

Artigo

A jornada 6x1 no contexto brasileiro: desafios jurídicos, impactos sociais e alternativas para a proteção ao trabalhador

The 6x1 work schedule in the brazilian context: legal challenges, social impacts, and alternatives for worker protection

Ana Clara Micaela Silveira de Sousa¹ e Yara Maria Pereira Gurgel²

¹Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0001-0640-647X. E-mail: anamsclara6@gmail.com;

²Pós-Doutora em Direitos Fundamentais pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa. ORCID: 0000-0003-4012-9995. E-mail: ygurgel@uol.com.br.

Submetido em: 18/11/2025, revisado em: 22/11/2025 e aceito para publicação em: 25/11/2025.

RESUMO: O estudo analisa a jornada 6x1 no contexto brasileiro, com o objetivo de avaliar seus desafios jurídicos, impactos sociais e possíveis alternativas para a proteção do trabalhador. Adota-se uma abordagem jurídico-analítica, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de legislação, doutrina, jurisprudência e publicações especializadas. O trabalho examina a legislação trabalhista e constitucional brasileira, destacando os efeitos da jornada intensiva sobre a saúde, a produtividade e a dignidade do trabalhador, bem como as incompatibilidades com os princípios constitucionais e os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho. A pesquisa aborda a evolução histórica da jornada, o conflito entre produtividade empresarial e bem-estar laboral e os reflexos econômicos e previdenciários da sobrecarga de trabalho. São analisadas ainda práticas e legislações internacionais, a fim de identificar boas experiências comparativas aplicáveis ao contexto nacional. Os resultados indicam que a jornada 6x1 acarreta prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores e à eficiência produtiva das empresas. E por isso, é necessário adotar modelos alternativos que favoreçam o equilíbrio entre a proteção do trabalhador e o desenvolvimento socioeconômico.

Palavras-chave: Jornada 6x1; Direito do Trabalho; Proteção ao Trabalhador; Produtividade; Desenvolvimento Socioeconômico.

ABSTRACT: The study analyzes the 6x1 working day in the Brazilian context, with the objective of evaluating its legal challenges, social impacts and possible alternatives for worker protection. A legal-analytical approach is adopted, based on bibliographic and documentary research, with analysis of legislation, doctrine, jurisprudence and specialized publications. The paper examines the Brazilian labor and constitutional legislation, highlighting the effects of intensive working hours on the health, productivity and dignity of the worker, as well as the incompatibilities with the constitutional principles and the protective foundations of Labor Law. The research addresses the historical evolution of the working day, the conflict between business productivity and labor well-being, and the economic and social security consequences of work overload. International practices and legislation are also analyzed in order to identify good comparative experiences applicable to the national context. The results indicate that the 6x1 working day causes damage to the physical and mental health of workers and to the productive efficiency of companies. And therefore, it is necessary to adopt alternative models that favor the balance between worker protection and socioeconomic development.

Keywords: 6x1 Matchday; Labor Law; Worker Protection; Productivity; Socioeconomic Development.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Inicialmente, é importante destacar que a organização da jornada de trabalho constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, uma vez que está diretamente relacionada à preservação da dignidade humana, à saúde física e mental do trabalhador e à efetividade dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988. No contexto brasileiro, a jornada 6x1 é caracterizada pelo regime de seis dias consecutivos de trabalho para um de descanso, sendo amplamente utilizada em diversos setores produtivos, especialmente no comércio e nos serviços, refletindo uma cultura de intensificação laboral que desafia os princípios constitucionais da valorização do trabalho e da justiça social.

Nessa ótica, a problemática que envolve essa forma de organização laboral vai além da mera contagem de dias de descanso, revelando um conflito estrutural entre a busca por produtividade e a proteção à dignidade do trabalhador, que se manifesta na sobrecarga física e mental, no aumento de doenças ocupacionais e na dificuldade de

conciliar vida profissional e pessoal. Diante disso, torna-se imprescindível analisar os desafios jurídicos e sociais que cercam o modelo 6x1, bem como suas repercussões econômicas e institucionais.

O presente artigo adota uma abordagem metodológica jurídico-analítica baseada em pesquisa jurídica, que consiste na análise de legislação, doutrina, jurisprudência, artigos, blogs de internet e sites que pudessem auxiliar na construção da temática desenvolvida. Sendo o principal objetivo examinar os impactos da aplicação da coisa julgada tributária sobre a concorrência e a segurança jurídica no Brasil

A análise concentra-se na legislação tributária e constitucional brasileira, com destaque para os efeitos da coisa julgada tributária. Além disso, examina-se como esses elementos jurídicos, aliados à evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF), impactam a segurança jurídica, a concorrência empresarial e a estabilidade do sistema tributário nacional.

Para sustentar as discussões propostas, serão utilizados estudos doutrinários e referências relevantes,

incluindo autores como Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado e Fernando de Holanda Barbosa Filho, bem como artigos acadêmicos e publicações especializadas que abordam os limites da atuação judicial nas relações de trabalho e a interpretação constitucional dos direitos trabalhistas. Essa base teórica permitirá compreender a tensão entre a proteção dos trabalhadores e a efetividade das normas laborais.

Adicionalmente, serão analisadas a legislação vigente e experiências internacionais de organização da jornada de trabalho, com o objetivo de identificar boas práticas e parâmetros comparativos que possam contribuir para o aperfeiçoamento do modelo brasileiro da jornada 6x1 e para o fortalecimento da proteção ao trabalho digno.

Por fim, o estudo propõe caminhos possíveis para o equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a progressividade socioeconômica, por meio da aplicação de medidas jurídicas e políticas públicas que promovam condições laborais mais justas e um ambiente concorrencial equilibrado, ético e institucionalmente sólido.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO

Inicialmente, é importante destacar que a jornada de trabalho pode ser definida como o período em que o trabalhador se coloca à disposição para o exercício de suas atividades produtivas, elemento fundamental na relação empregatícia moderna.

A origem do trabalho, em seu aspecto histórico e etimológico, remete a uma visão de sofrimento e submissão. Nesse sentido, Cassar (2014, p. 3) explica que “a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura”. Vale destacar que o termo provém do latim *tripalium*, um instrumento de tortura ou canga usada sobre os animais. Por essa razão, entre os povos antigos, o trabalho era associado a uma forma de punição, sendo reservado aos servos e escravos, enquanto os nobres e senhores consideravam indigno o labor manual.

Além disso, é importante ressaltar que a jornada de trabalho é um dos elementos centrais do Direito do Trabalho, refletindo as transformações econômicas, sociais e culturais de cada época.

De acordo com Thompson (1987), nas primeiras formas de trabalho, como a caça e a pesca, não existia uma jornada de trabalho determinada, já que o labor era realizado conforme as necessidades imediatas da comunidade, na maioria das vezes voltado à sobrevivência e à manutenção do grupo. Logo, não havia distinção entre o tempo de trabalho e de descanso, ambos se confundiam, a partir das necessidades da coletividade.

Com o advento da agricultura e da pecuária, surgiu a necessidade de se trabalhar por períodos mais longos e regulares, embora ainda não houvesse um controle formal sobre o tempo de trabalho.

Durante o feudalismo, o servo dedicava parte de seu tempo às terras do senhor feudal e outra parte à sua própria subsistência, o que representava uma forma de subordinação econômica e social, mas sem a noção moderna de jornada de trabalho.

A partir da Revolução Industrial, ocorreram mudanças expressivas na jornada de trabalho, visto que representou um marco decisivo na história do trabalho humano, ao promover a passagem de uma economia agrária e artesanal para um modelo urbano e mecanizado de produção. Entre os séculos XVIII e XIX, as transformações tecnológicas e sociais decorrentes da utilização do vapor como fonte de energia, conforme destaca Nascimento (2012, p. 44), provocaram uma verdadeira ruptura com as formas tradicionais de trabalho, inaugurando o sistema fabril e o trabalho assalariado em larga escala.

Nesse novo contexto, a produção deixou de ser artesanal e passou a ser seriada, mecanizada e voltada para o lucro, antes o trabalhador era visto como detentor de domínio sobre o produto do seu ofício, transformado em mero executante de tarefas repetitivas, subordinado ao ritmo das máquinas e às exigências da produtividade, com a mudança de paradigma tornou-se necessário uma rígida divisão do tempo e do espaço de trabalho, em contraste com a relativa autonomia das corporações de ofício da era pré-industrial.

Segundo Garcia (2015, p. 30), a abolição das corporações de ofício durante a Revolução Francesa simbolizou a consolidação do liberalismo econômico, que via o Estado como não intervencionista nas relações produtivas. Esse ambiente de livre concorrência permitiu a exploração intensa da força de trabalho, sem limites legais ou sociais, estabelecendo jornadas que frequentemente ultrapassavam dezesseis horas diárias, inclusive para mulheres e crianças.

Como observa Antunes (2019), a intensificação da jornada foi uma estratégia das empresas para aumentar a produção e reduzir custos, já que os trabalhadores eram remunerados por hora trabalhada, dessa forma, a produção era centrada na maximização do lucro, resultando em condições precárias de higiene, segurança e saúde, configurando um cenário de exploração e degradação humana.

A degradação das condições laborais deu origem a um movimento de resistência coletiva, nesse sentido, Marx (1867) destaca que o surgimento do proletariado industrial e sua organização em sindicatos e greves constituíram momentos fundamentais da luta de classes, impulsionando a reivindicação por melhores condições de trabalho e pela redução da jornada. Foi nesse contexto que emergiu o lema histórico das “oito horas de trabalho, oito horas de descanso e oito horas de lazer”, símbolo da luta operária pela humanização do tempo de labor.

A Revolução Industrial, portanto, não apenas redefiniu a organização econômica e social do trabalho, mas também criou as bases para o nascimento do Direito do Trabalho, a partir da intensificação da jornada e a ausência de proteção jurídica tornaram evidente a necessidade de intervenção estatal para equilibrar as relações entre capital e trabalho. Dessa forma, o período industrial não pode ser compreendido apenas como um marco de progresso técnico, mas também como o ponto de partida de uma nova consciência social, voltada à valorização da dignidade humana diante da lógica produtiva.

2.1 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E A FLEXIBILIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DA JORNADA

É importante evidenciar que a consolidação dos direitos sociais representou uma das maiores conquistas da classe trabalhadora ao longo do século XX. Após um período marcado pela exploração do trabalho e pela ausência de limites à jornada, o movimento operário alcançou importantes vitórias, que culminaram na institucionalização de garantias mínimas voltadas à proteção do trabalhador.

Nesse sentido, essa nova fase simbolizou a transição do Estado liberal, pautado na não intervenção para o Estado Social de Direito, comprometido com a promoção da justiça social e o equilíbrio entre o capital e o trabalho. A partir desse momento histórico, diversos países passaram a incorporar em suas legislações normas que fixavam limites máximos de jornada, períodos de descanso e condições dignas de trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho tornaram-se fundamentos éticos e jurídicos das constituições modernas, refletindo o reconhecimento de que o labor não poderia mais ser tratado como mera mercadoria, dessa forma, a consagrada em muitas legislações com o padrão de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais teve como propósito principal preservar a saúde física e mental do trabalhador, além de garantir-lhe tempo para o convívio familiar, o lazer e a participação social.

Essa conquista resultou não apenas da ação sindical e política dos trabalhadores, mas também do amadurecimento de uma consciência coletiva acerca da função social do trabalho como meio de realização pessoal e elemento estruturante da cidadania.

Com o avanço das transformações econômicas e tecnológicas ocorridas ao longo do século XX, a globalização, o desenvolvimento da tecnologia da informação e a expansão das formas de comunicação, tornou-se possível o remodelamento das relações laborais, introduzindo novas dinâmicas de produção e gestão da força de trabalho. Nesse contexto, a rigidez das antigas normas de jornada começou a ceder espaço à flexibilização, com o intuito de adaptar o trabalho às necessidades do mercado e às novas realidades produtivas.

Surgiram, assim, novos modelos de jornada, como o banco de horas, o regime de tempo parcial, o trabalho remoto (teletrabalho) e os turnos de revezamento, que buscam conciliar a produtividade empresarial com a autonomia e o bem-estar do trabalhador, numa tentativa de modernizar as relações de trabalho, no entanto, suscitando debates sobre o risco de retorno à precarização, uma vez que a flexibilidade excessiva pode enfraquecer a proteção social construída ao longo do século passado.

Além disso, com o surgimento da chamada “era digital” tornou-se possível a ampliação dessa discussão, ao dissolver as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, visto que com a ocorrência do fenômeno da hiperconectividade, o trabalhador permanece constantemente disponível, mesmo fora do horário formal de labor. Diante disso, o desafio contemporâneo consiste

em compatibilizar a flexibilidade necessária à economia moderna com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial o direito ao descanso e à desconexão.

A institucionalização dos direitos sociais, portanto, não significou o fim das lutas trabalhistas, mas a inauguração de um novo estágio de disputas e adaptações. Se antes a principal reivindicação era a limitação da jornada, hoje o foco recai sobre a qualidade do tempo de trabalho e a preservação da dignidade humana diante das novas formas de exploração e controle.

3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO E DA PROTEÇÃO À SAÚDE LABORAL

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico de natureza protetiva, tem como alicerce a promoção da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho como fundamento da ordem social. É importante destacar que os princípios que o regem são instrumentos interpretativos e normativos que orientam a aplicação das regras trabalhistas, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais e o equilíbrio entre o capital e o trabalho.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o trabalho como valor social e fundamento da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o artigo 1º, inciso IV, ao lado da livre iniciativa. O artigo 6º o inclui entre os direitos sociais, e o artigo 7º estabelece um extenso rol de garantias aos trabalhadores, destacando-se o inciso XXII, que assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Essa previsão constitucional demonstra o compromisso do Estado com a preservação da vida e da integridade física e mental do trabalhador, reconhecendo a centralidade da saúde laboral para a efetivação dos direitos sociais.

No plano infraconstitucional, a CLT, em seu artigo 157, impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, enquanto o artigo 158 estabelece que os empregados devem observar tais regras, colaborando para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Logo, é evidente que essa previsão revela a natureza colaborativa da proteção à saúde laboral, que depende tanto da atuação responsável do empregador quanto da conduta preventiva do trabalhador.

Entre os princípios fundamentais que estruturam o Direito do Trabalho, destaca-se o princípio da proteção, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), ele se manifesta em três vertentes principais: o in dubio pro operario, que orienta a interpretação da norma de forma mais favorável ao trabalhador em caso de dúvida; a aplicação da norma mais favorável, quando houver conflito entre fontes diversas; e a preservação da condição mais benéfica, que impede a supressão de direitos já incorporados ao contrato de trabalho. Dessa forma, busca-se compensar a desigualdade estrutural existente entre empregado e empregador, garantindo a supremacia da finalidade social da norma trabalhista.

Também é relevante o princípio da função social do contrato de trabalho, que impõe limites à autonomia da

vontade do empregador, embora o contrato de trabalho tenha origem no direito privado, ele é regido por normas de ordem pública, destinadas a proteger o trabalhador contra práticas abusivas.

Conforme ressalta Ricardo Jorge Medeiros Tenório (2020), demonstra que essa intervenção não se limita ao plano econômico, alcançando, de modo decisivo, a tutela da saúde e da segurança do trabalhador, uma vez que as normas sobre jornada e descanso possuem natureza de normas de ordem pública e de proteção à saúde, não podendo ser afastadas por simples negociação coletiva. Assim, a função social do contrato de trabalho impõe que a autonomia privada — individual ou coletiva — seja exercida em consonância com os limites constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana e à integridade física e psíquica do empregado, revelando a inadequação de construções legislativas como o parágrafo único do art. 611-B da CLT, que tenta dissociar, artificialmente, a duração do trabalho das normas de saúde e segurança do trabalho.

Além disso, os princípios da prevenção e da precaução têm papel essencial na proteção à saúde do trabalhador.

Nesse contexto, a prevenção visa evitar a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais por meio de medidas antecipadas, enquanto a precaução impõe a adoção de cuidados mesmo diante de incertezas científicas sobre os riscos. Esses princípios exigem uma postura proativa do empregador, que deve implementar políticas de segurança e de promoção da saúde, em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Dessa forma, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e da proteção à saúde laboral formam um conjunto coerente de valores e regras que buscam assegurar a primazia do ser humano sobre a lógica econômica, sendo sua observância condição indispensável para a efetividade da justiça social, pois garante que o trabalho seja compreendido, além do campo produtivo, como expressão da dignidade e do desenvolvimento integral da pessoa humana.

4 A PROBLEMÁTICA DA JORNADA 6X1 NO CONTEXTO BRASILEIRO

4.1 O CONFLITO ENTRE PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O principal desafio da jornada 6x1 reside no conflito entre os interesses da produtividade empresarial e conciliar a preservação da saúde do trabalhador. Historicamente, o discurso da eficiência e da competitividade tem sido utilizado para justificar regimes de trabalho intensivos, sob o argumento de que longas jornadas aumentam a produção e reduzem custos operacionais. Entretanto, como adverte Lívia Mendes Moreira Miraglia, “apenas através do trabalho em situações dignas, onde se assegura a segurança e o respeito ao ser humano, a pessoa torna-se capaz de se afirmar e de se realizar plenamente enquanto ser social”, e por isso, a sua função essencial deve ser impedir que a busca pelo lucro se sobreponha à dignidade e à saúde do trabalhador.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura expressamente a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Contudo, a aplicação prática da escala 6x1 muitas vezes viola essa garantia, ao impor ao trabalhador um ritmo contínuo e exaustivo de atividade, com insuficiente tempo de recuperação. Conforme pontua Souto Maior (2013), “a proteção jurídica ao trabalhador visa, antes de tudo, impedir que sua força de trabalho seja explorada de modo a comprometer sua vida, sua saúde e sua existência digna”.

O estudo econômico de Fernando de Holanda Barbosa Filho (2025) demonstra que o atual debate sobre a redução da jornada de trabalho — e o eventual fim da escala 6x1 — envolve não apenas fatores sociais, mas também econômicos. Embora o autor reconheça que a redução da jornada sem ajustes de produtividade possa acarretar custos econômicos, ele admite que a sociedade brasileira valoriza cada vez mais o tempo livre como fator de bem-estar. Assim, a discussão transcende a economia e alcança o campo da ética social e constitucional, na medida em que a dignidade da pessoa humana impõe limites à exploração do tempo de vida do trabalhador.

Em suma, o conflito entre produtividade e dignidade exige uma abordagem equilibrada, capaz de conciliar o desenvolvimento econômico com a preservação da saúde e dos direitos fundamentais. Logo, o trabalho não pode ser reduzido por influência apenas de crenças ou fatores sociais, devendo ser observado os impactos socioeconômicos, a fim de preservar os princípios de ordem econômica e justiça social.

4.2 A SOBRECARGA LABORAL COMO FATOR DE ADOECIMENTO FÍSICO E MENTAL

A jornada 6x1 impõe uma sobrecarga que repercute diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo Camila Débora Pinto de Moura Martins (2025), esse regime de trabalho favorece o desenvolvimento de doenças osteomusculares, cardiovasculares e psicológicas, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, em razão do tempo insuficiente de descanso e recuperação. A autora observa que “a rotina extenuante e a falta de um descanso adequado resultam em sérios prejuízos ao bem-estar dos indivíduos, comprometendo a dignidade humana, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e a convivência familiar”.

Dados divulgados pelo Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho (2023) indicam que o Brasil registrou mais de 600 mil acidentes de trabalho em um único ano, muitos relacionados à fadiga decorrente de jornadas prolongadas. Outrossim, a Fundacentro - Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (2024), em pesquisa sobre o tema, identificou que trabalhadores em regime 6x1 apresentam maior propensão a acidentes e afastamentos, evidenciando a relação entre exaustão e insegurança laboral.

A Constituição Federal, ao garantir no artigo 6º o direito social à saúde, impõe ao Estado e aos empregadores o dever de promover condições laborais seguras e equilibradas. A CLT, em seu artigo 157, reforça essa obrigação ao determinar que cabe às empresas cumprir as

normas de segurança e medicina do trabalho. Assim, a sobrecarga decorrente da jornada 6x1 não é apenas um problema de gestão, mas uma questão de efetividade dos direitos fundamentais e de cumprimento das normas de proteção à saúde laboral.

4.3 DESAFIOS DE COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E REALIDADE PRÁTICA

A compatibilização entre a legislação trabalhista e a realidade prática das relações de trabalho constitui um dos principais desafios contemporâneos. Tendo em vista que embora a escala 6x1 esteja prevista no ordenamento jurídico, sua aplicação nem sempre observa os parâmetros constitucionais e infraconstitucionais que garantem o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Nessa perspectiva, a discussão se torna ainda mais complexa quando se consideram os desafios econômicos e produtivos identificados por Fernando de Holanda Barbosa Filho (2025), que analisa os potenciais custos associados à redução de jornadas ou à revisão de regimes tradicionais como o 6x1. Segundo o autor, eventuais mudanças nesse modelo exigem cautela, pois podem gerar impactos relevantes sobre a produtividade, sobre o custo do trabalho e sobre a organização interna das empresas, sobretudo nos setores de maior intensidade laboral.

Barbosa Filho destaca que a redução do tempo de trabalho, sem ganhos compensatórios de eficiência ou reorganização produtiva, tende a aumentar os custos operacionais, pressionando as margens empresariais e podendo afetar níveis de emprego. Por outro lado, o autor reconhece que há um movimento social crescente em direção a jornadas mais curtas, motivado pelo entendimento de que maior tempo livre contribui para o bem-estar e para a saúde dos trabalhadores. Assim, o debate envolve um equilíbrio delicado entre eficiência econômica, competitividade e valores sociais.

No plano jurídico, vale destacar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) conferiu maior flexibilidade às jornadas mediante a negociação coletiva, mas, conforme adverte Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 587), “ainda que se flexibilize a jornada, permanece inafastável o direito ao descanso semanal, que constitui norma de ordem pública e de índole constitucional”. Essa observação reforça que, mesmo em contextos de ajuste econômico, existem limites constitucionais intransponíveis, destinados a proteger a integridade física e mental do trabalhador.

Nesse sentido, o artigo 7º, XIII e XV, da Constituição Federal assegura não apenas o limite máximo de 44 horas semanais, mas também o repouso semanal remunerado. Além disso, a Súmula nº 146 do TST também reforça que o trabalho prestado no dia destinado ao descanso deve ser pago em dobro, o que demonstra o caráter inderrogável dessa garantia.

Contudo, a realidade revela que o cumprimento rigoroso dessas normas esbarra em pressões produtivas e operacionais, especialmente em setores como comércio, logística, varejo alimentício e serviços essenciais, nos quais

a demanda é contínua e a força de trabalho precisa ser distribuída de modo a garantir a operação sem interrupção.

Assim, os desafios atuais envolvem não apenas a fiscalização, mas sobretudo a reformulação dos modelos produtivos, para que se adaptem às transformações sociais e tecnológicas sem impor ao trabalhador uma carga excessiva de esforço físico e emocional. Como demonstra Barbosa Filho, alterações na jornada — como a migração para modelos menos extenuantes — devem ser acompanhadas de planejamento econômico, reorganização de processos, investimento em tecnologia e revisão de escalas, sob pena de se gerar efeitos contrários aos desejados, como intensificação de trabalho, precarização oculta e queda da produtividade.

Diante disso, o debate sobre a jornada 6x1 deve ser conduzido à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da função social do trabalho e da valorização do trabalhador, observando sempre o equilíbrio entre produtividade empresarial e proteção à saúde, orientada pela legislação e pelos avanços da doutrina contemporânea, mas também pela análise realista dos impactos econômicos e produtivos que a mudança de jornada acarreta.

5 IMPACTOS DA JORNADA 6X1 NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

5.1 INCOMPATIBILIDADES COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E FUNDAMENTOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

A análise da jornada 6x1 sob a ótica constitucional revela incompatibilidades relevantes com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, especialmente aqueles vinculados à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à proteção da saúde do trabalhador.

Nesse sentido, a prática da jornada 6x1, segundo demonstram as evidências reunidas por Camila Débora Pinto (2025), compromete diretamente o bem-estar e a integridade do trabalhador, uma vez que a “rotina extenuante e a falta de descanso adequado” geram prejuízos à saúde física, mental e ao convívio social, sinalizando a violação de direitos fundamentais.

Logo, esse déficit de proteção revela-se ainda mais expressivo à luz das reflexões de Livia Mendes Moreira Miraglia, que destaca que a dignidade humana exige a garantia simultânea de suas dimensões física, psíquica e social. Para a autora, a ausência de condições mínimas de saúde, convivência e recuperação compromete a própria essência do princípio constitucional, pois “não há que se falar em direito à vida ou à liberdade sem que se garanta o acesso de todos à saúde, à educação e ao trabalho” (Miraglia, 2009, p.149-151, Rev. TRT 3ª Região). Assim, a jornada 6x1, ao limitar severamente o tempo de descanso e restringir a esfera pessoal do trabalhador, rompe o equilíbrio exigido pela ordem constitucional.

No mesmo sentido, a doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite reforça que o direito ao trabalho não é apenas um direito social, mas um verdadeiro direito humano e fundamental, constitucionalmente positivado como

princípio e valor estruturante do Estado Democrático de Direito.

É evidente que o autor esclarece que o direito ao trabalho aparece na Constituição “ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna” (Bezerra Leite, 2022, p. 64, Curso de Direito do Trabalho). Acrescenta ainda que não é qualquer forma de trabalho que se qualifica como direito fundamental, mas somente o trabalho digno, capaz de efetivamente promover a pessoa humana e realizar sua cidadania. Dessa forma, esse entendimento reforça a incompatibilidade de modelos laborais que comprometam saúde, descanso e vida social — como ocorre na jornada 6x1 — com a ordem constitucional de proteção ao trabalhador.

Por fim, o estudo “Os Impactos da Jornada 6x1 no Bem-Estar e na Qualidade de Vida do Trabalhador” confirma empiricamente que o regime provoca “desgaste físico e mental, redução de horas de sono, má alimentação e maior vulnerabilidade a doenças, ao mesmo tempo que compromete a convivência familiar e social”, reforçando que a prática não atende aos fundamentos constitucionais de proteção da saúde nem aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho.

5.2 REFLEXOS ECONÔMICOS E PREVIDENCIÁRIOS DOS ADOECIMENTOS LABORAIS

Os adoecimentos decorrentes da jornada 6x1 geram impactos econômicos e previdenciários expressivos, tanto para o trabalhador quanto para o Estado e as empresas.

Dados do Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho registraram 612,9 mil acidentes de trabalho no Brasil em 2022, com 2.538 mortes, evidenciando forte relação entre excesso de jornada, fadiga e adoecimento (Pinto, 2025, L41-51). É importante destacar que esses números demonstram que a sobrecarga imposta por regimes como a escala 6x1 produz custos previdenciários diretos — como concessão de auxílios por incapacidade, aposentadorias por invalidez e despesas hospitalares — além de afetar a produtividade econômica nacional.

O relatório “Escala 6x1: jornadas excessivas geram mais acidentes de trabalho” reforça essa conexão entre ritmo intenso e aumento de acidentes, ao destacar que jornadas prolongadas reduzem a atenção e ampliam a ocorrência de falhas humanas, gerando custos diretos para as empresas com afastamentos, necessidade de substituição de mão de obra e aumento do índice FAP/RAT, que eleva a contribuição previdenciária patronal conforme o risco de acidente (Repórter Brasil, 2024, L25-32).

No plano microeconômico e organizacional, o estudo “Os impactos da jornada 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador” demonstra redução de motivação, queda de desempenho e maior vulnerabilidade a doenças físicas e mentais, fatores que levam a afastamentos frequentes e, em muitos casos, à redução da capacidade laboral, com reflexos diretos no custeio

previdenciário, especialmente pela elevação de auxílios-doença acidentários e de alíquotas via FAP.

Sob a ótica macroeconômica, Fernando de Holanda Barbosa Filho (2025) insere o debate sobre o fim da escala 6x1 e a redução da jornada semanal em uma análise de custos e benefícios mais ampla.

O autor reconhece o forte apoio social à redução de jornada — inclusive com propostas como a jornada 4x3 e a diminuição do limite semanal de 44 para 36 horas —, mas alerta que grande parte da discussão enfatiza apenas os ganhos de bem-estar, negligenciando os potenciais custos de uma redução de jornada com manutenção de salários, entre os quais aponta a perda de valor adicionado, redução da renda per capita, diminuição de salários, fechamento de empresas e perda de empregos (Barbosa Filho, 2025, p.1-3).

Com base em dados do Observatório da Produtividade Regis Bonelli, o autor demonstra que a produtividade do trabalho no Brasil tem evoluído de forma modesta nas últimas décadas e, em períodos recentes, apresenta sinais de estagnação, o que torna pouco provável que ganhos de eficiência sejam suficientes, no curto prazo, para compensar integralmente os efeitos da redução da jornada (Barbosa Filho, 2025, p.2-4).

Em simulações de cenário, estima que a redução da jornada máxima de 44 para 36 horas semanais, mantidos constantes os demais fatores, pode acarretar perdas significativas no valor adicionado, variando, a depender das hipóteses adotadas, de aproximadamente 3,8% a mais de 6% do produto (Barbosa Filho, 2025, p.5-8). Trata-se, portanto, de um posicionamento predominantemente econômico, que enfatiza o risco de redução de PIB, de emprego e de competitividade.

Todavia, a própria leitura constitucional e juslaboral revela que essa análise, embora relevante, é parcial, na medida em que não incorpora de forma adequada os custos sociais e de saúde decorrentes da manutenção de jornadas extenuantes como a 6x1.

Lívia Mendes Moreira Miraglia (2009) demonstra que a dignidade da pessoa humana possui duas dimensões indissociáveis — a individual, ligada à integridade física e psíquica, e a social, relacionada à afirmação do indivíduo como parte da comunidade, dependente de condições materiais que lhe permitam plena participação social (Miraglia, 2009, p.149-151).

Para a autora, a dignidade social exige a garantia de um mínimo existencial, composto pelo acesso efetivo à saúde, ao trabalho, ao lazer e à educação, de modo que “não há que se falar em direito à vida ou à liberdade sem que se garanta o acesso de todos à saúde, à educação e ao trabalho” (Miraglia, 2009, p.150). Quando o trabalho deixa de ser instrumento de promoção humana e passa a adoecer o indivíduo, compromete não apenas sua integridade pessoal, mas toda a estrutura de proteção social que deveria ampará-lo, desfigurando o papel constitucional do trabalho digno como fator de inserção e afirmação social.

Nesse contexto, mesmo que Barbosa Filho (2025) aponte riscos econômicos relevantes associados à redução da jornada, os dados empíricos de acidentes, afastamentos e adoecimentos, somados à leitura constitucional da dignidade social, revelam que a manutenção do modelo atual também tem custos econômicos e previdenciários

elevados, ainda que menos visíveis nas simulações macroeconômicas tradicionais.

Nessa lógica, a jornada 6x1 — ao provocar desgaste físico, psíquico e social, gerando adoecimentos e afastamentos — nega exatamente essa dimensão social da dignidade humana descrita por Miraglia, produzindo efeitos que se irradiam para além do indivíduo: pressiona o orçamento previdenciário, eleva custos empresariais e fragiliza a capacidade produtiva e de geração de riqueza da economia brasileira.

Assim, os reflexos econômicos e previdenciários da jornada 6x1 evidenciam que esse modelo ultrapassado de organização laboral não prejudica apenas o trabalhador isoladamente, mas toda a engrenagem produtiva e estatal, tornando não apenas legítima, mas urgente a revisão do regime, sob a ótica combinada da sustentabilidade econômica, da proteção à saúde e da concretização da dignidade social no âmbito do trabalho.

6 POSSIBILIDADES POSITIVAS CONJUNTAS COM O FIM DA JORNADA 6X1

A discussão sobre a revisão da jornada 6x1 não pode se limitar apenas à análise de seus efeitos danosos, mas deve também considerar as possibilidades positivas associadas à adoção de modelos mais racionais, modernos e humanizados de organização do tempo de trabalho.

Embora a redução da jornada e o fim da escala 6x1 contem com forte apoio social, Fernando de Holanda Barbosa Filho (2025) adverte que grande parte desse debate se concentra apenas nos ganhos esperados de bem-estar, deixando em segundo plano os custos econômicos potenciais da medida.

O autor registra que diversos analistas apontam experiências europeias supostamente bem-sucedidas com mais folgas, mas considera essa leitura incompleta, pois ignora que a redução da jornada máxima de 44 para 36 horas semanais, com manutenção dos salários, pode acarretar perda de valor adicionado, redução da renda per capita, diminuição de salários, fechamento de empresas e até perda de empregos (Barbosa Filho, 2025, p.1-3).

Entretanto, é importante evidenciar que estudos sobre bem-estar e qualidade de vida, como “Os Impactos da Jornada 6x1 no Bem-Estar e na Qualidade de Vida do Trabalhador” (2025), demonstram que a redução da sobrecarga laboral aumenta a motivação, reduz o absenteísmo e melhora o desempenho funcional. Tais efeitos repercutem positivamente na produtividade por hora trabalhada e na redução de custos indiretos relacionados a erros operacionais, rotatividade e adoecimentos — exatamente os fatores que, segundo o estudo da Repórter Brasil, constituem as principais fontes de gastos empresariais quando o trabalho é realizado sob fadiga e jornadas extenuantes (Repórter Brasil, 2024).

Dessa forma, a superação da jornada 6x1 pode favorecer um ciclo virtuoso de eficiência interna, onde trabalhadores saudáveis, descansados e motivados entregam resultados superiores, ampliando a produtividade total e reduzindo perdas ocultas que não aparecem nas simulações macroeconômicas tradicionais.

Além das repercussões produtivas, o fim da jornada 6x1 pode atuar como vetor de fortalecimento institucional e atratividade empresarial. Em um contexto global no qual práticas de responsabilidade social corporativa, bem-estar dos empregados e ambientes de trabalho sustentáveis são altamente valorizados, empresas que adotam jornadas mais equilibradas tendem a atrair e reter talentos, reduzir custos com rotatividade e consolidar reputação positiva no mercado.

A literatura constitucional e juslaboral também oferece apoio consistente a essa perspectiva. Como explica Lívia Mendes Moreira Miraglia (2009), a dignidade social da pessoa humana — indissociável da saúde, do descanso e do acesso ao convívio social — constitui requisito para a plena participação do trabalhador na comunidade e fundamento do próprio Estado Democrático de Direito (Miraglia, 2009).

Portanto, ainda que possíveis desafios econômicos de curto prazo sejam apontados por análises macroeconômicas como as de Barbosa Filho, as possibilidades positivas decorrentes da superação da jornada 6x1 incluem: ganhos de produtividade por hora trabalhada; redução de custos com acidentes, afastamentos e rotatividade; maior capacidade de inovação e eficiência organizacional; aumento da atratividade empresarial; fortalecimento da responsabilidade social e institucional; e alinhamento ao paradigma constitucional da dignidade da pessoa humana e do trabalho digno.

6.1 COMPARAÇÃO INTERNACIONAL: MODELOS DE JORNADA E SEUS EFEITOS

A análise comparada de modelos internacionais de jornada de trabalho permite evidenciar que há alternativas concretas ao regime intensivo consagrado no Brasil, como a escala 6x1, sem que isso implique necessariamente perda de produtividade ou colapso econômico.

Nessa lógica, países como Holanda e Dinamarca, frequentemente citados como exemplos de elevado bem-estar social e alta eficiência econômica, adotam jornadas médias significativamente inferiores às brasileiras, combinadas com flexibilidade contratual, forte proteção social e cultura organizacional orientada ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Na Holanda, a jornada média situa-se entre 29 e 35 horas semanais, havendo ampla difusão do trabalho em tempo parcial e da semana reduzida, com muitos trabalhadores atuando apenas de segunda a quinta-feira (Trabalho no Mundo – Jornada de Trabalho na Holanda, TST, s.d.). Trata-se de um modelo em que a carga horária flexível é ajustada contratualmente e a remuneração é proporcional às horas trabalhadas, sendo as horas extras, em regra, compensadas com folgas.

A experiência relatada por trabalhadores e empregadores holandeses revela uma organização laboral que permite conciliar emprego, cuidado com filhos, estudos e outras dimensões da vida, com jornadas de 20 horas semanais ou até cerca de 3 a 4 horas diárias em alguns casos, demonstrando que a redução de jornada, quando acompanhada de flexibilidade e segurança jurídica, pode

umentar a satisfação, reduzir o absenteísmo e fortalecer a produtividade individual.

Além disso, a experiência holandesa mostra que a jornada reduzida não significa “trabalhar menos e produzir menos”, mas reorganizar o tempo de trabalho com base em metas, eficiência e respeito às necessidades pessoais. Logo, a possibilidade de trabalhar meio período, organizar o horário em função da rotina familiar e substituir horas extras por folgas contribui para preservar a saúde física e mental, reduzir níveis de estresse e garantir maior engajamento no trabalho.

Em termos de efeitos sistêmicos, isso tende a diminuir a incidência de afastamentos por adoecimento e os custos previdenciários associados, ao mesmo tempo em que consolida um mercado de trabalho dinâmico, com alta participação de mulheres e pais com filhos pequenos.

No caso da Dinamarca, o país figura entre os líderes mundiais em equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e ocupa a terceira posição no ranking dos países mais produtivos do planeta, medido pelo PIB por hora trabalhada (Krunfli, 2025). Ou seja, trata-se de um modelo em que se trabalha menos horas, mas com elevada eficiência, o que reforça a ideia de que intensificação de jornada não é sinônimo de alta produtividade.

A cultura laboral dinamarquesa é fortemente baseada na confiança e na responsabilidade compartilhada, como relatam trabalhadores entrevistados, logo, não há microgerenciamento ou controle obsessivo da presença física: o que importa são os resultados, e não o número de horas passadas no escritório (Silverberg, 2025).

Soma-se a isso um conjunto robusto de políticas públicas, como no mínimo cinco semanas de férias remuneradas por ano, ampla licença parental paga e um Estado de bem-estar social que assegura proteção em caso de desemprego (Silverberg, 2025; Krunfli, 2025). Nesse sentido, esse arranjo cria um ambiente em que a jornada reduzida é compensada por alta escolaridade, organização eficiente do trabalho e foco em resultados, e não em mera presença.

Outro aspecto relevante do modelo dinamarquês é a percepção social de que o trabalho não é o único elemento definidor da identidade das pessoas. Relatos de trabalhadores indicam que é socialmente valorizado ter tempo para a família, para o lazer e para hobbies, sendo malvisto permanecer longas horas no escritório ou levar trabalho para casa, a ponto de colegas questionarem se aquele trabalhador “não tem vida” quando permanece além do horário (Krunfli, 2025).

Dessa forma, com jornadas mais curtas, escritórios ficam vazios após as 17h e “short fridays” são praticamente institucionalizadas, e por isso, os dinamarqueses dedicam mais horas diárias a cuidados pessoais e lazer que a média dos países da OCDE, sem prejuízo de sua posição de destaque em produtividade (Krunfli, 2025).

A comparação com o modelo brasileiro, marcado pela ampla difusão da escala 6x1, evidencia um contraste significativo. Enquanto Holanda e Dinamarca estruturam suas jornadas em torno do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com forte ênfase na dignidade do trabalhador e na qualidade de vida, o regime 6x1 brasileiro tende a intensificar o tempo de trabalho, comprimindo o descanso

e o convívio social, com reflexos comprovados na saúde e na segurança laboral.

Nessa lógica, a experiência internacional demonstra que jornadas menores, aliadas a políticas eficientes de organização do trabalho, formação profissional e proteção social, podem resultar em elevada produtividade por hora trabalhada, redução de acidentes, menor pressão sobre o sistema previdenciário e maior satisfação dos trabalhadores.

Nesse sentido, os modelos holandes e dinamarquês reforçam a necessidade de repensar o paradigma brasileiro de jornada, especialmente à escala 6x1, sob a ótica de uma transição gradual para formas de organização do tempo de trabalho que valorizem o bem-estar e a eficiência, podendo gerar efeitos positivos simultâneos como a proteção à saúde, fortalecimento da dignidade humana, aumento da produtividade e maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

7 A PROPOSTA DA JORNADA 5X2: VIABILIDADE E CONSEQUÊNCIAS

A proposta de adoção da jornada 5x2 se apresenta como um caminho intermediário politicamente viável entre o modelo extenuante 6x1 e projetos mais ambiciosos, como a semana 4x3.

A própria autora da PEC que visa pôr fim à escala 6x1, deputada Erika Hilton, reconhece essa dimensão incremental ao afirmar que “conseguir escala 5x2 já seria uma vitória”, justamente porque a tramitação legislativa exige “gordura” para negociação e concessões graduais até um consenso mínimo no Congresso Nacional.

Nesse contexto, a jornada 5x2 não é o “mundo dos sonhos”, mas representa um avanço concreto, conferindo ao trabalhador, ao menos, dois dias de descanso semanal contínuo, condição básica de proteção à saúde física e mental e de compatibilização do trabalho com vida familiar, estudo, lazer e cuidado com a própria saúde.

Do ponto de vista social e sanitário, o 5x2 reduz significativamente a sobrecarga hoje produzida pela escala 6x1, que contribui para o aumento de adoecimentos, acidentes e casos de burnout, já reconhecido pelo Ministério da Saúde como doença relacionada ao trabalho.

Vale destacar que estudos conduzidos no âmbito do Senado mostram que 85% dos trabalhadores brasileiros acreditam que teriam mais qualidade de vida se tivessem um dia livre a mais por semana, sem redução de salário, e 78% afirmam que conseguiriam manter a mesma qualidade de trabalho.

Em experiências-piloto de redução da jornada para quatro dias semanais (modelo 100–80–100), observou-se melhora sensível do bem-estar: 82% dos participantes relataram maior disposição para as tarefas e 64% indicaram diminuição da sensação de exaustão frequente, evidenciando que jornadas mais curtas e melhor distribuídas reduzem custos em saúde, afastamentos e rotatividade, com reflexos positivos para o sistema previdenciário e para as empresas.

No plano econômico, a jornada 5x2 mostra-se compatível com uma transição gradual do modelo produtivo brasileiro, especialmente se articulada com

mecanismos de negociação coletiva e incentivos regulatórios.

Nesse sentido, o Projeto de Lei 1.105/2023, em tramitação no Senado, já prevê a possibilidade de redução da jornada diária ou semanal mediante acordo ou convenção coletiva, sem perda salarial, justamente sob o argumento de que jornadas menores, combinadas com reorganização interna e uso mais eficiente do tempo, podem elevar a produtividade e melhorar a saúde dos trabalhadores.

Além disso, o estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE citado no debate legislativo aponta que a redução da jornada para 40 horas semanais, sem redução de salários, tem potencial de criar mais de 2,5 milhões de novos postos de trabalho, demonstrando que, longe de ser um entrave absoluto, a redistribuição do tempo de trabalho pode funcionar como política de geração de emprego e de melhor distribuição de renda.

Outrossim, iniciativas como o projeto “4 Day Week Brazil” e a concessão do “Diploma Empresa Ideal”, proposta no Senado para reconhecer empregadores que adotem melhores práticas de trabalho, incluindo a diminuição da carga horária sem perda salarial, indicam que o próprio Estado brasileiro já enxerga na redução da jornada um vetor de modernização produtiva e de competitividade, e não apenas um custo adicional.

Nessa moldura, a escala 5x2 aparece como solução intermediária que concilia, de um lado, a proteção constitucional à saúde, à dignidade e ao lazer do trabalhador, e, de outro, a necessidade de previsibilidade e adaptação gradual das empresas, permitindo um redesenho mais racional da organização do trabalho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise jurídico-analítica empreendida permitiu concluir que a jornada 6x1, embora formalmente admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro e amplamente difundida em diversos setores econômicos, revela-se, na prática, profundamente tensionada com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção à saúde do trabalhador.

A partir do estudo da evolução histórica da jornada de trabalho, da consolidação dos direitos sociais e da função protetiva do Direito do Trabalho, verificou-se que a manutenção de seis dias consecutivos de labor para apenas um dia de descanso reproduz uma lógica produtivista incompatível com o projeto de Estado Democrático de Direito consagrado pela Constituição de 1988.

Ao longo do trabalho, a investigação doutrinária, legislativa, jurisprudencial e empírica evidenciou que a jornada 6x1 está diretamente associada ao aumento de doenças ocupacionais, à sobrecarga física e mental, à elevação dos índices de acidentes de trabalho e afastamentos previdenciários, bem como à deterioração da qualidade de vida e do convívio familiar.

Nessa ótica, os dados de observatórios especializados e pesquisas acadêmicas demonstraram que a suposta “vantagem” econômica imediata do regime

intensivo é, em grande medida, anulada pelos custos indiretos com adoecimentos, absenteísmo, rotatividade, queda de produtividade sustentável e incremento da carga previdenciária, o que reforça a centralidade dos princípios da prevenção e da proteção à saúde laboral.

Ao mesmo tempo, o exame dos desafios econômicos e produtivos, à luz de estudos como o de Fernando de Holanda Barbosa Filho, mostrou que o debate sobre a redução da jornada não pode ser conduzido de forma simplista. As simulações macroeconômicas indicam que mudanças abruptas, desacompanhadas de reorganização produtiva, inovação tecnológica e planejamento setorial, podem gerar impactos relevantes sobre o valor adicionado, o emprego e a competitividade. Contudo, a pesquisa demonstrou que tais análises, embora importantes, são parciais quando desconsideram os custos sociais e previdenciários da manutenção de jornadas extenuantes, bem como as exigências constitucionais de proteção ao trabalho digno.

Outrossim, a comparação internacional com modelos adotados em países como Holanda e Dinamarca evidenciou que jornadas médias menores, combinadas com flexibilidade contratual, elevada qualificação profissional, forte proteção social e cultura organizacional baseada em confiança e foco em resultados, podem resultar simultaneamente em alta produtividade por hora trabalhada, maior bem-estar dos trabalhadores e redução de custos com adoecimentos e afastamentos. Logo, tais experiências demonstram que a redução da jornada não é, por si só, sinônimo de ineficiência econômica, mas depende da forma como se reorganiza o trabalho e se estruturam políticas públicas e empresariais.

Nesse contexto, a proposta de transição da jornada 6x1 para modelos menos gravosos, em especial a jornada 5x2, surge como solução intermediária juridicamente legítima e politicamente viável, tendo em vista que esse caminho gradual permite ampliar o tempo de descanso e recuperação do trabalhador, aproximando o sistema brasileiro dos parâmetros constitucionais de proteção à saúde, sem ignorar a necessidade de adaptação progressiva das empresas por meio da negociação coletiva, de incentivos regulatórios e de investimentos em gestão e tecnologia.

Dessa forma, a articulação entre legislação, jurisprudência, políticas públicas e práticas empresariais socialmente responsáveis mostra-se essencial para compatibilizar proteção ao trabalhador, sustentabilidade econômica e equilíbrio concorrencial.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a revisão do modelo de jornada 6x1 não é apenas conveniente, mas necessária à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas e à concretização da dignidade social da pessoa humana no trabalho.

Assim, a superação gradual desse regime, substituindo-o por jornadas mais equilibradas e racionalmente estruturadas, representa um passo decisivo para a construção de um mercado de trabalho mais saudável, justo e eficiente, em que o desenvolvimento econômico não se faça à custa da saúde, da vida e da integridade dos trabalhadores, mas em harmonia com os

valores constitucionais que fundam o Estado Democrático de Direito brasileiro.

REFERÊNCIAS

BORGES, Lázaro Luiz Mendonça. **Jornada de trabalho**: material 08. [S. l.: s. n., s. d.].

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis de Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 17 mar. 2015.

BRASIL. Senado Federal. Senado analisa propostas de redução da jornada de trabalho. **Senado Notícias**, Brasília, 19 jul. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalho no mundo: jornada de trabalho na Holanda. **TST Notícias**, Brasília, 4 ago. 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 nov. 2025.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. rev. Coimbra: Almedina, 1995.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CNN BRASIL. “Conseguir escala 5x2 já seria uma vitória”, diz Erika Hilton sobre PEC 6x1. **CNN Brasil**, São Paulo, 27 fev. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br>. Acesso em: 17 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. [S. l.: s. n., s. d.].

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (FUNDACENTRO). **Fim da escala 6x1 e redução da jornada não podem gerar trabalho intensificado**. Brasília, DF: Fundacentro, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro>. Acesso em: 12 nov. 2025.

HOLANDA BARBOSA FILHO, Fernando de. **Potenciais custos do fim da jornada 6x1**. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
MARTINS, Camila Débora Pinto de Moura;
ALMEIDA, Bruna Mendes da Luz de. **A escala 6x1**

e os impactos na saúde do trabalhador. [S. l.: s. n.], 2024.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149–162, jan./jun. 2009.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101–119, fev. 2011.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial**. 2018. Disponível em: <https://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2025.

OS IMPACTOS da jornada 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador. [S. l.: s. n.], 2024.

RAMADAS, Lucas Sérgio Gonçalves. PEC da escala 6x1: o que há de importante e o que há de discurso. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 25 nov. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 11 nov. 2025.

REPÓRTER BRASIL. Escala 6x1: jornadas excessivas geram mais acidentes de trabalho. **Repórter Brasil**, São Paulo, 14 nov. 2024. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br>. Acesso em: 12 nov. 2025.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado: a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. **Revista TRT 5ª Região**, Salvador, v. 9, n. 12, p. 193–210, 2020.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço com todo o meu coração à minha família, o alicerce da minha vida. À minha mãe Lécia Michele, ao meu pai Edner Roberto e à minha irmã Ana Luiza, minha eterna força e inspiração. Vocês sempre estiveram ao meu lado em cada etapa da minha caminhada, acreditando em mim mesmo quando eu duvidava da minha própria capacidade. Obrigada por cada gesto de apoio, cada palavra de incentivo e por nunca medirem esforços para me ver feliz e realizada. Tudo o que conquisei carrega um pedaço de vocês. Sem o amor e a dedicação de vocês, nada disso teria sido possível. Serei eternamente grata por terem sido meu porto seguro e minha motivação diária.

Agradeço também ao meu namorado e aos meus amigos, que estiveram comigo durante os momentos mais desafiadores da jornada universitária. Compartilhamos risadas, angústias e vitórias e cada um de vocês fez parte dessa conquista. Obrigada por acreditarem em mim e por tornarem os dias difíceis mais leves.

Agradeço profundamente a Deus, por me conceder saúde, sabedoria e oportunidades, por guiar meus passos e me abençoar em cada nova fase.

Sou imensamente grata aos professores, que com paciência, dedicação e amor ao ensino tornaram minha trajetória acadêmica tão enriquecedora, cada ensinamento deixará marcas que levarei para toda a vida.

Por fim, gostaria de fazer um agradecimento especial aos projetos CONSEJ e Capitólio, dos quais tive o privilégio de participar, essas experiências foram fundamentais para o meu crescimento enquanto estudante e futura jurista. Em cada projeto, encontrei aprendizados, desafios e momentos inesquecíveis que contribuíram para moldar quem eu sou hoje, profissionalmente e pessoalmente.