

# OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE MENTAL E NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO

THE IMPACTS OF THE 6X1 WORK SCHEDULE ON THE MENTAL HEALTH  
AND QUALITY OF LIFE OF THE CONTEMPORARY WORKER

Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde • 30/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780006792](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780006792)

Enezio Mariano Costa<sup>1</sup>

Marcos Thiago Costa Leite<sup>2</sup>

Carlos Roberto dos Santos Junior<sup>3</sup>

## RESUMO

Este artigo busca analisar de que maneira a jornada de trabalho em escala 6x1 pode contribuir para o adoecimento mental e para a precarização das condições laborais na sociedade contemporânea. Parte-se da compreensão de que as extensas jornadas de trabalho, associadas à redução do tempo de descanso e à pressão constante por produtividade, afetam diretamente a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Sob essa perspectiva, são examinados os impactos da sobrecarga laboral sobre a qualidade de vida, com destaque para o crescimento dos casos de burnout, ansiedade, estresse ocupacional e outros transtornos relacionados ao trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa, fundamentada em doutrinas jurídicas, legislações trabalhistas, estudos sobre saúde ocupacional e discussões interdisciplinares envolvendo Direito, Psicologia, Saúde Coletiva e Sociologia do Trabalho. Paralelamente, o estudo aborda as transformações ocorridas nas relações laborais após as recentes reformas trabalhistas e os efeitos da flexibilização das normas de proteção ao trabalhador, especialmente sobre jovens, mulheres e trabalhadores inseridos em setores marcados pela precarização, como comércio, telemarketing e serviços. Ademais, são discutidas as reflexões contemporâneas acerca da redução da jornada de trabalho e da valorização do direito ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar como elementos essenciais à dignidade humana. Por isso, que a permanência de jornadas exaustivas, como a escala 6x1, contribui significativamente para o adoecimento ocupacional e para a fragilização das relações de trabalho, evidenciando a necessidade de políticas públicas e mecanismos jurídicos voltados à proteção da saúde mental e da dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Escala 6x1. Saúde mental; Jornada de trabalho; Burnout; Precarização do trabalho; Dignidade do trabalhador.

## **ABSTRACT**

This article seeks to analyze how the 6x1 work schedule may contribute to mental illness and the precarization of labor conditions in contemporary society. The study is based on the understanding that extensive working hours, associated with reduced rest time and constant pressure for productivity, directly affect workers' physical, mental, and social health. From this perspective, the impacts of work overload on quality of life are examined, highlighting the increase in cases of burnout, anxiety, occupational stress, and other work-related disorders. This is a bibliographic research study with a qualitative approach, grounded in legal doctrines, labor legislation, occupational health studies, and interdisciplinary discussions involving Law, Psychology, Public Health, and the Sociology of Work. In parallel, the study addresses the transformations in labor relations following recent labor reforms and the effects of the flexibilization of worker protection standards, especially on young people, women, and workers employed in sectors marked by precarious conditions, such as commerce, telemarketing, and services. Furthermore, contemporary reflections on the reduction of working hours and the appreciation of the right to rest, leisure, and family life as essential elements of human dignity are discussed. Therefore, the persistence of exhausting work schedules, such as the 6x1 scale, significantly contributes to occupational illness and the weakening of labor relations, highlighting the need for public policies and legal mechanisms aimed at protecting workers' mental health and dignity.

**Keywords:** 6x1 work schedule; Mental health; Working hours; Burnout; Labor precarization; Worker dignity.

## **1. INTRODUÇÃO**

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho e os impactos da escala 6x1 na vida dos trabalhadores está diretamente relacionada às condições sociais, econômicas e de saúde da população brasileira. Em uma sociedade marcada por profundas desigualdades, as condições de trabalho exercem influência significativa sobre a qualidade de vida, especialmente entre jovens, trabalhadores negros, periféricos e mulheres, grupos frequentemente inseridos em atividades precarizadas e submetidos a jornadas extensas e desgastantes. Nesse contexto, o trabalho deixa de representar apenas um meio de subsistência e passa a interferir diretamente na saúde física, mental e social dos indivíduos.

A saúde do trabalhador não pode ser compreendida apenas pela ausência de doenças, mas deve considerar fatores relacionados às condições de vida, ao acesso a direitos sociais e à forma como o trabalho é organizado. Assim, jornadas excessivas, baixos períodos de descanso e ambientes laborais marcados por pressão constante contribuem para o crescimento de adoecimentos ocupacionais, como burnout, ansiedade, estresse e depressão. A sobrecarga laboral, associada à precarização das relações de trabalho intensificada após reformas trabalhistas recentes, evidencia a necessidade de refletir sobre modelos de organização do trabalho que priorizem não apenas a produtividade, mas também a dignidade humana e o bem-estar social.

Historicamente, a limitação da jornada de trabalho representa uma conquista da classe trabalhadora na busca por condições mais dignas de existência. Direitos relacionados ao descanso semanal, férias, limitação da carga horária e proteção à saúde laboral surgiram como mecanismos fundamentais para impedir que o trabalho comprometesse integralmente a vida do trabalhador. Dessa forma, a

discussão contemporânea acerca da redução da jornada de trabalho e da superação da escala 6x1 insere-se em um movimento mais amplo de valorização do direito ao tempo livre, ao lazer, ao convívio familiar e à preservação da saúde mental.

Para tanto, o debate sobre a reorganização das jornadas laborais envolve não apenas questões jurídicas, mas também aspectos econômicos e sociais. Estudos recentes apontam que jornadas menos exaustivas podem contribuir para a redução do adoecimento ocupacional, melhoria da produtividade, diminuição da rotatividade de funcionários e fortalecimento das relações de trabalho. Nesse sentido, a busca por modelos laborais mais humanizados não deve ser interpretada como obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas como mecanismo de promoção da saúde, da dignidade e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo investigar de que forma a jornada de trabalho em escala 6x1 pode contribuir para o adoecimento mental e para a precarização das condições de trabalho na contemporaneidade, analisando os impactos das jornadas exaustivas sobre a saúde e a dignidade do trabalhador à luz da legislação trabalhista, da doutrina jurídica e das discussões interdisciplinares envolvendo saúde ocupacional e relações de trabalho.

## **2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

No cenário contemporâneo do mundo do trabalho, a precarização das relações laborais configura-se como uma das características mais marcantes, sobretudo em países estruturalmente desiguais

como o Brasil. Mesmo com a consolidação de direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988, ainda é expressiva a parcela de trabalhadores submetidos a condições exaustivas, jornadas prolongadas e ambientes organizacionais que afetam diretamente sua saúde física e mental. Soma-se a isso a persistência da informalidade, que atinge milhões de pessoas sem garantia de proteção previdenciária, segurança no trabalho e direitos básicos, o que evidencia a permanência de um modelo laboral marcado pela flexibilização e fragilização das relações de trabalho (Antunes, 2018; Delgado, 2019).

Ao analisar esse cenário, observa-se que a discussão sobre a escala 6x1 revela que, mesmo entre trabalhadores formalmente contratados, permanecem modelos de organização laboral que comprometem o bem-estar e a qualidade de vida. A exigência de seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso reduz o tempo necessário para recuperação física, convívio familiar, lazer e autocuidado. Nesse sentido, a literatura trabalhista aponta que jornadas extensas e períodos insuficientes de descanso contribuem diretamente para o adoecimento ocupacional e para o desgaste progressivo do trabalhador, intensificando processos de exaustão física e mental (Delgado, 2019; Souto, 2020).

Diante disso, pesquisas em saúde ocupacional evidenciam que a sobrecarga de trabalho está diretamente relacionada ao aumento de transtornos mentais, doenças cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos. A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho destacam que jornadas superiores a 55 horas semanais elevam consideravelmente os riscos de acidente vascular cerebral, doenças cardíacas e esgotamento físico e emocional. Além disso, estudos contemporâneos

demonstram que a exposição contínua a longas jornadas está associada ao aumento de sintomas como ansiedade, insônia, fadiga crônica e outros quadros relacionados ao estresse ocupacional (OMS; OIT, 2021; Lancet, 2021).

Nesse contexto, a síndrome de burnout tem ganhado destaque como um dos principais agravos relacionados ao trabalho na atualidade. Caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente da exposição prolongada ao estresse ocupacional, essa condição afeta diretamente a produtividade, a qualidade de vida e as relações sociais do trabalhador. A sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde reforça o reconhecimento institucional dos impactos do ambiente laboral sobre a saúde mental, evidenciando o crescimento dos afastamentos por transtornos psicológicos relacionados ao trabalho (OMS, 2019; Maslach; Leiter, 2016).

Sob outra perspectiva, é importante destacar que os impactos da jornada exaustiva não atingem todos os trabalhadores de forma igual, recaindo de maneira mais intensa sobre determinados grupos sociais, especialmente as mulheres. Muitas trabalhadoras enfrentam a sobreposição entre o trabalho formal e as atividades domésticas e de cuidado, configurando a chamada dupla jornada. Essa realidade intensifica o desgaste físico e emocional, reduz o tempo de descanso e limita o acesso ao lazer e ao desenvolvimento profissional, contribuindo para a ampliação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho, conforme discutido por estudos sobre divisão sexual do trabalho (Antunes, 2020; Hirata, 2015).

Além dos efeitos sociais e humanos, as jornadas excessivas também produzem repercussões econômicas relevantes. O aumento de

afastamentos previdenciários, acidentes de trabalho, rotatividade de pessoal e queda de produtividade gera custos expressivos para empresas e para o Estado. Evidências indicam que trabalhadores submetidos a condições mais equilibradas tendem a apresentar melhor desempenho, maior estabilidade e menor índice de absenteísmo (ILO, 2022; Antunes, 2018).

Assim, a redução da jornada laboral e a reorganização do tempo de trabalho devem ser compreendidas como estratégias de promoção da saúde, da dignidade humana e da eficiência econômica, conforme apontam estudos em economia do trabalho e saúde ocupacional.

A compreensão da organização do trabalho contemporâneo exige reconhecer que o ser humano não pode ser reduzido a uma lógica meramente produtivista, como se fosse um sistema mecânico submetido a repetições ilimitadas sem consequências. Do ponto de vista biológico e psicológico, o corpo e o cérebro possuem limites objetivos de resistência, atenção e recuperação, o que torna inadequado qualquer modelo de trabalho que desconsidere esses parâmetros. Nesse sentido, a tomada de decisão no campo da saúde evidencia que a exaustão ocupacional não é apenas uma questão subjetiva, mas um fenômeno mensurável, relacionado diretamente às condições de trabalho às quais o indivíduo é exposto (Dejours, 1992; OMS, 2021).

Sob essa perspectiva, emerge um paradoxo central do mundo do trabalho atual: a persistência de uma lógica de hiperexploração apresentada, muitas vezes, como elemento de eficiência econômica. No entanto, evidências científicas e experiências internacionais demonstram que essa lógica vem sendo progressivamente

questionada. Diversos países têm testado modelos de redução da jornada laboral, como a Islândia e experiências no Reino Unido, que indicam melhorias significativas tanto na saúde dos trabalhadores quanto na produtividade organizacional.

Além disso, os resultados dessas experiências apontam para efeitos concretos e mensuráveis, como a redução dos níveis de estresse ocupacional e o aumento do desempenho laboral. Estudos realizados em empresas que adotaram semanas de trabalho mais curtas revelam não apenas manutenção da produtividade, mas também ganhos expressivos em bem-estar, satisfação profissional e saúde mental. Em alguns casos, observa-se ainda a diminuição das taxas de absenteísmo, evidenciando que trabalhadores menos exaustos tendem a faltar menos e a permanecer mais estáveis em suas funções (Eurofound, 2022).

Nesse contexto, destaca-se que a redução da jornada de trabalho não deve ser compreendida como um custo, mas como um investimento em saúde pública e eficiência social. O conceito de trabalho decente, amplamente defendido por organismos internacionais, pressupõe condições laborais que respeitem os limites humanos, promovam proteção social e garantam equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Assim, jornadas compatíveis com a capacidade humana contribuem para a construção de ambientes laborais mais sustentáveis e saudáveis.

Adicionalmente, experiências recentes indicam que aproximadamente a maioria das empresas que participam de projetos-piloto de redução de jornada opta por manter o modelo adotado, em razão dos resultados positivos observados. Entre os principais impactos relatados estão a diminuição do absenteísmo, a

melhoria do clima organizacional e a redução de afastamentos por adoecimento. Esses dados reforçam a compreensão de que modelos mais flexíveis e reduzidos de jornada podem gerar benefícios simultâneos para trabalhadores e empregadores.

Por fim, observa-se que a discussão sobre a reorganização do tempo de trabalho não se limita a uma questão econômica, mas envolve também dimensões sociais, políticas e de saúde pública. A persistência de jornadas extenuantes contribui para o aumento de afastamentos médicos, adoecimentos relacionados ao trabalho e perda de qualidade de vida. Dessa forma, a adoção de políticas que promovam a redução da jornada e o fortalecimento de condições dignas de trabalho constitui um elemento central para a construção de uma sociedade mais equilibrada, produtiva e socialmente justa (Antunes, 2018; OIT, 2022).

## **2.1. Redução da Jornada de Trabalho, Saúde Mental e Experiências Contemporâneas no Mundo do Trabalho**

No âmbito das transformações contemporâneas das relações laborais, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho tem sido progressivamente associada às condições de saúde mental dos trabalhadores, considerando que o tempo fora do ambiente de trabalho constitui um fator essencial para a recomposição psíquica, o convívio social e a qualidade de vida. Estudos recentes indicam que o aumento da carga horária e a intensificação das atividades laborais têm contribuído para o crescimento de transtornos psicológicos, como ansiedade, depressão e burnout, o que reforça a necessidade de repensar a organização do tempo de trabalho como estratégia de proteção à saúde (OMS, 2022; Eurofound, 2023; WHO, 2023).

Em diferentes contextos internacionais, experiências recentes de reorganização da jornada laboral têm demonstrado que modelos baseados na redução do tempo de trabalho, como a semana de quatro dias, vêm sendo testados com resultados amplamente positivos. Investigações realizadas no Reino Unido evidenciam melhorias na satisfação dos trabalhadores, manutenção da produtividade e redução dos níveis de estresse ocupacional, indicando que a diminuição da jornada não compromete o desempenho econômico, mas pode reestruturar de forma mais eficiente o uso do tempo produtivo (Autonomy Institute, 2022; Timewise, 2023).

No campo das relações organizacionais, evidências empíricas mais recentes sugerem que a redução da carga horária também se relaciona à diminuição dos índices de absenteísmo e afastamentos médicos, especialmente aqueles vinculados a transtornos mentais e ao esgotamento ocupacional. Observa-se que trabalhadores inseridos em regimes mais curtos de jornada tendem a apresentar maior estabilidade emocional, melhores condições de desempenho e menor incidência de adoecimentos relacionados ao trabalho, o que repercute diretamente nos indicadores de produtividade e nos custos institucionais (ILO, 2023; Eurofound, 2023).

Sob outra perspectiva analítica, a literatura em saúde ocupacional destaca que a intensificação do trabalho constitui um dos principais determinantes contemporâneos do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. A exposição prolongada ao estresse ocupacional compromete processos cognitivos fundamentais, como atenção, memória e capacidade de tomada de decisão, além de afetar diretamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores,

ampliando os impactos negativos tanto na vida profissional quanto na vida pessoal (WHO, 2023; Lancet Public Health, 2022).

Em termos estruturais, o debate sobre a redução da jornada de trabalho ultrapassa a dimensão individual e se insere nas discussões mais amplas sobre a organização social do trabalho e as políticas públicas de proteção ao trabalhador. Nesse contexto, estudos contemporâneos indicam que sociedades que adotam modelos mais curtos de jornada tendem a apresentar melhores indicadores de saúde, maior bem-estar social e níveis mais elevados de produtividade sustentável, o que reforça a relevância desse debate no cenário atual das relações de trabalho (OECD, 2023; ILO, 2024; Eurofound, 2023).

No cenário das transformações contemporâneas das relações laborais, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho assume um impacto ainda mais significativo na vida das mulheres trabalhadoras, uma vez que a organização atual do trabalho intensifica desigualdades históricas de gênero e amplia a sobrecarga feminina. em grande parte dos lares e espaços de trabalho, são as mulheres que acumulam funções produtivas e reprodutivas, assumindo também o trabalho doméstico e os cuidados não remunerados, o que evidencia uma divisão sexual do trabalho profundamente desigual.

Ao observar as rotinas femininas de trabalho com maior profundidade, verifica-se que, para milhões de mulheres, a folga de apenas um dia na semana não representa efetivamente descanso, mas a continuidade de uma rotina marcada por múltiplas jornadas. a escala 6x1, nesse cenário, reduz significativamente o tempo disponível para convivência familiar, estudo, qualificação profissional,

participação social e, sobretudo, para o autocuidado. em setores nos quais há predominância feminina, como comércio, saúde e educação, essa sobrecarga se torna ainda mais evidente, intensificando o desgaste físico e emocional das trabalhadoras (Hirata, 2014; Antunes, 2020).

Sob a ótica dos direitos sociais e trabalhistas, a defesa do fim da escala 6x1 implica reconhecer o direito das mulheres ao tempo socialmente necessário para viver para além do trabalho. isso inclui o direito ao convívio com os filhos, à formação continuada, ao acesso ao lazer, ao cuidado com a própria saúde e à participação na vida comunitária e política. trata-se, portanto, de uma pauta que ultrapassa a dimensão laboral e se insere no campo dos direitos sociais fundamentais, relacionados à dignidade humana e à igualdade de gênero (Oit, 2022; Antunes, 2018).

No campo da saúde mental e das pesquisas contemporâneas sobre trabalho, os impactos positivos da redução da jornada são amplamente discutidos na literatura atual, especialmente no que se refere ao bem-estar psicológico. a diminuição da carga horária contribui para a redução do adoecimento relacionado ao estresse ocupacional, fortalece vínculos familiares e sociais e melhora os indicadores de qualidade de vida. também se observa que trabalhadores com melhores condições de descanso tendem a apresentar maior produtividade e engajamento, o que demonstra que saúde e eficiência não são dimensões opostas, mas complementares (Who, 2023; Eurofound, 2023).

Do ponto de vista das desigualdades de gênero no trabalho, destaca-se que a ampliação do tempo livre das mulheres pode contribuir para reduzir assimetrias estruturais, especialmente ao

favorecer uma divisão mais equilibrada das responsabilidades domésticas e de cuidado. a sobrecarga feminina, historicamente naturalizada, está diretamente relacionada à ausência de políticas que reconheçam e redistribuam o trabalho reprodutivo, o que mantém muitas mulheres em situação de dependência econômica e vulnerabilidade social (Hirata, 2014; Ibge, 2023).

Por fim, em uma perspectiva estrutural das relações produtivas, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho evidencia que não se trata de uma pauta contrária ao desenvolvimento econômico, mas de uma reconfiguração do próprio modelo de produção. experiências internacionais demonstram que países e organizações que investem em jornadas mais humanas alcançam melhores resultados sociais e econômicos, ao mesmo tempo em que promovem maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. nesse sentido, o debate sobre o fim da escala 6x1 também se relaciona diretamente à construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e orientada pela centralidade da vida (Ilo, 2024; Oecd, 2023).

## **2.2. Experiências Geracionais e a Centralidade do Trabalho Doméstico na Discussão Sobre a Escala 6x1**

A compreensão dos impactos da escala 6x1 sobre a vida das trabalhadoras exige considerar que a sobrecarga laboral ultrapassa a esfera produtiva e invade profundamente o cotidiano familiar e social, especialmente no caso das mulheres inseridas no trabalho doméstico e em ocupações de baixa remuneração. nessa realidade, mesmo nos momentos de descanso formal, permanece a responsabilidade com o cuidado da casa, dos filhos e de outras pessoas dependentes, o que evidencia que o tempo livre, muitas vezes, não se converte em tempo de descanso efetivo, mas em

continuidade do trabalho reprodutivo não remunerado (Hirata, 2014; Cisne, 2018).

No contexto das trabalhadoras domésticas e de serviços gerais, observa-se que a lógica da escala 6x1 intensifica a ausência de tempo para autocuidado, lazer e convivência familiar, uma vez que o acúmulo de funções resulta em jornadas que ultrapassam o espaço formal do emprego. dessa forma, o trabalho doméstico remunerado e não remunerado se entrelaça, produzindo uma sobrecarga contínua que compromete a saúde física e mental das mulheres, além de reduzir suas possibilidades de qualificação e participação social (Antunes, 2020; Abramo, 2021).

Sob uma perspectiva intergeracional, os relatos de vida evidenciam que a precarização do trabalho atravessa diferentes gerações de mulheres, reproduzindo ciclos de exaustão, baixa proteção social e restrição de oportunidades. histórias de avós, mães e filhas que vivenciaram jornadas extensas e múltiplas funções revelam que a ausência de políticas de redução da jornada impacta diretamente a mobilidade social e o acesso a direitos básicos, como educação, saúde e convivência familiar (Scott, 2017; ILO, 2023).

No campo das experiências contemporâneas de trabalho, também se observa que o tempo de deslocamento se soma à jornada laboral como elemento de intensificação da exploração do tempo de vida. longos trajetos entre casa e trabalho reduzem ainda mais o espaço disponível para descanso e convivência familiar, reforçando a percepção de que a vida cotidiana das trabalhadoras é marcada por um contínuo de trabalho e deslocamento, sem intervalos reais de recuperação física e emocional (Eurofound, 2023; WHO, 2023).

A partir dos relatos de trabalhadoras, torna-se evidente que situações de sobrecarga extrema levam, em muitos casos, à transferência de responsabilidades de cuidado para outras mulheres, criando uma cadeia de exploração entre trabalhadoras que também enfrentam condições precárias. esse fenômeno reforça a necessidade de repensar a organização do trabalho de forma estrutural, considerando não apenas a jornada formal, mas também o conjunto de atividades invisibilizadas que compõem a vida das mulheres (Cisne, 2018; Antunes, 2018).

Ao analisar essas experiências, observa-se que a defesa da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1 não se restringe a uma pauta individual, mas se constitui como uma demanda coletiva por dignidade, tempo de vida e reconhecimento social do trabalho das mulheres. trata-se de uma discussão que envolve justiça social, redistribuição do tempo e valorização da vida para além da lógica produtivista, sendo central para o enfrentamento das desigualdades estruturais no mundo do trabalho (ILO, 2024; OIT, 2022).

A ampliação do debate público em torno da redução da jornada de trabalho e do possível fim da escala 6x1 tem revelado percepções sociais bastante distintas, evidenciando a inexistência de consenso sobre a temática. em levantamentos recentes, observa-se que aproximadamente 38% dos entrevistados se declaram favoráveis ao fim da escala 6x1, enquanto cerca de 22% se posicionam contrários à proposta de redução da jornada. além disso, 7% afirmam não ser nem a favor nem contra, e 3% não souberam ou preferiram não responder, o que demonstra um cenário de indefinição e polarização do debate público sobre o tema (ILO, 2024; Eurofound, 2023).

No campo institucional e legislativo, a proposta de emenda à constituição em discussão estabelece a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas, com a garantia de dois dias de descanso remunerado e sem redução salarial. nesse contexto, um dos principais pontos em análise refere-se à forma de implementação da medida, bem como à necessidade de estabelecer mecanismos de transição que considerem as especificidades dos diferentes setores econômicos, evitando impactos abruptos na organização do trabalho (OIT, 2022; OECD, 2023).

No âmbito do poder legislativo federal, aguarda-se a apresentação do relatório elaborado pelo deputado relator responsável pela proposta de redução da jornada de trabalho. o documento deverá ser submetido à comissão especial da câmara dos deputados, responsável pela análise do tema, sendo que o relator tem sinalizado abertura ao diálogo e à realização de ajustes no texto antes de sua deliberação final, o que evidencia o caráter ainda em construção da proposta legislativa (Brasil, 2024; Câmara dos Deputados, 2024).

Nas audiências públicas realizadas no congresso nacional, representantes dos setores do comércio e da indústria têm manifestado preocupações relacionadas aos possíveis impactos econômicos da medida. entre os principais argumentos apresentados, destacam-se o receio de aumento dos custos operacionais, a possível elevação de preços ao consumidor final e a defesa de que eventuais mudanças deveriam ocorrer por meio de negociação coletiva, respeitando as particularidades de cada atividade econômica (CNI, 2023; CNC, 2023).

Por outro lado, as posições favoráveis à redução da jornada defendem que a medida pode gerar impactos positivos tanto na

saúde dos trabalhadores quanto na produtividade organizacional. nesse sentido, argumenta-se que jornadas mais curtas tendem a reduzir níveis de estresse, melhorar a qualidade de vida e aumentar o desempenho laboral em determinados contextos, além de abrir espaço para modelos mais flexíveis de organização do trabalho e descanso (WHO, 2023; Eurofound, 2023).

Com isso, a análise do conjunto das discussões evidencia que a proposta de redução da jornada de trabalho não se configura como uma pauta consensual, envolvendo dimensões econômicas, sociais e trabalhistas simultaneamente. enquanto parte dos atores institucionais defende a necessidade de adaptação gradual, outros ressaltam que mudanças estruturais no mundo do trabalho são fundamentais para enfrentar problemas relacionados ao adoecimento ocupacional, à precarização das relações laborais e à melhoria das condições de vida da classe trabalhadora (ILO, 2024; Antunes, 2020).

### **2.3 O Trabalho na Contemporaneidade e os Desafios para a Proteção da Saúde e da Dignidade do Trabalhador**

Na atual configuração do mundo do trabalho, torna-se cada vez mais evidente que a discussão sobre a redução da jornada e os impactos da escala 6x1 está diretamente associada às condições reais de vida e saúde dos trabalhadores. o aumento dos casos de adoecimento físico e, sobretudo, mental esclarece, que o tempo dedicado ao trabalho tem avançado sobre o tempo de vida, produzindo desequilíbrios que repercutem na saúde cotidiana e na qualidade de vida. nesse cenário, os afastamentos por sofrimento psíquico aparecem como um indicativo importante da intensificação das exigências laborais e da necessidade de

reorganização das jornadas (World Health Organization, 2022; International Labour Organization, 2022).

Em meio às discussões institucionais e parlamentares, observa-se a construção de propostas que preveem a redução gradual da jornada semanal de 44 para 40 horas, com possibilidade de transição entre dois e cinco anos. simultaneamente, são debatidos mecanismos de adaptação voltados ao setor produtivo, incluindo flexibilizações no regime de horas extras e ajustes organizacionais, com o objetivo de evitar rupturas abruptas nas relações de trabalho e na dinâmica econômica (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023; Eurofound, 2023).

Dessa maneira, a regulação das relações de trabalho, diferentes análises indicam que eventuais compensações decorrentes da redução da jornada não devem se limitar a medidas externas ao ambiente produtivo. ao contrário, devem estar vinculadas a processos internos de reorganização do trabalho, envolvendo inovação tecnológica, melhoria da gestão e reestruturação das condições laborais, com foco na redução dos fatores que contribuem para o adoecimento dos trabalhadores e na promoção de ambientes mais saudáveis (International Labour Organization, 2024; World Health Organization, 2023).

A partir das transformações recentes no campo tecnológico e organizacional, constata-se que a produtividade do trabalho tem apresentado crescimento significativo em diversos setores econômicos. esse processo tem permitido a produção de maiores resultados com menor tempo de trabalho, o que reforça a compreensão de que a redução da jornada não implica necessariamente perda de eficiência, mas pode representar uma

adequação às novas formas de organização produtiva e às exigências do trabalho contemporâneo (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023; International Labour Organization, 2024).

Somam-se a essas dinâmicas internas do trabalho os fatores externos que também influenciam diretamente a saúde do trabalhador, como o tempo de deslocamento, as responsabilidades familiares e as pressões sociais e econômicas do cotidiano. Ainda assim, o ambiente laboral permanece como elemento central na determinação dos processos de adoecimento ou proteção à saúde, o que reforça a importância de políticas públicas voltadas à promoção de condições de trabalho mais humanas, seguras e equilibradas (World Health Organization, 2023; Eurofound, 2023).

Compreende-se que o debate sobre a redução da jornada de trabalho e a superação da escala 6x1 ultrapassa a esfera estritamente econômica, alcançando dimensões sociais, políticas e humanas fundamentais. Trata-se de uma discussão que envolve a articulação entre saúde, dignidade, produtividade e qualidade de vida, exigindo processos de transição planejados e políticas públicas capazes de conciliar desenvolvimento econômico com proteção social e valorização do trabalhador (International Labour Organization, 2024; World Health Organization, 2022).

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao analisar a redução da jornada de trabalho e os impactos da escala 6x1, compreende-se que o debate ultrapassa a dimensão estritamente econômica e se insere em uma discussão mais ampla sobre organização produtiva, proteção social e qualidade de vida dos

trabalhadores. embora experiências internacionais indiquem possíveis melhorias na produtividade e no bem-estar, observa-se que os efeitos dessas mudanças não são automáticos nem homogêneos, exigindo considerar as especificidades de cada contexto social e econômico.

Em meio a esse cenário de discussão pública, parte dos argumentos apresentados destaca que reduções de jornada precisam ser acompanhadas de processos de adaptação gradual, especialmente para evitar impactos abruptos na dinâmica produtiva e no mercado de trabalho. defende-se, assim, que mudanças estruturais devem vir acompanhadas de planejamento, considerando fatores como qualificação profissional, reorganização das empresas e sustentabilidade econômica das medidas adotadas.

Nesta perspectiva crítica do mundo do trabalho contemporâneo, também se evidencia a compreensão de que a organização atual do trabalho no Brasil ainda apresenta limitações importantes, como baixa produtividade em determinados setores, déficit de qualificação da mão de obra e elevada carga tributária incidente sobre o trabalho. tais elementos são frequentemente apontados como desafios estruturais que interferem na efetividade de qualquer proposta de reorganização da jornada laboral.

Nesse ampla análise, o debate evidencia que a discussão sobre tempo de trabalho não pode ser analisada de forma isolada, pois envolve aspectos como educação, formação profissional, políticas econômicas e condições de competitividade do país. desse modo, a construção de soluções exige uma abordagem integrada, capaz de articular desenvolvimento econômico com proteção ao trabalhador.

Diante disso, a redução da jornada de trabalho e a superação da escala 6x1 configuram um tema complexo e multifatorial, que demanda diálogo contínuo entre governo, trabalhadores e empregadores. mais do que medidas pontuais, trata-se de um processo de transformação gradual do mundo do trabalho, que deve buscar equilíbrio entre eficiência produtiva, sustentabilidade econômica e garantia de direitos sociais fundamentais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Trabalho decente, igualdade de gênero e políticas públicas na América Latina**. Santiago: OIT, 2021.

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

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. 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. Câmara dos Deputados. **Projetos e propostas sobre redução da jornada de trabalho**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 17 maio 2026.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Impactos econômicos da redução da jornada de trabalho.** Brasília, DF: CNI, 2023. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/cni/>. Acesso em: 17 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). **Posicionamento sobre jornada de trabalho e impactos no setor produtivo.** Brasília, DF: CNC, 2023. Disponível em: <https://www.cnc.org.br>. Acesso em: 17 maio 2026.

DELGADO, Mauricio 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.

EUROFOUND. **Four-day week:** exploratory studies and outcomes. Dublin: Eurofound, 2022. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 17 maio 2026.

EUROFOUND. **Working time and work-life balance around the world.** Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 17 maio 2026.

HIRATA, Helena. **Divisão sexual do trabalho: novas configurações e desigualdades.** São Paulo: Boitempo, 2014.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Decent work and the Sustainable Development Goals.** Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 17 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working time and work-life balance:** global evidence. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 17 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment and Social Outlook:** Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 17 maio 2026.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. **Burnout:** the cost of caring. Malor Books, 2016.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD Employment Outlook 2023:** Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org>. Acesso em: 17 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an occupational phenomenon:** ICD-11. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work.** Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Guidelines on mental health at work.** Geneva: WHO, 2023. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 maio 2026.

SCOTT, Joan W. **Gênero:** uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, 2017.

SOUTO, Davi. **Saúde do trabalhador e condições de trabalho no Brasil contemporâneo.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2020.

TIMEWISE FOUNDATION. **Four-day week:** evidence and workplace outcomes. London: Timewise Foundation, 2023. Disponível em: <https://timewise.co.uk>. Acesso em: 17 maio 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Occupational health:** stress and working conditions. Geneva: WHO, 2023. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 maio 2026.

---

<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>

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> 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”. Mestrado em Sociologia – Universidade Federal do Para-UPA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5121-3738>