

ORGANIZADOR

**PAULO ECCEL**

# O FIM DA ESCALA 6X1

E O FUTURO DO  
TRABALHO NO BRASIL





ORGANIZADOR  
**PAULO ECCEL**

# **O FIM DA ESCALA 6X1**

**EO FUTURO DO  
TRABALHO NO BRASIL**



E17f

Eccel, Paulo

O Fim da Escala 6x1 e o Futuro do Trabalho no Brasil /  
Paulo Roberto Eccel, Gabriel Rodrigues da Costa Noel ;  
Ilustração Eliana Baron - Brusque : Metrô - Projetos de  
Comunicação, 2026.

100 p. : il.

ISBN:

1. Trabalho - Brasil 2. Emprego - Brasil. 3. Literatura  
Catarinense. I. Título. II Noel, Gabriel Rodrigues da Costa. III  
Baron, Eliana.

CDD 331.1098142

Catálogo – Informações na fonte  
Kátia Maria Costa CRB – 14/1157

ORGANIZADOR  
**Paulo Eccel**

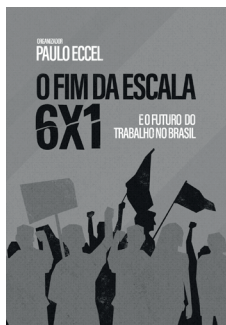
# **O fim da Escala 6x1 e o futuro do trabalho no Brasil**

**metrô**  
projetos de comunicação

**Brusque**  
2026

## EXPEDIENTE

---



### **O fim da Escala 6x1 e o futuro do trabalho no Brasil**

Abril, 2026.

#### **Organização**

Paulo Roberto Eccel

#### **Supervisão**

Gabriel Noel

#### **Capa**

Eliana Baron/Metrô - Projetos de Comunicação

#### **Diagramação e Projeto Gráfico**

Eliana Baron/Metrô - Projetos de Comunicação

#### **Impressão**

Gráfica Postmix

#### **Tiragem**

1.000 exemplares

A todos que lutaram e ainda  
lutam por condições de trabalho  
mais justas no Brasil.

## SUMÁRIO

---

- 13** Tempo, dignidade e igualdade: por que o fim da escala 6x1 é também uma pauta das mulheres — **Ana Paula Lima**
- 16** Trabalhar menos, viver mais: a luta pela redução da jornada — **Anna Julia Rodrigues**
- 20** Jornada de trabalho em Santa Catarina e a urgência da redução — **Crystiane Leandro Peres**
- 26** Tempo é um dos bens mais preciosos para o ser humano — **Décio Lima**
- 29** O fim da jornada de trabalho 6x1 no Brasil: dignidade humana, políticas públicas de saúde e impacto direto na vida do trabalhador — **Emiliano Cruz da Silva e Rodrigo Goldschmidt**
- 36** Fim da escala 6x1: queremos uma sociedade que consome pessoas até o limite ou uma sociedade que valoriza a vida em todas as suas dimensões — **Izaías Otaviano**
- 40** O fim da escala 6x1 no Brasil: tempo, dignidade e o novo horizonte civilizatório do trabalho — **José Roberto Paludo**
- 48** A urgência da redução da jornada de trabalho no Brasil: uma perspectiva analítica e de direito comparado frente ao modelo francês — **Lucas Reis da Silva**
- 52** Redução da jornada de trabalho sem alteração salarial: possibilidade jurídica — **Luciana Teles Gomes**

- 58** A escala 6x1 e a erosão do sujeito  
— **Luiz Azevedo**
- 62** O Brasil deve superar a escala 6x1. E pode.  
— **Luiz Marinho**
- 65** Dignidade Não Tem Escala: A Jornada 6x1 Sob a  
Perspectiva Constitucional e de Gênero. — **Mara Melo**
- 69** A Engrenagem que não para: O massacre da  
subjetividade na escala 6x1 — **Mateus Graosque Mendes**
- 73** O mito do caos: por que os argumentos contra o fim da  
escala 6x1 não se sustentam — **Oliveiros Marques**
- 76** Escala 6x1, saúde do trabalhador e a luta histórica por  
jornadas mais humanas — **Osvaldo Olávio Mafra**
- 79** Vida além do trabalho: por que o fim da escala 6x1  
é um passo necessário para o Brasil — **Paulo Eccel**
- 82** A saúde do trabalhador e a redução da jornada de  
trabalho com o fim da escala 6x1: avançar ou  
regredir? — **Roberto Ruiz e Colaboradores**
- 95** Seis dias para o patrão, um dia para você: a escala 6x1  
e a luta pelo tempo que nos foi roubado  
— **Vanessa Brasil**



## INTRODUÇÃO

---

Este livro nasce de um tempo em que o debate sobre o trabalho volta ao centro da vida brasileira. Não apenas como tema econômico, mas como questão humana, social e civilizatória. Ao longo das próximas páginas, diferentes vozes se encontram para refletir sobre um ponto em comum: o tempo. O tempo que falta, o tempo que se esgota, o tempo que precisa ser retomado. Afinal, discutir o fim da escala 6x1 é, antes de tudo, discutir o direito de viver para além do trabalho, de existir com dignidade, de conviver, descansar e projetar o futuro.

A escala de seis dias de trabalho para um de descanso não é apenas um modelo de organização produtiva. Ela impacta diretamente a saúde, as relações familiares, o desenvolvimento profissional e a própria participação das pessoas na sociedade. Este livro parte da compreensão de que trabalhar não deve custar a vida. Que o cansaço não pode ser naturalizado. E que é possível pensar o trabalho de forma mais equilibrada, sem abrir mão da produtividade, do crescimento econômico e da inovação.

As reflexões reunidas aqui mostram que a transformação não é um salto no escuro, mas um caminho possível, sustentado por experiências, dados e pela própria evolução das relações de trabalho. Reduzir a jornada e superar a lógica da exaustão é também uma forma de modernizar a economia, ampliar oportunidades, estimular a qualificação e fortalecer mercados locais. Mais do que isso, é reconhecer que o tempo é um dos bens mais valiosos que temos, e que sua distribuição diz muito sobre o tipo de sociedade que queremos construir.

Mas este não é apenas um livro sobre modelos produtivos. É, sobretudo, um livro sobre pessoas. Sobre aqueles que nunca aceitaram o desgaste como regra e transformaram inconformismo em movimento. Sobre quem luta, há décadas, por melhores condições de trabalho. E sobre todos que seguem defendendo tempo, dignidade e qualidade de vida como direitos fundamentais.

Ao reunir essas vozes, esta obra convida o leitor a olhar para o trabalho com mais profundidade. Porque, no fim, a pergunta que atravessa cada página é simples e necessária: que tipo de vida estamos dispostos a aceitar e qual estamos prontos para construir.

*Este livro é um convite a essa escolha.*

**Paulo Eccel** —





## **Ana Paula Lima**

---

**Ana Paula Lima é enfermeira e liderança política de Santa Catarina, com trajetória marcada pela atuação em defesa dos direitos sociais. Foi deputada estadual por diversos mandatos e atualmente é deputada federal por Santa Catarina, onde atua em pautas relacionadas à educação, à saúde e à inclusão social. Ao longo de sua vida pública, consolidou-se como uma das principais lideranças políticas do estado.**

*Artigo: Tempo, dignidade e igualdade: por que o fim da escala 6x1 é também uma pauta das mulheres*

## **Tempo, dignidade e igualdade: por que o fim da escala 6x1 é também uma pauta das mulheres**

O debate sobre o fim da escala 6x1 não é apenas uma discussão sobre organização da jornada de trabalho. É um debate sobre dignidade, saúde mental, tempo e desigualdade estrutural. Quando falamos em reduzir jornadas exaustivas, estamos falando diretamente da vida das mulheres trabalhadoras brasileiras.

Atualmente, as mulheres representam cerca de 45% da força de trabalho no Brasil, segundo dados do IBGE divulgados no segundo semestre de 2025. Ao mesmo tempo, são responsáveis por quase o dobro das horas dedicadas aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, quando comparadas aos homens. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostra que as mulheres dedicam, em média, mais de 21 horas por semana ao trabalho doméstico não remunerado, enquanto os homens dedicam cerca de 11 horas. Esses números revelam uma realidade incontornável: a mulher que cumpre a escala 6x1 não cumpre apenas uma jornada. Ela vive a sobreposição de jornadas, sendo a doméstica uma realidade 7x7.

Trabalhar por seis dias e descansar apenas um é especialmente comum em setores como comércio e serviços, cuja presença feminina é significativa e onde predominam salários mais baixos. Para muitas mulheres, o único dia “livre” da semana é, na prática, o dia de organizar a casa, lavar roupa, cuidar dos filhos, acompanhar tarefas escolares, resolver demandas familiares e, muitas vezes, ainda realizar trabalhos informais complementares para garantir renda. O resultado é o esgotamento.

O Brasil vive uma crise silenciosa de saúde mental relacionada ao trabalho. E nessa crise os homens também são vítimas. Dados do Ministério da Previdência apontam crescimento expressivo nos afastamentos por transtornos mentais, principalmente ansiedade e depressão. Somente em 2025 foram mais de 546 mil registros de afastamentos pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Entre as mulheres, esses índices são ainda mais alarmantes, sobretudo entre aquelas que acumulam trabalho formal e responsabilidade exclusiva pelo cuidado doméstico. É inegável que a escala 6x1 intensifica esse cenário. Ela reduz o tempo de descanso real, compromete o convívio familiar, dificulta o acesso a atividades de lazer e impede a formação continuada. A ausência de tempo adequado para recuperação física e emocional contribui diretamente para quadros de ansiedade crônica, exaustão, irritabilidade e adoecimento psicológico.

Quando discutimos o fim da escala 6x1, estamos discutindo a redistribuição do tempo - e tempo é poder. Tempo é autonomia. Tempo é condição para que mulheres possam estudar, se qualificar, participar da vida política e comunitária, acompanhar a educação dos filhos e cuidar de si mesmas. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se resume à diferença salarial. Ela se manifesta também na organização do tempo. Mulheres chefes de família, que representam uma parcela significativa dos lares brasileiros, são diretamente impactadas por jornadas extenuantes. A falta de tempo aprofunda vulnerabilidades e perpetua ciclos de desigualdade. É preciso afirmar com clareza: produtividade não se constrói com exaustão. Experiências internacionais de redução de jornada indicam manutenção, algumas até aumento, de eficiência, ao lado da melhora em indicadores de saúde e satisfação dos trabalhadores. Economias modernas compreendem que o trabalho deve servir à vida, e não o contrário.

Superar a escala 6x1 é reorganizar o modelo produtivo com centralidade nas pessoas. Para as mulheres, essa mudança representa um passo concreto rumo à igualdade material. Representa reconhecer que o tempo feminino não pode continuar sendo tratado como recurso ilimitado e invisível. Do ponto de vista legislativo, essa é uma agenda estratégica. Defender a revisão de jornadas exaustivas é defender saúde mental, igualdade de gênero e desenvolvimento sustentável. É enfrentar a lógica de que o crescimento econômico pode ser construído à custa do adoecimento coletivo. Não se trata de trabalhar menos. Trata-se de viver melhor. Trata-se de garantir que homens e mulheres tenham condições reais de construir projetos de vida, preservar sua saúde mental e participar plenamente da sociedade.

O fim da escala 6x1 é uma pauta trabalhista. Mas é também uma pauta social e civilizatória. É uma escolha sobre que país queremos ser: um país de trabalhadores exaustos ou uma nação que valoriza tempo, dignidade e equilíbrio.



## ***Anna Julia Rodrigues***

---

**Anna Julia Rodrigues é gaúcha, mãe, formada em História e professora da rede pública estadual de Santa Catarina. É a primeira mulher eleita presidenta da CUT Santa Catarina, exercendo o terceiro mandato à frente da central.**

*Artigo: Trabalhar menos, viver mais:  
a luta pela redução da jornada*

## **Trabalhar menos, viver mais: a luta pela redução da jornada**

A luta pela redução da jornada de trabalho voltou a ocupar o centro da agenda política do país. Impulsionada pela mobilização nas redes sociais e pelo crescente apoio popular ao fim da escala 6x1, essa pauta recoloca uma agenda positiva para os trabalhadores, após um período em que a atuação sindical ficou mais focada na defesa de direitos. Depois de anos de ofensiva das empresas sobre o tempo livre e de descanso dos trabalhadores, com a desregulamentação de mecanismos de proteção, o atual debate contribui para impor um limite civilizatório à exploração da classe trabalhadora pela via legislativa. No período recente, a discussão sobre o tempo de trabalho ficou mais restrita ao âmbito da negociação coletiva, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017, que flexibilizou as regras sobre o uso do tempo de trabalho e inverteu a prevalência do legislado sobre o negociado, em alguns casos excluindo os sindicatos da negociação e abrindo a possibilidade de acordos individuais entre trabalhadores e empresas. Como a reforma também fragilizou financeiramente os sindicatos e, individualmente, o trabalhador fica vulnerável na negociação direta, a discussão do tempo de trabalho pela via negocial tem sido desfavorável aos trabalhadores.

Além disso, a negociação de todas as dimensões do tempo de trabalho — duração, distribuição e intensidade — fica restringida pelo fato de as empresas serem irredutíveis em abrir espaço para discussão sobre gestão, metas e produtividade. Ou seja, flexibilizam direitos e socializam os riscos do negócio com os trabalhadores, mas não aceitam compartilhar decisões nem os ganhos de produtividade.

A CUT, desde a sua fundação, sempre atuou no sentido de avançar na ampliação dos direitos relacionados ao tempo de trabalho e proteger os trabalhadores das tentativas de redução desses direitos, atuando no âmbito legislativo e apoiando os sindicatos nas negociações. Já nos anos 1980, defendeu a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, o que culminou na diminuição da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, em 1988, e continuou atuando ininterruptamente pela ampliação do tempo livre, passando por períodos em que outras dimensões do tempo de trabalho, para além da duração da jornada, foram afetadas.

Nos anos 1990, por exemplo, a disputa girou em torno da intensificação e da distribuição da jornada, pois a reestruturação produtiva iniciou um processo de flexibilização que, entre outros aspectos, criou o banco de horas, ao passo que as inovações técnicas e gerenciais aumentaram a intensidade do trabalho.

Já nos anos 2000, foi realizada a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salários, que chegou a avançar no Congresso,

mas não se efetivou. Por outro lado, as novas tecnologias e as novas formas de gestão ampliaram a intensificação do trabalho, inclusive iniciando a diluição das fronteiras entre o tempo à disposição da empresa e o tempo livre, com a possibilidade de os trabalhadores ficarem conectados ao trabalho após a jornada.

Nos anos 2010, após o golpe contra a presidenta Dilma, houve um avanço na desregulamentação da legislação trabalhista, sobretudo com a reforma de 2017. Com a reforma, foram ampliados os contratos precários que flexibilizam a jornada ou desvinculam o trabalhador do quadro de pessoal da empresa, em condições que tendem a aumentar a exploração, tornando o trabalho mais exaustivo diante de um salário geralmente menor.

Foram flexibilizadas as regras para a realização da hora extra, do banco de horas, dos intervalos intrajornada e das novas escalas de trabalho<sup>2</sup>. Foram, ainda, criados os contratos intermitente e em tempo parcial e ampliado o uso do trabalho temporário, resultando em períodos intercalados de trabalho e desemprego que desestabilizam a vida financeira e pessoal do trabalhador. Além disso, foram ampliadas as condições para contratos caracterizados por longas jornadas e que utilizam amplamente as horas extras, como o teletrabalho, que intensifica o trabalho e rompe as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, a liberação da terceirização irrestrita e a contratação de autônomos. Essa forma de organização do tempo de trabalho tem produzido efeitos profundamente negativos na saúde e na vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Não por acaso, mais de 70% da população brasileira se manifesta favorável à redução da jornada.

É importante destacar que a liberação do tempo de trabalho tem impactos diferentes para as mulheres. Como são elas que gastam mais horas com trabalhos domésticos e de cuidados, acabam sendo mais penalizadas pelas longas jornadas e pelas escalas de trabalho que desorganizam sua vida pessoal e prejudicam o convívio familiar. Nesse sentido, a escala de 6x1 se mostra ainda mais prejudicial por afastar o convívio familiar, com o desencontro de tempos livres ao longo da semana, e por dificultar os cuidados da família, a educação e a proteção dos filhos.

Além disso, parte das mulheres está fora do mercado de trabalho por não conseguir compatibilizar o trabalho de cuidados com o exercício do trabalho remunerado, e outra parte se insere no mercado com jornadas incompletas (subocupação). Reduzir a jornada e acabar com a escala 6x1 contribui diretamente para realocar parte das horas de trabalho daqueles que possuem longas jornadas para aquelas pessoas que se inserem em ocupações com jornadas incompletas por falta de opção.

Diversos estudos apontam que a economia brasileira é capaz de suportar a redução da jornada sem redução de salários e ainda crescer e gerar empregos. Parte deles demonstra que as empresas tendem a adotar medidas que mesclam

---

<sup>2</sup>Ver nota técnica 286 do DIEESE com as implicações da reforma nas três dimensões do tempo de trabalho.

aumento da produtividade e aumento de postos de trabalho para manter o nível de produção.

É o caso de um estudo do CESIT, que conclui que os mecanismos de compensação variam conforme os setores da economia, considerando que há setores com maior ou menor capacidade de absorção do impacto via produtividade ou ocupações, apresentando um resultado agregado de 4,02% de elevação na produtividade e 3,62 milhões de novas ocupações.

Além do potencial de criação de novos postos de trabalho e incrementos de produtividade, um estudo do IPEA mensura o impacto da redução da jornada no custo total da produção e a capacidade de sua absorção pela economia, revelando um baixo aumento do custo médio do trabalho e, para uma redução para 40 horas semanais, um impacto no custo operacional inferior a 1% nos principais setores empregadores. Destaca, ainda, uma extensa bibliografia que demonstra, empiricamente, que a economia brasileira foi capaz de suportar choques semelhantes ou maiores sem efeitos negativos no mercado de trabalho, a exemplo da política de valorização do salário mínimo, que apresentou efeitos positivos sobre a redução da pobreza e das desigualdades.

Esses dados demonstram que a possibilidade de reapropriação do tempo de trabalho pelo trabalhador é uma realidade concreta. A sociedade compreende que é hora de impor limites à exploração pela via legislativa, sobretudo pela ampliação da capacidade de as empresas modular a jornada de trabalho de acordo com seus interesses, diante do enfraquecimento dos trabalhadores na negociação direta. Uma opção da sociedade brasileira nesse sentido determinará quem se beneficia do desenvolvimento econômico e social do país, com efeitos diretos sobre a redistribuição da renda, a melhoria das condições socioeconômicas e a proteção à saúde.

Não é só economia, é a vida dos trabalhadores. Queremos tempo para viver!

---

<sup>3</sup> TEIXEIRA, M. et al. Considerações sobre a redução da jornada de trabalho: criação de postos de trabalho e aumento da produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras. CESIT, 2026.

<sup>4</sup> PATEO, F. V. MELO, J. S. e CIRÍACO, J. S. Mudanças na jornada e escala de trabalho: elementos empíricos para o debate IPEA, 2026.



## ***Crystiane Leandro Peres***

---

**Bacharel em Ciências Sociais pela PUC/SP, licenciada em Ciências Sociais pela UFSC e mestre em História pela UFSC. Possui especialização lato sensu em Economia e Gestão das Relações de Trabalho pela Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão (Cogeae) da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Desde 2023 atua como Supervisora do Escritório Regional do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de Santa Catarina.**

*Artigo: Jornada de trabalho em Santa Catarina  
e a urgência da redução*

## **Jornada de trabalho em Santa Catarina e a urgência da redução**

A luta pela redução da jornada de trabalho ganhou novo impulso nos últimos anos. Sempre se manteve na pauta de reivindicação da classe trabalhadora, mas em alguns períodos perdeu espaço diante de desafios conjunturais, como a contrarreforma trabalhista.

A partir de 2001 as Centrais Sindicais brasileiras construíram uma vigorosa campanha nacional pela redução da jornada de trabalho. O DIEESE, cumprindo seu papel institucional, assessorou a iniciativa, por meio de estudos, materiais de divulgação e participando de debates sobre o tema, tanto no meio sindical quanto de forma ampla junto a sociedade, governo e academia. A campanha durou mais de 10 anos e a falta de um acordo, sobretudo junto ao setor empresarial, levou ao seu esgotamento.

Imediatamente após a aprovação da contrarreforma trabalhista, em 2018, as Centrais Sindicais reafirmam a pauta da redução da jornada e a fazem constar na Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora<sup>1</sup> daquele ano. Em 2022, como resultado da Conferência da Classe Trabalhadora, a redução da jornada também consta da Pauta elaborada no encontro<sup>2</sup>.

Em 2023 o debate ganha força novamente. Neste momento, o impulso ocorre por meio das redes sociais e se expressa sob o slogan “Fim da escala 6x1”. Esta foi a forma como um trabalhador do setor do comércio denunciou jornadas de trabalho exaustivas, a insuficiência de dias de descanso e o adoecimento da classe trabalhadora, se transformando posteriormente no Movimento Vida Além do Trabalho (VAT).

Estritamente, a reivindicação do fim da escala 6x1 refere-se à distribuição do tempo de trabalho. Porém, foi necessário avançar também no debate sobre a redução das horas de trabalho, retomando a pauta das Centrais Sindicais, que se posicionam novamente à frente do debate.

São muitos os argumentos pela redução dos dias e horas trabalhadas. Além das questões ligadas diretamente à qualidade de vida da classe trabalhadora, há também os aspectos econômicos, como o ganho de produtividade alcançado nas últimas décadas diante dos avanços tecnológicos, que permitiriam a redução neste momento, além de contribuir para amenizar impactos ambientais.

---

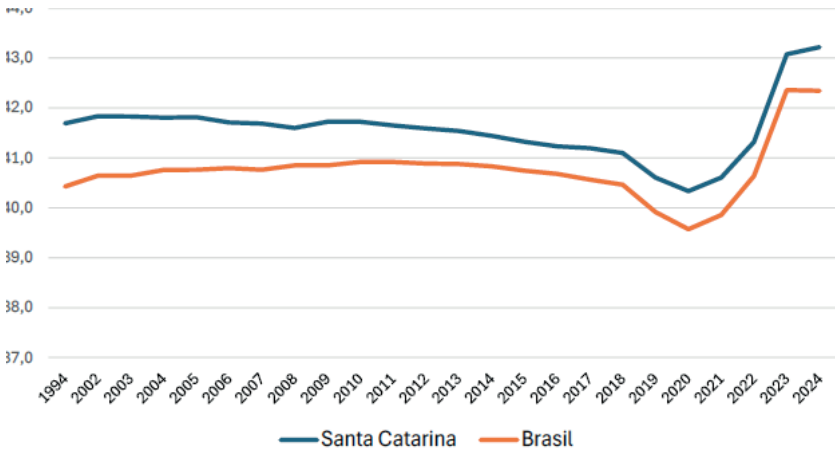
<sup>1</sup>O item 5 da Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora 2018 tinha a seguinte redação: “Definir a jornada de trabalho em 40 horas semanais”.

<sup>2</sup>Item 28 da Pauta da Classe Trabalhadora 2022: “Estabelecer a jornada de trabalho em até 40 horas semanais, sem redução de salário e com controle das horas extras, eliminando as formas precarizantes de flexibilização da jornada. Assegurar o direito às jornadas especiais de trabalho das profissões e categorias submetidas à sistemática especial de atividade ou organização do trabalho.”

Portanto, a pauta da redução da jornada tem relevância e impacto nacional. No entanto, as especificidades setoriais e regionais brasileiras resultam em diferentes formatos de jornada de trabalho. Ainda que, de maneira geral, prevaleçam jornadas extensas nacionalmente, algumas regiões podem registrar jornadas médias menores influenciadas pelo maior percentual de ocupações informais, jornadas parciais e insuficiência de horas trabalhadas.

Em Santa Catarina, estado onde historicamente a taxa de desemprego tem patamares mais baixos e a formalização mais elevada, registra-se uma das jornadas de trabalho média mais altas do país. O gráfico 1 demonstra a diferença entre a jornada média no estado e a nacional para o setor formal de trabalho, que se mantém constante desde a década de 1990, apenas com pequenas variações considerando questões conjunturais.

**Gráfico 1 – Média de horas contratadas no setor formal  
Brasil e Santa Catarina, 1994 a 2024**



Fonte: MTE. RAIS. Elaboração: própria

Neste sentido, considerando que jornadas de trabalho extensas pioram a qualidade de vida dos trabalhadores, a situação de Santa Catarina não indica um cenário favorável para os trabalhadores locais – ainda que frequentemente o estado seja apresentado como uma referência positiva em termos de desenvolvimento.

A tabela 1 indica que, em 2024, do total de 2,9 milhões de vínculos de trabalho no setor formal de Santa Catarina, 71% (2 milhões) possuíam carga horária semanal de trabalho entre 41 e 44 horas, comprovando a predominância de jornadas elevadas.

Os dados também permitem identificar que o cumprimento de cargas horárias de trabalho mais elevadas não se reflete em salários maiores. Do total de trabalhadores que possuem jornada entre 41 e 44 horas, 46% ganham até 2 salários mínimos, enquanto apenas 23,7% daqueles que trabalham entre 31 e 40 horas recebem a mesma faixa salarial.

Por outro lado, entre aqueles com carga horária entre 41 e 44 horas semanais, somente 5,6% recebiam acima de 5 salários mínimos, enquanto 31,3% daqueles com carga horária entre 31 e 40 horas recebia salários nesta mesma faixa.

Dessa forma, conclui-se que jornadas elevadas não implicam melhores condições salariais e, por sua vez, podem ser um impulsionador da utilização de horas extras, na medida em que os trabalhadores necessitam da ampliação da jornada através de horas adicionais para complementação de renda.

**Tabela 1 – Número de vínculos no setor formal por faixa de remuneração em dezembro e por horas de trabalho contratadas Santa Catarina, 2024**

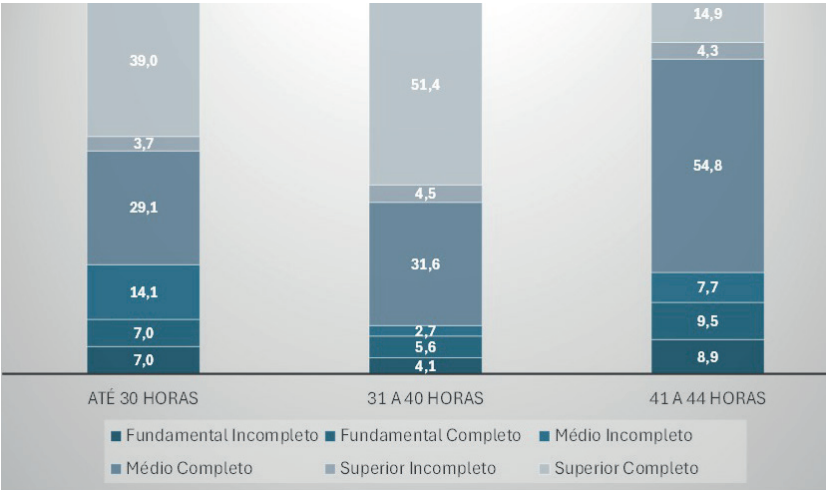
| Faixa Remun Dezem (SM) | Até 30 horas | %    | 31 a 40 horas | %    | 41 a 44 horas | %    | Mais de 45 horas | %    | Total*    | %    |
|------------------------|--------------|------|---------------|------|---------------|------|------------------|------|-----------|------|
| Até 1,00 SM            | 64.699       | 34,3 | 11.666        | 2,2  | 54.309        | 2,7  | 816              | 3,4  | 135.835   | 4,7  |
| 1,01 a 2,00 SM         | 46.078       | 24,4 | 113.286       | 21,5 | 881.374       | 43,3 | 12.679           | 52,7 | 1.071.748 | 37,4 |
| 2,01 a 3,00 SM         | 18.357       | 9,7  | 94.080        | 17,8 | 534.134       | 26,3 | 5.459            | 22,7 | 666.357   | 23,3 |
| 3,01 a 4,00 SM         | 11.540       | 6,1  | 62.613        | 11,9 | 195.024       | 9,6  | 1.736            | 7,2  | 277.969   | 9,7  |
| 4,01 a 5,00 SM         | 6.689        | 3,5  | 44.469        | 8,4  | 84.105        | 4,1  | 831              | 3,5  | 140.570   | 4,9  |
| 5,01 a 7,00 SM         | 7.140        | 3,8  | 64.249        | 12,2 | 65.069        | 3,2  | 663              | 2,8  | 143.594   | 5,0  |
| 7,01 a 10,00 SM        | 3.888        | 2,1  | 46.178        | 8,8  | 27.892        | 1,4  | 308              | 1,3  | 83.267    | 2,9  |
| 10,01 a 15,00 SM       | 2.403        | 1,3  | 31.541        | 6,0  | 13.179        | 0,6  | 123              | 0,5  | 51.059    | 1,8  |
| 15,01 a 20,00 SM       | 725          | 0,4  | 12.034        | 2,5  | 4.021         | 0,2  | 18               | 0,1  | 19.193    | 0,7  |

\* Total inclui vínculos para os quais não foi informado horas contratadas

Fonte: MTE. RAIS. Elaboração: própria

Outra característica da força de trabalho catarinense no setor formal é a maior frequência de trabalhadores com jornada de trabalho elevada que possuem níveis de escolaridade mais baixas. Trabalhadores com jornada entre 41 e 44 horas somam 80,8% com até o ensino médio completo, ao passo que aqueles com jornada entre 31 e 40 horas semanais neste mesmo nível de escolaridade é de 44%. Esta condição gera um enorme contrassenso na medida em que quanto maior a carga horária semanal de trabalho, menor é a disponibilidade dos trabalhadores para dedicar horas aos estudos e a programas de qualificação profissional.

**Gráfico 2 – Horas contratadas no setor formal por escolaridade (em %)  
Santa Catarina, 2024**



Fonte: MTE. RAIS. Elaboração: própria

As possíveis motivações para o maior número de horas contratadas em Santa Catarina em relação ao resto do país são de diferentes naturezas. Em parte, correspondem a questões estruturais do mercado de trabalho catarinense, mas, também, podem estar relacionadas a questões culturais próprias do conservadorismo empresarial no estado.

O maior percentual de formalização dos contratos de trabalho também pode ajudar a entender a razão da elevada jornada de trabalho no estado. De maneira geral os vínculos de empregos formais têm como característica uma maior estabilidade em termos de regulamentação em comparação a ocupações informais – marcadas pela flexibilidade e instabilidade em relação ao tempo de trabalho. As ocupações informais possuem uma heterogeneidade de condições, podendo abarcar trabalhadores com carga horária de trabalho, considerando a necessidade de obtenção de renda, ou uma participação significativa de ocupações com número insuficiente de horas trabalhadas.

Outra característica de Santa Catarina que influencia na jornada de trabalho mais elevada em relação aos demais estados é o maior número de empregos na indústria de transformação – setor que tradicionalmente registra jornadas mais elevadas no estado. Em 2024, a carga horária semanal média na indústria de transformação em Santa Catarina era de 45 horas semanais, contribuindo para a elevação da jornada média total do estado.

Em 2024, o estado de Santa Catarina registrava 1,9 milhão de vínculos de trabalho contratados exatamente com 44 horas semanais de trabalho. Segundo cálculos do DIEESE, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais teria o impacto potencial de gerar em torno de 196 mil novos postos de trabalho no estado.<sup>3</sup> Esse número seria compatível com o contingente atual de pessoas desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial, que totalizavam 202 mil pessoas no 4º trimestre de 2025, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Por fim, diferentemente do que afirma o setor empresarial, a redução da jornada de trabalho não implica perdas em termos de crescimento do PIB. Ao contrário, assim como ocorreu em 1988, quando houve redução da jornada semanal de 48 para 44 horas semanais, a elevação de produtividade garante a continuidade do crescimento econômico, acompanhada do aumento da qualidade de vida da população. E este é o movimento que Santa Catarina, assim como o Brasil, necessita.

---

#### REFERÊNCIAS

AGENDA PRIORITÁRIA DA CLASSE TRABALHADORA. **Democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil**. 2018. Disponível em: [https://www.diap.org.br/images/stories/agenda\\_prioritaria\\_classe\\_trabalhadora\\_2018.pdf](https://www.diap.org.br/images/stories/agenda_prioritaria_classe_trabalhadora_2018.pdf)

CONCLAT 2022. **Pauta da classe trabalhadora**. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2022/CONCLAT-pautas-centrais-sindicais-07-abril/index.html?page=1>

DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n.º 57. Novembro de 2007. Disponível em: DIEESE - nota técnica - NT n.º 57 - Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade - novembro/2007

DIEESE. **Entendendo o movimento da jornada de trabalho semanal média**. Nota Técnica n.º 64. Abril de 2008. Disponível em: DIEESE - nota técnica - NT n.º 64 - Entenda o movimento da jornada de trabalho semanal média - abril/2008

---

<sup>3</sup>Considerando o total de 1.957.012 pessoas com contrato de 44 horas semanais no setor formal de Santa Catarina em 2024, a conta a ser realizada é  $(1.957.012 \times 4) : 40 = 195.701$ .



## **Décio Lima**

---

**Décio Lima é advogado e liderança política de Santa Catarina, com trajetória marcada pela atuação em cargos legislativos e executivos. Foi prefeito de Blumenau, deputado federal por quatro mandatos e candidato ao governo do estado em 2018 e 2022. Atualmente, é presidente do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).**

*Artigo: Tempo é um dos bens mais preciosos  
para o ser humano*

## **Tempo é um dos bens mais preciosos para o ser humano**

Como canta Caetano Veloso em sua “Oração ao Tempo”, o tempo é um senhor tão bonito. E é justamente sobre o tempo, esse bem precioso, insubstituível e profundamente humano, que estamos falando quando debatemos a escala 6x1. O presidente Lula tem razão ao afirmar que o tempo é um dos maiores patrimônios do trabalhador. A pergunta que precisamos fazer, com serenidade e responsabilidade, é simples: é justo trabalhar seis dias por semana e ter apenas um para descansar o corpo, cuidar da mente e conviver com a família? Sem dúvida, o tempo é um dos bens mais preciosos para o ser humano.

A redução da carga horária deve ser encarada como vetor de transformação. Ela pode favorecer trabalhadores mais capacitados, empresas mais digitalizadas, mercados locais mais fortes e ecossistemas econômicos mais dinâmicos. Para isso, é fundamental reconhecer as adaptações necessárias: do lado dos empreendedores, exige-se gestão de escala, reorganização de processos e digitalização mínima viável; do lado das políticas públicas, é essencial garantir apoio à produtividade e à transição gradual.

É como sempre digo, a globalização e o mundo digital não têm mais volta. Está no nosso dia a dia. Vivemos todos os dias esses avanços, que estão em escalas cada vez mais aceleradas. Embora preocupações legítimas permaneçam — especialmente em setores de funcionamento contínuo — a mudança tem potencial real de modernizar a organização do trabalho, elevar a produtividade por hora, impulsionar inovação e gerar inclusão, valor social e econômico. Para muitos pequenos negócios, é justamente na mudança que reside a chance de dar um salto qualitativo, reposicionar-se no mercado e construir um futuro mais sustentável.

Um benefício estratégico frequentemente negligenciado é o aumento do tempo disponível para capacitação e desenvolvimento profissional. Pequenas empresas dependem também do desempenho de seus colaboradores, que muitas vezes acumulam funções e precisam se atualizar constantemente. Com jornadas longas, a qualificação tende a ser empurrada para horários inviáveis. Quando o trabalhador ganha mais tempo livre, abre-se espaço para que ele se desenvolva, adquira novas competências e aprimore sua capacidade de atuar em ambientes cada vez mais digitalizados. Esse tempo adicional pode se transformar em aprendizado prático aplicado diretamente ao dia a dia do negócio, fortalecendo produtividade e eficiência.

Esse movimento dialoga diretamente com um processo já consolidado entre os pequenos negócios: a digitalização dos processos. A digitalização não é uma opção, é um caminho sem volta é fator imprescindível para a sobrevivência dos pequenos negócios na economia moderna. A transformação digital reduz tarefas repetitivas, exige novas habilidades e abre espaço para que o trabalho seja mais analítico, estratégico e produtivo.

Em vez de se tornar um obstáculo, a redução da jornada pode funcionar como incentivo para reorganizar fluxos internos, adotar ferramentas tecnológicas e melhorar a gestão. Pequenos exemplos — como uso de sistemas de agendamento para reduzir no-show, automação simples de atendimento ou rotinas digitais de estoque — mostram como tecnologia e redesenho de rotinas podem compensar eventuais ajustes na carga horária. Esse alinhamento já se reflete em setores mais neutros à mudança, como serviços pessoais, nos quais 53% afirmam que a alteração não impacta negativamente, além de áreas como economia criativa e educação, onde parcela relevante não enxerga risco à operação.

A redistribuição do tempo também impacta a dinâmica econômica dos bairros. Com mais horas livres, os trabalhadores tendem a circular mais nas regiões onde vivem, explorando o comércio local e consumindo serviços de alimentação, beleza, artesanato, cuidados pessoais e atividades culturais — sobretudo em locais com boa oferta, segurança e renda disponível. Mais tempo livre é mais consumidores circulando com maior frequência e previsibilidade. Mais descanso gera mais circulação; mais circulação, mais consumo cotidiano; mais consumo, maior sustentabilidade dos pequenos negócios.

A redução da jornada também cria condições para que mercados portadores de futuro ganhem protagonismo. Novos empreendimentos surgem de trabalhadores mais descansados, criativos e atualizados, enquanto negócios já existentes podem diversificar serviços e incorporar práticas inovadoras. Áreas como economia criativa, tecnologia, serviços especializados, turismo local e economia verde tendem a se expandir em um contexto que valoriza tempo, bem-estar e desenvolvimento humano — e são justamente esses os setores que registram menor percepção de impacto negativo.

Mesmo segmentos mais tradicionais, como a construção civil, podem reorganizar turnos, redesenhar processos e adotar tecnologias já disponíveis para absorver a mudança de maneira eficiente. Em setores intensivos em atendimento, o desafio não é apenas produzir mais por hora, mas manter a operação nos horários críticos, o que pode exigir reescala de turnos, redesenho de protocolos e, em alguns casos, contratação adicional. Isso implica custos e curva de aprendizagem, reforçando a importância de uma transição gradual e planejada.

O que está em debate não é apenas a quantidade de horas trabalhadas. É o modelo de desenvolvimento que queremos construir. Um modelo que concilie produtividade com dignidade, competitividade com qualidade de vida, crescimento econômico com justiça social.

No Sebrae, acreditamos profundamente na capacidade de adaptação do pequeno empreendedor brasileiro. A história do nosso país mostra que, quando há diálogo, planejamento e apoio adequado, a mudança não é ameaça, é oportunidade.

Na prática, o mundo já requer este olhar, esta mudança, estamos diante de um novo modelo produtivo. O que precisamos agora é rever os aspectos que ainda guardam modelos que não atendem mais as exigências atuais, que traz relações econômicas produtivas cada vez mais digitalizada.

O tempo é, de fato, um senhor tão bonito. E saber organizá-lo melhor pode ser um dos maiores avanços civilizatórios do nosso tempo.



## **Emiliano Cruz da Silva e Rodrigo Goldschmidt**

---

**Emiliano Cruz da Silva é Mestrando em Direito pela  
Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.  
Advogado trabalhista em Criciúma-SC.**

**Rodrigo Goldschmidt é Pós-doutor em Direito pela PUC/  
RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador  
do PPGD/UNESC. Juiz Gestor Auxiliar do Programa  
Trabalho Seguro do TRT12. Juiz do Trabalho do TRT12.**

*Artigo: O fim da jornada de trabalho 6x1 no Brasil: dig-  
nidade humana, políticas públicas de saúde e impacto  
direto na vida do trabalhador*

## **O fim da jornada de trabalho 6x1 no Brasil: dignidade humana, políticas públicas de saúde e impacto direto na vida do trabalhador**

Em uma breve pesquisa bibliográfica e documental, pretende-se estabelecer alguns argumentos para que seja compreendida a necessidade do fim da escala 6x1 na vida do trabalhador.

A história da luta pela redução da jornada de trabalho não é de hoje. Desde a organização da sociedade os trabalhadores reivindicavam a limitação da jornada e a qualidade de vida, para que o trabalho, então, não fosse a única atividade da pessoa humana.

A necessidade da intervenção, seja limitando ou fiscalizando a jornada de trabalho, é de interesse do Estado, pois a saúde pública do trabalhador é uma de suas competências conforme restou positivado na Constituição Federal brasileira de 1988.

O principal reflexo da sobrecarga de trabalho é na saúde do trabalhador. No entanto, não é um caso isolado, quando na verdade esse é um problema coletivo, onde se justifica a seriedade e importância de tratar do assunto.

Quando o Estado é acionado para amparar um trabalhador doente pelo fato do excesso de carga horária de trabalho, vários sistemas beneficiários e assistenciais do Estado são prestados a esse trabalhador, acometido pela doença, seja ela física, mental, ou psicológica.

Dito isto, verificar-se-á que o fim da escala 6x1 é um fator determinante não só na vida do trabalhador, mas também na estrutura do Estado de Direito.

### **A evolução histórica da redução da jornada de trabalho no Tratado de Versalhes, na Convenção da OIT e nas Constituições Brasileiras**

Desde a organização da sociedade, o trabalho foi visto como algo penoso, que a princípio era realizado pelos escravos ou por quem não detinha poder aquisitivo ou de mando. A jornada de trabalho é o período diário onde o empregado executa o labor, e espera a contraprestação pecuniária do empregador pelo serviço prestado, para suprir as necessidades da vida humana.

A história revela que o Direito do Trabalho, como ciência jurídica, foi estruturado principalmente com a manifestação da classe obreira após a Revolução Industrial, onde se reivindicou a redução da jornada de trabalho e melhores condições no ambiente de trabalho.

O Tratado de Versalhes (1919), considerado um marco para os direitos trabalhistas, no artigo 427, item 4º tratou de limitar a jornada de trabalho para 8 horas diárias e 48 horas semanais. Foi também este Tratado que estabeleceu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Posteriormente a Convenção nº 1 da OIT, adotada em 1919, também tratou da limitação da jornada de trabalho na indústria, fixando a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Esta Convenção teve o objetivo de promover a justiça social, e garantir melhores condições de saúde e segurança, a fim de diminuir a exaustão dos trabalhadores.

No Brasil, a Constituição de 1934 inaugurou no país um rol de direitos trabalhistas. A doutrina trabalhista identifica como o início do constitucionalismo social.

Conforme leciona Sergio Pinto Martins (2026, p. 11): A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121).

Ainda que estipulada a jornada de trabalho de 8 horas diárias, a jornada de trabalho semanal poderia chegar a 48 horas semanais, conforme dispunha a Convenção n.1 da OIT de 1919 no seu artigo 2º, posteriormente adotada pelo Brasil na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

No entanto, a Constituição Federal Brasileira de 1988 deu mais um avanço na limitação da jornada de trabalho semanal. O artigo 7º, inciso XIII assegurou a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Importante destacar que a dignidade da pessoa humana foi adotada pela Constituição de 1988 como um fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III). Conforme destacado em outro estudo (Goldschmidt, 2008, p. 73): “Com isso, a dignidade da pessoa humana, para além de ser um fundamento ético da República brasileira, constitui-se em uma categoria jurídica fundamental, revestida de normatividade a garantir plena eficácia na realidade concreta da vida das pessoas em sociedade”.

Mormente, a evolução histórica pela proteção dos direitos trabalhistas é vista como um objetivo de assegurar a dignidade humana do trabalhador, seja limitando a jornada de trabalho para preservar a saúde física e psíquica de quem trabalha.

Neste sentido é o debate atual na sociedade para extinguir a jornada de trabalho 6x1 no Brasil, a fim de promover mais oportunidade de descanso e convívio familiar e social para os trabalhadores, preservando-se a saúde física e mental dos mesmos.

## **O fim da escala 6x1 e as repercussões diretas nas políticas públicas de saúde do Estado e a promoção da saúde coletiva dos trabalhadores**

A extinção da escala de trabalho 6x1 não repercute somente na vida do trabalhador. Em que pese uma parte da classe patronal seja contra a fixação da jornada 5x2 ou 4x3, como se vem discutindo na PEC 8/2025 de autoria da Deputada Erica Hilton (PSOL-SP), a medida reflete diretamente na saúde coletiva.

Isto porque quando um ou mais empregados ficam doentes, como ser veré no tópico seguinte, isso repercute na saúde coletiva e na estrutura do Estado de Direito, com a sobrecarga de benefícios previdenciários, por exemplo. Com efeito, quanto mais avolumam trabalhadores doentes, maior é a demanda de prestações beneficiárias e assistenciais pelo Estado.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 200, incisos II e VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde a competência para: executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Então, evidencia-se que a saúde coletiva dos trabalhadores interessa ao Estado, já que uma de suas obrigações é colaborar com a proteção do meio ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador. Logo, a extinção da escala de trabalho 6x1, notadamente, vai favorecer a saúde do trabalhador, já que este terá um intervalo de dois dias ou mais para descanso e lazer, para então iniciar uma nova jornada de trabalho.

Ademais, identifica-se que existem algumas políticas de saúde do trabalhador no SUS como: Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (RNASST) Sistema Nacional de Vigilância em Saúde (SNVS) e Programa de Educação Permanente em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PEPSATT).

Escrevem Assunção e Pavelquesi (2025, p. 10): Destaca-se que, desde o ano de 2012, o SUS mantém atualizados dados que compreendem o Sistema de Informações Ambulatoriais - SIASUS, que mapeiam as atividades do SUS em saúde do trabalhador em todas as quatro políticas referenciadas acima, que vão desde: consulta médica em saúde do trabalho, vigilância da situação de saúde dos trabalhadores, atividade de educação em saúde do trabalhador, inspeção sanitária, etc.

Assim, constata-se que a manutenção da jornada 6x1 coloca o empregado as margens do adoecimento, do esgotamento físico e mental, que no âmbito da sociedade atinge um número expressivo de trabalhadores, necessitando-se o uso das políticas públicas de saúde elencadas acima.

Extinguir a escala de trabalho 6x1 não é apenas de interesse e benefício para o trabalhador, como também interesse do Estado em reduzir o número de atendimentos através das políticas públicas de saúde, mantendo-se o controle e promovendo a saúde coletiva de sua população trabalhadora.

## **Burnout e o adoecimento psicossomático do trabalhador: uma consequência da jornada de trabalho extenuante**

A jornada de trabalho é o principal evento realizado no contrato de trabalho. É através do tempo despendido em favor do empregador que o empregado dispõe de sua vida para receber em troca uma justa remuneração. A realidade é de que a jornada extenuante acumulada com condições precárias do ambiente de trabalho colocam o empregado a margem de doenças.

Também a carga horária de trabalho elevada causam impactos diretos na saúde do empregado como: fadiga, estresse ocupacional, aumento de risco de acidentes de trabalho, além de impactos psicológicos como desgaste mental, esgotamento emocional e o próprio burnout<sup>3</sup>

De acordo com Silva, Gilmar e Araújo (2025, p. 11): A sociedade contemporânea impõe ao trabalhador uma pressão constante por desempenho e produtividade, transformando o indivíduo em seu próprio opressor e gerando exaustão física e psicológica; neste contexto, o consumo de álcool pode ser compreendido como uma tentativa para aliviar o estresse e o desgaste emocional, conforme observado por Han (2015), ao discutir os efeitos da auto exploração e da sobrecarga na vida cotidiana. Esses fatores contribuem para o empobrecimento das relações familiares e para a redução das práticas de autocuidado dos trabalhadores.

Contudo, na visão dos autores especializados, extrai-se que longas jornadas de trabalho, além de contribuir para o empobrecimento das relações familiares, reduz também as práticas de autocuidado dos trabalhadores. Cita-se ainda o consumo de álcool para aliviar o estresse e o desgaste emocional, ocasionado pela exploração e sobrecarga na vida do próprio trabalhador.

Na seara da sobrecarga de trabalho, Silva, Gilmar e Araújo (2025, p. 10) escrevem que: A sobrecarga de trabalho, aliada a condições inadequadas de ergonomia e ritmo intenso tem sido associado ao aumento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), têm como causa-raiz a excesso de jornada, o estresse e as condições laborais precárias.

Destarte, é notório que quando o empregado labora em uma jornada semanal de 6 dias e tem apenas 1 dia para descanso, a possibilidade de esgotamento da sua saúde é muito provável que venha acontecer. A carga horária de trabalho da pessoa humana deve ser administrada a fim de que se possibilite da pessoa ter uma vida social, familiar, espiritual ou de outro cunho filosófico.

---

<sup>3</sup>De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o burnout está incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. "Burnout é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no trabalho que não foi gerenciada com sucesso. É caracterizado por três dimensões: sensação de esgotamento ou exaustão de energia; aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e Eficácia profissional reduzida. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida."

Aliás, este tema da redução da jornada de trabalho, como se viu no tópico primeiro, é uma luta pela classe trabalhadora desde a organização da sociedade. Ainda, o trabalho humano não deve ser reduzido a uma exploração da mão de obra em troca de remuneração, devendo ser compreendido como uma atribuição humana, se respeitando as dimensões existenciais da pessoa e sua dignidade.

O grande desafio da sociedade sempre foi respeitar os limites da pessoa humana, seus direitos e obrigações nas relações jurídicas. O trabalho, no entanto, é a atividade principal da vida humana, ao passo que, é com o trabalho que se alcança o sustento, movimenta-se a economia na sociedade e contribui para a geração de riquezas.

Por fim, quando o Estado estabelece como fundamento da república a dignidade da pessoa humana, chama para si a responsabilidade de fiscalizar as relações trabalhistas, até mesmo limitando a jornada laboral, para garantir que o trabalho não seja a única atividade da pessoa, assegurando-lhe um padrão de vida digno e saudável.

## **Conclusão**

A redução da jornada de trabalho vem paulatinamente sendo implementada, principalmente na história dos tratados e convenções internacionais e nas constituições brasileiras. A carga horária semanal tem grande reflexo na vida do trabalhador e o trabalho não pode ser a sua única atividade executada.

Longas jornadas de trabalho tem sobrecarregado o sistema único de saúde do governo brasileiro, através de seus programas de saúde coletiva. Um trabalhador doente não é um problema só para o empregador, mas também para o Estado, que assegura o direito a saúde do trabalhador.

O trabalho prestado pela pessoa significa a cedência onerosa de parte da sua vida e saúde para o empregador. Dispor de dois dias consecutivos para descanso, permite ao trabalhador uma maior qualidade de vida, convivendo com seus familiares no tempo livre, cultivando sua fé ou realizando tantas outras atividades ou liberdades privadas, garantidas pela Constituição.

Esta pesquisa conclui que o fim a escala 6x1 trará benefícios para o trabalhador e para os programas de saúde coletiva do Estado, já que contribuirá na prevenção e preservação da saúde física, mental e psicológica do empregado.

---

## **REFERÊNCIAS**

[Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF:

Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao). Acesso em: 26 fev. 2026.

ASSUNÇÃO, L. N. S.; PAVELQUESI, K. L. S. **Saúde do trabalhador e o fim da escala 6x1**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Brasil, São Paulo, v. 8, n. 18, p. e082264, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2264. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2264>. Acesso em: 28 fev. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. 2008. Tese (Doutorado em Direito) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/91866>. Acesso em: 26 de fevereiro 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** - 42ª Edição 2026. 42. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book.

Silva, F. de P., Silva, L. de A. M., & Antoniassi Junior, G. (2025). **Impactos da Jornada de Trabalho no Século XXI: O Adoecimento Psicossomático do Trabalhador**. ID on Line. Revista De Psicologia, 19(78), 283–305. Recuperado de <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/4269>

---



## Izaías Otaviano

---

**Izaías Otaviano, nascido em Bocaiúva (MG), é presidente do SINTRICOMB. Atuou na construção civil e vive em Brusque desde os anos 1980. Liderança sindical do Vale do Itajaí, preside a NCST-SC e ocupa cargos na NCST nacional e na FETICOM-SC.**

*Artigo: Fim da escala 6x1: queremos uma sociedade que consome pessoas até o limite ou uma sociedade que valoriza a vida em todas as suas dimensões*

## **Fim da escala 6x1: queremos uma sociedade que consome pessoas até o limite ou uma sociedade que valoriza a vida em todas as suas dimensões**

O debate sobre o fim da escala 6x1 não é novo, mas nunca esteve tão atual. A luta do movimento sindical pela redução da jornada de trabalho sem redução de salário atravessa décadas. Desde a consolidação das 44 horas semanais, sempre houve a reivindicação de avançar para 40 horas. Agora, a discussão ganha novo fôlego com a proposta concreta de extinguir a escala 6x1 — um modelo que, na prática, tem pesado no corpo e na mente de milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

Quem vive a rotina de trabalhar seis dias seguidos para folgar apenas um sabe o que isso significa. O descanso mal dá tempo de recuperar o sono, organizar a casa e resolver pendências básicas. Lazer quase não existe. Convívio familiar fica comprometido. O trabalhador acorda já cansado, atravessa a semana acumulando desgaste físico e emocional e, quando percebe, já está novamente no início de mais um ciclo exaustivo. É uma engrenagem que consome energia e reduz qualidade de vida.

Reduzir a jornada para 40 horas semanais e acabar com a escala 6x1 não é capricho. É uma necessidade social. Um trabalhador mais descansado é um trabalhador mais produtivo. Isso não é discurso ideológico; é constatação prática. Experiências realizadas em países como a Alemanha mostram que jornadas menores podem manter — e até ampliar — a produtividade, ao mesmo tempo em que elevam os índices de satisfação e qualidade de vida das famílias. O raciocínio é simples: menos exaustão gera mais concentração, menos erros, menos afastamentos por problemas de saúde e mais engajamento no ambiente de trabalho.

Hoje, o que se vê é um cenário preocupante. Trabalhadores demonstram cansaço constante, irritação, queda de rendimento e sintomas claros de desgaste emocional. A saúde mental tornou-se um dos principais desafios da atualidade. Ansiedade, estresse e esgotamento não surgem do nada; são reflexo de rotinas intensas e pouco tempo de recuperação. Manter a escala 6x1 significa perpetuar esse ciclo de esgotamento.

Ao contrário do que parte da classe empresarial tenta propagar, o fim da escala 6x1 não representa ameaça automática à economia. O argumento de que haverá demissões em massa, queda brusca de produtividade e aumento insustentável de custos precisa ser analisado com responsabilidade. Países que testaram modelos de jornada reduzida não registraram colapsos produtivos. Pelo contrário, observaram maior comprometimento das equipes, redução de faltas e melhora nos indicadores de desempenho.

É preciso romper com a lógica ultrapassada de que produtividade está diretamente ligada a longas jornadas. Trabalhar mais horas não significa trabalhar melhor. O que gera resultado é foco, energia e equilíbrio. Um trabalhador descansado produz mais em menos tempo. Um trabalhador exausto comete mais erros, adoce com maior frequência e tende a se afastar, o que também gera custo para as empresas.

Além disso, o impacto positivo se estende para além do ambiente corporativo. Famílias terão mais tempo para convivência, lazer e desenvolvimento pessoal. Pais e mães poderão acompanhar mais de perto a vida dos filhos. Casais terão mais espaço para fortalecer vínculos. O simples fato de ter dois dias de descanso efetivo pode transformar a dinâmica doméstica e social. A qualidade de vida não é um luxo; é um direito.

A discussão também envolve dignidade. O trabalho é essencial para a sociedade, mas não pode ser o único eixo da existência humana. Vida não se resume a bater ponto. Uma sociedade que valoriza apenas a produção e ignora o bem-estar está fadada ao adoecimento coletivo. Reduzir a jornada é reconhecer que o trabalhador é mais do que uma peça na engrenagem econômica.

A Nova Central Sindical de Trabalhadores de Santa Catarina defende com firmeza o fim da escala 6x1 justamente por compreender essa dimensão humana do debate. Não se trata apenas de horas no relógio, mas de saúde, equilíbrio e justiça social. Defender a jornada menor sem redução salarial é afirmar que desenvolvimento econômico e qualidade de vida podem caminhar juntos.

É claro que mudanças exigem planejamento. Setores específicos precisarão de adaptação. Modelos de organização do trabalho terão de ser revistos. Mas resistir por medo ou por apego a estruturas antigas não é solução. A história mostra que toda conquista trabalhista enfrentou resistência inicial. Foi assim com a limitação da jornada diária, com o descanso semanal remunerado e com as férias. O tempo provou que esses direitos não quebraram a economia; pelo contrário, contribuíram para uma sociedade mais equilibrada.

O momento atual é de reflexão. Queremos trabalhadores exaustos, vivendo no limite físico e emocional? Ou queremos uma força de trabalho saudável, motivada e produtiva? O fim da escala 6x1 aponta para um modelo mais humano e mais inteligente de organização do trabalho.

A redução da jornada para 40 horas semanais, sem redução de salário, é um passo coerente com a evolução das relações trabalhistas. O avanço tecnológico aumentou a eficiência produtiva. Processos foram automatizados. A capacidade de produção cresceu. É justo que parte desse ganho se traduza em mais tempo de vida para quem sustenta a economia com seu esforço diário.

Defender essa mudança é defender equilíbrio. É reconhecer que produtividade e bem-estar não são adversários, mas aliados. É entender que um trabalhador e uma trabalhadora mais descansados terão mais disposição, mais criatividade e mais comprometimento.

O fim da escala 6x1 não é apenas uma pauta sindical. É uma pauta social. É um debate sobre que tipo de sociedade queremos construir. Uma sociedade

que consome pessoas até o limite ou uma sociedade que valoriza a vida em todas as suas dimensões.

Se há luz no horizonte para essa transformação, ela precisa ser fortalecida. O medo não pode se sobrepor às evidências. A resistência não pode silenciar a necessidade de mudança. O trabalhador brasileiro merece mais do que sobreviver à semana. Merece viver com qualidade, com tempo, com saúde e com dignidade.



## ***José Roberto Paludo***

---

**José Roberto Paludo atua no sindicalismo desde 1992 e no planejamento estratégico desde 1998, com experiência em campanhas e mandatos no Sul do Brasil. Doutor em Sociologia Política pela UFSC, é conselheiro da Fundação Perseu Abramo e facilitador em gestão pública e desenvolvimento regional.**

*Artigo: O fim da escala 6x1 no Brasil: tempo dignidade e o novo horizonte civilizatório do trabalho*

## **O fim da escala 6x1 no Brasil: tempo, dignidade e o novo horizonte civilizatório do trabalho**

Inicialmente um registro do meu agradecimento pelo convite para fazer parte deste projeto, se não inédito, mas merecedor de destaque, pois é raro um gestor público, nos tempos atuais, tomar posição por uma pauta social e decidir expô-la de forma sistematizada. Portanto, enalteço a coragem e a competência do atual Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina, professor, advogado, ex-prefeito e ex-deputado Paulo Eccel.

O tema da jornada de trabalho nunca foi apenas uma variável econômica. Ela constitui, historicamente, o centro de uma das mais profundas disputas entre capital e trabalho: a disputa pelo tempo.

No Brasil contemporâneo, o debate sobre o fim da escala 6x1 (regime em que o trabalhador labora seis dias consecutivos para descansar apenas um) recoloca essa disputa no centro da agenda pública, pois trata-se não apenas de um arranjo técnico de organização produtiva, mas da estruturação das vidas, da organização das rotinas, dos limites e oportunidades que moldam os horizontes da nossa existência.

Ao restringir o tempo livre, compromete-se o acesso à educação, à convivência familiar, à participação política e ao descanso necessário à saúde física e mental. Assim, a luta contra a escala 6x1 revela-se parte de um embate mais amplo: o da apropriação social do tempo disponível.

Este artigo analisa o fim da escala 6x1 sob três dimensões articuladas: (i) a dimensão histórica da redução da jornada, (ii) a dimensão crítica da economia política do tempo no capitalismo e (iii) a dimensão social e emancipatória ligada ao direito, ao estudo e à qualificação profissional.

### **Tempo como riqueza e a apropriação capitalista do trabalho**

A redução da jornada de trabalho é uma das mais antigas reivindicações do movimento operário internacional. Desde o século XIX, trabalhadores organizados lutam para limitar o tempo dedicado ao trabalho e ampliar o tempo destinado à vida pessoal, familiar e comunitária.

Isso recupera uma formulação central para o debate: a verdadeira riqueza de uma sociedade não é o acúmulo de bens, mas o tempo disponível para o desenvolvimento humano.

Durante a Revolução Industrial, jornadas superiores a 14 ou 16 horas diárias eram comuns. A luta por limites legais ao trabalho ganhou força com a campanha internacional pelas **oito horas de trabalho**, sintetizada no lema histórico: “Oito horas para trabalhar, oito horas para descansar e oito horas para viver.”

Essa reivindicação foi central nas mobilizações operárias que culminaram na **Revolta de Haymarket, em 1886, na cidade de Chicago**, episódio que se tornou símbolo da luta trabalhista e deu origem ao Dia Internacional do Trabalhador.

Ao longo do século XX, diversos países consolidaram limites legais à jornada de trabalho. A criação da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, em 1919, institucionalizou esse debate no plano internacional, estabelecendo convenções que reconhecem a limitação da jornada como condição essencial para o trabalho digno.

No Brasil, a regulação do tempo de trabalho avançou principalmente a partir da década de 1930 no contexto das reformas trabalhistas associadas ao governo de **Getúlio Vargas**. A CLT consolidou direitos fundamentais como descanso semanal remunerado, férias e limites de jornada.

Entretanto, a conquista da jornada legal nunca eliminou completamente a desigualdade real no uso do tempo. Diferentes setores da economia passaram a desenvolver mecanismos de flexibilização que, muitas vezes, mantêm longas jornadas ou intensificam o ritmo de trabalho.

Marx aponta que o capitalismo contém uma contradição estrutural, pois ao elevar a produtividade por meio da ciência e da tecnologia, cria condições para reduzir o tempo necessário de trabalho. Contudo, em vez de converter esse ganho em tempo livre socialmente distribuído, o capital transforma o tempo liberado em novo tempo de trabalho excedente.

Assim, o sistema opera segundo uma lógica paradoxal: cria as condições materiais para a emancipação do tempo, mas reabsorve esse tempo na forma de mais-valia. O tempo disponível, que poderia ser destinado à cultura, ao descanso, à criação e à formação, é reintegrado como tempo produtivo.

A escala 6x1 materializa essa lógica. Mesmo diante de avanços tecnológicos significativos, mantém-se uma organização do trabalho que captura quase integralmente o tempo do trabalhador. O descanso semanal mínimo não configura liberdade substantiva; é apenas o limite inferior tolerável de reprodução da força de trabalho.

### **O mito do capitalismo justo e a naturalização da exaustão**

A luta por tempo livre amplia a crítica ao demonstrar que a longa jornada é sustentada não apenas por coerção econômica, mas por mecanismos ideológicos.

O capitalismo apresenta-se como sistema racional e inevitável (não há alternativas ao trabalho), naturalizando jornadas extenuantes como condição necessária ao crescimento. O sacrifício do presente seria compensado por prosperidade futura, uma promessa reiteradamente adiada que não se concretiza para a ampla maioria dos trabalhadores.

Atualmente, mesmo com extraordinário avanço tecnológico, nunca se trabalhou tanto. A precarização, a informalidade e o trabalho intermitente mantêm os trabalhadores em permanente insegurança. A jornada extensa, longe

de representar etapa transitória rumo ao bem-estar coletivo, converte-se em mecanismo estrutural de controle social.

A escala 6x1 funciona como dispositivo disciplinar: organiza o tempo de modo a reduzir a possibilidade de participação política e organização coletiva. Ao restringir o tempo livre, enfraquece as condições materiais da resistência.

Por isso, nas últimas décadas, o debate sobre a organização do tempo de trabalho voltou ao centro da agenda social em diversas partes do mundo. Em meio às transformações tecnológicas, à precarização das relações laborais e ao aumento das desigualdades, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho e sobre novos arranjos de tempo livre emerge como uma questão não apenas econômica, mas profundamente civilizatória.

No Brasil, a reivindicação pelo fim da escala 6x1 expressa uma tensão central entre produtividade, qualidade de vida e dignidade humana. Trata-se de um modelo de organização do trabalho amplamente difundido em setores como comércio, serviços e teleatendimento, frequentemente associado a baixos salários, alta rotatividade e condições laborais precárias.

Embora o país tenha consolidado avanços importantes na regulação do trabalho ao longo do século XX, especialmente com a criação da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** em 1943 e com a fixação da jornada máxima de 44 horas semanais pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a realidade contemporânea revela profundas desigualdades entre diferentes segmentos da classe trabalhadora.

Enquanto parte dos trabalhadores organizados, especialmente no setor público ou em categorias sindicais historicamente estruturadas (“os estabelecidos”), conquistaram jornadas reduzidas e maior estabilidade, milhões de trabalhadores inseridos no setor privado ou em relações de trabalho precarizadas (“os outsiders”), como terceirizados, informais e trabalhadores pejotizados, permanecem submetidos a regimes intensivos de exploração do tempo.

Nesse contexto, o debate sobre o fim da escala 6x1 ultrapassa a dimensão estritamente laboral e dialoga com questões como igualdade de gênero, combate ao racismo estrutural, fortalecimento da vida comunitária e ampliação do tempo livre como dimensão essencial da cidadania.

### **Tempo e capitalismo: uma leitura teórica**

A centralidade do tempo na organização do trabalho capitalista foi amplamente analisada por diversos autores da sociologia e da economia política.

Para **Karl Marx**, o capitalismo se caracteriza pela transformação do tempo de trabalho em mercadoria. No processo de produção capitalista, a extração de mais-valor ocorre justamente por meio da apropriação do tempo excedente do trabalhador.

Essa lógica implica uma disputa permanente sobre a duração da jornada. A ampliação do tempo de trabalho aumenta a produção de valor para o capital, enquanto sua redução representa uma conquista da classe trabalhadora.

No século XX, pensadores como **E. P. Thompson** analisaram como o capitalismo industrial produziu uma nova disciplina temporal, substituindo ritmos tradicionais de trabalho por uma organização rigidamente controlada do tempo.

Mais recentemente, autores como **David Harvey e Ricardo Antunes** destacam que o capitalismo contemporâneo combina avanços tecnológicos com novas formas de intensificação e precarização do trabalho.

O sociólogo **Guy Standing** denomina esse novo segmento social de **precarizado**: trabalhadores submetidos a relações instáveis, com baixos níveis de proteção social e pouca capacidade de organização coletiva. A escala 6x1 está amplamente presente justamente nesses setores mais vulneráveis do mercado de trabalho.

Dentro da lógica de globalização neoliberal, o Brasil e o sul global andam na contramão do trabalho digno, caminhando em direção a desigualdade temporal. Em nosso país, 72% dos ocupados estão no setor de serviços e grande parte enfrenta longos deslocamentos urbanos, portanto, o tempo de trabalho não se limita às horas registradas.

A jornada formal soma-se ao tempo de transporte e à carga global de trabalho, produzindo exaustão crônica. O resultado é a restrição prática ao exercício de direitos fundamentais, especialmente o direito à educação.

Nesse contexto, paradoxalmente, mesmo com o aumento da produtividade proporcionado pela tecnologia, muitos trabalhadores enfrentam jornadas extensas, múltiplos empregos ou disponibilidade permanente para o trabalho.

A escala 6x1 impacta diretamente o estudante-trabalhador. A impossibilidade de conciliar trabalho intenso com estudo compromete a acumulação de capital cultural, perpetuando ciclos de exclusão. O direito à educação, embora constitucionalmente garantido, torna-se materialmente inviável quando o tempo é capturado pela lógica produtiva.

A redução da jornada não é apenas medida trabalhista, mas política estruturante de democratização do tempo.

Experiências internacionais mostram que a semana de 4 dias, sem redução salarial, pode elevar produtividade, melhorar saúde mental e estimular qualificação profissional. O tempo liberado pode ser convertido em tempo formativo, ampliando capital humano e reduzindo desigualdades.

O debate sobre o fim da escala 6x1 coloca em tensão duas concepções de desenvolvimento: desenvolvimento como crescimento econômico sustentado por intensificação do trabalho; ou desenvolvimento como ampliação das capacidades humanas e redistribuição do tempo social.

O sociólogo **Domenico De Masi**, por exemplo, propõe a ideia de “ócio criativo”, destacando o potencial do tempo livre para inovação, reflexão e produção cultural.

Nesse sentido, a redução da jornada pode contribuir para:

- maior participação social
- fortalecimento da vida comunitária
- desenvolvimento cultural
- melhoria da saúde coletiva

Se a riqueza genuína é tempo disponível, como afirmado na tradição marxiana, a reorganização da jornada torna-se questão civilizatória. Não se trata apenas de produzir mais, mas de viver melhor.

A ampliação do tempo livre não deve ser compreendida apenas como benefício econômico ou melhoria individual da qualidade de vida. Trata-se de uma dimensão fundamental da cidadania e da vida democrática.

Diversos autores argumentam que o tempo livre permite o desenvolvimento de atividades culturais, educacionais e políticas que fortalecem os vínculos sociais.

### **Sindicato e classe trabalhadora no Brasil**

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro passou por profundas transformações. A expansão da terceirização, a informalidade e a chamada pejetização (quando trabalhadores são contratados como pessoa jurídica) alteraram significativamente as formas de proteção laboral.

Esse processo foi intensificado após a **Reforma Trabalhista de 2017**, que ampliou mecanismos de flexibilização das relações de trabalho.

Como consequência, consolidou-se uma divisão cada vez mais visível dentro da própria classe trabalhadora:

- trabalhadores estáveis e sindicalizados ou “estabelecidos”
- trabalhadores precarizados
- trabalhadores informais ou “outsiders”

A luta pelo fim da escala 6x1 coloca um desafio estratégico para o movimento sindical brasileiro. Historicamente, muitos sindicatos conseguiram conquistar jornadas reduzidas em categorias mais organizadas, especialmente no setor público e em segmentos industriais estruturados.

No entanto, os setores mais precarizados da economia permanecem com baixa capacidade de organização sindical. Isso exige a construção de novas formas de solidariedade de classe capazes de superar a divisão entre trabalhadores “protegidos” e trabalhadores “precarizados”.

A pauta da redução da jornada pode cumprir um papel unificador ao dialogar com diferentes demandas sociais:

- dignidade no trabalho
- igualdade de gênero

- combate ao racismo estrutural
- valorização do tempo livre
- defesa da saúde mental

Nesse sentido, o debate sobre o fim da escala 6x1 pode se tornar um elemento mobilizador capaz de renovar o discurso e a prática do sindicalismo no Brasil.

### **Considerações: um novo marco civilizatório do trabalho**

A luta pela redução da jornada de trabalho acompanha a história do movimento operário desde o século XIX. Em diferentes momentos históricos, a ampliação do tempo livre representou conquistas fundamentais para a dignidade humana.

No Brasil contemporâneo, a superação da escala 6x1 pode representar mais do que uma mudança administrativa na organização do trabalho. Trata-se de um passo simbólico em direção a um novo marco civilizatório, no qual a economia esteja subordinada à vida e não o contrário.

Ao recolocar o tempo no centro do debate social, essa pauta reafirma um princípio fundamental: o trabalho deve servir à vida humana, e não consumir toda a sua existência.

A organização do trabalho em escala 6x1 possui impactos significativos sobre diversas dimensões da vida social. Entre os principais efeitos estão:

#### **1. Saúde física e mental**

Jornadas prolongadas e poucos dias de descanso aumentam riscos de adoecimento, estresse e Burnout.

#### **2. Desigualdade de gênero**

Mulheres frequentemente enfrentam dupla jornada, combinando trabalho remunerado e trabalho doméstico.

#### **3. Racismo estrutural**

No Brasil, trabalhadores negros estão desproporcionalmente concentrados em ocupações de baixa remuneração e alta intensidade laboral.

#### **4. Empobrecimento do tempo livre**

A limitação do tempo livre reduz oportunidades de convivência familiar, participação cultural e engajamento comunitário.

O fim da escala 6x1 representa mais do que ajuste técnico na organização produtiva e simboliza a retomada de uma luta histórica pelo controle social do tempo.

Em síntese:

- A redução da jornada é conquista histórica da classe trabalhadora;
- O capitalismo tende a reabsorver ganhos de produtividade como mais

- tempo de exploração;
- A longa jornada compromete direitos fundamentais, especialmente educação;
- A redistribuição do tempo é condição para efetivação da cidadania substantiva.

Desse modo, num país marcado por profundas desigualdades de renda e riqueza, a democratização do tempo constitui a dimensão central da justiça social. O debate sobre o fim da escala 6x1 não é corporativo: é estrutural. Ele questiona quem decide sobre o tempo socialmente produzido e para quais fins ele será utilizado. E ao recolocar o tempo no centro da política, o movimento contra a escala 6x1 reabre um horizonte emancipatório: o de uma sociedade em que o trabalho não sufoque a vida, mas a sustente.

---

#### REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

**Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 26. ed. São Paulo: Loyola, 2014.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

THOMPSON, E. P. **Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial**. In: THOMPSON, E. P. *Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 267-304.



## ***Lucas Reis da Silva***

---

**Doutor em Direito pela Escola de Direito da Sorbonne - Université Paris 1 Panthéon Sorbonne e pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito e em História pela Universidade Federal de Ouro Preto. Professor de Direito do Trabalho do UNICESUSC – Centro Universitário de Santa Catarina. Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Diretor do Sinait – Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho.**

*Artigo: A urgência da redução da jornada de trabalho no Brasil:  
uma perspectiva analítica e de direito comparado frente  
ao modelo francês*

## **A urgência da redução da jornada de trabalho no Brasil: uma perspectiva analítica e de direito comparado frente ao modelo francês**

A regulação do tempo dedicado ao labor sempre ocupou o epicentro das tensões entre capital e trabalho, configurando-se como um dos pilares fundamentais da proteção social. A partir da década de 1980, contudo, a ascensão do neoliberalismo global passou a exercer uma pressão coordenada sobre os modelos tradicionais de regulação, priorizando a flexibilização das relações laborais e a redução dos custos para o capital em detrimento dos direitos conquistados. Nesse cenário, o tempo de trabalho passou a ser fragmentado e estendido para atender às conveniências empresariais, colocando em xeque o bem-estar dos trabalhadores. Ao analisar o panorama atual através da lente do direito comparado, especialmente confrontando Brasil e França, torna-se evidente que a realidade brasileira carece de uma atualização profunda. É urgente e necessário que o Brasil reduza sua jornada de trabalho, superando a estagnação de quase quatro décadas e eliminando escalas exaustivas como a 6x1, para alinhar-se aos padrões internacionais de proteção da dignidade humana daqueles e daquelas que trabalham.

No Brasil, o avanço do ideário neoliberal encontrou um terreno fértil na Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017). Sob a justificativa de modernização, a reforma introduziu a prevalência do “negociado sobre o legislado”, permitindo que normas fundamentais fossem modificadas por negociações coletivas ou mesmo acordos individuais, na maioria das vezes em sentido menos favorável ao empregado. Entre os retrocessos mais graves, destaca-se a possibilidade de instituir o banco de horas sem necessidade de negociação coletiva, o que expõe o trabalhador a períodos prolongados de labor superior ao aceitável, intensificando o ritmo produtivo.

Além disso, a redução do intervalo intrajornada para descanso e alimentação compromete gravemente a saúde física e mental, aumentando o risco de acidentes e doenças ocupacionais. A criação do contrato de trabalho intermitente é outro exemplo de precarização, convocando o trabalhador conforme a demanda do empregador, o que gera jornadas irregulares e profunda instabilidade financeira. O fim do pagamento das horas in itinere (tempo de deslocamento) também representou um obstáculo ao controle efetivo da jornada, retirando da conta do labor um tempo que é, de fato, dedicado à disponibilidade para o empregador.

A França, apesar de sua robusta tradição de Estado de bem-estar social, não ficou imune a esse movimento. Reformas como a Lei El Khomri (2016) e as Ordonnances Macron (2017) buscaram descentralizar as normas proteti-

vas, permitindo que acordos de empresa prevaleçam sobre normas setoriais. Críticos franceses descrevem esse processo como um “desmantelamento” do tecido social, visando inverter a hierarquia das normas em favor do dinamismo econômico. Contudo, como demonstra a análise técnica, o ponto de partida francês é substancialmente mais protetivo do que o brasileiro, mantendo garantias que o Brasil ainda luta para instituir.

As trajetórias históricas de Brasil e França revelam ritmos distintos de progresso social. Na França, a luta pela limitação da jornada remonta ao século XIX, com as primeiras leis protegendo crianças e mulheres em 1814 e 1841. A jornada de 8 horas e a semana de 48 horas foram estabelecidas em 1919. Avanços significativos ocorreram em 1936, com o governo da Frente Popular, que instituiu a jornada de 40 horas e férias remuneradas. O marco decisivo, contudo, foram as Leis Aubry de 1998 e 2000, que reduziram a jornada padrão para 35 horas semanais sem redução salarial.

No Brasil, a regulação ganhou corpo na Era Vargas com a Constituição de 1934 e a CLT de 1943, estabelecendo o limite de 44 horas semanais. O último grande avanço legislativo nacional ocorreu com a Constituição de 1988, que reduziu o limite de 48 para 44 horas semanais. No entanto, desde então, o país permanece estagnado nesse patamar. Enquanto outros países avançam para modelos de 40 horas ou menos, o trabalhador brasileiro continua submetido a um limite fixado há quase quarenta anos, o que gera uma superexploração da força de trabalho em um contexto de tecnologia e produtividade aumentadas.

A comparação detalhada entre os dois ordenamentos jurídicos expõe a severidade da carga horária no Brasil. Enquanto na França a jornada padrão é de 35 horas semanais, no Brasil ela é de 44 horas. Ambas permitem o limite diário de 10 horas, mas as consequências são distintas.

O limite máximo de horas extras revela um ponto de divergência crucial. Na França, o Código do Trabalho impõe um limite anual de 220 horas extras. Isso significa que, na prática, a média semanal francesa não excede as 40 horas, mesmo com sobrejornada. No Brasil, não existe um teto anual para horas extraordinárias. Um trabalhador brasileiro que cumpra o limite diário de 10 horas por seis dias na semana pode chegar a uma carga exaustiva de 56 horas semanais.

Com relação ao repouso Semanal e à escala 6x1, a legislação francesa estabelece o repouso aos domingos como uma regra de caráter permanente. O trabalho aos domingos assume, realmente, um caráter de excepcionalidade. No Brasil, a Constituição fala em repouso “preferencialmente” aos domingos, o que abriu brechas para que a jurisprudência, como a Orientação Jurisprudencial 410 do TST, permitisse o descanso apenas após o sexto dia consecutivo de labor. Isso institucionaliza a escala 6x1, privando o trabalhador de um tempo adequado para o convívio social e a recuperação biológica.

Com relação aos contratos intermitentes e atípicos, enquanto o Brasil legalizou o contrato intermitente em 2017, a França revogou dispositivos similares em 2016 (contratos “zero hora”) por serem considerados formas de precariza-

ção incompatíveis com a dignidade humana. A respeito das férias e dos adicionais, trabalhadores franceses gozam de cinco semanas de férias (30 dias úteis), enquanto brasileiros têm direito a quatro semanas (30 dias corridos). Além disso, o período noturno francês é mais restrito e controlado, visando menor impacto à saúde.

A partir da evidência de que o ordenamento francês é muito mais protetivo ao limitar a duração do labor e proibir vínculos precarizantes, apresenta-se como um imperativo ético e jurídico que o Brasil avance na redução da jornada de trabalho. A manutenção do status quo de 1988 provoca danos físicos, psíquicos e sociais profundos à classe trabalhadora. Para reverter esse quadro, o debate deve centrar-se em três dimensões fundamentais:

**1. Dimensão da Duração:** É necessária uma redução substantiva para **40 horas semanais**, sem redução de salários, como passo inicial para alinhar o país às tendências internacionais e melhorar a qualidade de vida de trabalhadores e trabalhadoras. Adicionalmente, o Brasil deve implementar limites anuais e mensais para horas extras, impedindo que a sobrejornada se torne a regra.

**2. Dimensão da Distribuição:** O fim da escala 6x1 é uma pauta urgente. A distribuição do tempo deve ser negociada coletivamente para permitir modelos como a semana de quatro dias ou a redução da jornada diária. É fundamental garantir o direito à desconexão e assegurar que o tempo de deslocamento (in itinere), troca de uniforme e qualificação profissional sejam formalmente computados como tempo de serviço.

**3. Dimensão da Intensidade:** A redução de horas não deve vir acompanhada de um aumento opressivo do ritmo de trabalho. Propõe-se o controle coletivo rigoroso contra a intensificação do labor, com monitoramentos detalhados de pausas e metas, garantindo que a gestão por objetivos não resulte no esgotamento do trabalhador. Devem ser eliminadas todas as formas de contrato atípico que precarizam o tempo, como o intermitente.

A análise comparativa com o sistema francês demonstra que o Brasil está defasado e que sua legislação atual permite níveis de exploração que países europeus já superaram ou ativamente combatem. A redução da jornada não é apenas um imperativo econômico para a geração de empregos, mas um requisito de saúde pública e justiça social. É urgente que o legislador e a sociedade brasileira reconheçam que a limitação do exercício laboral, especialmente o fim da escala 6x1, é a única via para construir um mercado de trabalho compatível com a dignidade da pessoa humana no século XXI. O modelo francês serve como um lembrete técnico de que é possível e necessário proteger o tempo de não trabalho como um direito social inalienável.



## ***Luciana Teles Gomes***

---

**Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Maranhão(UFMA), Especialista em Direito Civil pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) e em Direito Público pela Fundação Getúlio Vargas(FGV). Graduanda em Filosofia pela Universidade Federal de Santa Catarina(UFSC) e pós-graduanda em Direitos e Atuação Interdisciplinar com Povos e Comunidades Tradicionais pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).**

*Artigo: Redução da jornada de trabalho sem alteração salarial: possibilidade jurídica*

## **Redução da jornada de trabalho sem alteração salarial: possibilidade jurídica**

A redução da jornada de trabalho é uma tendência mundial e está em plena discussão em vários países espalhados pelo mundo, o que vem gerando diversos estudos teóricos e práticos sobre o tema. Algumas empresas largaram na frente, em parceria com entidades, tais como a 4 Day Week Global<sup>1</sup>, promovendo a execução de projetos-piloto que implementam, de forma controlada, a semana reduzida de trabalho e analisam os resultados encontrados. Essas análises fornecem suportes para que outras empresas e governos venham a pensar em um novo formato de jornada.

A Bélgica foi o primeiro país da Europa a regulamentar o assunto, quando, em 2022, passou a adotar a possibilidade da jornada semanal de quatro dias de trabalho e três de descanso, conhecida por 4 Day Week, sem perdas salariais. Na América do Sul, o Chile foi o pioneiro, com esse tipo de jornada, a partir de 2017, exigindo-se, apenas, a participação das entidades sindicais na assinatura de acordos.

No Brasil, o clamor social, se não pela 4 Day Week, é pela abolição da extensa e extenuante jornada 6x1, seis dias de trabalho e um de descanso, e pela efetiva redução da semana laboral, que atualmente ainda é de 44 horas semanais, quantidade superior àquela recomendada pela Convenção n° 40 da OIT, que é de 40 horas por semana.

O esforço visa a aumentar o patamar civilizatório vigente, garantindo-se mais e melhor qualidade de vida aos trabalhadores e manutenção de salários, sem que isso implique necessariamente em perdas significativas na produtividade ou em aumento de custos exorbitante para as empresas.

Falar em redução de jornada de trabalho é, basicamente, tratar do equilíbrio entre vida dentro e fora do trabalho e tudo o mais que envolve essa dinâmica, tais como família, qualificação, lazer e desconexão, dentre outros direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Isso porque vida é trabalho, mas não qualquer trabalho; vida é Trabalho Decente<sup>2</sup> e é também o não trabalho. E, na busca dessa harmonia, a variável em movimento é o tempo. Pois, é nas 24 horas do dia e nas 168 horas por semana que o indivíduo realiza o seu ato de ser e de viver. Com jornadas longas, o trabalhador está mais propício a adoecimentos físicos e mentais, a acidentes e mortes no trabalho, à alienação familiar e social, bem como à repetição de padrões de pobreza e de exclusão social.

---

<sup>1</sup>Brasil: Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil: Relatório do Resultado Final. Agosto, 2024. Disponível em: [https://www.4dayweekbrazil.com/\\_files/ugd/e92fc1\\_a6c3e8dd848947658e0ed4c37269c821.pdf](https://www.4dayweekbrazil.com/_files/ugd/e92fc1_a6c3e8dd848947658e0ed4c37269c821.pdf) Acesso: 24/02/2026

<sup>2</sup>Conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, que traz a síntese da sua missão histórica.

A título exemplificativo, cita-se Relatório produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>3</sup> que confirma, o que já é do senso comum, que longas jornadas de trabalho respondem por cerca de um terço da carga total estimada de doenças relacionadas ao trabalho, dados que merecem consideração e, em razão desses resultados os citados organismos propõem diversas medidas, dirigidas a governos e empregadores, que giram em torno da reorganização do tempo de trabalho, que visem a propiciar ao trabalhador mais vida além do trabalho.

Sabendo-se, então, que a jornada reduzida é recomendação dos organismos internacionais e nacionais especializados e desejo da classe de trabalhadores, e ainda que existem experiências exitosas interna e externamente, é necessário entender o que a impede de ser efetivada em âmbito nacional, levando-se em conta os interesses defendidos pelos grupos de pressão envolvidos.

No Brasil, estão em trâmite, no Congresso Nacional, duas propostas de Emenda à Constituição (PEC) que tratam da redução da jornada de trabalho. A PEC nº 8/2025, remetida à Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) em fevereiro de 2026 para análise dos requisitos de admissibilidade, que propõe a extinção da jornada 6x1, redução da carga horária semanal para no máximo 36 horas e aumento do descanso semanal remunerado para dois dias, no mínimo. A outra proposta é a PEC nº 148/2015, que aguarda votação no Plenário do Senado Federal, e visa à redução da jornada semanal para 36 horas de forma escalonada. Paralelamente, o Poder Executivo Federal articula o envio, ao Congresso, de Projeto de Lei para fixar a jornada em 40 horas semanais. As propostas representam um marco civilizatório e avanço na agenda trabalhista brasileira.

Todavia, a classe patronal alega que a redução da jornada sem o acompanhamento da diminuição do salário pode elevar os custos das empresas e provocar a redução dos postos de trabalho. Essas alegações merecem ser rebatidas por meio de argumentos não só econômicos, mas, além disso, jurídicos, como os a seguir apresentados.

### **Proteção aos salários**

A proteção aos salários, prevista na Convenção n. 95 da OIT, na Constituição de 1998 e na CLT, apresenta três vertentes: irredutibilidade do valor dos seus valores, correção automática dos valores e garantia de um patamar mínimo, como forma de medir o valor do trabalho, evitar a exploração do homem pelo homem e garantir a dignidade do trabalhador e daqueles que dele dependem.

A irredutibilidade salarial é decorrência do princípio geral da inalterabili-

---

<sup>3</sup>Global Monitoring Report. WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related burden of Disease and Injury, 2022-2016  
Disponível em: content Acesso: 02/03/2026

dade dos contratos (art. 7º, VI da Constituição de 1988), do critério normativo que veda alterações prejudiciais aos trabalhadores (art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT) e da inalterabilidade contratual lesiva, que somente pode ser ressalvada por disposição estabelecida em instrumento coletivo negociado. Segundo, o patamar mínimo é estipulado por lei, tendo em vista a jornada constitucional máxima, e, juntamente com a correção automática, visa a estabelecer e preservar os valores efetivos dos salários, considerando as variáveis de inflação e a manutenção do poder compra, aliado ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Não bastasse, importante registrar que a redução nominal do salário é considerada infração tipificada no art. 483, “d” da CLT, que pode ensejar, inclusive, a extinção do contrato de trabalho por conduta ilícita do empregador.

Sobre o tema, Arnaldo Süssekind (2009, pp.186/187) explicita a referida proteção: “Um dos aspectos de maior relevo da proteção que a legislação brasileira dispensada ao salário diz respeito ao princípio da irredutibilidade. Ele se funda não apenas na ideia de tutela do trabalhador, mas, igualmente, na de cumprimento do contrato de trabalho: o salário não pode ser modificado por ato unilateral do empregador, nem por acordo do qual resultem prejuízos ao empregado. (sem grifo no original)

Ainda, Sérgio Pinto Martins (2009, p.286), sobre as razões que impedem a redução de salário, informa que: “As razões que impedem a redução salarial são econômicas, de manter o padrão de vida do empregado. A verba salarial tem natureza alimentar, com a qual o empregado conta todo mês para assumir e pagar os seus compromissos”

É nesse sentido também o ensinamento de Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 968): “as medidas relacionadas à irredutibilidade do salário do trabalhador inscrevem-se entre aquelas garantias e proteções mais significativas criadas pela ordem jurídica no tocante a eventuais irregularidades ou abusos do empregador quanto ao pagamento e à própria higidez das verbas salariais.”

Dessa forma, considerando a proteção conferida aos salários, com o fim de se manter um mínimo ético civilizatório, entende-se que qualquer redução de jornada de trabalho, que implique em redução de direitos do trabalhador, constitui afronta aos princípios fundamentais da Constituição de 1988 e das convenções de direito internacionais, o que merece especial atenção do legislador e do operar do direito.

### **Função social da empresa**

O artigo 5º, XXIII da Constituição de 1988, estabelece a função social da propriedade. Por sua vez, o artigo 170 do mesmo diploma normativo, reforça esse princípio na ordem econômica, estendendo-o às empresas, sagrando-se, assim o princípio da função social da empresa.

Por esse princípio, a empresa não pode ser criada apenas para o lucro, ela tem autorização para funcionar também por ser um meio de efetivação da existência digna do homem e realização da justiça social.

Dessa forma, a empresa estabelecida no Brasil se submete imperativamente a esse princípio, como bem assevera José Afonso da Silva (2014, p. 834), quando trata da iniciativa econômica privada: “se ela (a iniciativa econômica privada) se implementa na atuação empresarial, e esta se subordina ao princípio da função social, para realizar ao mesmo tempo o desenvolvimento nacional, assegurada a existência digna de todos, conforme ditames da justiça social, bem se vê que a liberdade de iniciativa só se legitima quando voltada à efetiva consecução desses fundamentos, fins e valores da ordem econômica.”

Esse princípio possui, além de outros, sustentáculo na valorização do trabalho e também pode se ser traduzido na obtenção e manutenção de jornadas de trabalho equilibradas e na garantia de dignidade ao trabalhador.

O impacto econômico provocado pela redução, sem a consequente redução salarial, no sentido de que haveria diminuição na produtividade das empresas ou aumento nos seus custos, em razão da necessidade de contratação de mais mão de obra é sobretudo alarmista e não tem correspondência necessária com os fatos, como se mostrará a seguir.

A Nota Técnica nº 57 do DIEESE(2007), nesse sentido, comprova que as argumentações empresariais são fracas, vez que a redução de jornada poderia, ao contrário do que alega os setores patronais, gerar possíveis ganhos aos empregadores em razão da reorganização empresarial e da distribuição da produtividade, sendo esta última não costumeira no Brasil, conforme se infere de trecho da referida Nota: “[...]os ganhos de produtividade vêm beneficiando apenas os empresários. Os lucros do setor financeiro, por exemplo, têm batido recordes a cada ano, da mesma forma que os lucros do setor produtivo. Por outro lado, a classe trabalhadora sofre com a redução de seus rendimentos e com a elevação dos níveis de desemprego. A sociedade como um todo se vê frente a aumento de preços, em um momento onde a redução é possível e desejável como parte de um projeto de desenvolvimento.”

O DIEESE rebate a alegação de aumentos de custos a partir da análise dos dados do ano de 1999, fornecidos pela própria Confederação Nacional das Indústrias (CNI) no que se refere à redução de jornada. Seguindo o analisado, o aumento no custo total da produção nas indústrias de transformação seria menor que o aumento na produtividade do trabalho, considerando a maior motivação e o menor desgaste do trabalhador.

Assim, compreende-se que a redução de jornada, sem alteração prejudicial de direitos ao trabalhador, atende ao princípio da função social da empresa e deve ser compreendida como redistribuição dos ganhos da produtividade e realização de justiça social. Prejuízos residuais devem ser tratados, por toda a sociedade, seguindo as orientações previstas no princípio da solidariedade social (art. 3º, I, da Constituição de 1988).

### **Considerações Finais**

Este artigo buscou elucidar a possibilidade jurídica da redução da jornada de trabalho sem a diminuição de quaisquer direitos dos trabalhadores,

máxime no que se refere a salários.

Justificou-se a necessidade preemente da redução de jornada a partir da citação de estudos técnicos teóricos e práticos, como a 4 DayWeek, que forneceu dados positivos e relevantes para a implementação de jornadas menores que a atualmente praticada, e da análise feita por órgão técnicos como a OIT e OMS, que entenderam que o excesso de jornada seria a causa primordial de adoecimentos do trabalhador.

Elencaram-se os projetos normativos, em tramitação no parlamento brasileiro, que visa a implementação de jornada reduzida.

Ademais apresentou-se e rebateu-se os argumentos patronais que dificultam a implementação de jornada menor sem a necessidade de redução salarial, ressaltando-se a existência de estudos abalizados que informam que reorganização empresarial e a distribuição da produtividade seriam elementos aptos a afastar a tese patronal para a redução de salários.

Justificou-se a não redução salarial em princípios constitucionais, vez que a redução, sem alteração prejudicial de direitos ao trabalhador, atenderia ao princípio da proteção aos salários e da função social da empresa e deveria ser compreendida dentro de um contexto de redistribuição dos ganhos da produtividade e realização de justiça social. Ademais, prejuízos residuais, decorrentes desses ajustes de tempo, deveriam ser tratados pelos ditames previstos no princípio da solidariedade social.

---

## REFERÊNCIAS

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 46 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr 2020.

DIEESE. *Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade*. Nota Técnica n. 57, novembro de 2007. Disponível em: DIEESE - nota técnica - NT nº 57 - Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade - novembro/2007 . Acesso: 02/03/2026

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 25 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

SÜSSEKIND. Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4 ed. (amp. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010



## **Luiz Azevedo**

---

**Pedagogo e mestre em Sociologia pela UFSC, atuou no movimento sindical e na CUT. Foi deputado estadual em SP e ocupou cargos nos governos Lula e Dilma, incluindo a Secretaria Executiva da Presidência. Hoje atua na Veredas Inteligência Estratégica e como autor.**

*Artigo: A escala 6x1 e a erosão do sujeito*

## **A escala 6x1 e a erosão do sujeito**

Vivemos sob a égide de uma aceleração que ignora a biologia. Se o século XX foi marcado pela conquista da jornada de oito horas e pela consolidação do fim de semana remunerado, o século XXI está empenhado em subverter essas vitórias. No centro dessa disputa está a escala 6x1 — um regime que concede apenas um dia de folga após seis de trabalho. O que se apresenta como necessidade logística do comércio e serviços é, na verdade, a face mais visível de um projeto de esgotamento que sequestra a subjetividade e desintegra a saúde do trabalhador.

Falar da escala 6x1 não é apenas discutir produtividade; é analisar a fragmentação da vida social e o impacto neurobiológico de um sistema que trata o corpo como uma máquina de suprimento infinito.

### **O anacronismo legal e o retrocesso social**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) buscou proteger o descanso semanal remunerado como direito indisponível, preferencialmente aos domingos. Contudo, reformas e flexibilizações trabalhistas transformaram a exceção em regra. O que deveria ser excepcional tornou-se padrão para milhões de trabalhadores, especialmente para aqueles situados na base da pirâmide social.

Essa estrutura cria uma clivagem de classe: de um lado, uma restrita fração empoderada que escolhe como e quando trabalha; do outro, os trabalhadores e trabalhadoras que se encontram presos a um ciclo laboral que ignora sua jornada diária e os feriados e fins de semana. O resultado é isolamento social forçado e cansaço. Esse descompasso cronobiológico desmancha laços comunitários e familiares, impedindo o exercício pleno da cidadania.

### **O esgotamento cerebral**

Vivemos em uma sociedade do cansaço, onde a escala 6x1 intensifica o estresse crônico que altera a arquitetura cerebral. Do ponto de vista da neurociência, o repouso é um processo ativo de homeostase. Trabalhar seis dias consecutivos sob pressão mantém o sistema límbico em hipervigilância.

O cortisol, hormônio do estresse, passa a circular continuamente. Esse “banho” é neurotóxico, afetando o hipocampo - memória e aprendizagem - e o córtex pré-frontal, que julga e faz o controle de impulsos. O trabalhador em escala 6x1 não está apenas cansado e sofrendo problemas de saúde diversos; caminha para ter sua cognição comprometida.

A privação de descanso cumulativo impede a “limpeza” de resíduos metabólicos pelo sistema glinfático cerebral. Sem desligamento total, desenvolve-se a fadiga alostática. O corpo se acostuma ao estresse, mas a um custo altíssimo: processos inflamatórios que levam a hipertensão, diabetes e colapso imunológico. O cansaço torna-se patologia estrutural.

### **A patologia das metas e o Burnout como regra**

A crueldade da escala 6x1 é potencializada pela ditadura das metas. O desempenho é monitorado por algoritmos que ignoram a exaustão. A meta age como chicote invisível, mantendo o indivíduo em ansiedade antecipatória. Mesmo no único dia de folga, o cérebro não “desliga”. A ruminação cognitiva faz reviver conflitos ou antecipar cobranças.

Um dos resultados é a Síndrome de Burnout, reconhecida como doença ocupacional. No entanto, o sistema raramente assume a responsabilidade. O adoecimento é tratado como fragilidade individual, não como subproduto de um modelo que exige máxima disponibilidade com mínima recuperação. Produzimos trabalhadores “funcionalmente esgotados”, que operam no piloto automático, sem criatividade nem empatia.

### **A exaustão tem rosto de mulher**

Para as mulheres, maioria no setor de serviços, o único dia de folga é muitas vezes uma ficção. Enquanto o homem por vezes consegue converter o sétimo dia em descanso, a mulher é empurrada para a “segunda jornada”.

O dia de folga é, para ela, o dia de limpar a casa, cozinhar, cuidar dos filhos e gerir o caos doméstico acumulado. A carga mental é devastadora. A multitarefa forçada e a falta de autocuidado resultam em depressão e ansiedade de forma mais acentuada nas mulheres. A 6x1 é ferramenta de manutenção da desigualdade de gênero, impedindo tempo para estudo ou ascensão profissional.

### **O custo da sobrevivência**

A necessidade de cobrir despesas, impostas pelo consumo crescente, empurra o trabalhador à escala 6x1 e a trabalhos extras. Acabar com essa escala deve vir junto com jornadas menores, sem redução salarial.

As despesas da vida moderna mudaram. Internet, plano de dados e dispositivos móveis são requisitos para a vida funcional. Aluguéis consomem fatias maiores do salário, empurrando para periferias distantes e adicionando horas de deslocamento. A alimentação processada, mais barata e rápida, substitui a nutrição adequada, criando um círculo vicioso de problemas de saúde.

O trabalhador se vê preso em um paradoxo: trabalha mais para pagar serviços que facilitam uma vida destituída de sentido. Compra comida pronta por não ter tempo de cozinhar; paga por transportes por aplicativo porque

o transporte público é ineficiente e ele está exausto. O salário é drenado por despesas geradas pela superexploração do seu trabalho.

### **Por uma nova ética do tempo**

A manutenção da escala 6x1 é anacronismo em um mundo que discute saúde mental e sustentabilidade. Se tecnologia e automação deveriam nos liberar, por que trabalhamos de forma mais frenética e desumana?

Repensar a jornada é imperativo civilizatório. Reduzir a escala não é apenas pauta econômica; é questão de saúde pública e direitos humanos. Precisamos devolver ao trabalhador o direito ao ócio, ao convívio e ao descanso sem a sombra das metas.

Enquanto o capital enxergar o tempo apenas como variável de lucro, continuaremos a produzir uma sociedade de doentes, operando em ritmo que nossas sinapses não suportam. O tempo livre de trabalho é nosso bem mais escasso. Sem ele, a vida deixa de ser um projeto para ser apenas uma sucessão de turnos em um relógio alheio. É hora de retomar o controle dos nossos ponteiros e da nossa sanidade.



## ***Luiz Marinho***

---

**Luiz Marinho é bacharel em Direito. Foi ministro da Previdência Social e do Trabalho entre 2005 e 2008, período em que foi responsável pela elaboração da política de aumento real do salário-mínimo. Atualmente, é novamente ministro do Trabalho e Emprego. Deputado federal por São Paulo, já presidiu o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e foi prefeito de São Bernardo do Campo por dois mandatos.**

*Artigo: O Brasil deve superar a escala 6x1*

## **O Brasil deve superar a escala 6x1**

O debate sobre o fim da escala de trabalho 6x1 não é um capricho ideológico nem uma pauta desconectada da realidade econômica do país. É uma discussão que traz consigo elementos de dignidade, sobre o modelo de desenvolvimento que queremos consolidar no Brasil e, sim, de produtividade. Trabalhar seis dias por semana, tendo apenas um para descansar, impacta profundamente a vida das pessoas - sua saúde física e mental, seu convívio familiar, sua qualificação profissional e até sua participação cidadã.

Hoje, a jornada legal no país é de 44 horas semanais. Na prática, essa carga horária sustenta a lógica da escala 6x1. Ao reduzir a jornada para 40 horas semanais, com limite de cinco dias de trabalho e sem redução salarial, a escala 6x1 é superada. São quatro horas a menos por semana que representam um avanço estrutural na organização do tempo de milhões de trabalhadores e trabalhadoras. Quase 10% a menos de horas trabalhadas significam muito na vida de cada trabalhador, de cada trabalhadora.

Há quem sustente que a economia brasileira não suportaria essa mudança. Os dados, contudo, mostram o contrário. O Brasil está entre as dez maiores economias do mundo, com Produto Interno Bruto superior a R\$ 10 trilhões. Nos últimos anos, a economia voltou a crescer acima de 2% ao ano, a inflação foi controlada dentro da meta e o desemprego recuou para patamares próximos de 5%, o menor índice da série histórica. A massa salarial real aumentou e o consumo das famílias voltou a impulsionar a atividade econômica.

Esses números revelam uma economia com capacidade de absorver ajustes graduais e responsáveis como os que estão no bojo do debate sobre o fim da escala 6x1. A redução da jornada não é uma ruptura abrupta, mas uma modernização compatível com o estágio atual do país. Diversos estudos de instituições renomadas ao redor do mundo demonstram que jornadas mais equilibradas tendem a elevar a produtividade por hora trabalhada. Trabalhadores e trabalhadoras menos exaustos produzem mais e melhor, cometem menos erros, adoecem menos e permanecem mais tempo nos empregos.

No Brasil, os custos associados a afastamentos por doenças ocupacionais, especialmente as relacionadas ao estresse e à saúde mental, são bilionários. A escala 6x1 contribui para um ciclo de desgaste que se reflete no aumento de licenças médicas, na rotatividade e na queda de desempenho. Uma jornada de até 40 horas semanais, ou seja, o fim da escala de trabalho 6x1, é também uma medida de racionalidade econômica, pois reduz custos indiretos e fortalece a sustentabilidade das empresas.

É importante destacar que a proposta pelo fim da escala 6x1 não ignora a dinâmica de setores que exigem funcionamento contínuo. Saúde, segurança pública, transporte coletivo, energia, telecomunicações, hotelaria, comércio em áreas turísticas e indústrias de processo contínuo operam por meio de escalas. Isso continuará sendo necessário. O que se defende é que essas

escalas respeitem o limite de 40 horas semanais e cinco dias de trabalho por semana, com revezamentos adequados e planejamento eficiente. O mundo inteiro organiza serviços essenciais sem impor seis dias semanais de trabalho como regra geral.

Outro aspecto relevante é o potencial de geração de empregos. A redistribuição das horas de trabalho pode estimular novas contratações, especialmente em setores intensivos em mão de obra. Ao compartilhar a carga horária entre mais trabalhadores, ampliamos oportunidades formais, fortalecemos o mercado interno e aumentamos a base de arrecadação. Trata-se de uma equação virtuosa: mais empregos, mais renda circulando e mais dinamismo econômico.

Ao longo da história, cada avanço nas relações de trabalho enfrentou resistência inicial. Foi assim com a jornada de oito horas diárias e com a própria consolidação das leis trabalhistas. O aumento real do salário mínimo, implementado pelo governo do presidente Lula, sofreu as mesmas resistências. E está aí mostrando a sua importância na vida dos trabalhadores e trabalhadoras e do país. O argumento de que mudanças comprometeriam a economia sempre apareceu. O tempo mostrou que esses avanços, longe de enfraquecer o país, fortaleceram o mercado interno e consolidaram direitos que hoje são considerados básicos.

Reduzir a jornada de 44 para 40 horas semanais não significa trabalhar menos no sentido de produzir menos. Significa trabalhar melhor, com equilíbrio e eficiência. Um país que deseja aumentar sua produtividade precisa de trabalhadores descansados, qualificados e com tempo para investir em formação profissional, cuidar da família e participar da vida comunitária. Desenvolvimento econômico não pode ser medido apenas em índices de crescimento; precisa refletir melhorias concretas na qualidade de vida. O debate também envolve uma questão geracional. O machismo estrutural que naturalizou jornadas extenuantes, especialmente para mulheres que acumulam trabalho remunerado e responsabilidades domésticas, precisa ser enfrentado. Uma jornada mais equilibrada contribui para uma divisão mais justa do tempo e das responsabilidades, favorecendo maior equidade. E esse aspecto merece o destaque neste debate.

O Brasil reúne hoje maturidade institucional e capacidade econômica para dar esse passo. A transição para 40 horas semanais pode ser construída por meio de diálogo com o Congresso Nacional, com os setores produtivos e com as centrais sindicais, garantindo segurança jurídica e previsibilidade. O que não podemos é adiar indefinidamente um debate que já se impõe pela realidade social.

Superar a escala 6x1 é uma decisão sobre o tipo de sociedade que queremos consolidar. Uma sociedade que naturaliza a exaustão como regra ou uma que compreende que desenvolvimento econômico e dignidade caminham juntos. Os números mostram que a economia brasileira suporta essa evolução. A responsabilidade política exige que enfrentemos o tema com seriedade, diálogo e compromisso com quem move o país todos os dias: os trabalhadores e trabalhadoras do Brasil.



## **Mara Melo**

---

**Graduada pela Universidade Federal de Santa Catarina em 08/07/1989. Advogada militante na área trabalhista há quase 37 anos, em Criciúma/SC. Sócia proprietária do escritório MARA MELLO ADVOGADOS ASSOCIADOS, tendo atuado em diversos Sindicatos de Classe da Região, tais como Mineiros, Coqueiras, Professores, Motoristas, Comércio, Construção Civil e Mobiliário. Assumiu a Presidência da Associação Catarinense dos Advogados Trabalhistas - ACAT/SC, no triênio 2023/2026 por dezoito meses e atualmente ocupa o cargo de Vice- Presidente desta instituição. Está na Presidência da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil de Santa Catarina.**

*Artigo: Dignidade Não Tem Escala: A Jornada 6x1 Sob a Perspectiva Constitucional e de Gênero*

## **Dignidade Não Tem Escala: A Jornada 6x1 Sob a Perspectiva Constitucional e de Gênero**

Pode uma jornada formalmente legal ser materialmente incompatível com a dignidade da pessoa humana? A escala 6x1 tem sido muito comentada e queremos trazer neste espaço alguns argumentos a partir dos direitos sociais inscritos na Carta Magna, da ótica da mulher trabalhadora e da experiência na defesa dos trabalhadores. Trata-se, assumidamente, de uma visão feminina sobre o tema.

Sim, atribuímos o gênero feminino à Constituição Federal de 1988 porque a compreendemos como um marco histórico na consolidação dos direitos das mulheres no Brasil.

Para iniciar esta reflexão recorremos à nossa poetisa goiana, CORA CORALINA, que diz: “Eu sou aquela mulher que fez a escalada da montanha da vida removendo pedras e plantando flores”.

Cora descreveu essa mulher como alguém forte, resistente, capaz de transformar dor em construção. Mas talvez a própria poeta nos convidasse a questionar: até quando a mulher brasileira precisará remover pedras e plantar flores sozinha? A mulher trabalhadora no Brasil cumpre, muitas vezes, escala 6x1 — seis dias fora de casa — e, no sétimo, continua trabalhando dentro dela.

A Constituição de 1988 prometeu e consagrou a dignidade da pessoa humana. Afirmou igualdade e determinou proteção ao trabalho da mulher, limitando excessos e equilibrando forças mediante incentivos específicos (art. 7º, inciso XX).

A mulher brasileira sempre recriou a própria vida, trabalhando, cuidando, sustentando, resistindo. Mas, até quando vamos romantizar a resistência como destino? A Constituição não nos pede resistência eterna — nos garante direitos.

E é sob essa garantia que se insere o debate sobre a escala 6x1. Defender sua superação ou revisão não é negar o valor do trabalho. Significa afirmar que o trabalho deve servir à vida — e não o contrário. Em um Estado Democrático de Direito, fundado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) é necessário questionar quantas pedras ainda são impostas às mulheres no mundo do trabalho.

A escala 6x1 — seis dias consecutivos de trabalho com um dia de descanso — é formalmente admitida pela legislação brasileira, desde que respeitados os limites constitucionais de jornada previstos no art. 7º, XIII, da Constituição Federal (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais). A legalidade, porém, não encerra o debate.

A Constituição de 1988 projeta um modelo de sociedade comprometido com a dignidade, a igualdade material e a valorização do trabalho humano. O art. 1º, inciso III, erige a dignidade da pessoa humana como fundamento da

República. O art. 6º inclui o trabalho, a saúde, o lazer e a convivência familiar como direitos sociais. O art. 7º assegura direitos destinados à melhoria da condição social do trabalhador, inclusive a redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII). Já o art. 170 estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

Nesse contexto, a análise da jornada 6x1 exige uma leitura material desses dispositivos. O direito ao trabalho não pode ser dissociado do direito à vida digna. O descanso semanal remunerado não é mera formalidade contratual, mas instrumento de preservação da saúde física, psíquica e relacional do trabalhador. Quando a estrutura de jornada compromete sistematicamente o tempo de convivência familiar, o acesso ao lazer e a recuperação física, impõe-se o debate sobre sua compatibilidade com o projeto constitucional.

Sob a ótica da mulher trabalhadora a questão se torna ainda mais sensível. Embora o art. 5º, I, assegure igualdade formal entre homens e mulheres, a Constituição adota perspectiva de igualdade material, reconhecendo desigualdades estruturais e determinando proteção específica ao mercado de trabalho da mulher.

A realidade social brasileira demonstra que a mulher, além da jornada remunerada, assume majoritariamente o trabalho doméstico e o cuidado com filhos e familiares. A escala 6x1, nesse cenário, não é neutra.

Para muitas trabalhadoras – especialmente mulheres negras, chefes de família, empregadas no comércio e nos serviços – o único dia formal de descanso é ocupado por atividades invisíveis e não remuneradas. O que se apresenta como repouso jurídico transforma-se, na prática, em continuidade da jornada.

Essa sobrecarga possui efeitos concretos e cobra seu preço: adoecimento mental, exaustão crônica, limitação de qualificação profissional, dificuldade de ascensão na carreira e, em inúmeros casos, afastamento do mercado de trabalho. A manutenção de modelos rígidos de jornada pode, assim, reforçar ciclos de desigualdade econômica e dependência financeira feminina, tensionando o compromisso constitucional com a igualdade substancial.

A percepção dessa realidade não é apenas e tão somente teórica. Ela se revela em processos judiciais que narram rotinas de exaustão, acidentes do trabalho, pedidos de indenização por adoecimento psíquico e relatos de mulheres que conciliam emprego formal com responsabilidades domésticas integrais.

A Constituição exige que o Direito do Trabalho seja interpretado à luz da melhoria da condição social do trabalhador, e não apenas sob a ótica da viabilidade produtiva. O trabalho deve ser instrumento de dignidade. Quando o trabalho passa a retirar saúde, tempo e convivência, ele deixa de cumprir sua função social.

A discussão sobre a superação ou revisão da escala 6x1 não é antieconômica. Ao contrário, é constitucionalmente econômica. A própria Constituição vincula a ordem econômica à valorização do trabalho humano. A função social da empresa pressupõe compatibilização entre atividade produtiva e proteção da dignidade de quem trabalha.

Experiências contemporâneas demonstram que jornadas mais equilibradas podem aumentar produtividade, reduzir absenteísmo e diminuir rotatividade. O debate sobre organização do tempo de trabalho integra um movimento histórico de evolução das relações laborais. Direitos sociais possuem dimensão progressiva, e sua interpretação não pode ignorar transformações sociais.

O que nos inquieta, como mulheres e profissionais do Direito, é a naturalização da sobrecarga feminina — a ideia de que resistir é virtude suficiente. O Direito não pode se contentar em celebrar a capacidade de resistência. Seu papel deve questionar por que tantas pedras continuam sendo colocadas no caminho.

“Recria tua vida, sempre, sempre”, escreveu Cora. As mulheres brasileiras têm recriado suas vidas incessantemente, conciliando exigências profissionais e domésticas com notável capacidade de adaptação. A vida da mulher trabalhadora não pode caber, indefinidamente, no intervalo exíguo de um único dia de descanso. Mas talvez o desafio contemporâneo não seja apenas recriar-se diante das pedras. Talvez seja, coletivamente, remover algumas delas.

Repensar a escala 6x1, sob a perspectiva da mulher trabalhadora é reconhecer que jornadas aparentemente neutras produzem impactos desiguais. É admitir que igualdade material exige revisão de estruturas historicamente desenhadas sem considerar a divisão sexual do trabalho. É afirmar que o descanso não é luxo, mas componente da dignidade.

A Constituição de 1988 — denominada Constituição Cidadã pelo saudoso Ulisses Guimarães — consagrou um modelo que articula desenvolvimento econômico e justiça social. Interpretá-la de forma viva implica confrontar práticas consolidadas à luz desses princípios. Ela nos oferece as ferramentas normativas para fazer esse debate, pois afirma a dignidade como fundamento, a igualdade como compromisso e a valorização do trabalho humano como base da ordem econômica.

Aprendemos todos os dias com as mulheres que atendemos. Aprendemos sobre exaustão, sobre coragem, sobre silêncio.

O ensinamento é claro: dignidade não pode ter escala.



## Mateus Graosque Mendes

---

Mateus Graosque Mendes é psicólogo, com atuação no Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina e no movimento sindical catarinense. Dedica-se ao estudo e ao enfrentamento do sofrimento psíquico relacionado às condições contemporâneas de trabalho, articulando psicologia clínica e crítica social. É presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil em Santa Catarina, com trajetória nas lutas sindicais e na defesa dos direitos da classe trabalhadora. Entende a clínica como um espaço ético de escuta e elaboração, onde o sofrimento individual também expressa as condições históricas e as formas atuais de exploração do trabalho.

*Artigo: A Engrenagem que não para:  
O massacre da subjetividade na escala 6x1*

## **A Engrenagem que não para: O massacre da subjetividade na escala 6x1**

O despertador toca às 5h40. Para o trabalhador submetido à escala 6x1, o som não marca o início de um novo dia, mas a retomada de um ciclo que nunca parece ter se encerrado de verdade. O corpo, ainda pesado pelo cansaço acumulado, levanta-se por reflexo. Enquanto espera o ônibus no escuro da madrugada, ele faz um cálculo mental amargo: hoje é domingo, mas, para ele, é apenas o “quinto dia de seis”. No celular, as fotos do aniversário do sobrinho, ocorrido na tarde anterior, funcionam como prova silenciosa de sua ausência. Ele não estava lá. Estava repondo gôndolas, operando máquinas, atendendo clientes e cumprindo metas.

Na escala 6x1, o tempo não pertence ao sujeito, o sujeito pertence ao relógio da produção. O único dia de folga, que muitas vezes cai em uma terça-feira cinzenta, não é dia de lazer, é dia de manutenção, de “consertar algumas peças”. É o momento de juntar os cacos para conseguir retornar no dia seguinte. Dorme-se até mais tarde não por prazer, mas para evitar o colapso. Resolve pendências acumuladas, enfrenta filas e paga contas. Quando sobra algum intervalo, resta apenas o olhar vazio na parede, pois ele está cansado demais para desejar e exausto para sonhar.

A vida social transforma-se em uma coleção de ausências. Eventos dos quais ele não participou, encontros que não aconteceram e abraços que nunca foram dados. O direito ao descanso converte-se em privilégio distante, e a saúde vira um luxo que chega em parcelas de insônia, dores lombares, crises de ansiedade e uma tristeza profunda que se instala no fundo do coração e deixa a alma sufocada. Em meio à multidão, ele se isola.

Aquela folga que cai numa terça ou quarta só serve para o patrão dizer que está cumprindo a lei, porque, na real, ela deixa o trabalhador sozinho e isolado do resto do mundo. Enquanto a cidade pulsa em ritmo de descanso, cultura e encontro aos finais de semana, esse trabalhador habita um descompasso permanente, quase um mundo paralelo. Vive em uma espécie de exílio dentro da própria sociedade. Não participa das festas, não acompanha o ritmo das famílias, não encontra tempo para o exercício pleno da cidadania e, muito menos, para qualquer forma consistente de organização coletiva.

Vive deslocado de si, pois corpo e mente foram sequestrados por uma jornada incessante. Torna-se espectador da vida alheia, enclausurado em uma rotina que, aos poucos, corrói sua subjetividade (a forma singular e pessoal com que cada um de nós percebe e vive o mundo, construída por fatores sociais e individuais). Quando a experiência do viver se reduz à simples atividade de cumprir tarefas, algo essencial se rompe.

Tem uma maldade escondida nessa rotina de todo dia. Parece que o sistema foi feito para moer o trabalhador aos poucos, sem que ninguém perceba,

tirando um pedaço da sua vida a cada turno. Observemos a vida de uma mulher trabalhadora nesse regime. Para grande parte das trabalhadoras, a estrutura machista da sociedade impõe jornadas duplas e triplas de trabalho. A escala 6x1, que moeu o seu corpo durante seis dias, quando chega ao sétimo, cospe fora os restos que sobraram dela.

Ela não repousa, apenas troca o padrão formal pelas exigências inadiáveis da sobrevivência doméstica. Chegou a hora do trabalho sem remuneração. Seu tempo é invadido pela urgência de limpar, cozinhar, organizar a casa e dar atenção às crianças. Não há espaço para a contemplação, para a leitura, para o cinema, nem território íntimo onde a alma se reconhece e se reorganiza. Não tem mais energia. A exaustão é dupla, tripla, e o reconhecimento é quase nenhum.

O resultado desse processo não é apenas cansaço físico, trata-se de um esvaziamento existencial. Quando a mente habita exclusivamente o espaço da tarefa, a criatividade acaba. A capacidade de indignação cede lugar a uma apatia entorpecente. O trabalhador é moldado para funcionar, não para questionar. Produz riqueza que jamais desfrutará e internaliza a ideia de que não há alternativa possível. Resigna-se, afinal, as coisas são assim e seria, no fim das contas, inevitável sofrer.

No fim das contas, a firma ganha e a vida da pessoa perde. O sistema trata o seu jeito de ser, seus sentimentos e suas opiniões como algo que atrapalha o serviço. Para o patrão, ser “eficiente”; é não sentir nada, não reclamar de nada e agir como se você fosse uma máquina sem alma. O que eles tentam apagar, na verdade, é o que faz de você um ser humano.

O colapso mental manifesta-se nos detalhes cotidianos como crises de ansiedade no estoque, choro abafado no banheiro e dores crônicas que nenhum analgésico resolve. São respostas do corpo a um meio que ignora os limites do organismo. O corpo humano não foi feito para a servidão ininterrupta. A saúde exige o tempo de não trabalho. Exige pausa, convivência, lazer e sono reparador.

Negar dois dias consecutivos de descanso é ignorar a biologia e tratar o ser humano como peça substituível. O corpo não compreende por que precisa permanecer em alerta máximo seis dias seguidos. O que chamamos de esgotamento é, muitas vezes, o grito de um organismo que se recusa a ser transformado em máquina.

Sem tempo, a vida familiar se dilui em ausências. Sem tempo, amizades se tornam lembranças. Sem tempo, o exercício da cidadania, da participação política, da formação crítica e da organização coletiva transforma-se em privilégio de poucos. A escala 6x1 ergue um muro entre o trabalhador e sua própria condição humana.

Reduzir a jornada para 36 ou 40 horas semanais, sem redução salarial, não é utopia irresponsável, é uma medida civilizatória. É o primeiro passo para devolver ao sujeito o direito de reconhecer-se como pessoa inteira, e não como extensão exausta do balcão, da esteira, do caixa ou do estoque.

Nas visitas aos locais de trabalho em Santa Catarina, os relatos confirmam essa realidade. Maria, caixa de supermercado, resume: “Meu filho perguntou se eu morava no mercado, porque só chego em casa depois que ele já dormiu”.

João, da logística, relata: “A dor nas costas é tanta que, quando chego em casa, não consigo brincar com minha filha, só quero deitar”. Seu Lutero afirma, resignado: “Já me acostumei a não estar presente nas festas de aniversário ou nos churrascos de domingo”.

Não podemos naturalizar o esgotamento como regra. A saúde integral, pensada de maneira ampla, envolvendo os aspectos físicos, psíquicos e sociais, só será possível quando o trabalho for meio de dignificação da existência, e não um vetor de sofrimento que esgota a existência humana.

A escala 6x1 é um modelo que concentra riqueza às custas da deterioração da saúde física e mental da classe trabalhadora. Fragmenta famílias, enfraquece laços comunitários e empobrece o tecido social. Defender sua superação é defender um projeto de sociedade em que o tempo de vida tenha valor.

Nossa bandeira de luta é o fim da escala 6x1 e a redução da jornada de trabalho sem redução salarial. A jornada precisa ser reduzida para que a vida possa, de fato, ser vivida. Enquanto o trabalhador for visto apenas como instrumento de produção, nossa tarefa será organizar a indignação e transformar a dor individual em força coletiva.

A atuação da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil em Santa Catarina (CTB-SC) insere-se nesse horizonte. Lutamos pelo direito inalienável ao tempo, ao convívio, ao descanso, à saúde mental e ao tempo de vida.

A história nos ensina que patrão nenhum nunca deu direitos de graça para o trabalhador. Cada conquista, como as férias remuneradas e o décimo terceiro salário, cada centavo no contracheque e cada limite na jornada, só vieram porque a classe trabalhadora teve coragem de se organizar e enfrentar a luta contra aqueles que compram a nossa força de trabalho. Esse esgotamento que a gente vê hoje, esse “apagão”; na vida de quem vive no regime 6x1, é o combustível que gera o lucro recorde das grandes empresas. Eles enriquecem sugando o nosso tempo de ser gente.

O grito que está nas ruas e nas redes sociais não é apenas por números, é pela nossa dignidade. Não aceitamos mais ser apenas uma peça de reposição na prateleira do mercado, no chão da loja ou atrás do balcão da lanchonete. Queremos trabalhar para viver, e não viver apenas para trabalhar. É por saúde e pelo direito de existir com dignidade. Abaixo a escala 6x1! A nossa luta é o que vai garantir o nosso descanso!



## ***Oliveiros Marques***

---

**Oliveiros Marques é sociólogo formado pela Universidade de Brasília, onde também cursou disciplinas do mestrado em Sociologia Política. Publicitário e comunicador político, trabalhou por 18 anos como assessor no Congresso Nacional. Foi assessor da Central Única dos Trabalhadores (CUT), de diversas entidades sindicais de servidores públicos, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT).**

*Artigo: O mito do caos: por que os argumentos contra o fim da escala 6x1 não se sustentam*

## **O mito do caos: por que os argumentos contra o fim da escala 6x1 não se sustentam**

A reação de parte do empresariado ao debate sobre o fim da escala 6x1 - seis dias de trabalho para um de descanso - tem seguido um roteiro previsível: estudo realizado por pesquisadores do CESIT/Unicamp aponta os argumentos utilizados: “quebra do governo”, “explosão de custos”, “aumento inevitável de preços”, “desorganização produtiva” e até “ameaça ao emprego”. O problema é que, quando examinados tecnicamente, esses argumentos não se sustentam.

O primeiro ponto levantado é o suposto aumento insuportável de custos. Essa afirmação ignora evidências empíricas já disponíveis. Estudos econômicos sobre redução de jornada indicam que o impacto direto no custo operacional tende a ser marginal, especialmente quando diluído por ganhos de produtividade. No Brasil, estudos do DIEESE e do IPEA divulgados através de uma Nota Técnica apontam que a redução da jornada teria impacto entre 1% e 6,6% nos custos totais médios das empresas - percentual amplamente absorvível em cadeias produtivas que convivem com variações muito maiores de câmbio, energia ou insumos. Isso varia, é claro, com a intensidade do uso da mão de obra e o tamanho da empresa.

Além disso, custo não é sinônimo de prejuízo. Reduções de jornada costumam vir acompanhadas de menor rotatividade, menos afastamentos por adoecimento e aumento da produtividade por hora trabalhada. Países que reduziram jornadas ao longo do século XX não quebraram - ao contrário, ampliaram sua competitividade. A história econômica demonstra que ganhos civilizatórios no mundo do trabalho caminham junto com inovação e eficiência.

O segundo argumento é o de que haveria repasse automático ao consumidor. Essa lógica simplifica demais a formação de preços. Preço é função de mercado, concorrência, elasticidade da demanda e estratégia comercial. Se fosse verdade que qualquer aumento marginal de custo é integralmente repassado, não haveria absorção de margens, ganhos de escala ou eficiência administrativa. O setor empresarial ajusta preços quando o mercado permite, não por mera variação aritmética de custos.

Outro ponto recorrente é a alegação de “desorganização” produtiva. No entanto, a própria legislação trabalhista brasileira já prevê múltiplos regimes de compensação e escalas diferenciadas.

Setores como saúde, segurança, hotelaria e indústria operam há décadas com turnos alternados e sistemas de revezamento. O fim da 6x1 não significa paralisação das atividades, mas reorganização das escalas. Trata-se de gestão, não de catástrofe.

Há ainda o argumento de que a medida reduziria a oferta de mão de obra em um cenário de escassez. Esse raciocínio ignora que jornadas exaustivas - aliadas a baixos salários pagos -, são fator de evasão e desestímulo, especialmente entre

jovens trabalhadores. Melhores condições tendem a ampliar a atratividade do emprego formal, reduzindo informalidade e aumentando a permanência no posto de trabalho. Em vez de escassez, pode-se ter maior estabilidade.

No campo fiscal, fala-se em “bomba” contra o governo. É preciso lembrar que o setor público também se beneficia de trabalhadores mais saudáveis e produtivos. Menos afastamentos significam menor pressão previdenciária e menor gasto com saúde ocupacional. Além disso, ao melhorar a renda disponível e a qualidade de vida, a medida pode dinamizar o consumo interno - principal motor do PIB brasileiro.

Outro equívoco técnico está em tratar a jornada como variável isolada. Economia não é soma mecânica de horas trabalhadas. É produção de valor. Jornadas excessivas reduzem a produtividade marginal do trabalho. Diversos estudos internacionais mostram que, após determinado limite, mais horas significam menor eficiência por hora. Reduzir o tempo semanal pode elevar a intensidade produtiva e o engajamento.

Também se argumenta que a mudança deveria ocorrer apenas via negociação coletiva. Negociação é importante, mas há parâmetros civilizatórios que historicamente foram definidos em lei: férias, 13º salário, licença-maternidade, jornada máxima. Direitos estruturantes não surgiram espontaneamente do mercado; foram consolidados como pacto social.

Por fim, é preciso enfrentar a narrativa do medo. Toda redução de jornada no mundo foi precedida por previsões de colapso econômico. Nenhuma se confirmou. O Brasil já reduziu a jornada máxima constitucional de 48 para 44 horas semanais em 1988. Não houve quebra generalizada nem explosão inflacionária por causa disso.

O debate sobre o fim da escala 6x1 é, antes de tudo, uma discussão sobre modelo de desenvolvimento e de sociedade que queremos. Competir comprimindo descanso e vida pessoal ou apostando em produtividade, inovação e qualidade de trabalho? Economias avançadas não prosperaram pela exaustão permanente da força de trabalho, mas pela sua qualificação e eficiência.

Transformar uma proposta de reorganização da jornada em cenário apocalíptico não é análise técnica; é estratégia retórica. Quando se examinam os dados, os fundamentos econômicos e a experiência comparada, fica claro que o fim da 6x1 não representa ruptura do sistema produtivo, mas atualização de um modelo que já demonstra sinais de esgotamento.

O verdadeiro risco não está na mudança, mas na resistência automática a qualquer avanço social que redistribua tempo - o recurso mais escasso e mais valioso de todos. Porque o tempo dos trabalhadores e das trabalhadoras também é dinheiro. Deles.



## **Osvaldo Olávio Mafra**

---

**Osvaldo Olávio Mafra, de Itajaí (SC), é sindicalista, foi presidente da Força Sindical-SC e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Carnes de Itajaí e região, e hoje é diretor nacional da Força Sindical. Foi vereador em Itajaí, também atuou como deputado federal suplente.**

*Artigo: Escala 6x1, saúde do trabalhador e a luta histórica por jornadas mais humanas*

## **Escala 6x1, saúde do trabalhador e a luta histórica por jornadas mais humanas**

A discussão sobre a escala 6x1 ultrapassa o campo técnico ou administrativo. Trata-se de um debate profundamente social, político e humano. Falar de jornada de trabalho é falar de qualidade de vida, de saúde pública, de convivência familiar e, sobretudo, de dignidade.

A escala 6x1, ainda praticada em grande parte do comércio, da indústria e dos serviços, impõe ao trabalhador seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso. Na realidade concreta de quem vive do salário, isso significa cansaço acumulado, desgaste físico permanente e a ausência quase total de tempo para viver além do trabalho.

Não estamos tratando apenas de horas na folha de ponto. Estamos tratando de vidas comprimidas por rotinas exaustivas. O único dia de folga, muitas vezes, não é descanso. É o dia de resolver pendências domésticas, enfrentar filas, cuidar da casa, atender compromissos familiares e médicos. O lazer, o convívio social e o tempo de autocuidado simplesmente desaparecem. O trabalhador volta para a segunda-feira sem ter se recuperado, reiniciando um ciclo contínuo de esgotamento.

O resultado desse modelo é conhecido por todos nós que atuamos no movimento sindical. Crescem os afastamentos por doenças ocupacionais, transtornos emocionais, ansiedade, depressão, dores crônicas, problemas de coluna e hipertensão. A conta do excesso de trabalho recai sobre o corpo do trabalhador e, depois, sobre o próprio sistema público de saúde.

É um modelo que adocece pessoas para manter números. Defender jornadas mais equilibradas não é defender menos produtividade. Ao contrário. Diversos estudos e experiências internacionais demonstram que trabalhadores descansados produzem melhor, cometem menos erros, faltam menos ao serviço e constroem ambientes de trabalho mais saudáveis. Qualidade de vida e eficiência caminham juntas.

A insistência na escala 6x1 revela uma lógica ultrapassada, que enxerga o trabalhador apenas como força de produção, e não como ser humano com família, sonhos e direitos.

O movimento sindical brasileiro sempre esteve na linha de frente das transformações que garantiram melhores condições de trabalho. A jornada de oito horas, o descanso semanal remunerado, as férias, o décimo terceiro salário e tantas outras conquistas não foram concessões espontâneas. Foram fruto de organização, diálogo coletivo e muita luta.

Cada direito existente hoje nasceu da resistência de trabalhadores que se recusaram a aceitar o excesso como normal. Por isso, discutir a redução da jornada e rever modelos como a escala 6x1 é dar continuidade a essa trajetória

histórica. Não se trata de privilégio, trata-se de justiça social. Trata-se de reconhecer que o desenvolvimento econômico não pode ser construído às custas da exaustão da classe trabalhadora.

Se a tecnologia evoluiu, se a produtividade aumentou e se as empresas produzem mais riqueza, é justo que o trabalhador também participe desse avanço com mais tempo de vida, mais saúde e mais equilíbrio.

O trabalho deve ser instrumento de realização, não de adoecimento. Como dirigente sindical, escuto diariamente relatos de trabalhadores que não acompanham o crescimento dos filhos, que não conseguem estudar, que perdem momentos importantes da vida porque a jornada consome tudo. Isso não pode ser naturalizado. Nenhuma economia é saudável quando exige o sacrifício permanente de quem produz.

A defesa de jornadas mais humanas é, portanto, uma defesa da própria sociedade. É garantir famílias mais presentes, comunidades mais participativas e cidadãos mais saudáveis. A luta contra a escala 6x1 é parte da luta maior por respeito ao trabalhador brasileiro. Seguiremos defendendo negociações coletivas fortes, legislação protetiva e políticas públicas que coloquem o ser humano no centro das decisões. Porque desenvolvimento de verdade é aquele que gera emprego, renda e dignidade, e não cansaço extremo e exclusão.

Trabalhar é direito. Descansar também é. E enquanto houver jornadas que roubam tempo de vida da classe trabalhadora, haverá organização sindical, mobilização e resistência. Essa é a nossa história. E seguirá sendo a nossa luta.



## ***Paulo Eccel***

---

**Paulo Eccel é advogado e professor universitário.  
Foi prefeito de Brusque por dois mandatos e  
deputado estadual. Atuou como superintendente  
do Ministério do Trabalho e Emprego em  
Santa Catarina entre 2023 e 2026.**

*Artigo: Vida além do trabalho: por que o fim da escala 6x1  
é um passo necessário para o Brasil*

## **Vida além do trabalho: por que o fim da escala 6x1 é um passo necessário para o Brasil**

Ao longo da história, sempre que a sociedade avançou na garantia de direitos trabalhistas, o discurso do medo apareceu. Foi assim com o décimo terceiro salário, com as férias remuneradas, com a limitação da jornada diária e com praticamente toda conquista que hoje parece natural. Em todos esses momentos, parte do setor produtivo reagiu afirmando que a economia não suportaria, que os custos seriam insustentáveis e que o crescimento estaria ameaçado. O tempo mostrou exatamente o contrário. Nenhuma dessas previsões se confirmou. Ao contrário, a economia cresceu, se modernizou e se tornou mais eficiente.

O debate atual sobre o fim da escala 6x1 segue esse mesmo roteiro. A ideia de reorganizar o tempo de trabalho, garantindo mais descanso e qualidade de vida, volta a ser tratada como um risco. Mas, na prática, representa mais um passo coerente dentro da evolução das relações de trabalho. Não se trata de uma ruptura, mas de uma atualização necessária diante de uma realidade social, econômica e tecnológica que já não comporta modelos excessivamente exaustivos.

A escala 6x1, ainda comum em diversos setores, impõe uma rotina que limita a vida a um ciclo quase contínuo entre trabalho e recuperação mínima. O trabalhador dedica seis dias da semana à atividade profissional e concentra em um único dia todas as outras dimensões da vida. O tempo para a família, para o estudo, para o lazer, para o cuidado com a saúde e até para o descanso real se torna escasso. Esse desequilíbrio não é apenas uma questão individual, mas um problema estrutural que afeta a produtividade, a saúde pública e a dinâmica social.

Os sinais desse esgotamento estão cada vez mais evidentes. O aumento dos afastamentos por questões relacionadas à saúde mental, a queda de rendimento em ambientes de trabalho excessivamente exigentes e a alta rotatividade em determinados setores não são fenômenos isolados. Eles refletem um modelo que chegou ao limite. Jornadas longas e pouco equilibradas reduzem a capacidade de concentração, aumentam erros e comprometem a qualidade do trabalho entregue.

Defender o fim da escala 6x1 não significa desvalorizar o esforço ou ignorar a importância da produtividade. Pelo contrário. Significa reconhecer que produtividade não se mede apenas pela quantidade de horas trabalhadas, mas pela qualidade desse trabalho. Ambientes mais equilibrados tendem a gerar profissionais mais engajados, mais saudáveis e mais preparados para lidar com as exigências de um mercado cada vez mais dinâmico e tecnológico.

Além disso, a reorganização da jornada abre espaço para um elemento

estratégico muitas vezes negligenciado: o desenvolvimento das pessoas. Com mais tempo disponível, trabalhadores podem investir em qualificação, atualização profissional e novas habilidades. Em um cenário de transformação digital acelerada, esse fator se torna decisivo para a competitividade das empresas e para o crescimento econômico do país.

Do ponto de vista econômico, a experiência histórica e estudos recentes indicam que a redução da jornada pode ser absorvida de forma gradual e planejada. Empresas que revisam processos, adotam tecnologias e reorganizam suas operações conseguem compensar ajustes na carga horária com ganhos de eficiência. Em muitos casos, há redução de custos indiretos, como afastamentos, retrabalho e turnover, além de melhora no clima organizacional.

Outro aspecto relevante é o impacto sobre o mercado de trabalho. A redistribuição do tempo pode estimular a criação de novas vagas, especialmente em setores intensivos em mão de obra. Ao compartilhar melhor as horas trabalhadas, amplia-se o acesso ao emprego formal e fortalece-se a economia como um todo, com mais renda circulando e maior dinamismo no consumo.

Também é importante destacar que o debate sobre o fim da escala 6x1 dialoga diretamente com questões sociais mais amplas. Jornadas excessivas impactam de forma desigual diferentes grupos da população, especialmente as mulheres, que ainda acumulam grande parte das responsabilidades domésticas e de cuidado. Uma organização mais equilibrada do tempo contribui para relações mais justas dentro e fora do ambiente de trabalho.

A resistência a esse tipo de mudança é compreensível, especialmente em setores que operam de forma contínua ou com margens mais sensíveis. No entanto, a história demonstra que adaptações são possíveis. O próprio modelo atual de trabalho já convive com diferentes escalas, turnos e formatos de organização. O desafio não é manter tudo como está, mas evoluir de forma responsável, garantindo previsibilidade e segurança para todos os envolvidos.

O que está em jogo não é apenas a quantidade de dias trabalhados, mas o modelo de desenvolvimento que queremos construir. Um modelo que reconheça que crescimento econômico e qualidade de vida não são objetivos opostos, mas complementares. Um modelo que entenda que o tempo é um dos recursos mais valiosos que uma sociedade possui e que sua distribuição impacta diretamente o bem-estar coletivo.

Vida além do trabalho não pode ser um privilégio restrito a poucos. Precisa ser parte de um projeto de sociedade que valorize o equilíbrio, a dignidade e a sustentabilidade das relações de trabalho. O fim da escala 6x1 não representa um retrocesso nem uma ameaça à economia. Representa, na verdade, um avanço necessário diante de um modelo que já demonstra sinais claros de esgotamento.

Assim como em outros momentos da história, o debate exige responsabilidade, diálogo e visão de longo prazo. Mas uma coisa é certa: garantir mais tempo para viver não é um luxo. É uma condição essencial para construir um país mais produtivo, mais justo e mais humano.



## Roberto Ruiz e Colaboradores

---

**Roberto Carlos Ruiz.** Médico do trabalho da UFSC. Doutor em Saúde Coletiva (UFSC), com estágio doutoral na Universidad Complutense de Madrid, Espanha (UCM).

**Bruno Milhorato Barbosa.** Pesquisador e Advogado Trabalhista. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**Daiani Barboza.** Psicóloga (CRP-12/02808). Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com estágio doutoral na Università degli Studi di Roma La Sapienza, Roma, Itália. Caren Delfino Pivetta. Assistente Social do INSS. Especialista em Saúde do Trabalhador.

**Rafaela Diana Xavier.** Advogada trabalhista e sindical. Sócia de LBS Advogadas e Advogados. Especialista em Direito Digital do Trabalho (UCLM). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT/USP).

**Paulo Roberto Lemgruber Ebert.** Pesquisador-Líder do GPMAT/USP e advogado. Pós-Doutor e Doutor em Direito do Trabalho (USP).

**Gustavo Henrique Petean.** Pesquisador e líder do Laboratório de Estudos e Pesquisa em Organizações e Trabalho - LABORA/UFG. Doutor em Administração.

*Artigo: A saúde do trabalhador e a redução da jornada de trabalho com o fim da escala 6x1: avançar ou regredir?*

## **A saúde do trabalhador e a redução da jornada de trabalho com o fim da escala 6x1: avançar ou regredir?<sup>1</sup>**

A experiência humana do tempo não se esgota na dimensão física e objetiva que observamos através do relógio. A ciência moderna demonstrou que intervalos temporais dependem do referencial de observação, expondo a insuficiência de qualquer concepção absoluta do “tempo” enquanto dado uniforme (EINSTEIN, 1905). Em chave jurídico-social, essa constatação funciona como ponto de partida para uma pergunta decisiva: quem controla o tempo, em que condições e com que limites?

É o tempo que se vende na relação laboral capital trabalho, mas é também o tempo que sustenta a vida fora dela, indispensável ao descanso, a vida privada, a convivência familiar e social e a manutenção da saúde. Como exposto por Marx (2013, p. 243) ao trabalhador livre, resta-lhe “oferecer como mercadoria à venda sua própria força de trabalho, que existe apenas em sua corporeidade viva”.

O tempo se mostra como mercadoria, na primeira edição de *O Capital*: “a substância do valor é o trabalho. Conhecemos sua medida de grandeza: o tempo de trabalho” (Marx, 2013, nota de rodapé, p. 18).

O tempo perpassa campos teóricos-epistêmicos, dos materialistas e seu objetivo emancipatório, com a liberação do homem para atividades além do trabalho (Lenin, 2012) à pós-modernistas como o italiano Domenico De Masi (2000) e o ócio criativo. Já no século XIX, a encíclica *Rerum Novarum* afirmava a necessidade de que o trabalho não excedesse as forças humanas (LEÃO XIII, 1891), já impondo limites à jornada de trabalho. No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho consolidou a limitação da jornada como padrão normativo, com a Convenção nº 1 (1919), e a Convenção nº 14 (1921).

O campo da Saúde do Trabalhador interpreta que o tempo é uma categoria fundamental para entender a saúde e o trabalho, a partir da reflexão sobre a quantidade de tempo que necessita nosso organismo para cumprir as tarefas laborais. Por tudo isso, a história da limitação da jornada revela uma disputa civilizatória contra a expansão ilimitada da disponibilidade humana ao mercado (Lara, 2011).

No campo dos direitos humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece expressamente o direito ao repouso e à limitação razoável das horas de trabalho (ONU, 1948). A Conferência de Teerã (1968) e a Declaração de Viena (1993) reafirmaram a indivisibilidade dos direitos humanos, superando a dicotomia entre direitos civis e sociais. Nesse sentido, a limitação da jornada

---

<sup>1</sup>Este material foi publicado originalmente na forma de artigo científico, na revista PEGADA - ISSN: 1676- 3025v. 27, abril de 2026.

integra o núcleo dos direitos fundamentais, vinculando-se à própria dignidade da pessoa humana, o que está em franca oposição ao atual modo de organizar a jornada de trabalho para grande parte dos trabalhadores, ou seja, seis dias trabalhados para apenas um dia descanso (jornada 6x1). A apreensão

jurídica de que a relação de trabalho abrange toda prestação centrada em labor humano (DELGADO, 2023), amplia a apreensão da titularidade da proteção temporal.

Como visto, o tempo é um território em disputa, e possui implicações no campo da saúde e no direito de viver dos sujeitos. Soma-se aos argumentos o trabalho desenvolvido por Bruza-Augatis et. al. (2026) que os trabalhadores com menor carga horária encontram-se mais satisfeitos com o trabalho. Os autores expõem “diminuição nas chances de satisfação com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal entre (...) aqueles que trabalham mais de 40 horas por semana (...)”

Diante desta temática, este artigo, se propõe a discutir tal problemática, com o objetivo de apresentar a relação do tempo e a saúde no campo da saúde do trabalhador. Para isso, este texto se organiza em quatro seções, para além desta introdução, os procedimentos metodológicos, o desenvolvimento e por fim, a conclusão.

### **Procedimentos metodológicos**

Este texto é um ensaio teórico-empírico de “natureza reflexiva e interpretativa” (Meneguetti, 2011, p. 322) e se diferencia de um paper padrão, que apresenta uma pesquisa qualitativa ou quantitativa, de forma segmentada. A opção pelo ensaio se dá de forma consciente e intencional, pois, a temática trabalhada requer que os dados apresentados sejam inter cruzados com a produção teórica.

O rigor teórico-metodológico está presente, pois, o conjunto teórico e os dados apresentados são documentos originários de fontes secundárias. E a análise do ensaio ancora-se na análise dialética do discurso de Bakhtin (2006) e, utiliza-se de forma similar ao aplicado no texto de Petean e dos Passos (2025).

### **Desenvolvimento**

Apesar desse acúmulo histórico-normativo, a escala 6x1 tornou-se prática amplamente naturalizada no Brasil. Juridicamente possível dentro do limite semanal constitucional, ela organiza o trabalho para a maior parte dos trabalhadores em seis dias consecutivos com apenas um dia de descanso, comprimindo o tempo de recomposição do organismo humano (saúde física e mental) e do componente social onde todos estamos inseridos, ou seja, com prejuízo a nossas atividades familiares e de outras atividades sociais, como grupo de amigos ou igreja, entre outros. Isto, quando não é violada, como demonstra os estudos de Petean, Benini e Nemirovsky (2021), para jornadas que extrapolam o limite do 6x1.

A constituição de 1934 estabeleceu a jornada de trabalho de 48 horas, sendo 8 horas diárias, mantida a escala 6X1. 54 anos depois, em 1988, o artigo 7º da constituição regulamentou a jornada de trabalho de 44 horas semanais e oito horas diárias. Somou-se a isso, que o número máximo de horas extras não poderia exceder duas horas (Gonzaga, Menezes Filho e Camargo, 2003). Os autores ainda destacam o efeito desta redução, “evidências de que as mudanças relacionadas à jornada de trabalho em 1988 não aumentaram a probabilidade de o trabalhador afetado perder o emprego e diminuíram a sua probabilidade de sair da força de trabalho no ano seguinte à mudança regulatória” (Gonzaga, Menezes Filho e Camargo, 2003, p. 398).

Quase três décadas após a última mudança formal da carga horária de trabalho em 1988, e quase um século de naturalização de jornada com seis dias trabalhadores e apenas um de descanso no Brasil, há outro elemento em debate, a ampliação da produtividade. Assim, o processo naturalizado da escala 6x1, dialoga com uma cultura de produtividade permanente. Nos tempos atuais, a promessa de que a tecnologia reduziria o tempo de trabalho foi substituída pela experiência da disponibilidade contínua. Para além do trabalho que exige seis dias consecutivos para ser realizado, seja presencial ou remoto, a hiperconectividade dissolve fronteiras entre tempo laboral e tempo privado, instaurando uma lógica de prontidão permanente (Blackman, 2025; Pereira e Pantoja, 2025).

O estudo de Rodriguez (2024) aponta para os riscos psicossociais da modalidade de trabalho remoto, evidenciando que a capacidade de mensurar destes riscos é ainda mais complexo. “A dependência da tecnologia e da conectividade a internet, impacta profundamente a saúde mental dos trabalhadores” (Rodriguez, 2024, p. 10). A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) passou a sistematizar o chamado “direito à desconexão” como garantia de desligamento fora do horário laboral.

Rosa (2022) identifica nessa hiperconectividade uma aceleração técnica que intensifica o ritmo das tarefas e invade o tempo supostamente livre, convertendo-o em tempo disponível para o trabalho. Han (2023), mostra como esse cenário produz sujeitos que se auto exploram em nome da produtividade, configurando-se em servos laborais. Nesse cenário, a escala 6x1 deixa de ser reconhecida como violência e passa a ser vivida como exigência normalizada da escravidão contemporânea.

No plano teórico-crítico, a análise de Michel Foucault (1987) sobre a fabricação de “corpos dóceis” permite compreender como dispositivos disciplinares moldam a relação com o tempo. Já Byung-Chul Han (2015) descreve a transição para a sociedade do desempenho, na qual a coerção externa é substituída pela auto exploração, agravada pela adoção em massa de métodos de gestão gerencialista baseados na produtividade numérica que se fundam na captura da subjetividade dos trabalhadores pelas empresas (GAULEJAC, 2014). Nesse cenário, o trabalhador internaliza a exigência de produtividade e converte o excesso em virtude. A escala 6x1, nesse contexto, deixa de parecer excepcional e passa a ser percebida como normalidade.

## Quando o excesso adoecce

Entretanto, o corpo impõe limites que o discurso produtivista ignora. A alternância entre atividade e repouso é condição biológica de recomposição psicofísica. O ritmo circadiano regula o sono, metabolismo hormonal e funções cognitivas; sua desregulação prolongada associa-se a múltiplos agravos à saúde, agudos ou crônicos.

A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, oferece importante contribuição para apreender esse processo. Para Dejours (1992; 1999), o sofrimento no trabalho emerge quando há ruptura entre as exigências organizacionais e a possibilidade de o sujeito atribuir sentido à própria atividade. A sobrecarga contínua e a compressão do tempo de recuperação reduzem os espaços de elaboração coletiva do sofrimento, transformando tensões manejáveis em patologias instaladas. Por vezes, cria-se um ambiente alienante que o trabalhador se distancia da intensificação do trabalho por não a reconhecer e negá-la, como expõe Magnin, Faria e Petean (2022). Quando o trabalhador perde a possibilidade de reconhecimento e de cooperação, o sofrimento deixa de ser mobilizador e torna-se adoecedor.

A intensificação das jornadas, especialmente em regimes como a escala 6x1, amplia esse risco ao restringir o tempo necessário não apenas à recomposição física, mas também à elaboração psíquica das experiências laborais. O excesso de trabalho, portanto, não produz apenas desgaste orgânico; produz vulnerabilidade subjetiva e social. Os impactos extrapolam o indivíduo.

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, no seu artigo 59, estabelece o limite de horas extras, não podendo ultrapassar duas horas diárias. O trabalho de Petean, Benini e Nemirovsky (2021, pp. 468-469) evidencia a ocorrência de práticas de horas extras, constatando um espelho de ponto, onde todos os dias trabalhados foram acompanhados de horas extras, e em determinado momento do mês, exhibe-se um período de afastamento do trabalho por adoecimento à jornada de trabalho. Outro componente deste trabalho exhibe no quadro 1 da referida pesquisa publicada, os vários setores do setor industrial analisados, somados as horas extras realizadas pelos trabalhadores do setor e o número de trabalhadores adoecidos e ausentes no local de trabalho no dia da coleta das informações.

Como exemplificado, a habitualidade do sobretrabalho tende a impactar relações socioafetivas, desorganizar rotinas familiares, reduzir a participação do trabalhador em espaços comunitários e, por consequência, normalizar modelos de pertencimento prioritário ao trabalho em detrimento do pertencimento à família e à vida social. A restrição do tempo de convivência familiar e comunitária fragiliza vínculos e reorganiza prioridades sociais em torno do trabalho. Como adverte Han (2015), o excesso transforma-se em padrão cultural, e o pertencimento ao trabalho sobrepõe-se ao pertencimento social.

Segundo a OMS / OIT (WHO / ILO, 2021), jornadas de trabalho exaustivas (maiores de 55 horas semanais) estão vinculadas ao aumento de acidente vascular cerebral (AVC) e doença cardíaca isquêmica. Dembe et al (2005) apontam

uma taxa para risco de lesões 61% maiores entre os trabalhadores que fazem horas-extras, quando comparados seus pares que não fazem horas-extras, descrevendo que trabalhar ao menos 12 horas ao dia associou-se ao aumento de 37% na taxa de risco para acidentes, e concluem que jornadas de trabalho mais longas podem levar a mais acidentes de trabalho pelo maior tempo de exposição, indicando que programas de prevenção devem considerar a diminuição da jornada de trabalho longas e restrição das horas-extras.

Pesquisando o trabalho de enfermeiros, Caruso (2014) descreve que as jornadas de trabalhos longas foram relacionados ao aumento do risco para ocorrência “de obesidade, lesões e uma ampla gama de doenças crônicas”, além de influenciarem negativamente no desempenho do trabalho devido a fadiga, que pode inclusive prejudicar os pacientes. O trabalho de Mohanty, Kabu e Mohanty, revela sobre o impacto das altas cargas horárias e também a pressão e o impacto sobre a saúde do trabalhador.

Um robusto estudo de revisão sistemática (VOGLINO et al., 2022) que levantou inicialmente 3.876 artigos, mas que refinando a pesquisa, dada a especificidade do tema, selecionou 7 artigos para análise completa e utilização dos dados encontrados, concluiu que a redução de jornada com manutenção do salário é uma intervenção eficaz para a melhoria do bem-estar geral dos trabalhadores, com destaque para impactar positivamente na qualidade do sono e redução do estresse.

O estudo experimental de Åkerstedt et. al. (2001) propôs grupos de estudos com redução de carga horária de 39 horas para 30 horas, obteve resultados sobre a qualidade de vida do trabalhador. Os autores relatam melhoras na qualidade subjetiva do sono (SSQ), a fadiga mental e os sintomas cardíacos/respiratórios, além do que, o tempo dedicado a atividades sociais, o tempo dedicado à família e aos amigos melhoraram significativamente mais no grupo experimental do que no grupo de controle. Contudo, apontam que não foram observados efeitos significativos no que diz respeito ao absenteísmo por doença ou à autoavaliação da saúde.

A pesquisa de Wergeland et. al. (2003) propôs ao grupo controle, uma jornada diária de 6 horas, observando impacto positivo para as dor no pescoço e nos ombros e para a exaustão após o trabalho neste grupo. A pesquisa de Barck-Holst et al. (2015) estudou dois grupos, sendo um grupo controle e outro com redução de 25% da jornada de trabalho. Os resultados demonstram que o grupo de intervenção apresentou uma melhora significativa no sono reparador, no estresse, nas dificuldades de memória, nas emoções negativas, na sonolência, na fadiga e na exaustão, tanto nos dias úteis quanto nos finais de semana. Todavia, observou-se que as exigências de trabalho, o apoio instrumental dos gestores e a intromissão do trabalho na vida privada eram significativamente maiores no grupo de intervenção, com jornada reduzida.

O estudo de Lorentzon (2017) estudou como grupo controle, trabalhadores com jornadas de trabalho de 6 horas diárias em um estabelecimento de saúde. Os resultados, apresentaram boa percepção de saúde e nível de atenção, nível satisfatório de fadiga percebida. Energia restante em casa, sensação de calma,

níveis satisfatórios de estresse. A colaboração e o desenvolvimento pessoal melhoraram; e, melhorou o senso de colaboração entre os enfermeiros.

Schiller et. al. (2017) promoveram um estudo experimental que propuseram ao grupo de intervenção uma redução na jornada de trabalho de 25%, e como resultado observaram que nos dias úteis, o grupo de intervenção apresentou uma melhora significativa na qualidade subjetiva do sono, redução da sonolência e do estresse percebido, bem como menos sentimentos de preocupação e estresse na hora de dormir quando o horário de trabalho foi reduzido. Além disso, foi detectado um aumento significativo de 23 minutos na duração do sono. A intervenção apresentou efeitos positivos semelhantes nos dias de folga, exceto no que diz respeito à duração do sono.

Em mais um estudo de grande porte, Wong et al. (2019) utilizaram da técnica da metanálise para avaliar o resultado de 243 artigos, concluindo que jornadas de trabalhos mais longas pode afetar negativamente a saúde cardiovascular, com destaque para o aumento dos casos de diabetes associados a jornadas prolongadas, além da maior chance de sofrer de depressão e ansiedade, entre outros prejuízos a saúde. Lin et al. (2021) demonstram que os casos de burnout aumentam proporcionalmente ao aumento da jornada de trabalho, e concluem que "...portanto, qualquer redução na média de horas de trabalho pode ajudar a proteger os profissionais de saúde da síndrome de burnout...(tradução livre)". Andini et Siregar (2024) estudam especificamente o tema de hipertensão arterial e trabalho, e demonstraram que quanto maior a jornada de trabalho, mais frequente é a ocorrência de casos de "pressão alta" entre trabalhadores.

Mullens et Laurijssen (2024) se aprofundam no estudo sobre o bem estar, dividindo-o em três domínios: bem-estar geral, bem-estar relacionado ao trabalho (experiência positiva no trabalho) e bem-estar trabalho-família (conflito trabalho-família), encontrando como resultado a diminuição de conflitos entre trabalho e família nos que trabalhavam em semanas mais curtas, com inequívoco impacto positivo que este tipo de mudança traz não apenas ao indivíduo, mas à família, uma vez que a pessoa que trabalha menos está mais disponível para compartilhar as tarefas domésticas e de cuidados do seu grupo familiar, além de gastar mais este tempo livre com lazer (Schiller et al., 2018). Logo, importante destacar que a redução da jornada de trabalho é também pela família.

Outros publicaram artigos que mostram claramente que a diminuição da jornada de trabalho melhora a condição de fadiga crônica, do estresse, da sonolência durante o trabalho e da qualidade do sono com a diminuição da jornada (Wong et al., 2019)

Na França, após a redução de jornada de trabalho, pesquisadores demonstram a ocorrência da redução do tabagismo em 6% entre trabalhadores quando comparados a média populacional, além da diminuição do peso, demonstrando o benefício da redução da jornada à saúde dos trabalhadores (Berniell e Bietenbeck, 2020). Wong et al. (2019) publica artigo de meta-análise estudando os efeitos da jornada de trabalho sobre a saúde, com resultados que demonstraram que os trabalhadores com maior jornada de trabalho eram mais "...vulneráveis a sofrer de diversos tipos de problemas de saúde ocupacional...". As Lesões por

Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) também compõem a lista de doenças que podem ocorrer devido a exposição de jornada de trabalho prolongada (DAS et SINGH, 2022). Estes estudos mostram a correlação positiva entre a diminuição da jornada de trabalho e a melhora do estado de saúde da pessoa que trabalha.

### **Reduzir a jornada é política de saúde pública**

A superação da escala 6x1 deve ser compreendida como medida estrutural de promoção da saúde. Jornadas mais equilibradas reduzem afastamentos por adoecimento, acidentes e incapacidades precoces, além de favorecer a produtividade sustentável. Ainda que como exposto por Hurtado et. al. (2021), os sistemas de prevenção possam ser amplos e aplicados ao contexto laboral, a redução do tempo de trabalho ganha um outro aspecto.

Do ponto de vista estatal, a redução do adoecimento laboral impacta positivamente a previdência social e o sistema público de saúde, diminuindo custos decorrentes de benefícios por incapacidade e tratamentos prolongados. A limitação do tempo de trabalho, portanto, não é apenas garantia individual, mas instrumento de política pública.

O debate brasileiro acerca da superação da escala 6x1 insere-se em um movimento internacional mais amplo de reavaliação da duração do trabalho. Diversos países têm discutido ou implementado

mecanismos de redução da jornada semanal, seja por via legislativa, seja por negociação coletiva. Na Espanha, por exemplo, encontra-se em curso debate político voltado à redução da jornada para 37,5 horas semanais sem redução salarial. Em outros países europeus, como França e Bélgica, a duração média do trabalho já se situa abaixo das quarenta horas semanais. Tais experiências indicam a emergência de uma tendência contemporânea de reorganização do tempo social do trabalho, orientada pela busca de maior equilíbrio entre produtividade econômica, proteção da saúde e qualidade de vida

A redução da jornada amplia o tempo necessário à recomposição subjetiva e à reconstrução de estratégias coletivas de enfrentamento do sofrimento. Como sustenta Dejours (1999), o trabalho pode ser fonte de prazer e realização quando existem condições de cooperação, reconhecimento e margem de autonomia. No entanto, quando o tempo é comprimido e a pressão produtiva se intensifica, o espaço para essa transformação positiva se reduz drasticamente.

Assim, políticas de limitação e redistribuição do tempo de trabalho não atuam apenas na prevenção de doenças físicas, mas também na proteção da saúde mental coletiva. Ao assegurar tempo de descanso efetivo, convivência e participação social, o Estado atua preventivamente sobre determinantes estruturais do adoecimento laboral.

Reduzir a jornada, nesse sentido, não é apenas reorganizar horários: é intervir nas condições que produzem sofrimento psíquico e desgaste social. Trata-se de medida de saúde pública, de justiça social e de afirmação da dignidade humana.

## Conclusão

Esta publicação não tem a pretensão de ser absoluta sobre o tema. Longe de ser ponto de chegada, nos propomos a ser ponto de partida para um debate amplo e cientificamente ancorado, uma vez que quando comparado a diversos temas da área de saúde do trabalhador, constatamos que existem poucos artigos sobre a redução de jornada de trabalho e a saúde, mas em especial, são raras as publicações sobre os impactos da redução da escala 6x1 no trabalho.

Proteger o tempo das pessoas é proteger a vida. Como demonstramos anteriormente, o fim da escala 6x1 pode aumentar o bem-estar geral e impactar positivamente sobre o atual panorama epidemiológico relacionado a saúde dos trabalhadores, em especial, aos transtornos mentais e a saúde pública de forma mais ampla. Aspectos como diminuição dos casos de tendinites, melhora do sono, redução do estresse, redução de fadiga crônica devem ser considerados no debate deste tema, entre outros.

A reflexão que nos traz Krenak (2020) amplia o horizonte crítico. Ao questionar a ideia de “humanidade” construída pelo projeto moderno ocidental, o autor denuncia a ficção de um progresso ilimitado que separa o ser humano da Terra e submete a vida à lógica da produção incessante. Ele nos provoca a reconhecer que a crise contemporânea não é apenas econômica, mas civilizatória: trata-se de um modo de vida que perdeu a capacidade de sustentar a própria continuidade.

Como sintetiza o ex-presidente uruguaio José Mujica em um depoimento em vídeo<sup>2</sup>, quando compramos algo, essa compra se faz ao final com o nosso tempo, pois o dinheiro que pagamos por essa compra, vem de vendermos nossa força de trabalho ao longo do tempo, e tempo, é vida. Logo, ao comprarmos uma mercadoria ou um serviço, não estamos gastando dinheiro, mas estamos gastando a vida. Mujica nos exorta a uma reflexão mais profunda sobre o nosso modo de vida, de consumo e de trabalho. Por isso a redução da jornada laboral e da escala semanal de trabalho é fundamental!

Reduzir a jornada e reequilibrar o tempo social constitui avanço civilizatório. Proteger o tempo humano é afirmar que o trabalho existe para sustentar a vida — e não o contrário. Dentre as conclusões a que podemos chegar nestes tempos, destacamos que a redução da jornada de trabalho com o fim da 6x1 favorece a saúde da pessoa que trabalha, a família e a sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS

ÅKERSTEDT, T; OLSSON, R.; INGRE, M.; HOLMGREN, M.; KECKLUND, G. A 6-hour working day—effects on health and well-being. *J Hum Ergol.* v. 30, n. 1-2, pp. 197-202, 2001. DOI: <https://doi.org/10.11183/jhe1972.30.197>.

---

<sup>2</sup>O Preço do Consumo Excessivo. Entrevista com Pepe Mujica. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=3HvZayqGEPI>. Acesso em 03 mar. 2026.

ANDINI, FAD; SIREGAR. AYM. Work hours and the risk of hypertension: the case of Indonesia. **BMC Public Health**. v. 24, n. 1, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20003-z>

BAKHTIN, M. **Marxismo e Filosofia da linguagem**. São Paulo: HUCITEC, 2006.  
BARCK-HOLST, P.; NILSSONNE, Å.; ÅKERSTEDT, T.; HELLGREN, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. **International Social Work**, v. 60, n. 4, pp. 897-913, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>.

BLACKMAN, T. Performing the future of work: Examining discourses of the future of work and the ideal worker through event ethnographies. **Geoforum**, v. 167, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2025.104461>.

BERNIELL, I; BIETENBECK, J. The effect of working hours on health. **Econ Hum Biol**. v. 39, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100901>

BRUZA-AUHATIS, M.; NASH, T; PUCKETT, K.; KOZIKOWSKI, A.; MORTON-RIAS, D.; CREEK, J. Demographic and occupational factors associated with work-life balance among physician assistants/associates: a cross-sectional study. **BMJ Open**. v. 16, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2025-109226>.

CARUSO, CC. Negative impacts of shiftwork and long work hours. **Rehabil Nurs**. v. 39, n. 1, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1002/rnj.107>.

DAS D.; SINGH, AK. Risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders among floor-sitting precision handicraft workers. **Int Arch Occup Environ Health**. v. 95, n. 5. pp. 1129-1145, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01817-5>.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Sextante. 2000.

DEMBE AE; ERICKSON JB; DELBOS RG; BANKS SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. **Occup Environ Med**. v. 62, n. 9, pp. 588-597, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1136/oem.2004.016667>.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2023.

EINSTEIN, Albert. Sobre a eletrodinâmica dos corpos em movimento (Zur Elektrodynamik bewegter Körper). *Annalen der Physik*, 1905. Disponível em: <https://einstein-annalen.mpiwg-berlin.mpg.de/annalen/chronological/1905>. Acesso em: 28 fev. 2026.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 42ª ed. 12ª reimpressão. Petrópolis: Vozes, 2023.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras, 2014.

GONZAGA, G. M.; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M.. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000200003>.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. 10. ed. Belo Horizonte: Ayiné, 2015.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. 2. ed. ampliada. Petrópolis: Vozes, 2023.

HURTADO, S. L. B., SILVA-MACAIA, A. A., VILELA, R. A. G., QUEROL, M. A. P., LOPES, M. G. R.; BEZERRA, J. L. C. Intervenções em saúde do trabalhador - contexto, desafios e possibilidades de desenvolvimento: uma revisão de escopo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 47, p. e15, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/21120pt2022v47e15>.

LIN RT; LIN YT; HSIA YF; KUO CC. Long working hours and burnout in health care workers: Non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours-A cross-sectional study. *J Occup Health*. v. 63, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12228>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 1 (Horas de Trabalho na Indústria), de 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/c1-hours-work-industry-convention-1919>. Acesso em: 28 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 14 (Repouso Semanal na Indústria), de 1921. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/c14-weekly-rest-industry-convention-1921>. Acesso em: 28 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). O direito à desconexão: o que é? Documento informativo. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/99041/download>. Acesso em: 28 fev. 2026.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. *Revista Katálysis*, v. 14, n. 1, p. 78–85, jan. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802011000100009>.  
LEÃO XIII, Papa. *Rerum Novarum*. Vaticano, 15 maio 1891. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 28 fev. 2026.

LENIN, V I. **Imperialismo: estágio superior do capitalismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

LORENTZON, Bengt. **23 månader med 6 timmar**. Pacta Guideline, Disponível em: [http://www.eslov.se/download/18.3ecb871515c8be7b83eec0/1497005251883/10\\_b\\_v\\_20\\_p\\_23\\_2017](http://www.eslov.se/download/18.3ecb871515c8be7b83eec0/1497005251883/10_b_v_20_p_23_2017).

MAGNIN, L. S. L. T.; FARIA, J. H. de; PETEAN, G. H. Avaliação científica e subjetividade: o “artigo-comprimido” como síntese de uma produção científica alienante. *Revista Gestão & Conexões*, v. 11, n. 1, p. 8–38, 2022. DOI: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2022.11.1.32632.8-38>.

MARX, K. **O capital**. Volume 1. São Paulo: Boitempo editorial. 2013

MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico?. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 15, n. 2, p. 320–332, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-6552011000200010>.

MOHANTY, A. KABI, A.; MOHANTY, A. P.. Health problems in healthcare workers: A review. *J Family Med Prim Care*. v. 8, pp. 2568–72. 2019. DOI: [https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc\\_431\\_19](https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_431_19).

MULLENS F; LAURIJSEN I. An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. *BMC Public Health*. v. 24, n. 1, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 28 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH). Declaração e Programa de Ação de Viena. 25 jun. 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>. Acesso em: 28 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Ato final da Conferência Internacional de Direitos Humanos: Teerã, 22 de abril a 13 de maio de 1968. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/701853>. Acesso em: 28 fev. 2026.

PEREIRA, L. R., PANTOJA, M. J. Avaliação de desempenho dos servidores públicos em teletrabalho no Brasil: Um panorama sob os olhares de uma revisão da literatura. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 17, n. 2, 2025. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v17i2.18651>.

PETEAN, G. H.; BENINI, E. G.; NEMIROVSKY, G. G.. Trabalho intensificado e afastamento do trabalho: uma análise nos frigoríficos no estado de Mato Grosso do Sul. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 3, p. 464-479, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200074>.

PETEAN, G. H.; DOS PASSOS, P. M. A Intencionalidade como categoria epistemológica da Administração Política: uma análise do significativo e seus significados. **Revista Brasileira de Administração Política**, v. 17, n. 2, p. 3-23, 2025. DOI: <https://doi.org/10.9771/rebap.v17i2.70850>.

ROSA, Hartmut. Alienação e aceleração: esboço de uma teoria da modernidade tardia. Petrópolis, RJ: Vozes, 2022.

RODRÍGUEZ, D. A. Análisis multicomparativo de los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados en modalidad teletrabajo pospandemia COVID-19. **European Public & Social Innovation Review**, v. 9, pp. 1-14, 2024. DOI: <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1122>

SCHILLER H; LEKANDER M; RAJALEID K; HELLGREN C, ÅKERSTEDT T; BARCK-HOLST P; KECKLUND G. The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress - a group randomized intervention study using diary data. **Scand J Work Environ Health**. v. 43, n. 2, pp. 109-116, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>.

SCHILLER H; LEKANDER M; RAJALEID K; HELLGREN C, ÅKERSTEDT T. BARCK-HOLST P; KECKLUND G. Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data. **Occup Environ Med**. v. 75, n. 3, pp. 218-226, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>.

VOGLINO G; SAVATTERI A; GUALANO MR; CATOZZI D; ROUSSET S; BOIETTI E; BERT F; SIQUILLINI R. How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. **BMJ Open**. v. 12, n. 4, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051131>.

WERGELAND, E. L.; VEIERSTED, B.; INGRE, M.; OLSSON, B.; ÅKERSTEDT, T.; BJORNASKAU, T.; VARG, N. A shorter workday as a means of reducing the occurrence of musculoskeletal disorders. **Scand J Work Environ Health**. v. 29, n. 1, pp. 27-34, 2003. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.701>.

WONG K; CHAN AHS; NGAN SC. The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. **Int J Environ Res Public Health**. v. 16, n. 12, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>.

WHO/ILO (World Health Organization and the International Labour Organization), 2021. WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report. Geneva: WHO/ILO.





## *Vanessa Brasil*

---

**Vanessa Brasil é uma militante feminista, comunicadora social e coordenadora do movimento VAT (Vida Além do Trabalho) em Santa Catarina, atuando ativamente na articulação de movimentos sociais, principalmente na região de Florianópolis.**

*Artigo: Seis dias para o patrão, um dia para você:  
a escala 6x1 e a luta pelo tempo que nos foi roubado.*

## **Seis dias para o patrão, um dia para você: a escala 6x1 e a luta pelo tempo que nos foi roubado.**

Imagine acordar antes do sol nascer, pegar dois ônibus lotados, trabalhar o dia inteiro em pé ou atendendo gente irritada, chegar em casa depois das 22h, cair na cama exausto e repetir isso seis dias seguidos totalmente robotizado. No sétimo dia, em vez de descanso, você corre atrás do que sobrou da vida: supermercado, consulta médica atrasada, filho que mal te reconhece, roupa pra lavar. Isso não é vida. Isso é sobrevivência e também é trabalho não remunerado o trabalho de cuidar do outro e cuidar de si pra que? pra produzir... ou pra ter condições de voltar para um ciclo que você já conhece, milhões de brasileiros vivem exatamente assim no modo automático de sobrevivência. Não é acidente, é escolha do capital escolha de um sistema que lucra com nosso cansaço e lucra com nossa exaustão. Essa escala não é só um horário ruim é uma máquina de extrair o máximo de nós, do nosso suor, do nosso tempo, da nossa saúde para encher o bolso de quem já tem demais. Enquanto “patrões” e acionistas descansam, nós pagamos o preço com o corpo e a alma quebrada para manter seus desejos mais promíscuos.

### **O corpo grita: saúde destruída**

Quem trabalha 6x1 sabe, o corpo não engana. Dor nas costas que não passa, insônia que vira rotina, pressão alta, gastrite, coração acelerado. Estudos recentes mostram que jornadas assim disparam o risco de burnout, ansiedade e depressão e doenças ocupacionais e motoras.

Em 2024-2025, os afastamentos por transtornos mentais explodiram 68% no INSS e a escala 6x1 é um dos grandes culpados. A Organização Internacional do Trabalho alertou: trabalhar muito tempo seguido aumenta o risco de AVC e doenças do coração. Mas aqui no Brasil, onde cerca de 14,8 milhões de pessoas (um terço dos formais, segundo o Ministério do Trabalho em 2025) vivem isso especialmente no comércio, restaurantes, hotéis, call centers, o corpo vira mercadoria descartável. O patrão lucra; o SUS remenda; a família sofre e nós? mortos em vida.

E as mulheres? Dobram o sofrimento: seis dias de exploração fora de casa, mais a tripla jornada dentro, segurando toda a capacidade de produção dentro dessa lógica com as unhas realizando o trabalho invisível, o trabalho nunca remunerado o de cuidado. Crianças crescem já órfãos de pais vivos, Idosos sem visita e cada vez mais abandonados, famílias destruídas, juventudes perdidas.

### **Ferramenta de minar a Luta**

A pretensão é nos isolar com seis dias seguidos de trabalho, sobra o quê pro

resto da vida? Quase nada apenas a coisificação do ser. O dia de folga vira “dia de resolver tudo” Namoro? Virou mensagem rápida no WhatsApp. Amigos? Se afastam porque você nunca pode sair e como alimentar o social? O senso de comunidade?

Greves, assembleias, reunião de bairro? conhecer seus direitos? Impossível quando você mal tem fôlego pra respirar e isso não é coincidência. Um trabalhador isolado, sem rede de apoio, é mais fraco pra negociar, pra se organizar, pra lutar. O sistema quer exatamente isso: gente exausta, sozinha, dependente do salário pra sobreviver. Sem tempo coletivo, não existe solidariedade de classe e eles vão fazer de tudo para serem bem-sucedidos nesse plano. Sem solidariedade, não tem mudança não tem resistência, não tem transformação.

### **A ferida que nunca cicatriza: a herança colonial no coração do trabalho brasileiro**

Parem pra pensar: isso tudo soa familiar? Durante séculos, no Brasil colonial e escravocrata, o trabalho não tinha limite. Do sol ao sol, sem domingo, sem descanso. O corpo negro e indígena era explorado até quebrar, tratado como ferramenta. Aboliram a escravidão no papel, mas não aboliram a lógica e sua prática: o trabalho “livre” continuou predatório, especialmente pra quem vem da base da sociedade os negros, pardos, pobres das periferias. Hoje, os setores que mais usam 6x1 (varejo, serviços, segurança, limpeza) são exatamente os com maior presença dessa população. O capital brasileiro, herdeiro da senzala e da plantation, segue extraindo o máximo possível, estendendo a jornada como faziam antigamente mantendo seus “escravos” produzindo com uma promessa de liberdade. É a cicatriz colonial aberta na nossa cara: o tempo de vida ainda é roubado dos mesmos corpos que antes, só que agora com carteira assinada ou contrato. Descolonizar o trabalho passa por fechar essa ferida, e a extinção dessa escala é o primeiro curativo urgente pra mudança.

### **O Amor precisa de tempo**

A família precisa de presença os sonhos precisam de espaço. Sob 6x1, tudo isso encolhe. As relações se distanciam, criam-se buracos afetivos. Jovens não estudam o que gostam, não militam, não criam. No dia livre, o consumo compensatório é o delivery, jogos no celular, compra impulsiva. O trabalhador vira cliente exausto, nunca cidadão pleno. Marx dizia: reduzir a jornada é abrir caminho pro “reino da liberdade verdadeira” tempo pra estudar, criar, amar, lutar coletivamente. Estamos vivendo o oposto, condenando milhões a uma vida só de necessidade. Estudos mostram que jornadas menores aumentam produtividade (trabalhador descansado rende mais), criam empregos (até 4,5 milhões a mais, segundo Unicamp/Cesit 2026), melhoram saúde e aquecem a economia. Mas o capital resiste: redistribuir o trabalho significa contratar mais gente, fortalecer sindicatos, regular de verdade tudo que ameça o lucro desleal.

E o povo? Pesquisas mostram que 73% dos brasileiros apoiam o fim da 6×1 sem redução salarial todos queremos vida além do trabalho.

### **Recuperar o tempo roubado é lutar contra a exploração:**

A escala 6×1 não caiu do céu. É política. É histórica. É classe contra classe. Movimentos como Vida Além do Trabalho, greves recentes, petições, ocupações de base estão gritando: chega! fim da 6×1, a redução pra 40 ou 36 horas sem perda de salário, é bandeira operária clássica e hoje, mais urgente do que nunca pois vem com o peso da necessidade da extinção total dessa escala. Uma sociedade de verdade não subordina o humano ao lucro. Subordina o trabalho às necessidades da gente: saúde, família, afeto, luta, criação. Mais tempo livre coletivo significa mais educação popular, mais cultura, mais organização, mais poder nas mãos da classe trabalhadora, precisamos fechar essa ferida colonial. Vamos tomar de volta o tempo.

Pela vida além do trabalho e pela revolução que começa no nosso tempo livre! Não é só uma folga, é nossa única esperança do início de uma emancipação humana.



Este livro reúne reflexões sobre um dos debates mais urgentes do nosso tempo: o equilíbrio entre trabalho e vida. A escala 6x1, ainda presente na rotina de milhões de brasileiros, expõe os limites de um modelo que já não responde às necessidades da sociedade contemporânea. Ao longo destas páginas, diferentes olhares mostram que reduzir a jornada não é apenas uma pauta trabalhista, mas uma escolha sobre o tipo de país que queremos construir. Mais do que produzir, é preciso viver.

ISBN: 978-65-987229-1-3

CD



9 786598 722913