

FLEXIBILIZAÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA ESCALA 6X1

FLEXIBILITY OF WORKING HOURS AND THE CONSTITUTIONAL LIMITS OF
THE 6X1 SCALE

Ciências Sociais Aplicadas • 30/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780007767](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780007767)

Enézio Mariano Costa¹

Miriam Ferrai²

Carlos Roberto dos Santos Junior³

RESUMO

Ao tratar da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, este estudo busca compreender como a escala 6x1 se insere nos limites estabelecidos pela Constituição Federal de 1988. A análise parte da ideia de que as mudanças no mundo do trabalho têm ampliado debates sobre produtividade, organização das jornadas e proteção dos direitos sociais, especialmente aqueles ligados ao descanso, à saúde e à dignidade humana. Nesse sentido, o objetivo central é refletir até que ponto a flexibilização da jornada respeita os direitos fundamentais do trabalhador previstos na ordem constitucional. Com base em uma abordagem qualitativa e em pesquisa bibliográfica, o estudo reúne discussões que mostram como a escala 6x1 está frequentemente associada ao desgaste físico e emocional, à redução do convívio social e familiar e à diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores. Em contraposição, aparecem argumentos que defendem maior flexibilidade nas relações laborais como forma de adequação às exigências econômicas e às dinâmicas do mercado de trabalho, o que revela um constante equilíbrio entre interesses produtivos e proteção social. Ao final, compreende-se que qualquer proposta de flexibilização da jornada deve estar subordinada aos limites constitucionais, preservando os direitos trabalhistas fundamentais. Assim, defende-se que a organização do trabalho deve conciliar eficiência econômica com responsabilidade social, garantindo condições mais justas, humanas e saudáveis ao trabalhador.

Palavras-chave: Flexibilização do trabalho; Escala 6x1. Direitos fundamentais; Constituição Federal de 1988. Jornada laboral.

ABSTRACT

This study examines the flexibilization of labor relations in Brazil and the constitutional limits established by the 1988 Federal Constitution

in relation to the 6x1 work schedule. It is grounded in the understanding that changes in the world of work have intensified debates on productivity, working time organization, and the protection of social rights, particularly those related to rest, health, and human dignity. The main objective is to reflect on the extent to which working time flexibilization complies with the fundamental rights guaranteed by the Constitution. Based on a qualitative and bibliographic approach, the study discusses how the 6x1 schedule is commonly associated with physical and emotional exhaustion, reduced family and social life, and a decline in workers' quality of life. In contrast, economic arguments emphasize the need for greater labor flexibility to adapt to market demands, highlighting the tension between productive efficiency and social protection. The study concludes that any working time flexibilization must remain within constitutional limits, ensuring the protection of fundamental labor rights. It argues that work organization should balance economic efficiency with social responsibility, promoting fairer, healthier, and more humane working conditions.

Keywords: Labor flexibilization; 6x1 schedule; Fundamental rights; Brazilian Constitution; Working hours.

1. INTRODUÇÃO

Em que medida a redução da jornada de trabalho pode, de fato, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores sem gerar efeitos negativos no mercado de trabalho? Como equilibrar os interesses de setores como comércio, bares e restaurantes, onde parte dos trabalhadores recebe por comissão, com a garantia de direitos sociais previstos na Constituição? Até que ponto a diminuição da escala 6x1 poderia representar mais proteção ao trabalhador ou, ao

contrário, estimular a informalidade e até a ampliação da carga de trabalho em outros formatos?

Essas questões tornam-se ainda mais complexas quando se observa que muitos trabalhadores já têm consciência de que mudanças na jornada podem impactar diretamente sua renda, especialmente em atividades variáveis e com remuneração atrelada à produtividade. Nesse cenário, surge o debate sobre se a flexibilização das escalas de trabalho realmente garante melhores condições de vida ou se pode gerar novas formas de precarização, como a necessidade de múltiplos vínculos ou a intensificação do trabalho em outros dias da semana.

Diante disso, ganha força a defesa de que qualquer alteração nas regras da jornada de trabalho deve ser amplamente discutida por meio da negociação coletiva, considerando as especificidades de cada setor econômico. Afinal, seria possível implementar mudanças dessa magnitude sem comprometer a produtividade e a sustentabilidade das empresas? E como garantir que essa transição não ocorra de forma apressada, especialmente em contextos de forte pressão política e econômica, como períodos eleitorais?

Nesse sentido, parte-se da compreensão de que o debate sobre a redução da jornada não pode ser conduzido de forma isolada ou simplificada, mas sim construído de maneira dialogada entre trabalhadores, empregadores e Estado, buscando um equilíbrio entre proteção social, viabilidade econômica e fortalecimento das relações de trabalho.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DA JORNADA

No contexto atual das relações laborais, a flexibilização do trabalho vem sendo compreendida como uma estratégia de reorganização das estruturas produtivas que busca responder às transformações do mercado e às novas dinâmicas econômicas contemporâneas, cada vez mais marcadas por competitividade, inovação tecnológica e mudanças nos padrões de consumo.

Essa perspectiva parte da ideia de que a adaptação das jornadas pode garantir maior eficiência na manutenção de atividades essenciais e na adequação das empresas às exigências de competitividade, além de possibilitar maior dinamismo na organização do tempo produtivo.

Entretanto, essa lógica precisa ser analisada com cautela, uma vez que deve respeitar os limites da proteção jurídica do trabalhador e a centralidade do princípio da dignidade humana no ambiente de trabalho, evitando que a busca por eficiência econômica resulte em precarização das condições laborais ou ampliação de vulnerabilidades sociais (Delgado, 2023).

Em outra perspectiva analítica, os modelos de compensação de jornada assumem papel relevante na organização do tempo de trabalho em diferentes categorias profissionais, especialmente em contextos que exigem regimes alternados de escalas e longas jornadas mensais, muitas vezes justificados pela necessidade de continuidade dos serviços e funcionamento ininterrupto de determinadas atividades econômicas.

Em muitos casos, trabalhadores são submetidos a cargas horárias expressivas distribuídas em sistemas como 12x36 ou formatos semelhantes, o que evidencia uma tentativa de conciliar

continuidade produtiva e períodos de descanso, ainda que nem sempre de forma equilibrada na prática cotidiana.

No entanto, permanece a necessidade de problematizar se tais mecanismos efetivamente preservam a saúde do trabalhador ou se apenas reorganizam formas de intensificação do trabalho, transferindo o desgaste físico e mental para dentro de novos arranjos contratuais que nem sempre garantem proteção integral ao trabalhador (Cassar, 2022).

Na continuidade dessa discussão, o direito ao descanso semanal remunerado se apresenta como um dos pilares estruturantes da proteção ao trabalhador, por desempenhar função essencial na recomposição física, psíquica e social após períodos de atividade laboral intensiva. A fragilização desses intervalos de repouso pode gerar impactos diretos não apenas na saúde do trabalhador, mas também na qualidade e segurança dos serviços prestados à sociedade. Assim, qualquer proposta de reorganização da jornada precisa considerar de forma integrada os impactos sociais, econômicos e humanos envolvidos (Barros 2016).

Sob outro enfoque, destaca-se a relevância dos acordos e convenções coletivas como instrumentos fundamentais de mediação entre capital e trabalho, permitindo ajustes mais próximos da realidade concreta de cada setor produtivo. Historicamente, esses mecanismos têm desempenhado papel importante na construção de soluções negociadas que buscam equilibrar interesses distintos dentro das relações laborais. Dessa forma, sua valorização se torna essencial para assegurar que eventuais mudanças na jornada de trabalho ocorram de maneira pactuada, evitando imposições

unilaterais e garantindo maior legitimidade ao processo(Delgado 2023).

Por sua vez, o debate sobre a flexibilização da jornada de trabalho ultrapassa a simples reorganização do tempo de labor, alcançando dimensões estruturais da economia, das relações sociais e da própria organização institucional do trabalho nesse cenário, torna-se indispensável a busca por um equilíbrio entre eficiência produtiva, proteção social e segurança jurídica, sobretudo diante das transformações contínuas que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo (Cassar 2022).

Sob uma perspectiva sociolaboral ampliada, observa-se que a flexibilização da jornada de trabalho ultrapassa o campo meramente normativo, assumindo impactos diretos sobre a vida cotidiana dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao tempo de deslocamento, à organização do descanso, à saúde mental e à convivência familiar.

A intensificação das jornadas, associada à ausência de previsibilidade e à sobrecarga de horas trabalhadas, tende a reduzir o tempo disponível para atividades pessoais, podendo resultar em quadros de exaustão física e emocional e, conseqüentemente, no comprometimento da qualidade de vida do trabalhador (Barros, 2016).

No campo das análises sobre bem-estar laboral, evidencia-se que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, sendo que jornadas excessivamente extensas podem produzir efeitos negativos sobre a

saúde mental, os vínculos sociais e os padrões de consumo dos indivíduos.

Pesquisas contemporâneas e experiências internacionais indicam que modelos de trabalho com menor carga horária ou maior flexibilidade tendem a apresentar melhores indicadores de qualidade de vida e produtividade, reforçando a necessidade de revisão crítica dos modelos tradicionais de organização do trabalho (Antunes, 2020).

À luz das particularidades socioeconômicas brasileiras, verifica-se que a implementação de modelos de jornada mais flexíveis requer cautela, considerando as especificidades estruturais do mercado de trabalho nacional, marcado por desigualdades regionais, setores com alta intensidade de mão de obra e empresas com margens reduzidas de operação. Nesse contexto, a transição para novos formatos de jornada deve ocorrer de forma planejada, gradual e acompanhada por políticas públicas de apoio, além do fortalecimento da negociação coletiva como instrumento de mediação entre capital e trabalho (Delgado, 2023).

Em perspectiva conclusiva, compreende-se que o debate sobre a reorganização da jornada de trabalho deve ser orientado por uma lógica de equilíbrio entre eficiência produtiva, proteção da dignidade humana e promoção da qualidade de vida, reconhecendo o trabalho como elemento integrado à existência social do indivíduo e não como fator isolado de sua vida. Dessa forma, a consolidação de novos modelos laborais demanda responsabilidade institucional, diálogo social contínuo e sensibilidade às múltiplas realidades que compõem o mundo do trabalho contemporâneo (Cassar, 2022).

2.1. Cooperativismo, Setores Produtivos e a Necessidade de Transição Responsável na Organização da Jornada de Trabalho

Na realidade produtiva contemporânea, o cooperativismo se consolida como uma das formas mais expressivas de organização do trabalho e geração de renda em diferentes setores da economia, reunindo milhões de trabalhadores associados em estruturas coletivas que fortalecem a atividade econômica.

Essa configuração demonstra que o debate sobre jornada de trabalho precisa considerar a diversidade dos modelos produtivos existentes e suas especificidades organizacionais, sobretudo no que se refere à sustentabilidade das atividades desenvolvidas. Para tanto, qualquer alteração estrutural deve respeitar a capacidade de adaptação de cada setor e suas particularidades socioeconômicas (Nascimento,2023).

Em uma análise voltada às atividades essenciais, setores como o agronegócio e a saúde apresentam dinâmicas operacionais que exigem continuidade permanente, elevada responsabilidade social e organização rigorosa do trabalho. Essas áreas não podem ser interpretadas apenas sob a lógica da redução de jornada, pois envolvem processos contínuos que impactam diretamente o abastecimento, o cuidado à vida e a segurança coletiva. Dessa forma, mudanças normativas precisam considerar a natureza crítica dessas atividades para não comprometer a eficiência dos serviços prestados (Martins,2022).

No que se refere às condições do mercado de trabalho, observa-se um desafio crescente relacionado à escassez de mão de obra qualificada e à necessidade de formação técnica adequada em

diversos segmentos produtivos. Esse cenário evidencia que a discussão sobre jornada não pode ser dissociada das políticas de capacitação profissional e da valorização do trabalhador, uma vez que a organização do trabalho depende diretamente da qualificação disponível. Assim, soluções simplificadas tendem a ser insuficientes diante de problemas estruturais mais amplos (Cassar,2022).

Sob uma perspectiva institucional, a negociação coletiva se destaca como mecanismo fundamental para a construção de soluções equilibradas entre empregadores e trabalhadores, permitindo ajustes mais próximos da realidade de cada setor produtivo. A experiência histórica demonstra que os acordos coletivos favorecem a adaptação das condições de trabalho de forma gradual e negociada, respeitando as diferenças entre atividades econômicas e promovendo maior estabilidade nas relações laborais. Dessa forma, sua valorização se torna essencial para evitar imposições uniformes e garantir maior legitimidade às mudanças (Delgado,2023).

Por sua vez, a adoção de um regime de transição adequado se mostra indispensável diante de qualquer proposta de alteração estrutural na jornada de trabalho, especialmente considerando os impactos econômicos, operacionais e sociais que tais mudanças podem gerar. Transições abruptas tendem a afetar a previsibilidade das atividades produtivas, interferindo no planejamento das empresas, na cadeia de suprimentos e até nas expectativas do consumidor final. Nesse contexto, medidas graduais e tecnicamente fundamentadas se apresentam como caminho mais equilibrado para conciliar modernização das relações de trabalho e preservação da atividade econômica (Barros,2016).

O debate contemporâneo sobre a organização do trabalho no Brasil revela um conjunto de desafios estruturais que ultrapassam a simples discussão normativa sobre jornada, envolvendo diretamente questões como produtividade, disponibilidade de mão de obra e sustentabilidade das atividades econômicas em diferentes regiões do país.

Mostrar que diversas cadeias produtivas dependem de regimes contínuos de funcionamento e de trabalhadores altamente especializados, especialmente em localidades do interior, onde o emprego formal exerce papel central na dinâmica econômica local. Assim, qualquer alteração na jornada de trabalho deve ser analisada a partir de seus efeitos concretos sobre o emprego, a renda e a permanência das atividades produtivas em municípios de pequeno e médio porte (Pochmann,2021).

Em continuidade à análise, observa-se o crescimento de dificuldades para preenchimento de vagas em setores estratégicos da economia, mesmo quando há tentativas de atratividade por meio de melhores condições de trabalho ou incentivos específicos. Esse descompasso entre oferta e demanda de força de trabalho evidencia que o problema não se limita à legislação trabalhista, mas envolve também fatores como qualificação profissional insuficiente, limitações de mobilidade e baixa adesão a determinadas atividades produtivas no interior do país (Antunes,2020).

Dessa forma, a discussão sobre jornada de trabalho precisa ser articulada com políticas públicas de formação profissional e desenvolvimento regional, sob pena de ampliar desigualdades já existentes no mercado de trabalho

Na sequência, destaca-se o papel fundamental dos setores produtivos na garantia da segurança alimentar e no abastecimento da população, especialmente em cadeias como o agronegócio e a produção de proteína animal. Esses segmentos operam sob intensa pressão produtiva e dependem de funcionamento contínuo para evitar perdas econômicas, garantir eficiência logística e assegurar o fornecimento regular de alimentos à sociedade. Nesse sentido, alterações abruptas na jornada de trabalho podem gerar impactos diretos na produtividade, nos custos de produção e, conseqüentemente, no preço final dos alimentos, repercutindo em toda a cadeia de consumo (Delgado,2019).

Sob outro enfoque, verifica-se que mudanças estruturais na jornada de trabalho também influenciam diretamente a competitividade das empresas e a capacidade de planejamento de longo prazo dos empreendimentos produtivos em setores marcados por margens reduzidas e elevada complexidade operacional, a previsibilidade normativa torna-se elemento essencial para a manutenção da estabilidade econômica e da continuidade das atividades produtivas (Nascimento,2022).

Dessa forma, as políticas públicas voltadas à reorganização da jornada devem ser acompanhadas de estudos técnicos consistentes e de períodos de transição adequados, garantindo que os diferentes segmentos econômicos consigam se adaptar de forma gradual e sustentável.

Conforme o debate sobre a jornada de trabalho no Brasil não pode ser dissociado da realidade produtiva nacional, caracterizada por grande diversidade regional, setorial e estrutural. A construção de um equilíbrio entre proteção ao trabalhador, preservação do

emprego e viabilidade econômica das atividades produtivas exige uma abordagem responsável, que considere as especificidades de cada setor e evite soluções generalizadas. Nesse sentido, o fortalecimento do diálogo social e dos espaços de negociação coletiva se apresenta como caminho fundamental para assegurar ajustes mais justos, estáveis e compatíveis com a realidade do mundo do trabalho atual (Barros, 2016).

2.2. Cooperação Entre Setores Produtivos, Flexibilização da Jornada e Responsabilidade Econômica na Transição do Trabalho

Ao se analisar o funcionamento dos pequenos negócios e do comércio no Brasil, percebe-se a relevância desses segmentos na sustentação da economia local e na geração de empregos, especialmente em um país marcado por forte diversidade regional e predominância de micro e pequenas empresas. Esses empreendimentos exercem papel estruturante na dinâmica econômica de inúmeros municípios, sendo frequentemente responsáveis pela manutenção da renda e da atividade produtiva em diferentes territórios. Dessa forma, qualquer alteração na jornada de trabalho deve ser avaliada com cautela, considerando seus impactos diretos na continuidade das operações e na competitividade do setor produtivo (Silva, 2021).

Partindo de uma análise do comportamento econômico e social, observa-se que o comércio e os serviços possuem funcionamento diretamente relacionado aos hábitos de consumo da população, com forte atuação em períodos de maior circulação como finais de semana e feriados. Essa característica evidencia que a organização da jornada nesses setores está profundamente vinculada à dinâmica de funcionamento da sociedade e da economia. Nesse contexto,

mudanças bruscas podem resultar em elevação dos custos operacionais e necessidade de reorganização das atividades, refletindo inevitavelmente no consumidor final (Oliveira, 2020).

No que se refere à realidade das empresas brasileiras, identifica-se que a gestão empresarial é marcada por desafios constantes relacionados à elevada carga tributária, aos encargos trabalhistas e à complexidade da manutenção da folha de pagamento. Esses fatores exigem planejamento contínuo e grande capacidade de adaptação para garantir a sobrevivência dos negócios e a preservação dos postos de trabalho. Assim, debates sobre reestruturação da jornada precisam necessariamente considerar o equilíbrio entre proteção ao trabalhador e sustentabilidade econômica das empresas (Souza, 2022).

Sob a ótica das relações de trabalho, evidencia-se a relevância da negociação coletiva como instrumento essencial já consolidado no ordenamento jurídico brasileiro para a construção de condições laborais mais adequadas às diferentes realidades setoriais. Por meio dos acordos e convenções coletivas, torna-se possível ajustar regras de trabalho de forma mais flexível e compatível com as especificidades de cada atividade produtiva. Dessa maneira, a valorização desse mecanismo contribui para a segurança jurídica e para a manutenção dos empregos (Costa, 2019).

Contudo, a implementação de novos modelos de jornada de trabalho deve ocorrer de maneira progressiva e responsável, respeitando as particularidades econômicas, sociais e institucionais envolvidas no processo. Mudanças realizadas sem planejamento adequado podem comprometer a produtividade, a competitividade e a estabilidade do emprego em diferentes setores produtivos. Nesse

sentido, o fortalecimento do diálogo institucional entre Estado, empresas e trabalhadores se apresenta como elemento indispensável para assegurar equilíbrio e sustentabilidade nas relações de trabalho contemporâneas (Almeida, 2023).

Em síntese, o debate sobre a jornada de trabalho no Brasil evidencia que não se trata apenas de uma disputa normativa, mas de uma construção social e econômica que envolve diferentes percepções sobre produtividade, qualidade de vida e organização do tempo laboral. Nesse contexto, ainda que tenha diferença quanto ao alcance das mudanças, observa-se a defesa de uma transição equilibrada, com regras claras, preservação da atividade econômica e fortalecimento da negociação coletiva como instrumento central de mediação entre capital e trabalho (Almeida, 2023).

Nesse cenário, também se destaca a percepção de que os impactos de uma reorganização da jornada devem ser analisados de forma comparativa com outros fatores macroeconômicos, como salário mínimo, informalidade e dinâmica do emprego no país. Embora o Brasil ainda apresente níveis elevados de informalidade, há estudos que indicam tendência de formalização gradual, especialmente quando há estabilidade normativa e crescimento econômico. Assim, a discussão sobre jornada deve considerar tanto a proteção social quanto a capacidade de absorção do mercado de trabalho (Antunes, 2020).

Ademais, observa-se que diferentes setores produtivos já vêm implementando modelos mais flexíveis de organização do trabalho, muitas vezes impulsionados por demandas sociais por mais tempo livre, conciliação entre vida pessoal e trabalho e reorganização das rotinas familiares. Essa mudança de percepção social também

envolve dimensões de gênero e desigualdade, uma vez que mulheres ainda enfrentam maior sobrecarga de jornadas múltiplas, o que reforça a necessidade de políticas laborais mais equilibradas e inclusivas (Santos, 2021).

Por outro lado, a experiência prática demonstra que alterações estruturais na jornada exigem responsabilidade institucional e planejamento progressivo, evitando mudanças abruptas que possam gerar insegurança jurídica ou impactos negativos na atividade econômica. Nesse sentido, a modernização das relações de trabalho deve ser acompanhada por diálogo social, previsibilidade normativa e respeito às particularidades setoriais, garantindo que a adaptação ocorra de forma sustentável e compatível com a realidade produtiva do país (Barros, 2016).

Sendo assim, o avanço do debate sobre jornada de trabalho deve ser orientado por uma lógica de equilíbrio entre desenvolvimento econômico, proteção ao trabalhador e fortalecimento das relações coletivas de negociação. A construção de um modelo mais flexível e ao mesmo tempo seguro depende da capacidade de articulação entre Estado, empresas e trabalhadores, permitindo ajustes responsáveis e compatíveis com as transformações sociais contemporâneas.

2.3. Efeitos Positivos e Negativos da Reorganização da Jornada de Trabalho

Ao se analisar as transformações recentes nas relações de trabalho, identifica-se um conjunto de efeitos positivos associados à reorganização da jornada, especialmente no que se refere à melhoria da qualidade de vida e à maior conciliação entre trabalho,

vida pessoal e convivência social. Nesse contexto, modelos mais flexíveis tendem a acompanhar mudanças sociais e tecnológicas, permitindo novas formas de organização produtiva mais adequadas às dinâmicas contemporâneas (Oliveira, 2020).

Em uma leitura institucional do tema, evidencia-se ainda como efeito positivo o fortalecimento dos mecanismos de negociação coletiva, que passam a ter maior centralidade na definição das condições de trabalho em diferentes setores produtivos. Essa ampliação do diálogo entre trabalhadores e empregadores contribui para soluções mais ajustadas à realidade de cada atividade econômica, favorecendo a construção de arranjos mais equilibrados e sustentáveis (Costa, 2019).

No entanto, sob uma perspectiva crítica, um dos principais efeitos negativos apontados refere-se ao possível aumento dos custos operacionais para as empresas, sobretudo em setores com baixa margem de lucro e alta dependência de trabalho contínuo. Mudanças na jornada podem exigir reestruturações internas significativas, afetando a competitividade, a capacidade de investimento e, em casos mais sensíveis, a manutenção de empregos formais (Souza, 2022).

Em continuidade, destaca-se também o risco de ampliação da informalidade em determinados segmentos econômicos caso a transição para novos modelos de jornada ocorra de forma abrupta ou sem suporte institucional adequado. Pequenos negócios, em especial, podem enfrentar maiores dificuldades de adaptação, o que reforça a necessidade de planejamento gradual e políticas de apoio à implementação das mudanças propostas (Silva, 2021).

Os efeitos da reorganização da jornada de trabalho apresentam natureza ambivalente, reunindo benefícios sociais e institucionais, mas também desafios econômicos relevantes. Dessa forma, torna-se indispensável que qualquer processo de mudança seja conduzido com base em diálogo social permanente e em mecanismos de transição responsáveis, garantindo equilíbrio entre proteção ao trabalhador, sustentabilidade das empresas e estabilidade do mercado de trabalho (Almeida, 2023).

No âmbito das discussões públicas recentes, observa-se a crescente centralidade do debate sobre o fim da escala 6x1 e a redução da jornada semanal, frequentemente associadas à ampliação da qualidade de vida e ao fortalecimento do bem-estar do trabalhador. Essa narrativa social reforça a ideia de avanço civilizatório, ao relacionar a reorganização do tempo de trabalho com a possibilidade de maior convivência familiar, saúde física e mental e reestruturação do tempo social contemporâneo (Oliveira, 2020).

Em contraposição aos potenciais benefícios, evidencia-se que a transição para novos modelos de jornada impõe desafios expressivos ao setor produtivo, especialmente no que se refere à readequação de escalas, à reorganização de equipes e ao controle de custos operacionais. Em atividades como comércio, serviços e alimentação, a rigidez de margens e a dependência de funcionamento contínuo tornam a adaptação mais complexa, sobretudo para pequenos e médios empreendimentos (Souza, 2022).

No que se refere aos aspectos institucionais da mudança, ressalta-se que toda reformulação estrutural da jornada de trabalho requer um processo de transição planejado, progressivo e juridicamente seguro, de modo a preservar a estabilidade das relações laborais. A

previsibilidade normativa atua como elemento essencial para evitar distorções no mercado de trabalho, reduzindo riscos de informalidade, perda de competitividade e desorganização produtiva (Barros, 2016).

Diante desse conjunto de elementos, consolida-se o entendimento de que o debate sobre a reorganização da jornada de trabalho deve ser pautado por responsabilidade técnica, análise empírica e consideração das múltiplas realidades setoriais existentes no país. Nesse sentido, a construção de um modelo equilibrado depende da conciliação entre modernização das relações laborais, proteção dos direitos dos trabalhadores e viabilidade econômica das atividades produtivas no longo prazo (Costa, 2019).

À luz do conjunto de elementos apresentados, consolida-se o entendimento de que o debate sobre a reorganização da jornada de trabalho deve ser pautado por responsabilidade técnica, análise empírica e consideração das múltiplas realidades setoriais existentes no país. Nesse sentido, a construção de um modelo equilibrado depende da conciliação entre modernização das relações laborais, proteção dos direitos dos trabalhadores e viabilidade econômica das atividades produtivas no longo prazo (Costa, 2019).

No que se refere às condições concretas de trabalho, observa-se que os efeitos da jornada na qualidade de vida do trabalhador estão diretamente associados à forma como a escala é estruturada, especialmente em aspectos como tempo de deslocamento, organização do descanso e previsibilidade da rotina laboral. Situações de excesso de carga horária ou de definição pouco clara das escalas tendem a gerar impactos significativos na saúde física e mental, além de comprometer a convivência social e familiar.

Em termos organizacionais, verifica-se que a adequada estruturação das escalas de trabalho exige transparência e objetividade na definição de regras relacionadas à compensação de horas, ao banco de horas e à realização de horas extras. Esse nível de clareza é essencial não apenas para garantir segurança jurídica nas relações de trabalho, mas também para assegurar maior compreensão por parte do trabalhador acerca de sua rotina e de seus períodos de descanso.

No âmbito das relações trabalhistas, constata-se ainda que a falta de organização clara da jornada pode intensificar conflitos relacionados a horas extraordinárias e mecanismos de compensação. Nesse cenário, destaca-se a relevância das normas coletivas e da atuação sindical como instrumentos de mediação, capazes de estabelecer parâmetros mais equilibrados e reduzir a ocorrência de litígios entre empregadores e empregados.

Em perspectiva conclusiva, reafirma-se que a implementação de novos modelos de jornada deve ocorrer de forma gradual, planejada e juridicamente segura, assegurando previsibilidade para todos os agentes envolvidos. Dessa forma, busca-se preservar simultaneamente a qualidade do trabalho, a estabilidade das empresas e a segurança das relações laborais no contexto contemporâneo.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta análise, impõe-se o reconhecimento de que o debate acerca da jornada de trabalho não pode ser reduzido a uma abordagem simplista, tendo em vista que envolve uma complexa rede de interesses que alcança tanto empregadores quanto

trabalhadores em um contexto econômico dinâmico e multifacetado. Paralelamente às expectativas legítimas de ampliação da qualidade de vida e do tempo destinado às relações pessoais e familiares, persistem preocupações relevantes quanto à sustentabilidade das atividades produtivas, sobretudo diante de um cenário de elevada carga tributária e desafios estruturais no mercado de trabalho.

Diante desse quadro, evidencia-se a necessidade de que qualquer proposta de alteração seja submetida a um amplo processo de debate social, conduzido com transparência, responsabilidade e fundamentação técnica consistente, considerando não apenas os aspectos jurídicos envolvidos, mas também os impactos sociais e econômicos decorrentes de sua aplicação. Nesse contexto, o ordenamento jurídico deve manter diálogo permanente com a realidade concreta das relações de trabalho, de modo a assegurar equilíbrio entre proteção social e viabilidade econômica.

Em uma abordagem mais abrangente, reforça-se que essa discussão não deve permanecer circunscrita aos espaços institucionais ou às esferas decisórias, mas precisa ser apropriada e compreendida pela sociedade em geral de forma clara e acessível. A consolidação de consensos duradouros depende diretamente da abertura ao diálogo e da valorização de diferentes perspectivas, permitindo que eventuais mudanças sejam construídas com maior justiça, racionalidade e aderência às necessidades sociais.

Por sua vez, compreende-se que a reorganização da jornada de trabalho configura um processo contínuo de transformação institucional que exige maturidade política, responsabilidade coletiva e articulação permanente entre os diversos atores sociais

envolvidos. Mais do que uma simples alteração normativa, trata-se de uma discussão estruturante sobre o futuro das relações laborais, a qual deve ser conduzida com equilíbrio, evitando tanto decisões apressadas quanto resistências que possam comprometer avanços necessários ao desenvolvimento econômico e ao bem-estar social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. ***O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital***. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. ***Direito do trabalho***. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

COSTA, Márcio Túlio Viana da. ***Negociação coletiva e relações de trabalho no Brasil***. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de direito do trabalho***. São Paulo: LTr, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. São Paulo: Saraiva, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Iniciação ao direito do trabalho***. São Paulo: LTr, 2022.

OLIVEIRA, Aristeu de. ***Gestão de pessoas e relações de trabalho***. São Paulo: Atlas, 2020.

POCHMANN, Márcio. ***O trabalho sob fogo cruzado***. São Paulo: Boitempo, 2021.

SILVA, José Afonso da. *Direitos fundamentais e relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2021.

SOUZA, Ronaldo Alves de. ***Direito do trabalho contemporâneo e economia produtiva***. São Paulo: Atlas, 2022.

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 Ciências Contábeis, UNEMAT/Universidade do Estado de Mato Grosso. Pós-graduação: Gestão de Recursos Humanos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6287-8953>

³ 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>