

A ESCALA 6X1 COMO POTENCIAL VIOLAÇÃO AO DIREITO AO DESCANSO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988: SAÚDE DO TRABALHADOR E OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL

THE 6X1 SHIFT SCHEDULE AS A POTENTIAL VIOLATION OF THE RIGHT TO
REST IN THE 1988 CONSTITUTION: WORKER HEALTH AND THE LIMITS OF
LABOR FLEXIBILITY

Ciências Sociais Aplicadas · 30/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780006286](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780006286)

Enezio Mariano Costa¹

Marcos Thiago Costa Leite²

Camila Gonzaga Vanini³

RESUMO

O presente trabalho de curso tem como objetivo principal analisar a compatibilidade da escala 6x1 no Brasil com o direito fundamental ao descanso, conforme estabelecido na Constituição de 1988, e os limites da flexibilização laboral. Para isso, investiga os impactos psicossociais e de saúde decorrentes de jornadas exaustivas, como o dano existencial e a Síndrome de Burnout, sob a perspectiva da efetividade do Direito Fundamental ao Descanso. A metodologia empregada inclui pesquisa bibliográfica e análise documental, com foco em fontes de alta relevância acadêmica. Sendo assim, o estudo está estruturado em três capítulos: o primeiro aborda o direito ao descanso como um direito fundamental; o segundo explora as implicações da escala 6x1 na legislação trabalhista e as consequências para a saúde e dignidade do trabalhador e o terceiro discute os desafios para a efetividade do direito ao descanso, incluindo a análise de propostas legislativas como a PEC 8/2025, que visa reduzir a jornada de trabalho. Conclui-se que, embora a escala 6x1 seja legalmente permitida, ela se revela potencialmente incompatível com o patamar civilizatório mínimo de direitos, suscitando discussão quanto à intervenção legislativa para garantir a efetividade do direito à saúde e ao lazer do trabalhador.

Palavras-chave: Direito ao descanso; Escala 6x1. Flexibilização laboral; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This course paper's main objective is to analyze the compatibility of the 6x1 work schedule in Brazil with the fundamental right to rest, as established in the 1988 Constitution, and the limits of labor flexibilization. To this end, it investigates the psychosocial and health impacts resulting from exhaustive working hours, such as existential damage and Burnout Syndrome, from the perspective of the

effectiveness of the Fundamental Right to Rest. The methodology employed includes bibliographic research and documentary analysis, focusing on highly relevant academic sources. Thus, the study is structured into three chapters: the first addresses the right to rest as a fundamental right; the second explores the implications of the 6x1 schedule in labor legislation and the consequences for worker health and dignity; and the third discusses the challenges for the effectiveness of the right to rest, including the analysis of legislative proposals such as PEC 8/2025, which aims to reduce the working week. It is concluded that, although the 6x1 schedule is legally permitted, it is potentially incompatible with the minimum civilizational standard of rights, demanding legislative intervention to ensure the effectiveness of the worker's right to health and leisure.

Keywords: Right to rest; 6x1 work schedule; Worker health; Labor flexibility.

1. INTRODUÇÃO

A limitação da jornada de trabalho e a garantia do repouso constituem conquistas históricas da classe trabalhadora, diretamente relacionadas à dignidade da pessoa humana, à proteção da saúde e à valorização social do trabalho. Dessa forma, o direito ao descanso consolidou-se como um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho contemporâneo, assegurando ao trabalhador condições mínimas para recuperação física e mental, convivência familiar e participação social. Contudo, a efetividade desse direito tem sido constantemente tensionada por modelos de organização laboral que priorizam a produtividade e o desempenho econômico em detrimento do bem-estar humano.

Com base nisso, a escala de trabalho 6x1, amplamente adotada em diversos setores da economia brasileira, destaca-se como objeto de intensos debates jurídicos e sociais, especialmente diante dos impactos provocados pelas jornadas prolongadas e pela limitação do tempo destinado ao repouso. Embora permitida pela legislação trabalhista, a adoção desse modelo suscita questionamentos acerca de sua compatibilidade com os princípios constitucionais voltados à proteção da saúde, da dignidade e da qualidade de vida do trabalhador.

Para tanto, o presente artigo propõe-se a analisar criticamente a escala 6x1 sob a perspectiva do direito fundamental ao descanso, investigando seus reflexos na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como sua conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro. A problemática central consiste em verificar se uma jornada que prevê apenas um dia de folga após seis dias consecutivos de trabalho é suficiente para assegurar a recuperação das energias físicas e psíquicas do indivíduo, além de possibilitar o exercício efetivo do lazer, da convivência familiar e da participação social, elementos essenciais à dignidade humana.

A relevância da pesquisa justifica-se pela crescente precarização das relações laborais e pela intensificação dos debates relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente diante do aumento de doenças ocupacionais associadas ao excesso de jornada e à sobrecarga emocional. Além disso, a discussão torna-se ainda mais atual em razão das propostas legislativas e reivindicações sociais voltadas à redução da jornada de trabalho e à ampliação dos períodos de descanso, evidenciando a busca por maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Para o desenvolvimento da pesquisa, o estudo foi estruturado em três capítulos. O primeiro aborda o descanso como direito humano e fundamental, analisando seus fundamentos constitucionais e a importância do direito à desconexão na sociedade contemporânea. O segundo capítulo examina os impactos da escala 6x1 na saúde e na dignidade do trabalhador, com ênfase em doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, e no chamado dano existencial. Por fim, o terceiro capítulo discute os desafios para a efetivação do direito ao descanso, apresentando reflexões acerca do papel da legislação, da negociação coletiva e dos mecanismos de fiscalização na proteção da saúde laboral.

Assim, busca-se demonstrar que a escala 6x1, embora formalmente permitida pelo ordenamento jurídico brasileiro, revela-se potencialmente incompatível com a plena concretização do direito fundamental ao descanso, à saúde e à dignidade do trabalhador, demandando reflexão crítica e possíveis avanços legislativos e sociais para a garantia de condições laborais mais humanas e equilibradas.

2. O DIREITO AO DESCANSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A ESCALA 6X1

2.1. O Direito Ao Descanso Como Direito Fundamental

O direito ao descanso, embora muitas vezes subestimado em sua importância, configura-se como um pilar essencial para a dignidade da pessoa humana e para a efetividade dos direitos fundamentais. Sua relevância transcende a mera interrupção da atividade laboral, abrangendo aspectos biológicos, sociais e existenciais do indivíduo. A Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), ao estabelecer a

dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos (Art. 1º, III), e ao elencar os direitos sociais, incluindo o lazer (Art. 6º), confere ao descanso o status de direito fundamental.

Segundo Maior (2003, p. 1-2), o direito à desconexão do trabalho não é apenas um conceito filosófico, mas um bem jurídico a ser protegido. Ele argumenta que a tecnologia, embora benéfica em muitos aspectos, pode escravizar o homem ao trabalho, tornando o direito de não trabalhar uma necessidade premente. Essa perspectiva reforça a ideia de que o direito ao descanso é um elemento essencial para a proteção do direito existencial e do meio ambiente do trabalho, evitando o dano existencial que afeta a vida de relação do indivíduo e sua capacidade de desfrutar de momentos de lazer e convívio social.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) também corroboram a importância do descanso, alertando para os riscos à saúde decorrentes de longas jornadas de trabalho. No Brasil, a OIT estima que 11% dos trabalhadores estão submetidos a jornadas que superam 48 horas semanais, mesmo com a jornada máxima constitucional de 44 horas semanais. Esses dados reforçam a necessidade de limites razoáveis para a jornada de trabalho, visando à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

A discussão sobre os limites do tempo de trabalho e seus impactos na vida privada do trabalhador é aprofundada por doutrinadores, como Cassar (2017), que critica a imprevisibilidade de certas jornadas, afirmando que:

Esta medida é prejudicial ao trabalhador e absurda, já que não permite que o empregado possa se preparar e programar sua vida pessoal no dia de folga. (...) Todo trabalho extra é considerado nocivo à saúde mental, física e social do trabalhador, ainda mais quando conjugado à sua imprevisibilidade (Cassar, 2017, p. 620).

Ademais, jornadas excessivas e imprevisíveis enfraquecem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, transformando o tempo de descanso em um período de constante expectativa pelo trabalho. Isso reduz a possibilidade de participação social, convivência familiar e lazer, direitos fundamentais assegurados constitucionalmente ao trabalhador.

Leite (2019, p. 1084-1087), outro renomado doutrinador do Direito do Trabalho, ressalta que o direito ao descanso e à desconexão é uma manifestação do direito fundamental à saúde e à vida digna. Para ele, a incessante busca por produtividade e a flexibilização das relações de trabalho não podem comprometer a integridade física e mental do trabalhador, sendo o repouso um imperativo biológico e social. A proteção contra a sobrecarga laboral é, portanto, um dever do Estado e da sociedade, visando à manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

2.2. A Escala 6x1 na Legislação Trabalhista Brasileira

A escala 6x1, que implica em seis dias de trabalho seguidos por um dia de descanso, é uma modalidade de jornada que, embora

amplamente utilizada em diversos setores econômicos, gera inúmeras discussões acerca de sua compatibilidade com o direito fundamental ao descanso e com a legislação trabalhista brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece limites para a jornada de trabalho e garante o repouso semanal remunerado, mas a aplicação da escala 6x1 levanta questionamentos sobre a efetividade desse descanso.

O Art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988, assegura o "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos". A Lei nº 605/49 (Brasil, 1949) regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de feriados civis e religiosos. A escala 6x1, por si só, não é ilegal, desde que o dia de descanso seja concedido após, no máximo, seis dias de trabalho consecutivos. No entanto, a frequência e a previsibilidade desse descanso são pontos de atrito.

No cenário internacional, o Brasil, como Estado signatário das Convenções nº 14 (1921) e nº 106 (1957) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reafirma seu compromisso com a proteção ao descanso semanal. De acordo com a Convenção nº 14:

Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas. Esse repouso será concedido, quando possível, ao mesmo tempo a todo o pessoal de cada estabelecimento. Coincidirá, quando possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume do país ou da região (OIT, Convenção n° 14, art. 1°, 1921.).

Similarmente, a Convenção n° 106, referente ao repouso semanal no comércio e nos escritórios, assegura que "todas as pessoas às quais se aplica à presente convenção terão direito [...] a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias (OIT, 1957, art. 6°).

A flexibilização das normas trabalhistas, impulsionada por reformas como a de 2017, trouxe à tona a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas matérias. Contudo, essa flexibilização encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito ao descanso e à saúde. A discussão sobre a escala 6x1 se insere nesse contexto, pois, embora possa ser objeto de negociação coletiva, não pode suprimir ou reduzir direitos que visam à proteção da integridade física e mental do trabalhador.

Assim, a escala 6x1, por ser constitucionalmente amparada, mantém-se como um modelo legal que, na prática, contribui para o desgaste físico e mental dos trabalhadores. Diante disso, a Juíza do Trabalho Colnago (2013, p. 1) afirma que "Uma jornada de trabalho sem a limitação constitucional (...) pode acarretar grave dano à saúde do trabalhador, observado o triplo aspecto da tutela à saúde prevista pela OMS: físico, social e psíquico". Dessa forma, o presente trabalho se apoia na doutrina para argumentar que a legalidade da escala 6x1 não a exime de ser potencialmente abusiva, especialmente quando analisada sob a ótica da saúde e dignidade do trabalhador, que compõem esse patamar civilizatório mínimo.

A PEC do fim da escala 6x1 demonstra a preocupação legislativa com os impactos dessa jornada, buscando garantir um descanso mais efetivo e regular para os trabalhadores. A análise dessa proposta legislativa será crucial para entender os caminhos que o ordenamento jurídico brasileiro pode seguir para proteger o direito ao descanso em face de jornadas exaustivas.

2.3. A PEC 8/2025 e o Debate Sobre o Fim da Escala 6x1

A crescente preocupação com os impactos da escala 6x1 na saúde e na dignidade dos trabalhadores ganhou força no cenário legislativo brasileiro com a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025, de autoria da Deputada Federal Erika Hilton (PSOL-SP). A PEC propõe uma alteração significativa no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo a redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, o que, na prática, extinguiria a possibilidade de aplicação da escala 6x1.

A justificativa da proposta legislativa fundamenta-se em uma demanda social concreta, expressa na petição pública do Movimento “Vida Além do Trabalho”, idealizado por Azevedo (2024), à época trabalhador e atualmente vereador eleito pelo PSOL no Rio de Janeiro, a qual reuniu quase 800 mil assinaturas de cidadãos brasileiros em defesa do fim da jornada 6x1. Esse movimento popular evidencia o respaldo significativo da sociedade em relação à necessidade de reformas na legislação trabalhista, especialmente no que tange à organização do tempo de trabalho e ao direito ao descanso efetivo.

A PEC 8/2025 fundamenta-se em argumentos que vão além da mera reivindicação por mais tempo livre. A proposta destaca que "a carga horária imposta por essa escala/jornada afeta negativamente a qualidade de vida dos empregados, comprometendo sua saúde, bem-estar e as relações familiares". A escala 6x1, ao conceder apenas um dia de folga após seis dias consecutivos de trabalho, impede que os trabalhadores tenham tempo adequado para recuperação física e mental, para o convívio familiar e para o exercício de atividades de lazer e desenvolvimento pessoal.

Do ponto de vista econômico, a justificativa da PEC alinha-se a experiências internacionais bem-sucedidas. O programa-piloto realizado no Reino Unido, em 2023, envolvendo 2.900 colaboradores de 61 empresas, demonstrou resultados expressivos: 92% das empresas decidiram manter a semana de quatro dias após o término da avaliação; 39% dos colaboradores relataram redução do estresse; 71% apresentaram diminuição dos sintomas de burnout; e 54% afirmaram maior facilidade na conciliação entre vida pessoal e profissional. Além disso, a receita das empresas participantes aumentou, em média, 35% em comparação ao mesmo período de

anos anteriores, enquanto a taxa de rotatividade de empregados reduziu 57% durante a execução do programa-piloto (4 DAY WEEK GLOBAL, 2023).

No Brasil, o programa-piloto de implementação da jornada de quatro dias, iniciado em 2023, também apresentou resultados positivos. A iniciativa, conduzida pela Reconnect Happiness at Work em parceria com a 4 Day Week Global e o Boston College, contou com a adesão de diversas empresas que, após o período de testes, relataram melhorias significativas. Dados coletados em parceria com a FGV-EAESP revelaram que 84% das empresas observaram melhora na saúde mental de suas equipes, enquanto 81% identificaram formas mais eficientes de organização do trabalho, indicando impactos positivos tanto na produtividade quanto no bem-estar geral dos colaboradores (4 DAY WEEK BRAZIL, 2024).

A análise acadêmica sobre os impactos da escala 6x1 tem crescido nos últimos anos, especialmente em áreas como Direito do Trabalho, Saúde Ocupacional e Psicologia Organizacional. Pesquisa recente de Bastos (2025), intitulada "Descanso digno e saúde mental: análise dos impactos da escala 6x1 na saúde do profissional da enfermagem", investiga a relação entre o aumento no diagnóstico de transtornos mentais entre enfermeiros e a jornada de trabalho estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro. O estudo conclui que a escala 6x1 é um dos fatores que contribuem para o adoecimento mental dos profissionais de saúde, comprometendo não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a qualidade do atendimento prestado à população.

Outros estudos, como o de Silva e colaboradores (2024), intitulado *"Entre turnos e lutas: a escala 6x1, o precariado brasileiro e as*

consequências para a saúde mental dos trabalhadores”, analisam como a escala 6x1 se insere em um cenário mais amplo de precarização das relações laborais no Brasil. Os autores argumentam que a imposição de seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso não apenas compromete o direito ao repouso reparador, mas também contribui para a formação do “precariado”, entendido como uma classe de trabalhadores submetidos a condições laborais instáveis, inseguras e degradantes.

A PEC 8/2025 representa, portanto, um marco no debate sobre o futuro do trabalho no Brasil. Ao propor a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, a proposta legislativa busca alinhar o ordenamento jurídico brasileiro às tendências globais de humanização dos ambientes de trabalho e de valorização do bem-estar dos trabalhadores. A aprovação da PEC significaria um avanço significativo na proteção do direito ao descanso, garantindo que os trabalhadores brasileiros tenham tempo suficiente para recuperação, lazer e convívio social, elementos essenciais para uma vida digna e saudável.

2.4. O Debate Político e Social Sobre a Escala 6x1

O debate sobre o fim da escala 6x1 ultrapassa o campo acadêmico e jurídico, tornando-se uma pauta central no cenário político brasileiro. O presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em pronunciamento oficial realizado em julho de 2025, manifestou-se publicamente sobre o tema ao afirmar que “a Humanidade não quer mais seis por um. É preciso inventar um jeito de ter uma outra jornada de trabalho, mais flexível, porque as pessoas querem ficar mais em casa. As pessoas querem cuidar mais da família” (G1, 2025). Tal declaração demonstra o reconhecimento institucional de que a escala 6x1 pode

comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, afetando direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), ao lazer e ao convívio familiar (art. 6º e art. 7º, XV, CF/88).

O Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, também se manifestou de forma contundente, caracterizando a "jornada 6x1 como cruel" (JORNADA 6X1 É CRUEL..., 2025). Essa declaração, vinda da autoridade máxima responsável pela pasta do trabalho, reforça o entendimento de que a jornada exaustiva configura tratamento degradante ao trabalhador, contrariando o princípio constitucional da proteção (art. 7º, caput, CF/88).

Por outro lado, o setor empresarial tem manifestado resistência à proposta de fim da escala 6x1. A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), em nota oficial divulgada em novembro de 2024, posicionou-se contrariamente à PEC, argumentando que "a imposição de uma redução da jornada de trabalho sem a correspondente redução de salários implicará diretamente no aumento dos custos operacionais das empresas" e que "a redução da jornada de trabalho deve ser discutida no âmbito das negociações coletivas, respeitando as especificidades e limitações de cada setor econômico" (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO, 2024).

Esse posicionamento expressa a defesa da autonomia negocial em detrimento da proteção legislativa mínima, argumento que encontra limites na doutrina trabalhista. Diante desse cenário, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 219) adverte que existe um "patamar civilizatório mínimo" de direitos que não pode ser violado pela negociação coletiva, especialmente em matéria de saúde e

segurança do trabalhador. Os argumentos econômicos apresentados pelo setor empresarial, embora legítimos no debate democrático, são contrapostos por evidências empíricas de experiências internacionais que demonstraram que a redução da jornada de trabalho não apenas diminuiu as demissões em massa, como também resultou em aumento de produtividade e melhoria no bem-estar dos trabalhadores (4 DAY WEEK GLOBAL, 2023).

O debate político e social sobre a escala 6x1 revela, portanto, uma tensão entre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e os interesses econômicos do setor empresarial. No entanto, conforme a doutrina constitucional e trabalhista, a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador compõem um núcleo de direitos indisponíveis que não podem ser relativizados em nome da eficiência econômica. A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e ao prever a proteção social do trabalho como objetivo fundamental (art. 3º, III), impõe ao Estado o dever de garantir condições laborais que respeitem os limites humanos e promovam o bem-estar dos trabalhadores.

3. IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

3.1. Consequências Psicossociais e Físicas da Jornada Exaustiva

A adoção de jornadas de trabalho exaustivas, como a escala 6x1, acarreta uma série de impactos negativos à saúde física e mental dos trabalhadores, comprometendo sua dignidade e qualidade de vida. A privação de descanso adequado e a constante exposição a ambientes laborais altamente demandantes podem levar a um

processo progressivo de esgotamento, manifestado por diferentes formas de adoecimento (OMS; OIT, 2021).

A doutrina trabalhista é praticamente unânime ao reconhecer os riscos inerentes às longas jornadas de trabalho. Souto (2018, p. 191) afirmam categoricamente que “a fixação da jornada é essencial para preservar a saúde do trabalhador, pois o labor excessivo é apontado pelas pesquisas como gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho”. Tal constatação reforça que a limitação da jornada não representa apenas uma conquista histórica da classe trabalhadora, mas também uma necessidade biológica e social, fundamentada em evidências científicas acerca dos impactos do excesso de trabalho sobre o organismo humano.

Complementando essa perspectiva, os mesmos autores destacam que “o ideal é que o obreiro não labore em jornada suplementar, a qual, comprovadamente, prejudica a saúde do laborante, impede um contato maior do trabalhador com a família e aumenta o nível de desemprego” (Saraiva; Souto, 2018, p. 122). Observa-se, nesse contexto, uma tripla dimensão dos impactos decorrentes das jornadas excessivas: na esfera da saúde, em razão dos prejuízos físicos e psicológicos sofridos pelo trabalhador; no âmbito familiar, em virtude do comprometimento do convívio social e afetivo; e na dimensão social mais ampla, diante da concentração de horas de trabalho em um número reduzido de pessoas, fator que contribui para o aumento do desemprego.

Martins (2012, p. 563), ao analisar especificamente o trabalho em jornadas estendidas, alerta que “tanto é nocivo à saúde do trabalhador o trabalho realizado à noite, como mais ainda o é o realizado nesse período e continuado após as 5h, que atenta,

inclusive, contra princípios higiênicos da Medicina do Trabalho”. O autor prossegue afirmando que “é sabido que os acidentes de trabalho ocorrem sempre em maior escala nas horas extras ou até durante a noite”, estabelecendo uma relação direta entre excesso de jornada e aumento dos acidentes laborais.

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho têm alertado consistentemente sobre os perigos das longas jornadas de trabalho. Conforme dados divulgados por essas organizações (2021), trabalhar 55 horas ou mais por semana está diretamente associado a um risco significativamente maior de acidentes vasculares cerebrais (AVC) e doenças cardíacas isquêmicas. Tais estatísticas globais reforçam a gravidade do problema e evidenciam a necessidade de políticas efetivas de proteção à saúde do trabalhador.

A escala 6x1, ao impor seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso, coloca o trabalhador em uma situação permanente de vulnerabilidade física, mental e social. O dia de folga, muitas vezes, mostra-se insuficiente para a recuperação plena das energias físicas e emocionais, criando um ciclo contínuo de fadiga acumulada que compromete não apenas a produtividade, mas sobretudo a saúde e a dignidade do indivíduo. Além disso, a ausência de tempo adequado para lazer, convívio familiar e realização de atividades pessoais configura violação ao direito ao livre desenvolvimento existencial do trabalhador, privando-o de elementos essenciais para uma vida plena e digna.

3.2. Síndrome de Burnout e Outras Doenças Ocupacionais

A exposição contínua a condições de trabalho estressantes e a jornadas excessivas constitui fator de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, um esgotamento profissional caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. A inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde em 2019, com vigência a partir de 2022, reforça a gravidade e o reconhecimento global dessa condição como um fenômeno ocupacional.

Além do Burnout, o excesso de trabalho pode desencadear ou agravar diversas outras doenças ocupacionais, incluindo transtornos de ansiedade, depressão, estresse crônico, problemas musculoesqueléticos e distúrbios do sono. A atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho pelo Ministério da Saúde, em novembro de 2023, incorporou 165 novas patologias, abrangendo explicitamente doenças de saúde mental e distúrbios musculoesqueléticos. Tal medida reconhece o impacto direto da ausência de tempo adequado para descanso e lazer na saúde dos trabalhadores, bem como o ciclo contínuo de fadiga e adoecimento (Brasil, 2023).

A doutrina trabalhista reconhece que a jornada excessiva não gera apenas danos físicos, mas também dano existencial, conceito que tem ganhado destaque na jurisprudência e na academia. Delgado (2019) define dano existencial como:

Lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período (Delgado,2019, p. 781).

Essa definição evidencia que a escala 6x1, ao privar o trabalhador de tempo para sua vida pessoal e familiar, pode configurar dano existencial, especialmente quando aplicada de forma sistemática e sem respeito aos limites constitucionais e legais.

A responsabilidade do empregador na manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido constitui um dever fundamental relacionado à proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador. Contudo, cabe ao empregador adotar medidas que garantam condições laborais adequadas, prevenindo riscos físicos e psicológicos decorrentes do excesso de trabalho e da precarização das relações laborais.

Conforme ressalta Leite (2020, p. 1336), ao comentar o art. 157 da CLT, é dever do empregador não apenas fornecer os meios de proteção, mas também fiscalizar seu uso e tomar todas as medidas para "diminuição ou eliminação da nocividade". Embora o autor se refira diretamente a equipamentos de proteção, o princípio se estende a todas as facetas do ambiente de trabalho, incluindo a organização

do tempo e a prevenção de doenças decorrentes de jornadas exaustivas, como a Síndrome de Burnout.

A dignidade do trabalhador é diretamente afetada quando sua saúde é comprometida em função das exigências laborais. O direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro é um direito fundamental, e a imposição de jornadas que excedem a capacidade física e mental do indivíduo viola esse princípio. Os ajustes das leis trabalhistas, embora possa trazer benefícios econômicos em algumas perspectivas, não pode se sobrepor à proteção da vida e da integridade do trabalhador. A escala 6x1, ao limitar drasticamente o tempo de descanso e recuperação, contribui para a precarização das condições de trabalho e para o aumento do adoecimento ocupacional, exigindo uma análise crítica de sua aplicação e de seus impactos a longo prazo na sociedade.

4. DESAFIOS E PROPOSTAS PARA A EFETIVIDADE DO DIREITO AO DESCANSO

4.1. Desafios da Escala 6x1 e a Necessidade de Proteção

A escala 6x1, apesar de sua legalidade sob certas condições, apresenta desafios significativos para a efetividade do direito ao descanso e para a saúde do trabalhador. A principal questão reside na frequência e na qualidade do descanso concedido, que muitas vezes se mostra insuficiente para a plena recuperação física e mental do indivíduo. A ausência de um repouso adequado compromete não apenas a saúde do trabalhador, mas também sua vida social, familiar e seu desenvolvimento pessoal.

Um dos grandes desafios é a flexibilização das normas trabalhistas, que, embora possa ser vista como um avanço para a autonomia

negocial, pode, na prática, fragilizar a proteção do trabalhador. A prevalência do negociado sobre o legislado, sem a devida salvaguarda dos direitos fundamentais, abre margem para jornadas exaustivas e condições de trabalho que desconsideram os limites humanos. A pressão por produtividade e a busca por competitividade no mercado muitas vezes levam à adoção de modelos de trabalho que, indiretamente, incentivam a hiperconexão e a disponibilidade constante do trabalhador.

A crítica a essa flexibilização desenfreada encontra amparo na doutrina. Delgado (2019, p. 219), ao analisar a prevalência do negociado sobre o legislado, adverte que a interpretação sistemática da Constituição e dos tratados internacionais de direitos humanos “não alberga grau extremado de desregulamentação e/ou flexibilização de garantias e direitos mínimos no campo das relações de trabalho”. O autor defende a existência de um “patamar civilizatório mínimo” que não pode ser violado, nem mesmo por negociação coletiva, reforçando que os direitos relacionados à saúde e à segurança do trabalhador são indisponíveis.

Do mesmo modo, a natureza de muitas atividades laborais, que frequentemente envolvem horários irregulares, trabalho em feriados e fins de semana, intensifica os impactos negativos da escala 6x1. A dificuldade em conciliar a vida profissional com a pessoal, a falta de tempo para lazer e convívio social, e a constante sensação de estar disponível para o trabalho contribuem para o adoecimento e para a perda da dignidade.

4.2. Propostas para a Efetividade do Direito Ao Descanso

Diante dos desafios impostos pela escala 6x1 e pela flexibilização laboral, torna-se imperativa a busca por propostas que garantam a efetividade do direito ao descanso e a proteção da saúde do trabalhador. Essas propostas devem considerar tanto as alterações legislativas quanto as iniciativas no âmbito da negociação coletiva e da conscientização.

Uma das principais propostas em discussão é a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que visa reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 para 36 horas semanais e, conseqüentemente, acabar com a possibilidade de escalas de 6 dias de trabalho e 1 de descanso. Essa PEC, ao propor um modelo com três dias de folga, incluindo o fim de semana, busca proporcionar um descanso mais substancial e regular, alinhado com as necessidades de recuperação do trabalhador e com a promoção de sua vida social e familiar. A aprovação dessa PEC representaria um avanço significativo na proteção do direito ao descanso no Brasil.

Além das alterações legislativas, a negociação coletiva desempenha um papel fundamental na busca por condições de trabalho mais justas. Acordos e convenções coletivas podem estabelecer limites mais rigorosos para a jornada de trabalho, garantir intervalos adequados, e prever mecanismos de controle da hiperconexão, assegurando que o trabalhador não seja demandado fora de seu horário de expediente. É essencial que essas negociações sejam pautadas pela proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, e não apenas por interesses econômicos.

Nessa perspectiva, a doutrina reforça o papel construtivo da negociação coletiva. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 1499-1500), a principal função da negociação coletiva “decorre da

premissa da promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, como preconizado no art. 7º, caput, da CF”. Portanto, os acordos e as convenções coletivas devem ser compreendidos como instrumentos destinados à ampliação de direitos e à garantia de condições de trabalho mais dignas, e não como mecanismos de legitimação de jornadas que atentem contra a saúde e o bem-estar dos empregados.

A conscientização de empregadores e empregados sobre os impactos das longas jornadas de trabalho é outro ponto crucial. A disseminação de informações sobre os riscos à saúde, os benefícios do descanso adequado e as melhores práticas de gestão de tempo pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e equilibrados. A promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar do trabalhador e respeite seus limites é fundamental para a efetividade do direito ao descanso.

Portanto, a fiscalização por parte dos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho e as Superintendências Regionais do Trabalho, é indispensável para garantir o cumprimento da legislação e coibir abusos. A atuação desses órgãos, em conjunto com a participação de sindicatos e associações de trabalhadores, pode assegurar que o direito ao descanso não seja apenas uma previsão legal, mas uma realidade para todos os trabalhadores, especialmente aqueles submetidos a jornadas como a escala 6x1.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, buscou-se demonstrar que o debate sobre a escala de trabalho 6x1 transcende a mera análise de sua legalidade formal, adentrando o cerne dos direitos fundamentais que

estruturam o Estado Democrático de Direito brasileiro. A análise da doutrina, da legislação e dos dados de saúde ocupacional permite concluir que, embora a escala 6x1 não seja, a priori, ilegal, sua aplicação sistemática e descontextualizada representa uma ameaça concreta à efetividade do direito ao descanso e, por conseguinte, à dignidade e à saúde do trabalhador.

Verificou-se que o direito ao descanso, amparado pela Constituição Federal e por tratados internacionais, não se resume à simples concessão de um dia de folga, mas abrange a necessidade de um repouso reparador, que permita ao indivíduo a recuperação de suas energias e o pleno desenvolvimento de sua vida pessoal, familiar e social. A imposição de seis dias consecutivos de trabalho, muitas vezes com jornadas extensas e horários irregulares, compromete essa finalidade, contribuindo para o adoecimento físico e mental, conforme evidenciado pela crescente incidência da Síndrome de Burnout e pela configuração do dano existencial.

A pesquisa revelou, ainda, que a flexibilização das normas trabalhistas, embora possa ser defendida sob um viés econômico, encontra limites intransponíveis nos direitos indisponíveis do trabalhador, que compõem um "patamar civilizatório mínimo". A saúde, a segurança e a dignidade não podem ser objeto de negociação que vise à sua redução. Nesse sentido, a negociação coletiva deve ser utilizada como um instrumento para ampliar direitos e melhorar as condições de trabalho, e não para legitimar jornadas exaustivas.

Diante do exposto, conclui-se que a superação dos desafios impostos pela escala 6x1 exige uma atuação conjunta e coordenada em diversas frentes. É imperativa a aprovação de medidas

legislativas que modernizem os limites da jornada de trabalho, adequando-os às novas realidades sociais e tecnológicas, como a PEC que propõe a redução da jornada semanal. Ademais, é fundamental o fortalecimento da fiscalização do trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho para coibir abusos e garantir o cumprimento da legislação. Por fim, a conscientização de empregadores e a valorização de uma cultura organizacional que priorize o bem-estar são essenciais para que o direito ao descanso deixe de ser apenas uma norma no papel e se torne uma realidade vivida por todos os trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4 DAY WEEK BRAZIL. **O que mudou nas empresas brasileiras 1 ano após a Semana de 4 Dias?** [São Paulo]: 4 Day Week Brazil, 2024. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/>. Acesso em: 01 out. 2025.

4 DAY WEEK GLOBAL. **The results are in:** the UK's four-day week pilot. [S.l.]: 4 Day Week Global, fev. 2023. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results>. Acesso em: 06 out. 2025.

ALVES, Leidiane Cordeiro; ALMEIDA, Evenise Ribeiro de. Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2553-2567, jun. 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i6.14575.

AZEVEDO, Rick. **Vida Além do Trabalho: movimento contra a escala 6x1**. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: [Vida Além do Trabalho](#). Acesso em: 06 out. 2025.

BASTOS, Gabriela Lima. **Descanso digno e saúde mental:** análise dos impactos da escala 6x1 na saúde do profissional da enfermagem. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 26, de 2024.** Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2433880>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília, DF: Presidência da República, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 01 out. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DIZ SER CONTRA PEC DO FIM DA JORNADA 6X1. **Poder360**, Brasília, 11 nov. 2024. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-economia/confederacao-do-comercio-diz-ser-contra-pec-do-fim-da-jornada-6x1/>. Acesso em: 10 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DECLERCQ, Marie. **Vida Além do Trabalho: movimento criado por Rick Azevedo luta contra a escala 6x1**. UOL, São Paulo, 6 jan. 2024. Disponível em: [UOL TAB](#). Acesso em: 06 out. 2025.

ERIKA HILTON À CNN: HÁ CONDIÇÕES DE TRAMITAR O FIM DA ESCALA 6X1. **CNN Brasil**, São Paulo, 9 out. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/erika-hilton-a-cnn-ha-condicoes-de-tramitar-o-fim-da-escala-6x1/>. Acesso em: 29 set. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha. Desconexão, trabalho decente e saúde mental do trabalhador. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 12, p. 1-14, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N12-288.

GOMES, Magno Rogério et al. Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro. **Revista de Economia e Administração**, v. 11, n. 2, p. 183-207, 2012.

JORNADA 6X1 É CRUEL, DIZ MINISTRO DO TRABALHO, LUIZ MARINHO. **Agência Brasil**, Brasília, 10 maio 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2025-05/jornada-6x1->

[e-cruel-diz-ministro-do-trabalho-luiz-marinho](#). Acesso em: 06 out. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LULA CRITICA JORNADA 6X1 E DEFENDE ESCALA DE TRABALHO “MAIS FLEXÍVEL”. **Agência Brasil**, Brasília, 11 jul. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2025-07/lula-critica-jornada-6x1-e-defende-escala-de-trabalho-mais-flexivel>. Acesso em: 06 out. 2025.

LULA DEFENDE FIM DA JORNADA 6X1 E FALA SOBRE FRAUDES NO INSS. **CNN Brasil**, São Paulo, 30 abr. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/lula-defende-fim-da-jornada-6x1-e-fala-sobre-fraudes-no-inss/>. Acesso em: 06 out. 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 1-17, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO REZENDE COLNAGO, Lorena de. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 79, n. 3, p. 1-10, jul./set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95573/2013_colnago_lorena_dano_existencial.pdf. Acesso em: 15 nov. 2025.

MOVIMENTO VIDA ALÉM DO TRABALHO. **Movimento Vida Além do Trabalho**. Disponível em: Wikipedia - Movimento Vida Além do Trabalho. Acesso em: 20 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report**. Genebra: WHO/ILO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>. Acesso em: 01 out. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Francisco Matheus Alves e; FERREIRA, Vanessa Rocha. Reforma trabalhista, empregado hipersuficiente e precarização. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, p. 168-184, maio/ago. 2020. DOI: 10.46560/meritum.v15i2.7861.

SALÁRIOS BAIXOS LEVAM TRABALHADORES PARA A INFORMALIDADE, DIZ PRESIDENTE DA CUT. **Central Única dos Trabalhadores**, São Paulo, 15 set. 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/salarios-baixos-levam-trabalhadores-para-a-informalidade-diz-presidente-da-cut-dc48>. Acesso em: 06 out. 2025.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. 20. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SILVA, João et al. Entre turnos e lutas: a escala 6x1, o precariado brasileiro e as consequências para a saúde mental dos trabalhadores. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, v. 12, n. 2, p. 45-67, 2024.

SILVESTRE, Bruno Modesto; MIGUEL, Rebeca Signorelli; ASSIS, Ana Elisa Spaolonzi Queiroz. **Reforma trabalhista e o (não) direito ao lazer.** *Licere*, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 419-445, mar. 2020.

¹ 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>

² Graduação: Bacharel em Direito, UNEMAT/ Universidade do Estado de Mato Grosso. Formando do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Mato Grosso “Carlos Alberto Reyes Maldonado”, Câmpus Universitário “Jane Vanini”. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7661-0788>

³ Professora Substituta do Curso de Direito do Câmpus Universitário de Cáceres “Jane Vanini”. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)