

# JORNADA 6X1 E O DIREITO FUNDAMENTAL AO DESCANSO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

THE 6X1 WORK SCHEDULE AND THE FUNDAMENTAL RIGHT TO REST IN  
THE 1988 CONSTITUTION

Ciências Sociais Aplicadas • 27/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/779741997](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/779741997)

Enezio Mariano Costa<sup>1</sup>

## RESUMO

A jornada de trabalho no Brasil é regulamentada pela Constituição Federal de 1988, que estabelece no artigo 7º uma carga horária máxima de 44 horas semanais e até 8 horas diárias, garantindo aos trabalhadores direitos fundamentais como o descanso semanal remunerado, o lazer, a saúde e a dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, a escala 6x1, amplamente adotada em diversas atividades econômicas, se baseia em seis dias consecutivos de trabalho com apenas um dia de descanso semanal, o que tem gerado debates sobre sua compatibilidade com esses direitos constitucionais. Nos últimos anos, têm surgido propostas de emenda à Constituição (PECs) que buscam alterar esse modelo, especialmente com a redução da jornada semanal para 40 horas ou menos, além de discussões sobre novas formas de organização do trabalho, como escalas mais curtas e maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas propostas têm como principal objetivo ampliar o tempo de descanso do trabalhador, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, da saúde física e mental e das relações sociais e familiares. Contudo, a possível redução da jornada também levanta preocupações relacionadas aos impactos econômicos, organizacionais e logísticos para as empresas, que precisariam reorganizar suas atividades, produtividade e custos operacionais. Assim, o debate envolve a busca por um equilíbrio entre a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a manutenção da eficiência das atividades empresariais. Para tanto, a análise da jornada 6x1 à luz da Constituição de 1988 se mostra relevante por permitir refletir sobre os limites da exploração do trabalho, a efetivação dos direitos fundamentais e a necessidade de garantir condições laborais mais justas e humanas na realidade atual.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho; Escala 6x1. Constituição Federal de 1988. Direitos fundamentais; Direito ao descanso.

## **ABSTRACT**

The working hours in Brazil are regulated by the 1988 Federal Constitution, which establishes in Article 7 a maximum workload of 44 hours per week and up to 8 hours per day, guaranteeing workers fundamental rights such as paid weekly rest, leisure, health, and human dignity. In this context, the 6x1 work schedule, widely adopted in various economic activities, consists of six consecutive working days with only one weekly rest day, which has generated debates about its compatibility with these constitutional rights.

In recent years, constitutional amendment proposals (PECs) have emerged aiming to modify this model, especially by reducing the weekly working hours to 40 hours or less, as well as discussions about new forms of work organization, such as shorter shifts and a better balance between professional and personal life. These proposals mainly aim to increase workers' rest time, contributing to improvements in quality of life, physical and mental health, and social and family relationships.

However, a possible reduction in working hours also raises concerns regarding economic, organizational, and logistical impacts on companies, which would need to reorganize their activities, productivity, and operational costs. Thus, the debate involves seeking a balance between protecting workers' fundamental rights and maintaining business efficiency.

Therefore, the analysis of the 6x1 work schedule in light of the 1988 Constitution is relevant as it allows reflection on the limits of labor exploitation, the effectiveness of fundamental rights, and the need to ensure fairer and more humane working conditions in the current context.

**Keywords:** Working hours; 6x1 schedule; 1988 Federal Constitution; Fundamental rights; Right to rest.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar, por meio de uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo, os impactos da jornada de trabalho no Brasil, com ênfase na escala 6x1 e nas propostas atuais de redução da carga horária semanal para 36 ou 40 horas. O estudo busca compreender de que forma essas mudanças podem influenciar a qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente no que se refere à saúde física e mental, ao direito ao descanso e à organização das relações de trabalho.

Nos últimos anos, o debate sobre a jornada de trabalho tem ganhado destaque no cenário nacional, principalmente diante da tramitação de propostas de emenda à Constituição que propõem alterações no modelo tradicional vigente. Atualmente, grande parte dos trabalhadores brasileiros ainda está inserida na escala 6x1, caracterizada por seis dias consecutivos de trabalho e apenas um dia de descanso semanal, o que frequentemente resulta em sobrecarga física, desgaste emocional e redução do tempo destinado ao convívio social e familiar.

As propostas de mudança buscam ampliar o período de descanso semanal, possibilitando novas formas de organização do trabalho, como escalas de quatro dias trabalhados e três dias de folga. Essa perspectiva é defendida como uma estratégia para promover maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de contribuir para a melhoria das condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Sob uma perspectiva histórica, observa-se que as relações de trabalho no Brasil passaram por significativas transformações, especialmente após a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988, que consolidaram direitos fundamentais como a limitação da jornada e o descanso semanal remunerado. Ainda assim, o modelo atual de 44 horas semanais permanece em debate, sobretudo quando comparado a experiências internacionais que já adotam jornadas reduzidas e apresentam resultados positivos em termos de produtividade e qualidade de vida.

Dessa forma, a discussão sobre a escala 6x1 ultrapassa a simples organização do tempo de trabalho, envolvendo questões de dignidade, saúde, direitos fundamentais e organização social, sendo fundamental a busca por um equilíbrio entre produtividade econômica e bem-estar do trabalhador na sociedade.

## **2. IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE DO TRABALHADOR E NO DEBATE SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A escala 6x1, caracterizada por seis dias consecutivos de trabalho e apenas um dia de descanso semanal, tem sido amplamente discutida no campo do Direito do Trabalho e da saúde ocupacional. Esse modelo pode contribuir para o aumento do desgaste físico e mental do trabalhador, especialmente quando associado a longas jornadas e condições laborais intensas.

A literatura aponta que a sobrecarga contínua de trabalho pode gerar estresse, fadiga e adoecimento, afetando diretamente a qualidade de vida e o bem-estar. Nesse sentido, a proteção ao descanso está vinculada ao princípio da dignidade da pessoa

humana previsto na Constituição Federal de 1988 (Dejours, 1992; Constituição Federal de 1988; Organização Mundial da Saúde).

Do ponto de vista social e econômico, o excesso de jornada também pode impactar a produtividade e aumentar o risco de acidentes de trabalho, uma vez que o cansaço reduz a capacidade de atenção e desempenho do trabalhador. Além disso, trabalhadores adoecidos tendem a se afastar com maior frequência, o que gera impactos tanto para o sistema produtivo quanto para a organização das empresas. Estudos na área do trabalho indicam que melhores condições de descanso podem contribuir para maior eficiência e menor índice de afastamentos (Antunes, 2018; Organização Internacional do Trabalho).

No panorama atual, o debate sobre a redução da jornada de trabalho busca equilibrar produtividade e qualidade de vida, considerando experiências internacionais que adotam modelos mais reduzidos e flexíveis. Essas experiências têm sido associadas a melhorias na saúde mental, no convívio social e na satisfação do trabalhador. Assim, a discussão sobre a escala 6x1 ultrapassa o aspecto organizacional, envolvendo também direitos fundamentais e o próprio sentido do trabalho na sociedade atual (Organização Internacional do Trabalho; Sen, 1999; Antunes, 2018).

A discussão sobre a jornada de trabalho no Brasil também envolve os impactos que eventuais mudanças podem gerar para os trabalhadores já contratados. Entre os principais receios está a possibilidade de migração para o regime de tempo parcial, o que poderia impactar diretamente a renda mensal do empregado. Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 58-A, §2º, determina que essa alteração não pode ocorrer de forma

automática nos contratos vigentes, exigindo a concordância do trabalhador, a formalização de novo contrato e, em muitos casos, negociação coletiva com o sindicato da categoria. Na ausência dessas condições, a mudança não possui validade jurídica (Martins, 2020; Delgado, 2019).

Em relação à compensação de horas, a legislação trabalhista brasileira possibilita maior flexibilidade na organização da jornada, permitindo que horas excedentes sejam compensadas dentro de um período determinado. Entretanto, quando essa compensação não ocorre no prazo legal estabelecido, as horas devem ser pagas como horas extras, acrescidas do adicional correspondente. Tal mecanismo busca equilibrar as necessidades produtivas das empresas e a proteção do trabalhador contra jornadas excessivas (Barros, 2016; Cassar, 2021).

Quanto à remuneração, o ordenamento jurídico assegura que não haja discriminação entre trabalhadores que exercem a mesma função, ainda que submetidos a regimes de jornada distintos. O §1º do artigo 58-A da CLT estabelece que o salário no regime de tempo parcial deve ser proporcional à quantidade de horas trabalhadas, garantindo a equidade entre os contratos (Nascimento, 2018; Martins, 2020).

Para exemplificar, pode-se considerar um operador de supermercado em jornada integral de 44 horas semanais, com remuneração de R\$ 1.540,00 para aproximadamente 220 horas mensais. Nesse caso, o valor da hora trabalhada corresponde a cerca de R\$ 7,00. Em uma jornada reduzida de 30 horas semanais (aproximadamente 150 horas mensais), o salário proporcional seria de cerca de R\$ 1.050,00. Já em uma jornada de 26 horas semanais

(aproximadamente 130 horas mensais), a remuneração ficaria em torno de R\$ 910,00, mantendo-se o valor da hora de trabalho (Delgado, 2019).

Por último, é essencial compreender que a jornada de trabalho corresponde ao período em que o empregado permanece à disposição do empregador, não abrangendo intervalos, férias ou feriados. Essa jornada pode ocorrer em regime integral ou parcial, sendo o primeiro o mais comum no Brasil, com limite de 44 horas semanais previsto na Constituição Federal de 1988. O regime de tempo parcial, por sua vez, constitui uma modalidade alternativa de contratação, prevista na legislação trabalhista, com regras próprias de remuneração e organização do tempo de trabalho (Nascimento, 2018; Martins, 2020).

## **2.1. Reforma Trabalhista e o Regime de Tempo Parcial: Alterações na Jornada de Trabalho e Direitos do Trabalhador**

As mudanças introduzidas pela reforma trabalhista no regime de tempo parcial trouxeram novas possibilidades de organização da jornada, especialmente no artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes dessas alterações, esse tipo de contratação limitava-se a 25 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras. Com a nova redação legal, passou-se a admitir jornadas de até 30 horas semanais sem horas extras, ou até 26 horas semanais com autorização para até 6 horas extras, ampliando a flexibilidade na relação de trabalho.

Dentro dessa nova configuração, a jornada pode alcançar até 32 horas semanais, quando consideradas as horas contratuais somadas às horas extraordinárias permitidas. Ainda assim, essa ampliação não

ocorre de forma automática, pois depende da modalidade contratada e do cumprimento dos limites legais estabelecidos pela legislação trabalhista.

A organização da compensação de horas também adapta. As horas extras podem ser compensadas na semana imediatamente seguinte, conforme decisão do empregador. Caso essa compensação não ocorra no prazo previsto, torna-se obrigatória a conversão em pagamento de horas extras, com adicional mínimo de 50%, como forma de proteção ao trabalhador (Delgado, 2019; Cassar, 2021).

No campo contratual, o regime de tempo parcial mantém a simplicidade formal, podendo ser estabelecido por contrato escrito ou verbal, nos mesmos moldes do regime integral. Entretanto, a migração de um regime integral para parcial exige manifestação expressa do empregado, além do respeito às normas coletivas da categoria, garantindo segurança jurídica à alteração (Martins, 2020).

Quanto à remuneração, a legislação assegura que o salário no regime parcial seja proporcional ao tempo de trabalho em comparação ao empregado em regime integral que exerça a mesma função, preservando a equidade e evitando distorções salariais entre trabalhadores em condições diferentes (Nascimento, 2018).

No que se refere às férias, a reforma trabalhista representou avanço significativo, ao garantir ao empregado em regime parcial o direito a 30 dias de descanso, equiparando-o ao trabalhador em jornada integral. Além disso, passou a ser permitida a conversão de até 1/3 desse período em abono pecuniário, ampliando a flexibilidade na

gestão do período de descanso e da renda do trabalhador (Delgado, 2019).

Em uma análise mais ampla, observa-se que a jornada de trabalho deve ser compreendida dentro do conjunto das relações trabalhistas e de suas especificidades legais. O regime de tempo parcial constitui uma alternativa prevista na CLT, mas sua aplicação varia conforme a categoria profissional, sendo necessário observar legislações específicas, como a Lei Complementar nº 150/2015 para empregados domésticos, além de normas próprias para trabalhadores rurais e servidores públicos (Martins, 2020; Nascimento, 2018).

Sob uma perspectiva jurídico-trabalhista, a aplicação do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho exige uma leitura rigorosamente restritiva, uma vez que se trata de norma de natureza excepcional. Conforme a doutrina majoritária do Direito do Trabalho, normas excepcionais não admitem interpretação ampliativa, devendo ser aplicadas apenas quando todos os requisitos legais estiverem plenamente configurados, sob pena de esvaziamento da proteção ao trabalhador (Delgado, 2019; Martins, 2020). A regra geral do ordenamento jurídico permanece sendo o controle de jornada como instrumento de proteção e limitação do tempo de trabalho.

À luz dessa compreensão, observa-se que a simples denominação do cargo não é suficiente para afastar o controle de jornada. A caracterização do cargo de gestão, por exemplo, exige a demonstração efetiva de poderes de mando, representação e autonomia decisória, além do requisito objetivo do acréscimo salarial mínimo de 40% previsto no parágrafo único do artigo 62 da CLT. A doutrina trabalhista é firme ao afirmar que a ausência de qualquer desses elementos descaracteriza a exceção legal,

restabelecendo o direito ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras (Nascimento, 2018; Cassar, 2021).

De igual modo, a estrutura do trabalho externo não depende apenas da realização de atividades fora do estabelecimento do empregador, mas da efetiva impossibilidade de controle de horário. A jurisprudência e a doutrina reconhecem que o avanço tecnológico, especialmente o uso de sistemas de geolocalização e monitoramento, pode permitir o controle indireto da jornada, afastando a incidência do artigo 62, inciso I, da CLT, por inexistência de incompatibilidade real com a fiscalização do tempo de trabalho (Delgado, 2019).

No campo do teletrabalho, a interpretação também deve ser criteriosa, conforme estabelece a legislação reformada. Apenas o regime em que o trabalhador atua por produção ou tarefa pode ser excluído do controle de jornada, enquanto nas hipóteses em que há imposição de horários fixos ou mecanismos de supervisão direta, aplica-se o regime geral de duração do trabalho. A doutrina destaca que a forma de prestação de serviços, e não apenas sua denominação, é determinante para a definição do regime jurídico aplicável (Martins, 2020; Nascimento, 2018).

Logo, conclui-se que o artigo 62 da CLT deve ser compreendido como uma exceção estrita ao regime de controle de jornada, cuja aplicação depende do cumprimento simultâneo e rigoroso de todos os requisitos legais. A interpretação ampliativa desse dispositivo contraria os princípios protetivos do Direito do Trabalho, especialmente a proteção da saúde, do descanso e da dignidade do trabalhador, que permanecem como fundamentos centrais do sistema jurídico laboral brasileiro.

## **2.2. Jornada de Trabalho, Controle de Jornada e Limites Legais no Mundo do Trabalho Atual**

A análise do controle de jornada no Direito do Trabalho exige a compreensão de que o artigo 62 da CLT representa uma verdadeira exceção ao regime geral de proteção do tempo de trabalho. Em razão disso, sua aplicação deve ser interpretada de forma estrita e restritiva, conforme orientação consolidada na doutrina trabalhista, uma vez que exceções não podem ampliar hipóteses de exclusão de direitos sem o preenchimento rigoroso de todos os requisitos legais (Delgado, 2019; Martins, 2020). Assim, a regra permanece sendo o controle da jornada como instrumento essencial de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador.

Contudo, a doutrina destaca que o simples enquadramento formal do empregado em determinadas funções não é suficiente para afastar o controle de jornada. Isso ocorre porque a configuração das exceções do artigo 62 depende de requisitos cumulativos, como no caso do cargo de gestão, que exige efetivo poder de mando e o acréscimo remuneratório mínimo de 40%. A ausência de qualquer desses elementos descaracteriza a exceção e mantém a aplicação das regras gerais de duração do trabalho, incluindo o direito ao recebimento de horas extras (Nascimento, 2018; Cassar, 2021).

No contexto do teletrabalho, a interpretação também deve ser cautelosa e alinhada à legislação reformada. A exclusão do controle de jornada somente ocorre quando o trabalhador atua por produção ou tarefa, sem qualquer forma de fiscalização de horário. Quando há imposição de jornada, metas diárias associadas a horários fixos ou mecanismos de controle, ainda que indiretos, como sistemas

digitais de acompanhamento, permanece plenamente aplicável o regime geral de jornada e de horas extras (Delgado, 2019).

Em uma perspectiva mais ampla, a jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro está diretamente vinculada à proteção da saúde do trabalhador e à limitação do poder diretivo do empregador. A Constituição Federal de 1988 estabelece, como regra geral, a limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais, reforçando a ideia de que o tempo à disposição do empregador integra a jornada de trabalho, ainda que não haja execução contínua de tarefas (Martins, 2020).

Cabe analisar, que a jurisprudência e a doutrina consolidam o entendimento de que o tempo à disposição do empregador também compõe a jornada, uma vez que o trabalhador, ao permanecer disponível para o exercício de suas funções, não pode ser penalizado pelo risco da atividade econômica, que pertence ao empregador. Esse princípio da alteridade reforça que o ônus do empreendimento não pode ser transferido ao empregado, garantindo a ele a percepção do salário mesmo em períodos de menor demanda ou ausência de atividade efetiva (Nascimento, 2018).

No âmbito da organização do tempo de trabalho, a jornada assume papel central na delimitação dos direitos trabalhistas, especialmente no que se refere à remuneração e às garantias do empregado. Sua definição pode ser analisada a partir de dois critérios: o primeiro considera apenas o tempo de trabalho efetivamente prestado; o segundo, mais abrangente e adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, inclui também o período em que o trabalhador

permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição legal em contrário.

Diante dessa construção conceitual, verifica-se que o segundo critério se mostra mais adequado à realidade das relações de trabalho, uma vez que reconhece que, mesmo sem a execução direta de tarefas, o empregado permanece sob subordinação jurídica. Nesse contexto, a Súmula 429 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já havia consolidado o entendimento de que o tempo despendido no deslocamento interno dentro da empresa poderia ser considerado como tempo à disposição, desde que ultrapassasse determinado limite e se enquadrasse nas condições previstas.

Com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, especialmente por meio da inclusão do artigo 58, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passou-se a estabelecer que o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado, inclusive o fornecido pelo empregador, não integra a jornada de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição. Essa alteração normativa impactou significativamente o entendimento anteriormente consolidado pela jurisprudência.

Nesse contexto mais amplo, a discussão sobre o tempo à disposição deve ser analisada em conjunto com a própria distinção entre as diferentes formas de prestação de trabalho. Isso porque nem toda relação laboral configura vínculo de emprego, sendo necessário observar elementos como subordinação, habitualidade e onerosidade. Enquanto o empregado atua de forma subordinada, o trabalhador autônomo exerce suas atividades com maior autonomia, sem o controle direto do tomador de serviços.

Por fim, convém destacar que existem outras formas de prestação laboral que não configuram vínculo empregatício, como o trabalho voluntário, caracterizado pela ausência de remuneração e formalizado por meio de termo de adesão, e o trabalho eventual, marcado pela inexistência de habitualidade e de expectativa de continuidade na prestação de serviços.

### **2.3 Síntese Crítica dos Impactos da Escala 6x1 e os Desafios à Proteção da Saúde do Trabalhador**

No cenário contemporâneo das relações de trabalho, o debate acerca da redução da jornada semanal, especialmente no modelo 6x1, tem sido analisado sob múltiplas perspectivas do Direito do Trabalho e da economia. Por isso, a jornada de trabalho constitui elemento estrutural da relação empregatícia, pois delimita não apenas o tempo de prestação de serviços, mas também os contornos da proteção à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador. Nesse contexto, a discussão sobre sua redução envolve diretamente a reconfiguração dos direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal de 1988.

Argumenta-se que a diminuição da jornada semanal pode gerar impactos significativos nos custos de produção, afetando a competitividade das empresas brasileiras. O Direito do Trabalho deve buscar equilíbrio entre proteção social e viabilidade econômica das relações laborais, evitando desequilíbrios que comprometam a continuidade da atividade empresarial. Nesse sentido, setores produtivos sustentam que a redução da jornada poderia elevar despesas operacionais e refletir no aumento do custo final de bens e serviços (Nascimento,2018).

Nesse panorama, destaca-se a preocupação especialmente voltada às micro e pequenas empresas, que representam parcela expressiva dos empregadores no país. Porém, a estrutura econômica dessas organizações é mais sensível a variações nos custos trabalhistas, o que pode gerar impactos diretos na manutenção de postos de trabalho e na formalização do emprego. Argumenta-se ainda que eventual aumento de custos poderia ser repassado ao consumidor final, influenciando a inflação e a dinâmica de mercado.

Por outro lado, a literatura trabalhista contemporânea aponta que a redução da jornada pode produzir efeitos positivos na organização do trabalho e na saúde do trabalhador. A intensificação do trabalho no capitalismo contemporâneo não necessariamente se traduz em maior produtividade, podendo, ao contrário, gerar adoecimento, desgaste físico e psíquico e aumento da rotatividade. Contudo, também destaca que a limitação da jornada possui função civilizatória, vinculada à preservação da dignidade humana e à contenção da exploração excessiva da força de trabalho (Delgado,2019).

Conforme a visão da saúde do trabalhador, a doutrina de DEJOURS (1992) evidencia que jornadas extensas e regimes intensificados de trabalho estão diretamente relacionados ao sofrimento psíquico e ao adoecimento ocupacional. Assim, o tempo de descanso deixa de ser um elemento meramente econômico e passa a integrar o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, especialmente aqueles relacionados à saúde, ao lazer e à convivência familiar, conforme também enfatiza (Barros,2016).

Sob a perspectiva da saúde do trabalhador, evidencia-se que jornadas extensas e regimes intensificados de trabalho estão

diretamente associados ao sofrimento psíquico e ao adoecimento ocupacional. Nesse contexto, o tempo de descanso deixa de ser compreendido como elemento meramente econômico e passa a integrar o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, especialmente aqueles vinculados à saúde, ao lazer e à convivência familiar, sendo a limitação da jornada reconhecida como instrumento indispensável à proteção da dignidade humana no ambiente laboral (Dejours, 1992; Barros, 2016).

No âmbito das práticas organizacionais contemporâneas, observa-se que o setor varejista, caracterizado por elevada intensidade de mão de obra e funcionamento contínuo ao longo dos sete dias da semana, tem adotado modelos alternativos de organização da jornada. Registra-se o caso de uma rede com aproximadamente 8.000 trabalhadores, distribuídos em 39 unidades localizadas em 21 cidades, que implementou a redução da escala tradicional para o modelo 5x2, sem concessão de incentivos fiscais ou subsídios estatais, como resultado de reorganização interna da gestão do trabalho, sendo essa discussão inserida no contexto da flexibilização das relações laborais (Nascimento, 2018; Delgado, 2019).

A partir dessa experiência empresarial, as pesquisas indicam que a reestruturação da jornada produziu impactos positivos na qualidade de vida dos trabalhadores, refletindo-se em aumento da produtividade e redução dos índices de rotatividade. Esses resultados demonstram que a redução da jornada não implica necessariamente prejuízo econômico, podendo fortalecer o engajamento, a estabilidade funcional e a eficiência organizacional, conforme apontam análises sobre intensificação do trabalho e organização produtiva (Antunes, 2018; Barros, 2016).

No campo legislativo, verifica-se que as propostas de alteração da jornada de trabalho, especialmente no âmbito das Propostas de Emenda à Constituição, preveem longos períodos de transição para implementação das mudanças. Contudo, parcela significativa da doutrina crítica questiona a efetividade de transições excessivamente dilatadas, sob o argumento de que o mundo do trabalho contemporâneo é marcado por rápidas transformações tecnológicas e produtivas, exigindo uma regulação jurídica mais responsiva à dinâmica social (Delgado, 2019; Nascimento, 2018).

Sob a perspectiva estrutural, o mundo do trabalho passa por profundas reconfigurações impulsionadas pela automação, pela digitalização e pelo avanço tecnológico, o que exige revisão dos modelos tradicionais de jornada. Nesse cenário, períodos demasiadamente longos de transição podem comprometer a efetividade das políticas de proteção ao trabalhador, gerando descompasso entre a realidade social e a resposta normativa estatal, conforme análise da reestruturação contemporânea do trabalho (Delgado, 2019; Antunes, 2018).

No plano sociológico, o debate sobre a jornada 6x1 e sua possível superação também reflete transformações geracionais no mercado de trabalho. A literatura atual, aponta que novas gerações priorizam aspectos como qualidade de vida, saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, pressionando empresas e formuladores de políticas públicas à revisão dos modelos tradicionais de organização do tempo laboral, em consonância com as transformações da sociedade em rede e do trabalho contemporâneo (Antunes, 2018; Castells, 1999).

Diante disso, a análise da jornada 6x1 exige uma interpretação sistemática do Direito do Trabalho, considerando não apenas a lógica produtiva, mas também os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. A evolução das relações laborais demanda constante reavaliação dos limites da jornada, de modo a compatibilizar desenvolvimento econômico com proteção social (Martins,2020).

Dessa forma, conclui-se que a discussão sobre a jornada 6x1 não se limita a aspectos econômicos imediatos, mas envolve uma necessária reflexão sobre o modelo de organização do trabalho adotado no Brasil. A partir da Constituição Federal de 1988, impõe-se a busca por um equilíbrio entre eficiência produtiva e proteção do trabalhador, assegurando condições laborais mais justas, humanas e sustentáveis.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo da presente análise, tornou-se evidente que a discussão sobre a jornada de trabalho, especialmente no contexto da escala 6x1, ultrapassa a mera organização do tempo produtivo e se insere em um debate mais amplo sobre os rumos das relações laborais na contemporaneidade. O tema envolve tensões entre eficiência econômica, proteção social e preservação da dignidade do trabalhador, revelando a necessidade de uma abordagem mais sensível às transformações sociais em curso.

Nesse percurso, percebe-se que a intensificação das jornadas e a redução dos períodos de descanso impactam diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores, afetando sua qualidade de vida e sua capacidade de permanência no mercado de trabalho. Em

contrapartida, experiências práticas em diferentes setores indicam que modelos mais equilibrados de jornada podem resultar em maior produtividade, melhor clima organizacional e redução de afastamentos e rotatividade.

Ao mesmo tempo, observa-se que as preocupações do setor empresarial também se mostram relevantes, especialmente diante dos possíveis impactos econômicos de uma reestruturação ampla da jornada de trabalho. A sustentabilidade das atividades produtivas, sobretudo em micro e pequenas empresas, exige cautela e planejamento, de modo que mudanças estruturais não comprometam a continuidade dos empregos e da atividade econômica.

Paralelamente, as transformações tecnológicas e o avanço da automação vêm redefinindo profundamente a dinâmica do mercado de trabalho. Esse cenário impõe novos desafios, como a necessidade de qualificação contínua dos trabalhadores, a adaptação a novas formas de ocupação e a criação de oportunidades de entrada para diferentes perfis profissionais.

Nota-se, ainda, uma reconfiguração significativa no perfil das novas gerações inseridas no mercado de trabalho, as quais passam a atribuir maior relevância ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, à saúde mental e à qualidade de vida. Essa mudança de valores repercute diretamente nas dinâmicas organizacionais, pressionando empresas e instituições a revisarem modelos tradicionais de gestão do tempo de trabalho, de modo a incorporarem práticas mais flexíveis, humanas e compatíveis com as demandas sociais contemporâneas.

Diante disso, conclui-se que a reflexão acerca da jornada 6x1 não pode ser reduzida a uma escolha simplista entre ampliação ou redução da carga horária semanal, mas deve ser compreendida a partir de uma perspectiva estrutural do futuro das relações de trabalho. O desafio que se impõe consiste em construir um modelo capaz de harmonizar desenvolvimento econômico, proteção social e valorização da dignidade do trabalhador, assegurando condições laborais mais equitativas, sustentáveis e condizentes com as transformações do mundo contemporâneo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 maio 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatórios sobre jornada de trabalho e bem-estar laboral**. Genebra: OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 17 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde mental no trabalho**: diretrizes e recomendações. Genebra: OMS. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 maio 2026.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

---

<sup>1</sup> Graduação: Bacharelado em Ciências Contábeis, UNEMAT/Universidade do Estado de Mato Grosso. Bacharelado em Administração, UNIFACVEST/Centro Universitário Facvest. Tecnólogo em Gestão De Negócios Imobiliários, UNIFACVEST/Centro Universitário Facvest. Pós-graduação: Especialização em Gestão Tributária, Trabalhista E Previdenciária, FIV/Faculdades Integradas De Várzea Grande. Mestrado em Ciências Contábeis, Linha De Pesquisa Gerencial E Tributária, Fucape Fundação De Pesquisa E

Ensino. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8473-7613>