elevada permanece amplamente disseminada: 32% dos trabalhadores cumprem jornadas entre 41 e 44 horas semanais, enquanto 15% ultrapassam esse patamar.

Em conjunto, os dados indicam que a elevada carga horária de trabalho permanece amplamente disseminada no Brasil, abrangendo distintos setores, perfis sociodemográficos e regiões do país. Trata-se, portanto, de um traço marcante do mercado de trabalho brasileiro, ainda que se manifeste de maneira desigual entre os diferentes segmentos.

Nesse contexto, estimou-se o número de trabalhadores que seriam beneficiados caso os projetos de redução da jornada fossem aprovados. Considerando os cerca de 102,4 milhões de trabalhadores ocupados no terceiro trimestre de 2025, a redução do limite legal da jornada de trabalho teria impacto expressivo no mercado de trabalho brasileiro. Com a redução do limite máximo para 40 horas semanais, aproximadamente 40,8 milhões de trabalhadores seriam alcançados, o que

GRÁFICO 5

População ocupada por horas trabalhadas e posição na ocupação



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

representa 40% do total de ocupados no país. Desses, 23,6 milhões possuem carteira assinada (o equivalente a 23% do total de ocupados) e seriam diretamente beneficiados pela mudança. Outros 17,3 milhões, que trabalham na informalidade com jornada superior a 40 horas semanais, também seriam potencialmente impactados pela medida.

Em um cenário mais abrangente, com a redução da jornada para 36 horas semanais, o alcance da medida seria substancialmente ampliado, atingindo 77,4 milhões de trabalhadores, o que corresponde a 76% do total de ocupados. Dentre esses, aproximadamente 44,1 milhões de trabalhadores estão na formalidade — o equivalente a 43% do total — e seriam diretamente beneficiados, enquanto 33,1 milhões de trabalhadores encontram-se em situação de informalidade e seriam potencialmente impactados. Esses cenários são ilustrados na imagem 2.

Em síntese, os dados demonstram que a redução da jornada de trabalho possui elevado potencial de alcance e relevância social, sobretudo no cenário de 36 horas semanais, que abrangeria parcela majoritária da força de trabalho. Trata-se de uma medida com capacidade de promover melhorias estruturais nas condições de trabalho, ampliar a proteção aos trabalhadores formais e gerar efeitos significativos sobre a organização do tempo laboral no país.


Foto: Magnific.com

IMAGEM 2
O impacto da redução da jornada de trabalho no Brasil



Fonte: Elaboração própria com base nos dados na PNADc e metodologia desenvolvida por Teixeira *et al.*, 2025



Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

3.
OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ASSALARIADOS RURAIS

A conformação dos direitos trabalhistas e da regulação das relações de trabalho no Brasil tem origem na década de 1930, no contexto da Era Vargas. O período foi marcado pela ampliação da intervenção estatal na organização do mercado de trabalho, culminando com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, conforme discutido. A CLT se constituiu como um marco fundamental na normatização das relações de trabalho no país, ao assegurar direitos fundamentais relacionados à jornada de trabalho e à remuneração, contribuindo para a construção de um padrão mínimo de proteção social aos trabalhadores.

Apesar dos avanços, a CLT possuía um caráter seletivo, uma vez que não se aplicava de forma universal a todos os trabalhadores brasileiros. Sua abrangência restringia-se, fundamentalmente, aos trabalhadores urbanos, excluindo os trabalhadores rurais do conjunto de direitos então instituídos. Esse aspecto insere-se no contexto econômico do período marcado pelo projeto desenvolvimentista empreendido pelo governo, fundamentado em uma estratégia nacionalista industrial. Nesse cenário, o Estado assumiu um papel central na orientação e na condução do processo de industrialização (Rieger; Brum, 2020), promovendo investimentos expressivos, muitos deles de longo prazo, voltados à constituição da infraestrutura necessária à produção de bens duráveis, intermediários e de capital, bem como à organização da força de trabalho.

No âmbito do projeto desenvolvimentista em curso, os trabalhadores rurais eram considerados força produtiva destinada a sustentar o crescimento urbano-industrial. Nessa perspectiva, permaneceram à margem do que no período era apregoado como progresso e excluídos de grande parte dos direitos trabalhistas. A distinção estabelecida pela CLT entre trabalhadores urbanos e rurais implicou na institucionalização de um regime diferenciado de proteção social, que restringiu de maneira significativa o acesso dos trabalhadores rurais às garantias trabalhistas. Como resultado, consolidaram-se desigualdades históricas no interior do mercado de trabalho brasileiro, ao subordinar o trabalho no campo a um patamar inferior de reconhecimento jurídico e social.

A distinção entre os trabalhadores rurais e urbanos, contudo, abriu espaço para a formulação de legislações específicas voltadas à consideração das particularidades inerentes ao trabalho no meio rural. Sobre esse aspecto, a Constituição de 1934 já previa que o trabalho agrícola seria objeto de regulamentação especial, a qual deveria buscar "fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e no aproveitamento das terras públicas" (Brasil, 1934). O texto constitucional também estabelecia, em consonância com o apresentado acerca do projeto nacionalista então em curso, que a legislação deveria promover e amparar a produção, bem como definir as condições de trabalho "na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País" (Brasil, 1934).

Ao longo das décadas seguintes, algumas normativas passaram a reconhecer garantias mínimas aos trabalhadores rurais. Destaca-se, especialmente, o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/1963), posteriormente substituído pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, bem como os Decretos nº 73.626/1974[11] e nº 53.154/1963[12]. Essas normativas representaram marcos importantes na ampliação dos direitos dos trabalhadores rurais, ao regulamentarem as relações individuais e coletivas de trabalho e instituírem a previdência social rural, considerando as especificidades e as peculiaridades inerentes às atividades desenvolvidas no meio rural. Cumpre destacar que, apesar da previsão de legislação específica para o trabalhador rural, o Estatuto do Trabalhador Rural foi instituído apenas vinte anos após a promulgação da CLT que estabeleceu os direitos para os trabalhadores urbanos.

De forma gradual, a legislação também passou a estender aos trabalhadores rurais a aplicação de normas relativas aos direitos trabalhistas em geral. Entre os principais, destacam-se: a obrigatoriedade do registro em Carteira

11 Revogado pelo Decreto nº 10.854, de 2021

12 Outras legislações anteriormente implementadas também desempenharam papel relevante, como o Decreto-Lei 7.038/1944 que dispunha sobre a sindicalização rural a partir do modelo vertical existente no trabalho urbano, com sindicatos, federações e confederações. Outras legislações também se destacaram ao incluírem os trabalhadores rurais em novos direitos instituídos para o conjunto dos trabalhadores, como o direito ao repouso semanal remunerado, instituído pela Lei nº 605/1949.

de Trabalho, a garantia do salário-mínimo, a definição da jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado e às férias, bem como outros direitos já garantidos aos trabalhadores urbanos, como o 13º salário, o aviso prévio e a indenização por tempo de serviço. Foram estabelecidas também normativas voltadas à regulação do trabalho familiar, incluindo restrições ao trabalho de menores de idade e de mulheres, além de dispositivos relacionados à segurança e à saúde no trabalho, como a exigência do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI´´ s).

Outro marco relevante para a redução das diferenciações entre trabalhadores rurais e urbanos foi o Decreto-Lei nº 926, instituído em 10 de outubro de 1969. A normativa criou a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), em substituição à antiga Carteira Profissional, promovendo alterações tanto na CLT quanto no Estatuto do Trabalhador Rural, ao desvincular o documento de identificação laboral de uma profissão específica. A criação da CTPS enfatizava o registro da trajetória laboral do trabalhador e contribuiu para a modernização e a unificação dos registros profissionais e previdenciários, além de estabelecer novas disposições relativas à regularização documental do trabalhador rural. Editado durante o período da Ditadura Militar, o decreto refletiu uma tentativa de centralização e de organização dos registros de trabalho no país.

A consolidação efetiva dos direitos e garantias dos trabalhadores rurais, contudo, somente se materializou com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Esta promoveu a equiparação formal entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e a superação das distinções históricas que marcaram a regulação do trabalho no país. A partir de então, consolidou-se, no plano jurídico, um padrão mínimo de proteção social aplicável de forma universal aos trabalhadores, ainda que persistam desafios relevantes para a efetiva materialização desses direitos no cotidiano das relações de trabalho no meio rural.

Apesar das equiparações estabelecidas, algumas normativas apresentam especificidades em razão das características próprias do trabalho rural. Essas diferenciações fundamentam-se nos princípios constitucionais e na legislação trabalhista, que consagram a igualdade material entre as categorias de trabalhadores, admitindo, contudo, a aplicação diferenciada de determinadas regras aos trabalhadores rurais, de modo a atender às particularidades dessa atividade (De Oliveira, Pinho, 2019). Nesse aspecto, destaca-se a previsão de distintas modalidades de contratação, como o contrato por safra, cuja duração está vinculada ao período de plantio ou de colheita, encerrando-se a relação de emprego com o término da safra. O contrato não pode ser prorrogável, mas pode haver contratações sucessivas. Ao final da safra, o empregador deve pagar ao empregado o saldo de salários, o 13º salário e as férias proporcionais, o abono de férias e o FGTS. Outra modalidade específica é o trabalho por pequeno prazo, instituído pela Lei nº 11.718/2008, cuja duração máxima é de dois meses ao longo de um ano. A celebração desse contrato exige o cumprimento de formalidades legais, tais como autorização expressa em convenção coletiva, identificação do trabalhador, do produtor rural e do imóvel onde será prestado o serviço. Caso o limite temporal estabelecido em lei seja ultrapassado, o contrato converte-se em contrato por prazo determinado. Essa modalidade assegura ao trabalhador os mesmos direitos garantidos aos demais trabalhadores rurais.

No que se refere à jornada de trabalho e à organização do tempo à disposição da atividade laboral, também se observam especificidades decorrentes das características do trabalho rural. Destaca-se o adicional noturno, que no caso dos trabalhadores rurais corresponde a 25%. Na atividade pecuária, considera-se noturno o trabalho realizado entre 20h e 4h, enquanto, na agricultura, o período noturno compreende o intervalo entre 21h e 5h. Para os trabalhadores urbanos, por sua vez, o adicional noturno é de 20%, e o horário considerado noturno estende-se das 22h às 5h.

Em que pese os avanços na inclusão dos trabalhadores rurais no conjunto de direitos protetivos decorrentes do trabalho e da criação de legislações específicas, o acesso dessa categoria ao sistema de seguridade social e previdenciário ainda enfrenta obstáculos significativos. O contexto rural permanece profundamente marcado por heranças históricas e estruturais, associadas à tardia incorporação dos trabalhadores rurais à legislação trabalhista nacional. Essa trajetória evidencia um processo de

avanços desiguais, no qual os direitos, embora formalmente reconhecidos, encontram dificuldades relevantes para se materializarem plenamente na realidade contemporânea. Atualmente, esse cenário articula-se às recentes transformações e ao crescimento do agronegócio, que impactaram significativamente o mercado de trabalho rural, conforme será discutido no próximo tópico.



A JORNADA LABORAL DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS NO BRASIL

No contexto das especificidades normativas dos institutos de proteção aos trabalhadores rurais, e em consonância com os objetivos desta pesquisa, analisou-se os dados segmentados relativos à jornada de trabalho exercida por esses trabalhadores. O estudo buscou contemplar as especificidades desse segmento relevante da força de trabalho brasileira, examinando-o em comparação com os dados do conjunto do mercado de trabalho do país, já apresentados. Também foram examinadas as variações regionais, a posição na ocupação e o perfil sociodemográfico dos trabalhadores.

À semelhança da análise realizada para o conjunto dos trabalhadores, os dados referentes aos trabalhadores rurais assalariados foram processados com o objetivo de



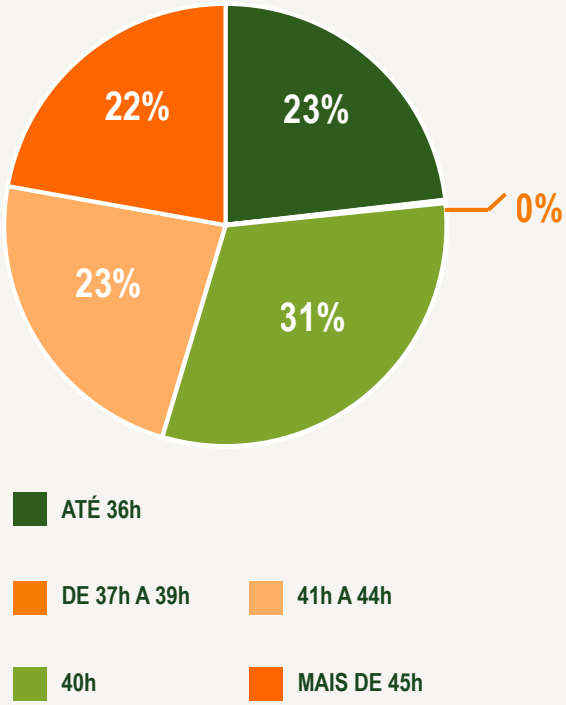
Foto: Tatiana Cardeal / Oxfam Brasil

identificar o contingente total potencialmente impactado por uma redução do limite máximo da jornada de trabalho. Para a realização desta análise, também foram utilizados dados da PNAD Contínua, referentes ao terceiro trimestre de 2025, abrangendo o conjunto dos trabalhadores em atividades agrícolas, incluindo vínculos formais e informais. No que se refere à análise específica dos assalariados rurais formais, o estudo também utilizou informações da Rais/Caged de 2024.

Os resultados revelaram, de forma convergente com o que se observou na análise do mercado de trabalho em geral, a presença de padrões relevantes quanto à jornada exercida, bem como diferenças regionais e assimetrias associadas ao perfil dos trabalhadores. Além disso, foi possível constatar que as extensas jornadas de trabalho também constituem uma característica marcante do trabalho no meio rural.

A distribuição das horas habitualmente cumpridas pelos trabalhadores rurais assalariados no Brasil revela uma concentração expressiva nas faixas de maior carga horária. Observa-se que 31% destes trabalhadores cumprem jornadas de até 40 horas semanais, enquanto 45% realizam jornadas superiores a esse limite, conforme evidenciado no gráfico 6. Esse percentual supera o observado para o conjunto dos trabalhadores, entre os quais cerca de 40% cumprem jornadas superiores a 40 horas semanais, conforme destacado anteriormente.

GRÁFICO 6
Trabalhadores rurais assalariados por faixa de horas trabalhadas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

A análise longitudinal da distribuição do tempo de trabalho ao longo dos últimos dez anos revela diferenças em relação ao padrão observado para o conjunto do mercado de trabalho brasileiro. Entre os trabalhadores rurais assalariados, a jornada de 40 horas semanais não se configurou como predominante durante todo o período, prevalecendo, em diversos momentos, jornadas mais longas. Em 2015, a maior parcela desses trabalhadores, o correspondente a 33%, cumpria jornadas superiores ao limite legal de 44 horas, enquanto 28% realizavam jornadas de 40 horas semanais. Em 2020, apesar de apresentar retração relativa, a jornada de 40 horas passou a ocupar a posição predominante, concentrando 27% dos trabalhadores, padrão que se manteve em 2025. Por sua vez, as jornadas superiores a 45 horas apresentaram redução contínua ao longo do período, passando de 33% em 2015 para 22% em 2025. Parte dessa redução foi absorvida pela faixa de 41 a 44 horas semanais, cuja participação aumentou de 16% em 2015 para 23% em 2025.

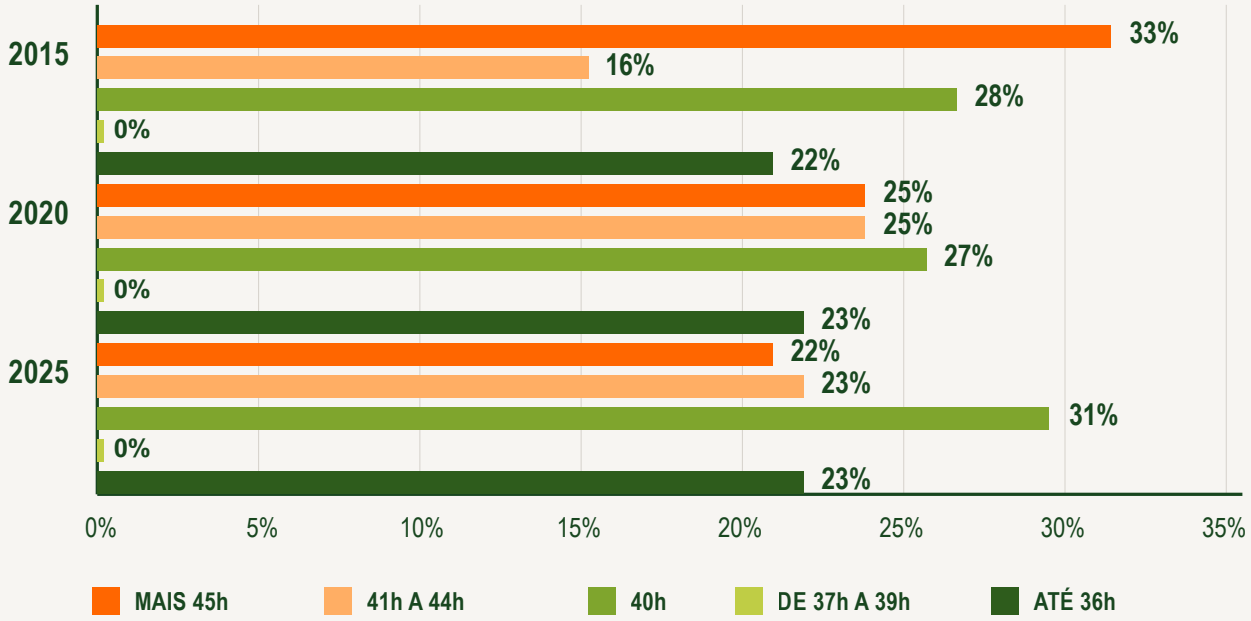
Em síntese, os dados indicam uma tendência de melhoria nas condições de trabalho dos assalariados rurais ao longo do período analisado. A redução expressiva das jornadas superiores a 44 horas, aliada à consolidação da jornada de 40 horas semanais no período mais recente, sugere um movimento de diminuição das cargas horárias excessivas e maior aproximação dos parâmetros formais de organização do tempo de trabalho.

No que se refere às diferenças regionais, a análise evidencia variações significativas na distribuição das jornadas de trabalho entre os trabalhadores rurais assalariados. A região Centro-Oeste apresenta o perfil mais afetado pela incidência de jornadas extensas. Destaca-se, sobretudo, a elevada concentração de trabalhadores nas faixas de 41 a 44 horas semanais, que corresponde a 40% do total, bem como na faixa de jornadas superiores a 44 horas, que abrange 31% dos trabalhadores. Em contraste, apenas 5% encontram-se na faixa de até 36 horas semanais, enquanto 24% exercem jornadas de 40 horas. Esses dados indicam uma forte presença do trabalho informal e, portanto, não protegidos pelas normativas trabalhistas.


Foto: Magnific.com

GRÁFICO 7

Trabalhadores rurais assalariados por faixa de horas nos anos de 2015, 2020 e 2025

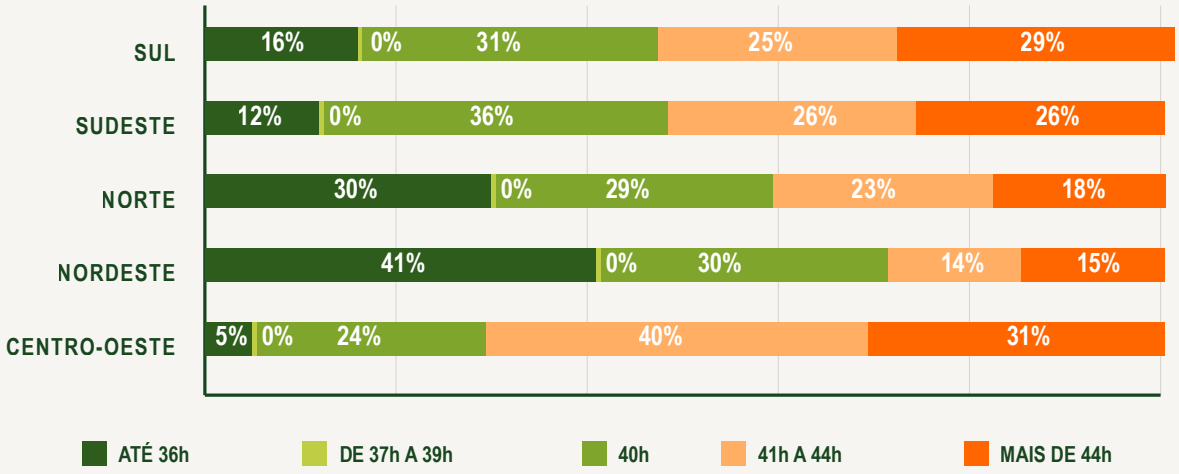


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

Nas regiões Sul e Sudeste, também se observa uma forte concentração de trabalhadores em jornadas longas. Em ambas, a faixa de 40 horas semanais é a mais representativa, correspondendo a 31% e 36%, respectivamente. Somadas as faixas superiores a 40 horas semanais, verifica-se que 54% dos trabalhadores no Sul e 52% no Sudeste exercem jornadas acima desse limite, o que reforça a predominância de cargas horárias elevadas. As jornadas mais curtas apresentam participação reduzida.

GRÁFICO 8

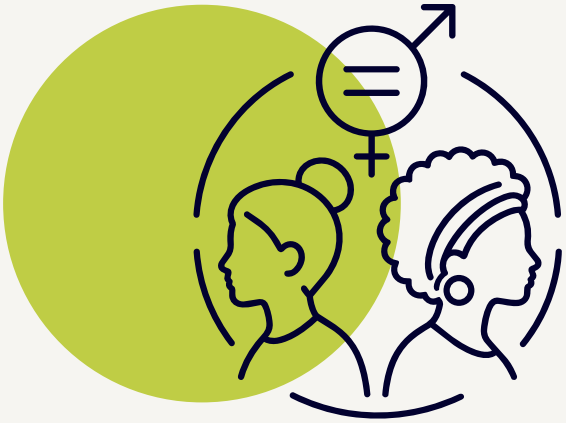
Trabalhadores rurais assalariados por faixa de horas trabalhadas e região



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

Já as regiões Norte e Nordeste, por sua vez, apresentam uma distribuição mais heterogênea das jornadas de trabalho. Embora as jornadas longas também sejam relevantes, observa-se maior participação relativa de trabalhadores em

jornadas reduzidas, especialmente na faixa de até 36 horas semanais. No Nordeste, essa faixa assume particular destaque, cerca de 41%, enquanto no Norte verifica-se uma combinação mais equilibrada entre jornadas reduzidas e extensas. Esse padrão indica maior diversidade na organização do tempo de trabalho rural assalariado, associada às especificidades produtivas e às condições regionais do mercado de trabalho. Também indica a presença maior de subocupação e ocupações precárias.



AS DIMENSÕES DE GÊNERO E RAÇA NA CONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO RURAL

A análise da distribuição das jornadas de trabalho segundo os recortes de gênero e raça evidencia diferenças nos padrões de inserção dos trabalhadores rurais assalariados. De maneira geral, a jornada de 40 horas semanais mantém-se predominante em todos os grupos analisados quando consideradas as faixas de forma isolada. Contudo, quando agrupadas, as faixas superiores a esse limite concentram a maior parcela dos trabalhadores.

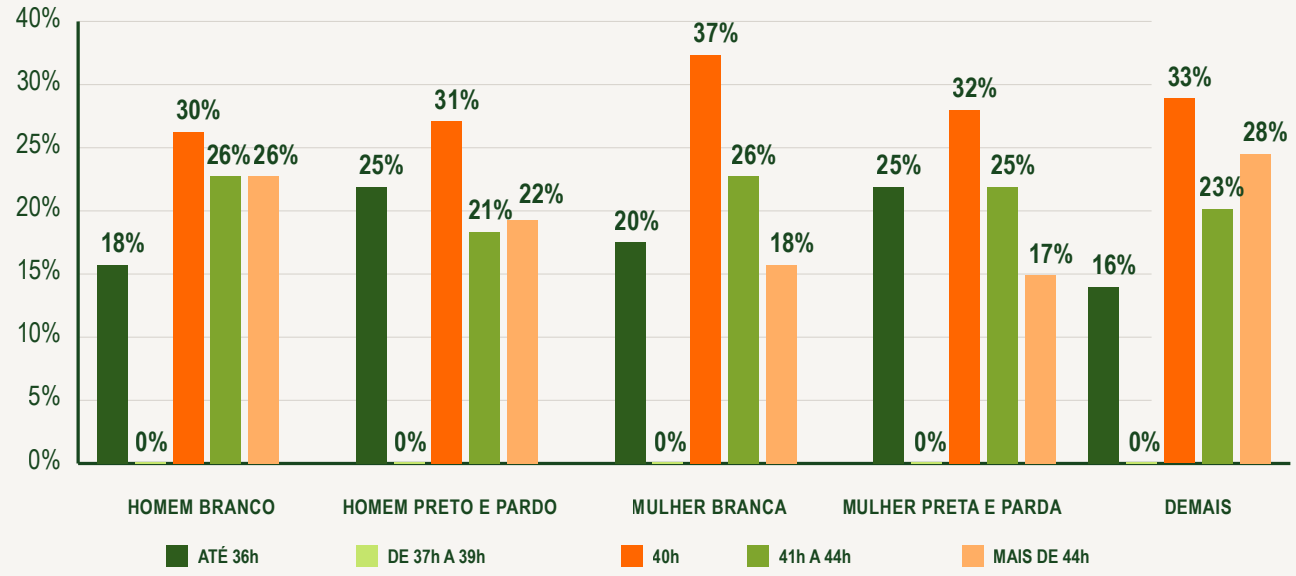
Os homens brancos destacam-se como o grupo com maior concentração em jornadas superiores a 40 horas semanais. As faixas de 41 a 44 horas e acima de 44 horas concentram, cada uma, aproximadamente 26% dos trabalhadores desse grupo. Em conjunto, essas jornadas totalizam mais da metade do grupo, o equivalente a 52%. Esse grupo também apresenta a menor concentração relativa na faixa de 40 horas semanais. Nessa faixa, encontram-se cerca de 30% dos trabalhadores. Entre os homens pretos e pardos, a jornada de 40 horas semanais apresenta proporção semelhante à observada entre os homens brancos, abrangendo cerca de 31% dos trabalhadores. Observa-se, contudo, menor participação desse grupo nas jornadas acima de 40 horas, em favor da maior presença nas jornadas reduzidas, de até 36 horas semanais, que representam aproximadamente 25% desse grupo. Esses resultados caracterizam os homens pretos e pardos, juntamente com as mulheres pretas e pardas, como os grupos com maior concentração nessa faixa.

Entre as mulheres, observa-se participação semelhante nas faixas de jornadas superiores a 40 horas semanais, em torno de 43%, tanto entre as mulheres brancas quanto entre as mulheres pretas e pardas, resultado próximo ao verificado entre os homens pretos e pardos. As mulheres pretas e pardas, contudo, apresentam maior participação na faixa de até 36 horas semanais, que abrange cerca de 25% desse grupo, em comparação a aproximadamente 20% entre as mulheres brancas. Já na faixa de 40 horas semanais, as mulheres brancas apresentam maior predominância, com cerca de 37%, configurando-se como o grupo com maior concentração nessa jornada.

Em síntese, observa-se que parcela expressiva dos trabalhadores de todos os grupos analisados exerce jornadas superiores a 40 horas semanais, com percentuais que variam em torno de 43% entre as mulheres — tanto brancas quanto pretas e pardas — e que ultrapassam a metade entre os homens brancos. A jornada de 40 horas semanais também concentra parcela significativa dos trabalhadores em todos os grupos, evidenciando sua centralidade na organização do tempo de trabalho no meio rural. As jornadas menos extensas, até 36 horas, têm maior predominância relativa, entre pretos e pardos, tanto homens, quanto mulheres, concentrando 25% em cada um desses grupos. Embora, à primeira vista, jornadas reduzidas possam ser associadas a melhores condições de trabalho, no contexto do mercado de trabalho brasileiro, especialmente no meio rural, elas frequentemente estão vinculadas a vínculos mais precários, contratos parciais involuntários, subocupação, menor remuneração e maior instabilidade ocupacional.

GRÁFICO 9

Trabalhadores rurais assalariados por faixa de horas trabalhadas, gênero e raça[13]



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADc

Assim, a maior incidência de jornadas de até 36 horas entre trabalhadores pretos e pardos pode também refletir desigualdades estruturais de inserção no mercado de trabalho.

Nesse contexto, é importante destacar a sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres, que, conforme expresso por uma das entrevistadas, "não param de trabalhar quando saem do trabalho" (Trabalhadora rural, 2026, informação verbal)[14]. A continuidade das atividades laborais para além do emprego remunerado é evidenciada tanto na literatura especializada[15], quanto nos relatos empíricos provenientes das entrevistas realizadas com trabalhadoras rurais assalariadas. As tarefas de cuidado de crianças, idosos e demais dependentes, assim como o trabalho doméstico, recaem de maneira desproporcional sobre as mulheres, conforme discutido anteriormente, contribuindo para a intensificação de suas jornadas diárias. No Brasil, as mulheres dedicam, em média, o dobro de horas semanais em comparação aos homens às atividades domésticas (Agência IBGE, 2024)[16].

Essa situação vivenciada e compartilhada pelas mulheres trabalhadoras assalariada rurais foi descrita nas entrevistas:

> A gente trabalha de segunda a sábado na empresa, domingo a gente tem que fazer o serviço doméstico em casa, a gente não tem condição de pagar alguém, porque a gente já ganha o mínimo. Então, eu tenho [sic], eu criei meu filho, trabalhei grávida na realidade, voltei a trabalhar e meu bebê ficou com três meses de idade. Muitas experiências que eu tenho e que muitas mães estão tendo também é de levantar 4 horas, 3 horas da manhã, para fazer marmita, pra deixar comida pros filhos em casa, que fica em casa para ir pra escola e tem que deixar fardamento pra ir para escola, deixa café da manhã feito, almoço feito, tem que levar pras empresas que as empresa aqui não fornecem almoço **(Trabalhadora rural, 2026, informação verbal).**

13 A categoria "Demais", apresentada no gráfico, refere-se aos trabalhadores que não se enquadram nas classificações de raça/cor de branco, preto ou pardo, incluindo, por exemplo, indígenas e amarelos, conforme a tipologia adotada pelo IBGE. Ressalta-se que o contingente de trabalhadores nesse grupo é significativamente menor em comparação às demais categorias, o que resulta em volume reduzido de dados desagregados e limita análises mais aprofundadas sobre suas especificidades na distribuição das jornadas de trabalho.

14 Informação fornecida por uma trabalhadora rural assalariada, em entrevista realizada em 2026.

15 Ver: Nadya Araujo Guimarães; Helena Hirata; Flavia Biroli.

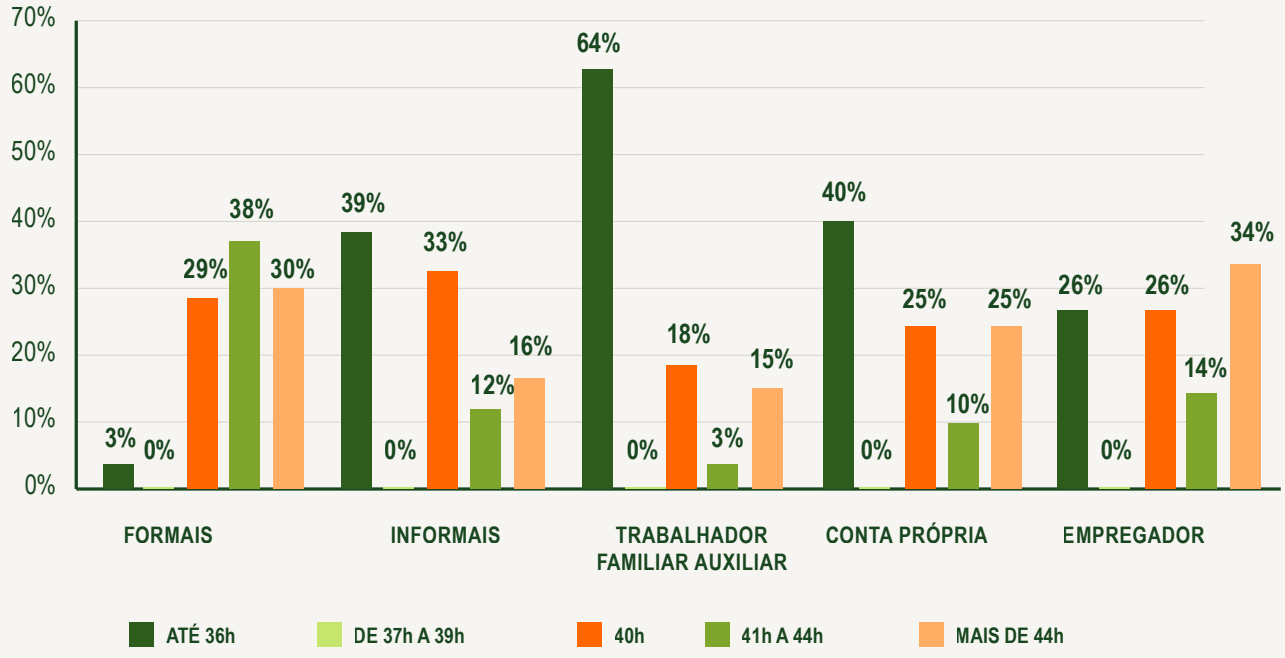
16 https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza

> Que faça chuva ou faça sol, nós estamos nessa correria, com criança no colo, sai correndo para deixar na casa da cuidadora, da pessoa que nos ajuda olhando nossos filhos, com esse salário-mínimo trabalhando 6 dias por semana, dá para imaginar o tamanho da nossa luta (Trabalhadora rural, 2026, informação verbal).


Foto: Magnific.com

Esses aspectos evidenciam que a análise da jornada de trabalho não pode limitar-se às horas efetivamente desempenhadas no âmbito do emprego remunerado, devendo incorporar a dimensão do trabalho reprodutivo e do cuidado, que incide de maneira desproporcional sobre as mulheres, e ainda mais sobre as mulheres negras. No caso das trabalhadoras rurais assalariadas, verifica-se a sobreposição de múltiplas responsabilidades, o que resulta em jornadas extensas e contínuas, frequentemente iniciadas nas primeiras horas da manhã e prolongadas aos fins de semana.

GRÁFICO 10
Trabalhadores rurais assalariados por faixa de horas trabalhadas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC



POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO MEIO RURAL

A análise da distribuição das jornadas de trabalho entre os trabalhadores rurais, segundo a posição na ocupação, é a que revela diferenças mais expressivas nos padrões de exercício da carga horária. Entre os trabalhadores formais, observa-se uma concentração relevante nas jornadas mais longas: 29% realizam jornada de 40 horas semanais e 38% cumprem entre 41 e 44 horas semanais. Destaca-se ainda que 30% trabalham mais de 44 horas, indicando elevada incidência de jornadas superiores ao limite legal. No caso dos trabalhadores informais, parcela significativa cumpre jornadas de 40 horas, o equivalente a 33%, e superior a 40 horas, 28%. Destaca-se, no entanto, a faixa de até 36 horas semanais, que concentra 39% dos trabalhadores, refletindo maior instabilidade e falta de padrão na organização do tempo de trabalho, o que aponta para grandes variações segundo os diferentes momentos da safra.

Os trabalhadores por conta própria apresentam um perfil mais diversificado. A maior parcela encontra-se na faixa de até 36 horas semanais, o equivalente a 40%, mas há uma distribuição relativamente equilibrada entre as jornadas de 40 horas, cerca de 25%, e aquelas superiores a 44 horas, cerca de 25%, indicando um padrão semelhante ao observado para os trabalhadores informais. Essas informações estão sistematizadas no gráfico apresentado a seguir.

Com o objetivo de aprofundar a análise, torna-se necessário destrinchar e caracterizar os grupos mencionados, evidenciando as diferentes relações de trabalho existentes em cada um deles, especialmente entre os trabalhadores assalariados rurais formais e informais.

TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS INFORMAIS

De maneira ampla, os trabalhadores informais podem ser definidos, no caso brasileiro, como aqueles que exercem atividade laboral sem registro em carteira de trabalho e, consequentemente, sem acesso aos direitos assegurados pela legislação trabalhista e previdenciária. A informalidade, contudo, assume diferentes configurações, abrangendo desde situações de ausência total de contrato até modalidades de contratação disfarçada, como aquelas mediadas pela figura do trabalhador por conta própria, como a chamada pejotização. Essa prática ocorre quando, embora estejam presentes os elementos característicos da relação de emprego — como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade — a contratação não se formaliza por meio de vínculo assalariado regular, sendo substituída por contratos entre pessoas jurídicas[17]. Em razão desse aspecto, as análises sobre informalidade costumam dedicar especial atenção aos trabalhadores por conta própria. No caso específico dos assalariados rurais, esse grupo demanda um exame cuidadoso, uma vez que apresenta particularidades relevantes.

No meio rural, os trabalhadores por conta própria englobam, em grande medida, produtores vinculados à agricultura

17 A principal forma de contratação nesse contexto, nos últimos anos, tem sido o Microempreendedor Individual (MEI), em razão da facilidade de sua formalização e de seu enquadramento em uma faixa tributária inferior.

familiar, que se caracteriza pelo predomínio do trabalho da própria família, podendo, em alguns casos, envolver a contratação pontual de mão de obra. Trata-se de um segmento que apresenta dinâmicas produtivas e institucionais distintas daquelas observadas no trabalho assalariado. Entretanto, compreende-se que uma parcela dos trabalhadores classificados como conta própria, também no meio rural, pode corresponder, na prática, a relações de trabalho assalariadas em situação de informalidade. Segundo os dirigentes sindicais entrevistados, no meio rural essa prática pode ocorrer por meio das chamadas "parcerias falsas", que se configuram como uma forma de pejotização, na qual se utiliza a figura do "Bloco de Produtor Rural" para a formalização de contratos de arrendamento e a emissão de notas fiscais que ocultam a existência de uma relação de emprego.

Esse cenário aponta para uma elevada presença de trabalhadores assalariados informais no meio rural. De acordo com dados da PNAD Contínua, entre o total de ocupados em atividades rurais no Brasil, 26% correspondem a trabalhadores sem careteira assinada, percentual que, por si só, já supera o observado para os trabalhadores formais, cerca de 20%. Se considerarmos que parte dos trabalhadores por conta própria — que representam 44% do total de ocupados — pode corresponder, na prática, a situações de informalidade, esse contingente tende a ser ainda mais expressivo. Embora não seja possível estimar com precisão a dimensão total desse fenômeno, os dados disponíveis indicam essa questão como um ponto de atenção no debate sobre as condições de trabalho no meio rural.

A condição de informalidade priva os trabalhadores da proteção e do amparo assegurados pelas legislações trabalhista e previdenciária, resultando em maior vulnerabilidade e instabilidade nas condições de trabalho. Esse cenário resulta, entre outros aspectos, na inexistência de proteção em casos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, na impossibilidade de licença maternidade e na dificuldade de acesso à aposentadoria, além de condições mais precárias no exercício da atividade. Nesse contexto, a informalidade acarreta a submissão do trabalhador a condições de trabalho mais desfavoráveis, definidas segundo a liberalidade do empregador, uma vez que a não regulamentação dificulta a fiscalização e a atuação dos órgãos estatais. Os



Foto: Magnific.com

trabalhadores informais, também chamados de "clandestinos" foram caracterizados nas entrevistas realizadas: "eles não têm carteira assinada e se sofre um acidente, ele vai se acabar, vai sofrer, porque acidente vai sofrer, porque não têm as caneleiras suficientes, não tem água gelada suficiente, não tem EPI suficiente, não tem nada" (Trabalhador rural, 2026, informação verbal).

As consequências da informalidade também se expressam na definição e organização do tempo de trabalho. No que se refere a essa dimensão, as jornadas podem não respeitar os limites legais diários para sua realização, bem como as exigências de descanso intrajornada, como o horário de almoço, e entre as jornadas, como o descanso semanal remunerado e o descanso mínimo entre jornadas. Segundo os relatos, nessa modalidade as jornadas podem alcançar de 12 a 18 horas diárias, especialmente nos períodos de plantio e colheita, sem dias de descanso. A distribuição da jornada também tende a ser mais irregular e intensa, uma vez que se torna mais permeável às variações decorrentes das demandas do empregador e dos ciclos da safra.

As precarizações decorrentes do trabalho informal foram mencionadas por diversos entrevistados. Estes apontaram o crescimento dessa modalidade no campo e seus impactos sobre a vida dos trabalhadores assalariados rurais. Os trabalhadores entrevistados destacaram sua forte presença nas atividades vinculadas à produção de grãos, "é onde se concentra a maior informalidade, onde estão as grandes fazendas, as grandes granjas que nós tratamos aqui, as pessoas trabalham lá s vezes 5, 6, 10 anos, as vezes com parcerias falsas e acabam trabalhando na informalidade" (Trabalhador rural, 2026, informação verbal).

Muitos trabalhadores são atraídos por essa forma de contratação em razão da expectativa de rendimentos imediatos mais elevados. Conforme apontado pelos entrevistados, alguns empregadores oferecem salários ligeiramente superiores como estratégia para evitar o registro formal dos trabalhadores, que acabam enfrentando situações marcadas pela desproteção social e pela intensificação da vulnerabilidade laboral. O pagamento relativamente superior é oferecido pelos empregadores como mecanismo de compensação pela não observância das demais verbas trabalhistas de sua responsabilidade. Ainda assim, esses valores permanecem aquém do montante final a que os trabalhadores teriam direito, resultando em benefício econômico para as empresas. Um dos entrevistados sintetiza: "Muitos trabalhadores são iludidos de que é uma forma melhor porque vão ganhar mais imediatamente no salário, mas depois percebem que não têm nenhuma proteção se sofrem um acidente, isso prejudica até a aposentadoria" (Trabalhador rural, 2026, informação verbal).

Destacam-se, ainda, outras formas de contratação que, embora formais, implicam maior instabilidade. Entre elas, destaca-se os contratos por safra e por prazo determinado, em suas diferentes modalidades, como o contrato por pequeno prazo, anteriormente descrito, e a terceirização. Essas modalidades de contratação, consideradas atípicas por não estabelecerem vínculo por prazo indeterminado, caracterizam-se por maior vulnerabilidade, ao não garantirem a continuidade no emprego, e por maior intensidade laboral, uma vez que tendem a ser acionadas pelos empregadores nos períodos de maior demanda. Segundo os relatos das entrevistas, esses vínculos são frequentemente utilizados também como mecanismos de pressão, induzindo os trabalhadores a intensificarem e prolongarem suas jornadas de trabalho sob a promessa de uma futura contratação ou da renovação do vínculo.

Ainda segundo os entrevistados, a coexistência de diferentes formas de contratação, que se articulam em cadeias de terceirização e intermediação, produz diferenciações entre os trabalhadores. Os grandes empregadores, como as usinas de beneficiamento, contratam parte dos trabalhadores com carteira assinada, os chamados "trabalhadores fichados", e terceirizam uma parcela das vagas para empresas prestadoras de serviço. Essas empresas terceirizadas, por sua vez, contratam alguns trabalhadores formalmente registrados, enquanto outros são admitidos de maneira informal, os chamados trabalhadores de "bico" ou "diarista rurais boias-frias", por meio de intermediários conhecidos como "gatos". Esse processo cria uma cadeia de trabalhadores considerados de "segundo escalão" (Filgueiras, 2015), submetidos a piores condições de trabalho, conforme relatado:

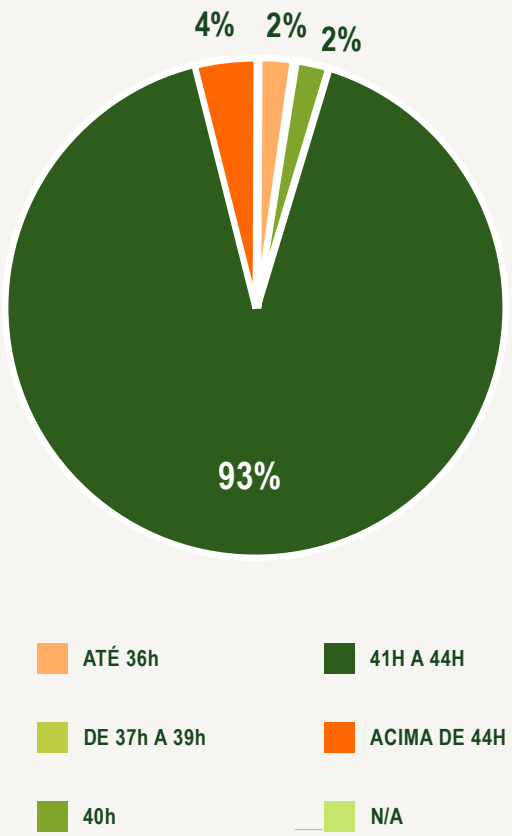
> "[os fichados] é para tapear pro Ministério do Trabalho, bota eles na beira da estrada com os EPI´ s, com tudo bonitinho, sabe? E os outros [informais] bota nas grotas, sai de casa 2 horas da manhã, chega no serviço 6 horas, 5 horas, fica lá esperando, sai do trabalho 5 horas da tarde, chega em casa 9 horas da noite pra se livrar da fiscalização, pra se livrar de tudo, não tem nada. Você chega no campo dificilmente você tem acesso a um trabalhador desse, você não sabe a grota, onde foi o buraco, onde foi que eles esconderam eles, sabe? Não pesa a cana de açúcar na hora certa, não tira peso nem nada" **(Trabalhador rural, 2026, informação verbal).**

TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS FORMAIS

Na análise segundo o recorte dos trabalhadores rurais assalariados formais, a pesquisa foi complementada com dados da RAIS/CAGED, que constituem bases administrativas fundamentais para o exame específico do emprego formal no país. Conforme indicado na nota metodológica, foram considerados os trabalhadores vinculados a atividades classificadas, segundo a CNAE, nos setores de agricultura, pecuária e atividades correlatas.

A análise dos dados da RAIS referentes aos trabalhadores rurais assalariados formais evidencia forte concentração das jornadas nas faixas superiores a 40 horas semanais. Assim como observado nos dados da PNAD, a ampla maioria dos vínculos formais situa-se entre 41 e 44 horas semanais. Contudo, na RAIS essa concentração é significativamente mais elevada, correspondendo a aproximadamente 93% do total de vínculos formais no setor.

GRÁFICO 11
Trabalhadores rurais assalariados formais por faixa de horas trabalhadas

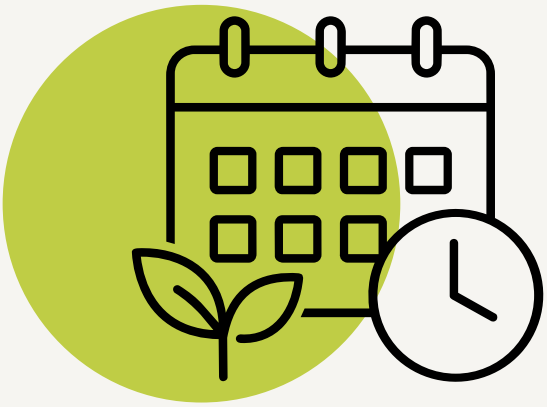


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Rais/Caged

Observa-se também diferença relevante no que se refere às jornadas superiores a 44 horas. Na RAIS, essa faixa reúne apenas 4% dos vínculos, enquanto na PNAD alcança cerca de 30%. Essas discrepâncias podem ser explicadas, em parte, pelas diferenças metodológicas entre as duas bases de dados. A RAIS é um registro administrativo preenchido pelas empresas, com base nas informações contratuais declaradas pelos empregadores. Já a PNAD fundamenta-se na autodeclaração dos entrevistados. Além disso, a RAIS contabiliza as horas contratadas formalmente, enquanto a PNAD registra as horas trabalhadas pelo entrevistado na semana de referência. Assim, a diferença observada pode indicar um subdimensionamento das horas efetivamente trabalhadas nos registros administrativos, seja pela não

declaração de horas extras, seja pela subnotificação de jornadas que extrapolam o limite contratual formalmente estabelecido.

As demais faixas apresentam participação bastante residual. Esse padrão reforça que, no âmbito do emprego formal rural, a estrutura contratual permanece fortemente ancorada em jornadas superiores a 40 horas semanais, evidenciando a centralidade das jornadas mais extensas na organização do trabalho assalariado no setor.



CONDICIONANTES ESPECÍFICOS DA ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO MEIO RURAL ASSALARIADO

No que se refere à organização do tempo de trabalho, observou-se, entre os assalariados rurais, assim como no conjunto dos trabalhadores brasileiros, a coexistência de diferentes escalas de jornada. Essas escalas variam de acordo com as funções exercidas, com o local de realização das atividades, seja diretamente nas lavouras ou nas etapas de beneficiamento e embalagem, bem como em função do tipo de produção. Entre as principais escalas mencionadas, destacam-se as modalidades 5×2, 4×2, 12×36 e 6×1, sendo esta última, segundo os entrevistados, a de maior incidência. Dirigentes sindicais relataram, ainda, a ocorrência frequente de jornadas superiores às previstas em lei, muitas vezes sem a garantia do descanso semanal, principalmente nos períodos de plantio e colheita, "aí vai diretão mesmo, sem parar, sem nem sábado e domingo" (Trabalhador rural, 2026, informação verbal). Mesmo quando há vínculo formal de emprego, tais práticas são favorecidas pela dispensa da obrigatoriedade do registro de ponto em estabelecimentos com número reduzido de empregados, bem como pela insuficiência da fiscalização trabalhista.

Destaca-se, contudo, que em alguns setores a adoção da escala 5×2 já se configura como uma realidade. Em segmentos específicos, como na produção de maçã, na região de Campos de Cima da Serra, no Rio Grande do Sul, especialmente entre as empresas de maior porte, já se verifica a implementação da escala 5×2, com redução da jornada para 40 horas semanais ou, em alguns casos, a manutenção das 44 horas semanais concentradas em cinco dias de trabalho. Entre os principais resultados observados, destacam-se o aumento da produtividade dos trabalhadores, a redução das faltas e a diminuição da rotatividade da força de trabalho.

Outro aspecto relevante na discussão sobre o tempo de trabalho e de não trabalho, especialmente no caso dos assalariados rurais, refere-se às horas gastas com o deslocamento até o trabalho. Conforme indicado pelas entrevistas realizadas, em razão da distância entre os locais de trabalho e os centros urbanos, o tempo de deslocamento pode alcançar até duas horas em cada percurso, totalizando até quatro horas diárias. Essas horas, não contabilizadas como tempo de trabalho, ampliam a sobrecarga cotidiana e reduzem o tempo disponível para as demais atividades da vida. Esse cenário foi ainda mais agravado com o fim do pagamento das horas in itinere pela Reforma Trabalhista de 2017, que deixou de reconhecer o tempo de deslocamento como tempo de trabalho efetivo, conforme discutido anteriormente.

Assim, a discussão sobre o tempo de trabalho e de não trabalho não se restringe à quantidade de horas que o trabalhador assalariado rural exerce suas atividades no local de trabalho. Ela envolve também a soma do tempo de deslocamento e, especialmente no caso das mulheres, do tempo destinado à limpeza dos uniformes, ao preparo das marmitas, bem como às atividades de cuidado familiar. Conforme afirmam Teixeira et *al.*, 2025, torna-se evidente que essa equação não se sustenta:

"as horas semanais de trabalho, somadas ao tempo de deslocamento e às atividades de cuidado e aos afazeres domésticos, ultrapassam limites humanamente possíveis, inserindo a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em uma situação de pobreza de tempo".

Por fim, outro aspecto relevante na discussão sobre a jornada de trabalho, amplamente mencionado pelos entrevistados, refere-se à intensidade e ao desgaste característicos do trabalho rural. Trata-se de uma atividade exercida, na maioria dos casos, ao ar livre, diretamente exposta às condições climáticas, em especial à incidência prolongada de sol intenso. Soma-se a esse quadro o uso extensivo de agrotóxicos, muitos dos quais proibidos em outros países e aplicados sem a utilização dos equipamentos de proteção necessários, conforme relatado pelos trabalhadores. Essa exposição acarreta riscos significativos à saúde, tanto em razão dos efeitos agudos decorrentes do contato imediato, quanto dos impactos crônicos associados à exposição frequente e prolongada a essas substâncias. Essas características conferem ao trabalho rural um elevado grau de desgaste físico, com impactos significativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, torna-se fundamental considerar o trabalho rural de forma diferenciada em relação a outras atividades laborais. As condições específicas em que esse trabalho é realizado reforçam a necessidade de políticas que reconheçam sua maior penosidade, incluindo a adoção de jornadas de trabalho reduzidas, como forma de mitigar os efeitos do desgaste físico e de promover melhores condições de vida e de trabalho no campo.

Nesse contexto, assim como realizado na análise geral do mercado de trabalho do país, estimou-se o número de trabalhadores assalariados rurais que seriam beneficiados caso a redução da jornada fosse aprovada. Considerando os cerca de 3,6 milhões de trabalhadores rurais assalariados ocupados no Brasil no terceiro trimestre de 2025, a redução do limite máximo da jornada para 40 horas semanais alcançaria aproximadamente 45% desse total, o equivalente a 1,6 milhão de pessoas. Dentre esses, cerca de 29% — aproximadamente 1,06 milhão de trabalhadores — possuem carteira assinada e seriam diretamente beneficiados pela medida.



Foto: Magnific.com

Em um cenário mais abrangente, com a redução da jornada para 36 horas semanais, o impacto seria ainda mais expressivo. Estima-se que cerca de 77% dos trabalhadores assalariados rurais — aproximadamente 2,8 milhões de pessoas — cumprem jornada superior a 36 horas e, portanto, poderiam ser beneficiados pela alteração normativa. Desse conjunto, cerca de 42%, o equivalente a 1,5 milhão, são trabalhadores formais e seriam diretamente beneficiados, enquanto 1,2 milhão de trabalhadores em situação de informalidade também seriam potencialmente impactados. Esses dados estão ilustrados na imagem a seguir (imagem 3).

O atual cenário de desgaste laboral no meio rural está intimamente relacionado à conformação histórica do setor agrário brasileiro. O setor foi estruturado a partir de um modelo de economia exploratória, baseado na exportação de commodities agrícolas e sustentado por uma intensa concentração fundiária. Apesar das transformações recentes, como a modernização das cadeias produtivas (IPEA, 2025) e as mudanças nos processos de trabalho, persistem práticas que intensificam a exploração da força de trabalho no campo.

Nesse contexto, torna-se ainda mais imperativa a redução da jornada de trabalho e a regulação das diferentes escalas, como condição fundamental para a preservação da saúde, da vida e da dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras assalariados rurais. Diante desses expressivos benefícios para os assalariados rurais, a redução da jornada de trabalho para 40 horas representaria, para o setor de Agricultura, Pecuária e Serviços Relacionados, um aumento de 9,62% no custo por hora trabalhada, o que corresponderia, no conjunto dos custos do setor, a um acréscimo de apenas 3,14%, segundo estudo do IPEA (2026). Diante desse panorama, o próximo tópico será dedicado à formulação de recomendações normativas e institucionais voltadas especificamente à jornada e à organização das escalas de trabalho no meio rural, bem como à promoção de condições laborais mais justas, seguras e compatíveis com a dignidade do trabalho.

IMAGEM 3
O impacto da redução da jornada sobre os trabalhadores assalariados rurais



Fonte: Elaboração própria com base nos dados na PNADc e metodologia desenvolvida por Teixeira *et al.*, 2025

4. RECOMENDAÇÕES

Com base no diagnóstico apresentado nas seções anteriores, este tópico reúne e sistematiza recomendações destinadas à delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho no meio rural. As proposições aqui delineadas visam enfrentar o cenário e as questões identificadas, com ênfase na redução da sobrecarga laboral, no fortalecimento das garantias legais e na promoção de condições de trabalho compatíveis com a saúde, a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras assalariados rurais.

1. SUPERAÇÃO DAS ESCALAS NOCIVAS E REDUÇÃO EFETIVA DA JORNADA DE TRABALHO

O fim das escalas consideradas nocivas, como a 6×1, deve estar vinculado à redução efetiva da carga horária semanal, sob pena de produzir apenas alterações formais na organização do tempo de trabalho, sem impacto concreto na sobrecarga laboral. Diante da flexibilidade atualmente existente na adoção e na alteração das escalas, novos arranjos podem ser estruturados de modo a preservar a elevada extensão da jornada, ainda que sob formatos distintos. Ao mesmo tempo, a redução do limite máximo semanal, considerada de forma isolada, não é suficiente para assegurar melhores condições de trabalho. É essencial que sejam garantidos períodos regulares de descanso, de modo a evitar configurações que, embora formalmente compatíveis com o limite legal, comprometam a recuperação física e mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, é fundamental que as alterações normativas articulem dois eixos complementares: (i) a redução dos limites máximos de jornada, sem redução salarial; e (ii) a definição de regras claras quanto à distribuição do tempo de trabalho, assegurando ao menos dois dias de descanso semanal, preferencialmente consecutivos e aos finais de semana. Também é imprescindível que a regulação previna mecanismos indiretos de intensificação do trabalho, tais como o uso excessivo de horas extras, a adoção de bancos de horas desregulados ou a concentração de jornadas prolongadas em menos dias da semana.

Assim, a agenda de superação da escala 6×1 deve ser compreendida como parte de um debate mais amplo sobre o tempo de trabalho e de não trabalho, envolvendo dimensões relacionadas à saúde, à convivência familiar e à qualidade de vida. É fundamental que as iniciativas normativas sejam estruturadas de modo a impedir soluções meramente redistributivas, assegurando que a reorganização do tempo de trabalho produza efetiva redução da sobrecarga e melhorias concretas nas condições de vida e trabalho.

2. AMPLIAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DAS BASES DE DADOS SOBRE JORNADA E ESCALAS

A lacuna de informações sobre a organização das escalas de trabalho constitui um desafio central para a análise do tempo de trabalho no Brasil. A multiplicidade de arranjos existentes dificulta a identificação de padrões e sua mensuração precisa. Além disso, as principais bases de dados utilizadas para o estudo do mercado de trabalho concentram-se na mensuração da jornada semanal e não

contemplam variáveis específicas sobre a distribuição das escalas. Essa limitação informacional restringe a elaboração de diagnósticos mais abrangentes e compromete a avaliação consistente dos impactos da redução da jornada.

Nesse contexto, é fundamental que as pesquisas oficiais passem a incorporar variáveis específicas relacionadas às escalas de trabalho, à distribuição da jornada ao longo da semana, ao tempo de deslocamento e a outros aspectos da organização do trabalho. O fortalecimento e a qualificação das bases estatísticas constituem, portanto, condição estratégica para o acompanhamento das dinâmicas da jornada e das escalas de trabalho, bem como para a formulação de políticas mais eficazes de regulação do tempo de trabalho no país.

3. ENFRENTAMENTO À INFORMALIDADE NO MEIO RURAL

A pesquisa evidenciou expressiva presença de trabalhadores assalariados sem registro formal no meio rural, fenômeno que assume diferentes configurações, inclusive por meio de modalidades disfarçadas de contratação, como as "parcerias falsas". O enfrentamento da informalidade deve se constituir como um eixo central das políticas voltadas à melhoria das condições de trabalho no campo, uma vez que a ausência de formalização afasta o trabalhador da proteção trabalhista e previdenciária, amplia sua vulnerabilidade e o expõe a vínculos mais instáveis e precários.

A informalidade submete o trabalhador a condições laborais definidas segundo a liberalidade do empregador, fragilizando garantias mínimas de proteção. No que diz respeito à duração e à organização da jornada, a condição de informalidade fragiliza a regulação do tempo de trabalho, expondo os trabalhadores a cargas horárias que frequentemente desrespeitam os limites legais, os intervalos intrajornada e o descanso semanal remunerado. A ausência de regulamentação e de fiscalização efetivas favorece a intensificação e a irregularidade das jornadas, ampliando o desgaste físico, mental e social dos trabalhadores.

Nesse cenário, é imprescindível o fortalecimento das ações de fiscalização trabalhista nas áreas rurais e o desenvolvimento de estratégias direcionadas às regiões e cadeias produtivas com maior incidência de informalidade. O uso recorrente de contratos por safra, por pequeno prazo e de terceirização também exige monitoramento mais rigoroso, a fim de evitar que tais modalidades sejam utilizadas como instrumentos permanentes de precarização das relações de trabalho.

Assim, o enfrentamento estrutural da informalidade configura-se como condição indispensável para que políticas de redução da jornada e de regulação das escalas produzam efeitos concretos. Sem a formalização das relações de trabalho, a proteção do tempo de trabalho e de não trabalho permanece fragilizada, perpetuando padrões de sobrecarga e vulnerabilidade no meio rural.



4. INCORPORAÇÃO DO TEMPO DE DESLOCAMENTO À REGULAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A análise realizada evidenciou que o tempo de deslocamento constitui um componente relevante da jornada real dos trabalhadores rurais assalariados. Em razão da grande distância dos locais de trabalho, o percurso pode alcançar até quatro horas diárias não contabilizadas como tempo de trabalho. Essa condição amplia significativamente a sobrecarga cotidiana e reduz o tempo disponível para descanso, convivência familiar e outras dimensões da vida social.

O fim do pagamento das chamadas horas *in itinere*, promovido pela Reforma Trabalhista de 2017, agravou esse cenário ao deixar de reconhecer o deslocamento como tempo à disposição do empregador, mesmo em situações de difícil acesso ou quando o transporte é fornecido pela empresa. Como resultado, consolidou-se uma dissociação entre a jornada formalmente registrada e o tempo efetivamente despendido pelo trabalhador em função da atividade laboral.

Nesse contexto, é fundamental que o tempo de deslocamento seja incorporado ao debate sobre a regulação do tempo de trabalho no meio rural. É importante que se reabra a discussão acerca do reconhecimento desse período como parte da jornada, especialmente quando o local de trabalho não é servido por transporte público regular. Alternativamente, é relevante que sejam estabelecidos mecanismos compensatórios, de modo a evitar jornadas globais excessivas. Assim, a regulação adequada do deslocamento é condição para assegurar a efetiva proteção ao tempo de não trabalho, à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras rurais.

5. FORTALECIMENTO DAS POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO RURAL

A análise realizada evidencia que a jornada de trabalho no meio rural está associada a condições de elevada intensidade e desgaste físico. Trata-se, em grande medida, de atividades exercidas sob exposição direta a condições climáticas adversas, especialmente à incidência prolongada de sol intenso. Soma-se a esse cenário o uso extensivo de agrotóxicos, muitas vezes aplicados sem a utilização adequada de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Diante desse cenário, é imprescindível ampliar a fiscalização quanto ao uso adequado de EPIs, bem como revisar e fortalecer as normas relacionadas à exposição a agentes químicos. Além disso, é importante que sejam intensificados programas específicos de vigilância em saúde do trabalhador rural, com monitoramento sistemático de adoecimentos ocupacionais e produção de dados epidemiológicos e ampliação do acesso a serviços de saúde nas regiões rurais. O fortalecimento das políticas de saúde e segurança no trabalho rural são essenciais para promover melhores condições de vida e de trabalho no campo, especialmente quando articulado a iniciativas de redução da jornada e regulação das escalas.



6. INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA NA REGULAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Os relatos colhidos nas entrevistas, aliados aos dados analisados, evidenciam que a organização do tempo de trabalho no meio rural não pode ser dissociada das desigualdades de gênero. As trabalhadoras rurais assalariadas enfrentam uma sobreposição de responsabilidades que extrapola o emprego remunerado, estendendo-se às atividades domésticas e de cuidado, as quais recaem de maneira desproporcional sobre as mulheres, e de forma ainda mais intensa sobre as mulheres negras.

Nesse contexto, a redução da jornada e o fim das jornadas nocivas devem ser compreendidos não apenas como instrumento de reorganização produtiva, mas também como estratégia de enfrentamento das desigualdades de gênero. Ao possibilitar maior equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de vida, a medida pode contribuir para a redistribuição das responsabilidades domésticas e para a promoção de condições mais equitativas.

É importante também que as propostas de redução da jornada estejam articuladas a políticas públicas de cuidado, como a ampliação da oferta de creches em áreas rurais, a garantia de transporte escolar adequado e a implementação de programas de apoio às trabalhadoras mães. Tais medidas contribuem para mitigar a sobrecarga feminina e ampliar as condições reais de usufruto do tempo de descanso.

7. RECONHECIMENTO DA PENOSIDADE DO TRABALHO RURAL E ARTICULAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

A redução da jornada no meio rural deve levar em consideração as especificidades do setor e das atividades nele desenvolvidas. O trabalho rural é marcado por intenso esforço físico, exposição prolongada a condições climáticas adversas e contato frequente com agentes potencialmente nocivos, como já mencionado. Essas características elevam os riscos à saúde e geram desgaste acumulado, com efeitos persistentes sobre o bem-estar e a capacidade laboral dos trabalhadores rurais. Nesse contexto, a fixação do limite máximo de jornada deve reconhecer a penosidade das atividades desempenhadas, como forma de mitigar os efeitos cumulativos do desgaste ocupacional. A redução da jornada, nesse sentido, deve ser compreendida como instrumento de proteção à saúde, à vida e à dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras rurais.

Importa salientar que o reconhecimento das especificidades do trabalho rural deve ser pontuado não como justificativa para a exclusão desses trabalhadores do alcance das normativas gerais de proteção laboral, como ocorreu historicamente, quando a extensão dos direitos trabalhistas ao meio rural se deu de forma tardia em relação aos trabalhadores urbanos. Ao contrário, tais especificidades devem constituir fundamento para o fortalecimento e o aprimoramento das garantias legais dos trabalhadores assalariados rurais.

Por fim, é fundamental que a redução da jornada seja articulada a políticas de desenvolvimento e fortalecimento da agricultura e da produção rural sustentável, de modo a promover geração de emprego, melhoria da produtividade e valorização do trabalho no campo, contribuindo para a superação histórica das desigualdades que marcam o setor agrário brasileiro.Anexo 1 – Nota Metodológica



Foto: Magnific.com

5.
ANEXOS

ANEXO 1 – NOTA METODOLÓGICA

Com o objetivo de examinar o tema proposto de maneira abrangente e em consonância com suas dimensões conceituais e empíricas, a metodologia adotada nesta pesquisa articula abordagens quantitativas e qualitativas. Parte-se do pressuposto de que a integração entre esses métodos amplia a capacidade analítica do estudo, uma vez que a análise quantitativa pode suscitar questões a serem aprofundadas qualitativamente, ao passo que a investigação qualitativa pode orientar novas indagações de natureza quantitativa (MINAYO; SANCHES, 1993). Cada uma dessas abordagens dispõe de instrumentos próprios, adequados à investigação dos fenômenos analisados, respeitando as especificidades do objeto e a função de cada método (BRUYNE, 1987). Com base nesse entendimento, para a realização do estudo proposto, foram mobilizados os seguintes instrumentos de pesquisa:

ANÁLISE QUANTITATIVA

A análise quantitativa foi realizada com base nas seguintes fontes de dados.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA (PNAD CONTÍNUA)

Foram utilizados os dados referentes ao terceiro trimestre de 2025 em dois diferentes recortes analíticos:

MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM GERAL

A análise contemplou todos os grupamentos da atividade principal e todas as regiões do país, abrangendo o conjunto das pessoas ocupadas, independentemente da posição na ocupação, incluindo trabalhadores formais e informais. Para fins analíticos, foram considerados trabalhadores formais os empregados do setor público e privado e os trabalhadores domésticos com carteira assinada, bem como militares e servidores públicos estatutários. Foram classificados como informais os empregados do setor público e privado e os trabalhadores domésticos sem carteira assinada, além dos trabalhadores por conta própria e dos trabalhadores familiares auxiliares.

TRABALHADORES RURAIS ASSALARIADOS

O recorte analítico adotado considerou a distinção entre trabalho agrícola e não agrícola a partir da variável que identifica o grupamento da atividade principal, na semana de referência, para pessoas com 14 anos ou mais de idade. Nesse sentido, foram classificados como trabalhadores rurais aqueles inseridos no setor de "Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura", correspondente ao Grupamento 1.

No que se refere à posição na ocupação, foram incluídos trabalhadores formais e informais, englobando as categorias de empregado do setor privado, com ou sem carteira de trabalho assinada, bem como trabalhadores domésticos, também com ou sem carteira assinada. Foram excluídos do recorte analítico os empregadores, os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares auxiliares, além dos trabalhadores do setor público.

A exclusão dos trabalhadores por conta própria teve como objetivo diferenciar o trabalho assalariado das dinâmicas próprias da agricultura familiar, caracterizada predominantemente pelo uso do trabalho da própria família e, em geral, com especificidades produtivas e institucionais distintas daquelas observadas no trabalho assalariado. Entende-se, no entanto, que parte dos trabalhadores classificados como por conta própria pode corresponder a relações de trabalho assalariadas em situação de informalidade ou a formas de precarização disfarçadas, como a pejotização. Essa relação configura-se como a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica como estratégia de flexibilização das relações de trabalho, conforme será discutido.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) E CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED)

Foram utilizados os últimos dados disponíveis, referentes a 2024, para a análise específica dos assalariados rurais formais, uma vez que estas bases se configuram como registros administrativos instituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que reúnem informações detalhadas do mercado de trabalho formal.

Foram considerados os trabalhadores vinculados a atividades classificadas, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), nos setores de agricultura, pecuária e atividades correlatas. A análise concentrou-se nas horas de trabalho contratadas, com o objetivo de examinar a configuração das jornadas no âmbito do emprego formal rural.



Foto: Magnific.com

ANÁLISE QUALITATIVA

ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

Com o intuito de suprir as lacunas informacionais das bases quantitativas e aprofundar a compreensão sobre a extensão e a organização da jornada de trabalho no meio rural, foram realizadas oito entrevistas em profundidade. As entrevistas envolveram trabalhadoras e trabalhadores rurais assalariados, distribuídos entre as regiões Sul e Nordeste, contemplando recortes de gênero e raça, bem como dirigentes, delegados sindicais e trabalhadores de base, conforme quadro a seguir:

QUADRO
Entrevistados

ENTREVISTADO	REGIÃO	SEXO
Sergio Poleto	Sul	Masculino
Rosane	Sul	Feminino
Elisangela	Nordeste	Feminino
Claudinei de Carli	Sul	Masculino
Joanice	Nordeste	Feminino
Maria Felicia	Sul	Feminino
Antônio	Nordeste	Masculino
João Saldanha	Nordeste	Masculino

REVISÃO DE LITERATURA

Com o intuito de conferir embasamento teórico e contextual à análise, foi realizada uma revisão de literatura, contemplando estudos acadêmicos, relatórios institucionais e pesquisas especializadas. O objetivo foi examinar a conformação histórica das normativas que regulam a jornada de trabalho no Brasil, as especificidades do trabalho no meio rural e os principais debates correlatos, especialmente aqueles relacionados à saúde, às condições de trabalho e à organização do tempo laboral.



Foto: Magnific.com

6. REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. (org.). Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

_____. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

AGÊNCIA IBGE. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Agência IBGE Notícias, 11 ago. 2023.

BELLUZZO, L. G. Os desafios do governo Lula na área econômica. Revista Debate Sindical, edição nº 45, dez. 2002/jan.- fev. 2003.

BRUYNE, Paul de. Dinâmica de pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1987.

COLOMBI. Ana Paula *et al*. Qual o papel dos sindicatos na luta pelo fim da escala 6x1? IN: Dossiê: Fim da Escala 6X1 e Redução da Jornada de Trabalho. Campinas. 2025

COSTA, L. A. R.; COSTA, P. L.; PELATIERI, P. T.; LINHARES, R. A redução da jornada de trabalho nas greves e na negociação coletiva de trabalho: um balanço dos últimos dez anos. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C.; CALVETE, C.; KREIN, J. D. (Orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 347-370.

DE OLIVEIRA, Antônio Mateus; PINHO, Elvis Xavier. A constitucionalização do direito do trabalhador rural: uma análise do registro na carteira de trabalho no cenário atual. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 1, n. 1, p. 17-17, 2019.

FILGUEIRAS. Vitor Araújo. Terceirização e Acidentes de Trabalho na Construção Civil. In: Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira. Sergipe: MPT 2015.

GALVÃO, Andréia. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. 2003. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2003. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12733/1594752. Acesso em: 9 jul. 2021.

GIBB, Lygia Sabbag Fares. A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres. Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2017.

IPEA. Dinâmica do trabalho agrícola no Brasil entre 2012 e 2023: uma análise a partir dos dados da PNAD contínua. Texto para Discussão, 2025.

IPEA. Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. In: Nota Técnica. 2026.

KREIN, José Dari; GIMENES, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L. C.; BORSARI, P. A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada. In: KREIN, J. D.; *Et AL*. (Orgs.). O trabalho pós-reforma trabalhista (2017). [Volume 1]. São Paulo: Cesit, pp. 252-282, 2021.

MINAYO, Maria Cecilia de S.e SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?, Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set, 1993

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n. 116: recomendação sobre a redução da duração do trabalho. Genebra: OIT, 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454. Acesso em: 12 fev. 2026.

OLIVEIRA, D. D. A cultura dos assuntos públicos: o caso do "custo Brasil". Revista de Sociologia e Política, n. 14, p. 139–161, jun. 2000.

PINTO, Geraldo Augusto; KEMMELMEIER, Carolina Spack. Estado, capital e

trabalho: a flexibilização do direito do trabalho no Brasil na década de 90. In:

Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 4, 2010, Londrina. Anais ...

Londrina: Grupo de Estudos de Política da América Latina, 2010. p. 196 – 206.

PINHEIRO, José Wilton; MENEZES, Élora Matos; LEONE, Edmar Lucas. REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: possibilidades e implicações do fim da escala 6x1: Brief discussion about the Brazilian situation and the end of the 6x1 scale. Ciência & Tecnologia, v. 17, n. 01, p. e17109-e17109, 2025.

RIBEIRO, Flávia Ferreira. Reformas trabalhistas no brasil durante os governos de Fernando Henrique Cardoso e Lula: consensos e debates, 2013. (Dissertação) Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2013.

_____. Forjando o aço e relações de trabalho: um estudo de caso do impacto da reforma trabalhista na siderúrgica Usiminas. 2024. Tese de Doutorado.

RIEGER, F. C.; BRUM, A. L. O Governo Vargas (1930-1945) e a dinâmica da substituição de importações no Brasil: o papel do Estado na produção e no desenvolvimento territorial. Research, Society and Development, v. 9, n. 9, p. e811997863, 8 set. 2020.

SOUSA, Marlus Venicios Pereira. O fim da escala 6x1: A luta em busca de uma jornada de trabalho onde se possa viver e não apenas sobreviver. 2025.

TEIXEIRA, Marilane. *et al*. O Brasil está pronto para trabalhar menos: A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6×1. Nota nº 13. Campinas, SP: CESIT; TRANSFORMA Economia UNICAMP. 2025

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: dezembro 2025.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília: Presidência da República [1934]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: dezembro 2025.

BRASIL. Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de Agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 e dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República [2001]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm#art2. Acesso em: dezembro 2025.

BRASIL. Proposta De Emenda À Constituição Nº148 de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. [...]. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=1396304&ts=1766587055176&disposition=inline. Acesso: dezembro 2025

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991[...]. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: dezembro 2025

BRASIL. Proposta De Emenda À Constituição Nº8 de 2025. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7° da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. [...]. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025 . Acesso: dezembro 2025

OXFAM
Brasil

OXFAM BRASIL
Av. Angélica, 2118 – 11º andar
Consolação, São Paulo/SP – Brasil – CEP 01228-200
Tel. (11) 3811 0400

www.oxfam.org.br