

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS
TRABALHADORES E ANÁLISE DA PROPOSTA DE EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 8/2025 DA DEPUTADA ERIKA HILTON**

GIULIANA GREVE ZOPPELLARI

MARINGÁ – PR

2025

Giuliana Greve Zoppellari

**OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS
TRABALHADORES E ANÁLISE DA PROPOSTA DE EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 8/2025 DA DEPUTADA ERIKA HILTON**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Cesumar –
UNICESUMAR como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel(a) em Direito,
sob a orientação do Prof. Me. Okçana Yuri
Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ – PR

2025

FOLHA DE APROVAÇÃO
GIULIANA GREVE ZOPPELLARI

**OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS
TRABALHADORES E ANÁLISE DA PROPOSTA DE EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 8/2025 DA DEPUTADA ERIKA HILTON**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar –
UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito,
sob a orientação do Prof. Me. Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

Aprovado em: ____ de ____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

**OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS
TRABALHADORES E ANÁLISE DA PROPOSTA DE EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 8/2025 DA DEPUTADA ERIKA HILTON**

Giuliana Greve Zoppellari
Okçana Yuri Rodrigues Carvalho

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo examinar as consequências da aplicabilidade da jornada de trabalho na escala 6x1 na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros, bem como analisar a Proposta de Emenda Constitucional n.º 8/2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton, que propõe a substituição do atual regime e a adoção da jornada 4x3, com carga horária semanal de 36 horas e sem reduções salariais. A pesquisa foi desenvolvida por meio do método dedutivo, com abordagem qualitativa e quantitativa, baseando-se em análise bibliográfica e comparativa entre a legislação nacional e experiências internacionais, especialmente as da França e do Chile, as quais obtiveram resultados exitosos com a redução da jornada laboral. Os resultados demonstram que a perpetuação da escala 6x1 afronta princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e o da valorização do trabalho, bem como restringe direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal, como o lazer, a saúde e a convivência familiar. Conclui-se que a proposta de reestruturação da jornada laboral é juridicamente legítima e socialmente necessária, representando um avanço no campo dos direitos sociais e um passo importante para a efetivação do trabalho digno e da melhoria das condições de vida dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Descanso. Dignidade da pessoa humana. Jornada de trabalho.

**THE IMPACTS OF THE 6x1 WORK SCHEDULE ON WORKERS' QUALITY OF
LIFE AND ANALYSIS OF THE CONSTITUTIONAL AMENDMENT PROPOSAL Nº
8/2025 BY DEPUTY ERIKA HILTON**

ABSTRACT

The present research aims to examine the consequences of applying the 6x1 work schedule on the quality of life of Brazilian workers, as well as to analyze Constitutional Amendment Proposal No. 8/2025, presented by Federal Deputy Erika Hilton, which proposes replacing the current regime with the 4x3 work schedule, establishing a 36-hour workweek without salary reductions. The study was conducted using the deductive method, with both qualitative and quantitative approaches, based on bibliographic and comparative analysis between national legislation and international experiences, particularly those of France and Chile, which have

achieved successful outcomes through the reduction of working hours. The results demonstrate that maintaining the 6x1 schedule violates constitutional principles such as the dignity of the human person and the valorization of labor, as well as restricts fundamental rights guaranteed by the Federal Constitution, including leisure, health, and family life. It is concluded that the proposed restructuring of the work schedule is legally legitimate and socially necessary, representing an advance in the field of social rights and an important step toward achieving decent work and improving the living conditions of Brazilian workers

Keywords: Rest. Human dignity. Work schedule.

1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é uma questão de extrema relevância para ser discutida, especialmente, em contextos nos quais a carga horária impacta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. No Brasil, destaca-se a adoção da escala 6x1, que determina seis dias consecutivos de trabalho seguidos por apenas um dia de folga, totalizando 44 horas semanais. Este regime, embora previsto expressamente na Constituição Federal (CF/88) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem provocado diversos questionamentos quanto à sua adequação à sociedade contemporânea e às novas perspectivas de trabalho e se a sua manutenção garante condições laborais dignas e se o descanso proporcionado é adequado e suficiente.

A sociedade moderna vem, corriqueiramente, passando por transformações sociais, culturais e tecnológicas, o que traz consigo mudanças significativas ao direito do trabalho, que precisa se redefinir. As novas tendências nas relações de trabalho buscam cada vez mais flexibilidade na jornada, respeito ao tempo de descanso e a promoção de ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis e dignos. Nesse panorama, torna-se essencial questionar sobre os impactos da jornada 6x1 na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como sobre a sua eficácia na garantia de um descanso digno.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o funcionamento da escala de trabalho 6x1 no Brasil, sendo os setores que mais a adotam, notadamente, o varejista e o de prestação de serviços. Busca-se, ainda, investigar os impactos dessa jornada na vida dos trabalhadores, especialmente no que se refere às consequências físicas e psicossociais associadas à sua aplicação contínua. Para tanto, será realizado um estudo comparado com países como Chile e França, que já adotaram a redução da jornada de trabalho para, no máximo, 40 horas semanais, em consonância com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo dessa comparação é identificar os benefícios alcançados por essas nações e verificar de que maneira tais experiências podem contribuir para a reflexão e possível reestruturação do modelo de jornada laboral vigente no Brasil.

Por fim, será analisada a proposta de Emenda Constitucional nº 08/2025, apresentada pela deputada federal Erika Hilton, que busca alterar o Art. 7, inciso XIII, da Constituição Federal (CF/88), a qual propõe a extinção da escala 6x1 e a adoção de um novo modelo de jornada que consiste em quatro dias trabalhados, seguidos por três dias descanso, totalizando 36 horas semanais, sem reduções salariais.

A iniciativa busca alinhar as práticas trabalhistas nacionais com os avanços sociais e humanos observados em âmbito internacional, atender a demanda de mais de 1,3 milhões de brasileiros que assinaram a petição on-line do movimento “Vida Além do Trabalho”, liderada pelo trabalhador Ricardo de Azevedo, e promover uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, possibilitando mais tempo dedicado à convivência com a família, ao lazer, aos estudos e à esfera pessoal.

Dessa forma, este estudo apresenta o panorama geral da temática e justificando sua relevância, a fim de contribuir com o debate sobre os impactos da jornada 6x1, se sua aplicabilidade é viável na sociedade contemporânea e se o descanso proporcionado de fato é digno, além de servir como fomento para modernização das jornadas de trabalho no Brasil.

2 O REGIME DE TRABALHO NA ESCALA 6X1 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988), conhecida como “Constituição Cidadã”, representou um marco fundamental na consolidação do Estado Democrático de Direito, ao restabelecer e ampliar direitos que haviam sido suprimidos ou restringidos durante o regime militar. No âmbito dos direitos fundamentais e sociais, houve significativa elevação da proteção jurídica conferida aos direitos trabalhistas, os quais passaram a ser expressamente reconhecidos como direitos sociais.

Nesse contexto, a ordem constitucional buscou assegurar condições laborais mais dignas e compatíveis com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, prevendo, dentre outras garantias, a limitação da jornada de trabalho, a concessão de intervalos inter e intrajornada, bem como outras medidas voltadas à proteção da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador.

A jornada de trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se disciplinada na Constituição Federal (CF/88), em seu artigo 7º, inciso XIII¹, e na Consolidação das Leis do

¹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (Brasil, 1988, n.p).

Trabalho (CLT), em seu artigo 58², ambos os dispositivos preceituam que a duração do trabalho não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Nesse contexto, os trabalhadores submetidos à jornada máxima legal encontram-se, via de regra, subordinados ao regime de escala 6x1, que compreende seis dias consecutivos de labor, seguidos de um dia de repouso semanal. Cumpre salientar que o dia destinado ao repouso não necessariamente coincidirá com o domingo, podendo ser estabelecido em qualquer dia da semana. Todavia, o artigo 67, da CLT³ e o Art. 7, XV, da CF/88⁴, asseguram que, ao menos uma vez no período de um mês, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo, observando-se, assim, o caráter social e familiar dessa garantia.

Nesse modelo de jornada de trabalho, é comum que o empregado labore de segunda a sexta-feira cumprindo a carga diária máxima de oito horas e, aos sábados, desempenhe suas funções por quatro horas, de modo a totalizar as quarenta e quatro horas semanais. Todavia, a escala 6x1 pode ser implementada em outras modalidades, nas quais o trabalhador presta serviços durante seis dias consecutivos, usufruindo do repouso semanal remunerado no sétimo dia, o qual poderá recair em qualquer dia da semana, conforme a organização empresarial. Ressalte-se, contudo, que deve ser assegurado ao empregado, ao menos uma vez no período de um mês, que o descanso semanal coincida com o domingo.

Segundo dados obtidos pela Relação Anual Informações Sociais (RAIS), referente ao ano de 2023, aproximadamente 34.689.835 (trinta e quatro milhões, seiscentos e oitenta e nove mil, oitocentos e trinta e cinco) de brasileiros exerciam atividades laborais acima de 40 horas semanais. Essa população de trabalhadores concentra-se majoritariamente nos setores do comércio varejista, de prestação de serviços, da indústria de transformação e da construção civil (Arrais *et al.*, 2025, p. 16), conforme demonstrado nas Figuras 1 e 2 apresentadas a seguir.

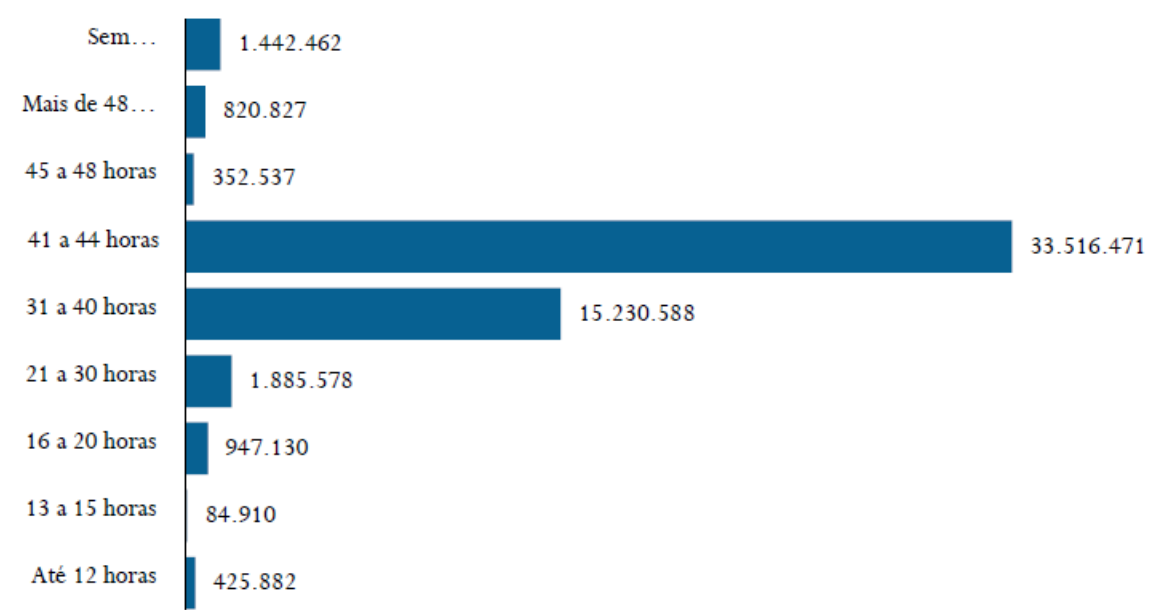
² “Art. 58º A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (Brasil, 1943, n.p).

³ “Art. 67º Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização” (Brasil, 1943, n.p).

⁴ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (Brasil, 1988, n.p).

Figura 1: Brasil, total de vínculos formais por carga horária, 2023



Fonte: (RAIS, 2024 *apud* Arrais *et al.*, 2025, p. 16).

Figura 2: Brasil, total de vínculos formais e percentual de trabalhadores com carga horária acima de 40 horas semanais nos quatro setores com maior volume absoluto, 2023.

TOTAL GERAL DE VÍNCULOS FORMAIS, ACIMA DE 40 HORAS, 2023			
34.689.835			
SERVIÇOS		COMÉRCIO	
Total acima de 40 horas	% da faixa de carga horária acima de 40 horas em relação ao total geral de vínculos gerais	Total acima de 40 horas	% da faixa de carga horária acima de 40 horas em relação ao total geral de vínculos gerais
13.203.164	38,06	9.353.489	26,96
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO		CONSTRUÇÃO CIVIL	
Total acima de 40 horas	% da faixa de carga horária acima de 40 horas em relação ao total geral de vínculos gerais	Total acima de 40 horas	% da faixa de carga horária acima de 40 horas em relação ao total geral de vínculos gerais
7.260.396	20,92	2.485.398	7,16

Fonte: (RAIS, 2024 *apud* Arrais *et al.*, 2025, p. 16).

A consultora da Organização Mundial da Saúde (OMS), Cláudia Braga, aponta dez fatores de risco que podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Dentre esses fatores, destacam-se: conteúdo do trabalho e o desenho das tarefas, carga e ritmo de trabalho, a jornada laboral, baixa participação em decisões relativas ao trabalho, adequação ao ambiente e aos equipamentos, cultura e a função organizacional, as relações interpessoais no

ambiente de trabalho, o papel na organização, e a preocupação com o desenvolvimento da carreira e a conciliação entre a vida profissional e pessoal (Farias, 2023, n.p).

Considerando esses aspectos, torna-se pertinente discutir os impactos das jornadas de trabalho extremamente extensas e exaustivas, as quais contribuem para o surgimento de transtornos mentais, distúrbios emocionais, depressão e, em alguns casos, até mesmo doenças neurodegenerativas como o Alzheimer. Essa realidade é corroborada por dados apresentados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de que, em 2022, houve o afastamento de 209.124 (duzentos e nove mil, cento e vinte e quatro) trabalhadores em razão de doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho (Farias, 2023, n.p). Ademais, a escala de trabalho 6x1 impõe outros prejuízos à vida dos trabalhadores, os quais são privados do direito ao lazer, à convivência com a família, à saúde e ao bem-estar físico e mental, pois têm seis dias da semana subordinados ao empregador, tal configuração contraria os direitos sociais assegurados pelo Art. 6º da Constituição Federal (CF/88)⁵.

3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DIANTE DA APLICABILIDADE DA ESCALA 6X1

A percepção social acerca do trabalho sofreu significativa transformação ao longo dos séculos, em determinados períodos históricos, a atividade laboral não era revestida de valor ou prestígio, sendo frequentemente concebida como forma de punição e atribuída, em grande medida, às pessoas escravizadas. Com o desenvolvimento das estruturas sociais, o trabalho passou a ser reconhecido como instrumento essencial para assegurar a subsistência e dignificar o homem. Contudo, a efetivação desse princípio exige que, além de se garantir a dignidade do trabalhador, preserve-se, igualmente, a dignidade do próprio trabalho, para tanto, impõe-se a observância de condições laborais que contemplem períodos adequados de repouso e descanso, permitindo a recomposição das energias físicas e mentais (Cardoso, 2015, p. 8).

Sendo assim, há o entendimento de que “todo ser vivente manifesta, de forma natural, sua predisposição ao descanso” (Cardoso, 2015, p. 10). Nesse contexto, o direito ao descanso consolidou-se como mecanismo essencial à preservação da saúde física e mental do

⁵ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988, n.p).

trabalhador, permitindo a reposição de energias, a prevenção da fadiga e a promoção da integração social. Sob uma perspectiva histórica, observa-se que a prática do repouso periódico esteve presente em diversas culturas ao longo do tempo. Entre os hebreus, o sábado era consagrado como dia de descanso, em observância à Sagrada Escritura, que relata o repouso divino no sétimo dia. Na Grécia Antiga, os trabalhadores rurais usufruíam de descanso após nove dias de labor. Já no Império Romano, o imperador Constantino instituiu a proibição do trabalho aos domingos. Durante a Idade Média, a Igreja Católica reforçou essa tradição, determinando que o descanso semanal ocorresse sempre aos domingos (Cardoso, 2015, p. 11).

Ao decorrer do tempo e com o desenvolvimento da sociedade, o direito ao descanso começa a ganhar espaço no ambiente do trabalho, obrigando os governos a tomarem iniciativas e regulamentarem o direito ao descanso. Assim, em 1919, por meio da Conferência da Paz, através do Tratado de Versalhes, ratificado pelo Brasil, recomendou-se aos países signatários o descanso hebdomadário de, no mínimo, 24 horas, elevando deste modo o direito ao descanso a um novo patamar. As transformações sociais fizeram com que as raízes de cunho religioso ganhassem espaço no campo normativo (Cardoso, 2015, p.11). Nesse sentido, conclui-se:

Assim como a concepção de trabalho evoluiu, para atingir *status* de direito fundamental, o direito ao repouso também evoluiu para além do seu valor teológico, como direito do homem do trabalho, para repor suas energias, melhor conviver com sua família e contribuir para produção social. Inquestionável, portanto, o direito ao repouso como direito natural do ser humano. Eis aí a sua finalidade e fundamento (Cardoso, 2015, p. 12).

À luz da legislação trabalhista brasileira, surgem relevantes debates acerca da aplicabilidade e adequação dos regimes de jornada de trabalho, notadamente no que tange à escala 6x1. Esse modelo, que concede ao trabalhador apenas um dia de repouso semanal, suscita reflexão quanto à sua compatibilidade com os preceitos constitucionais e infraconstitucionais voltados à proteção da saúde, da segurança e da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral. Diante disso, pode-se indagar: estaria a escala 6x1, de fato, garantindo um descanso digno ao trabalhador?

Existe o entendimento de que a aplicação da jornada de trabalho no regime 6x1 tem se mostrado prejudicial não apenas à saúde mental dos trabalhadores, mas também à saúde física, uma vez que o período de descanso assegurado por esse modelo não é suficiente para proporcionar uma recuperação adequada, tampouco garante um repouso digno, considerando

que apenas um dia é destinado ao descanso, ao lazer e ao ócio (Bastos, 2025). Tal disposição contraria o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal (CF/88)⁶, pois, sendo o descanso um direito essencial à preservação da integridade física e mental do trabalhador, sua restrição configura uma afronta a esse princípio. Pode-se, portanto, inferir que há violação constitucional na manutenção e perpetuação da jornada 6x1. No mesmo sentido, Jair Cardoso (2015, p. 14) afirma: “Para respeitar o direito ao trabalho, deve-se considerar o direito ao descanso, para que, juntos, garantam a dignidade humana do homem do trabalho e a dignidade do trabalho”.

3.1 OS IMPACTOS DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS TRABALHADORES

Conforme exposto anteriormente, o atual modelo de jornada laboral vigente no ordenamento jurídico brasileiro não se mostra suficiente para assegurar condições dignas de repouso aos trabalhadores, uma vez que lhes garante somente um único dia destinado ao descanso semanal. Nesse sentido, faz-se necessária a análise concreta dos impactos decorrentes da perpetuação desse regime.

Importante ressaltar que a última alteração legislativa quanto à redução da jornada de trabalho no Brasil ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a qual reduziu o limite de 48 horas para 44 horas semanais. Desde então, não houve novos avanços nesse aspecto, mesmo diante de experiências internacionais exitosas que implementaram jornadas inferiores a 40 horas semanais (Scapini *et al.*, 2024, p. 6). A manutenção do atual modelo tem contribuído para a intensificação de danos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Dentre os efeitos que podem ser evidenciados pelas extensas jornadas de trabalho estão: exaustão, esgotamento, ansiedade, fadiga emocional, depressão, perda da capacidade de poder realizar as atribuições diárias e, em casos mais graves, a Síndrome de *Burnout* (Trigo *et al.*, 2007, p. 25 *apud* Santos; Lima; Lima, 2023, p. 15). Ademais, a adoção da escala de trabalho no regime 6x1 acarreta prejuízos significativos à vida do trabalhador, na medida em que restringe o exercício do direito ao lazer, à convivência familiar, à saúde e ao bem-estar físico e mental, uma vez que seis dias da semana permanecem integralmente vinculados à

⁶ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana” (Brasil, 1988, n.p).

atividade laboral. Tal configuração mostra-se incompatível com os direitos sociais previstos no Art. 6º da Constituição Federal (CF/88) (Brasil, 1988), que assegura a proteção da dignidade humana por meio da efetivação de garantias essenciais à qualidade de vida.

A Síndrome de *Burnout* pode ser evidenciada quando o trabalhador ultrapassou o seu limite e sente-se esgotado da atividade desenvolvida no âmbito laboral, além do mais, a síndrome pode vir acompanhada de outras complicações de saúde, como depressão, ansiedade, problemas de sono, doenças cardiovasculares e o cansaço emocional. Além da situação afetar diretamente as relações trabalhistas, afeta-se, concomitantemente, a vida cotidiana, no que tange às relações afetivas, causando conflitos familiares, desavenças entre amigos, comprometendo seriamente a qualidade de vida do trabalhador (Ramos, 2019 *apud* Santos; Lima; Lima, 2023, p.15).

Os impactos decorrentes da adoção da escala 6x1 podem ser evidenciados a partir de dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), os quais demonstram um expressivo aumento no número de trabalhadores acometidos por transtornos de ordem mental. Estima-se que, aproximadamente, 12 bilhões de dias de trabalho sejam anualmente perdidos em razão dessas enfermidades, gerando prejuízos econômicos da ordem de 1 trilhão de dólares. Constata-se, portanto, uma relação direta entre as extensas jornadas laborais e o agravamento das condições de saúde física e mental dos trabalhadores (Scapini *et al.*, 2024, p. 5).

Constata-se, assim, que a jornada 6x1, ao restringir o descanso semanal a apenas um dia, afronta os direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal (CF/88), comprometendo a saúde física e mental do trabalhador, com reflexos como exaustão, ansiedade, depressão e Síndrome de *Burnout*. Dados do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que jornadas extensas ampliam o adoecimento laboral e geram expressivos prejuízos econômicos, reforçando a necessidade de revisão legislativa à luz de experiências internacionais que já reduziram a carga horária semanal.

4 A REDUÇÃO DA JORNADA LABORAL COMO TENDÊNCIA MUNDIAL

A redução da jornada laboral configura-se como uma tendência mundial, resultado da atuação conjunta de movimentos sindicais, que historicamente têm protagonizado essa luta, e a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, desde 1935, por meio da

Convenção nº 47⁷, recomenda que a jornada de trabalho não ultrapasse 40 horas semanais, por ser considerada adequada, saudável e segura (OIT, 1935). Embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção, disciplinou o tema da jornada laboral na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

No cenário internacional, observa-se que diversos países têm avançado na diminuição das horas laborais, sobretudo no âmbito do G20, grupo que reúne as maiores economias do mundo. No Canadá, por exemplo, a média semanal é de 32,1 horas, seguida da Austrália, com 32,3 horas, e da Alemanha, com 34,2 horas, além da Argentina, cuja jornada média corresponde a 37 horas semanais (Lima, 2024, p. 15).

Por outro lado, é possível identificar nações que caminham em direção contrária a essa tendência, como a Índia e a China, cujas médias semanais permanecem elevadas, correspondendo, respectivamente, a 46,7 horas e 46,1 horas, o que denota maior intensidade de trabalho e menor disponibilidade de tempo para o descanso e o convívio social (Lima, 2024, p. 15).

Além disso, países como a França e o Chile vêm adotando legislações mais restritivas quanto à jornada laboral, assegurando ao trabalhador condições mais favoráveis de saúde, segurança e qualidade de vida. Tais medidas alinham-se às recomendações internacionais e refletem a busca pela harmonização entre a produtividade econômica e a proteção social do trabalhador, elementos indispensáveis para a promoção do trabalho decente.

4.1 CHILE

No caso do Chile, durante grande parte de sua história a jornada máxima de trabalho manteve-se fixada em 45 horas semanais. Entretanto, em consonância com as novas tendências mundiais de valorização da saúde e do bem-estar do trabalhador, o país buscou implementar políticas públicas voltadas à redução progressiva da jornada laboral, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, descanso e convívio social (Chile, 2023).

Nesse sentido, foi promulgada a “Ley nº 21.561/2023”⁸, que estabelece a diminuição gradual da jornada semanal até o limite de 40 horas, a ser plenamente implementada até 2028. A norma prevê uma transição gradual: em 2024, a jornada não poderá ultrapassar 44 horas

⁷ Convenção nº 47 da OIT: recomenda a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem diminuição salarial, visando promover melhores condições de vida e saúde aos trabalhadores (OIT, 1935, n.p).

⁸ Ley nº 21.561/2023: foi promulgada no Chile, e dispõe sobre a redução gradual da jornada semanal máxima de trabalho de 45 para 40 horas, a ser implementada de forma progressiva até 2028, com o propósito de aprimorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover o bem-estar dos trabalhadores (Chile, 2023, n.p).

semanais; em 2026, o limite será de 42 horas semanais; e, finalmente, em 2028, consolidar-se-á a redução para 40 horas semanais, em conformidade com as recomendações históricas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Chile, 2023).

Importante ressaltar que a adoção de um modelo gradual de implementação busca não apenas resguardar os direitos sociais dos trabalhadores, mas também mitigar possíveis impactos econômicos e produtivos sobre os setores empresariais. Dessa forma, observa-se um equilíbrio entre a proteção trabalhista e a viabilidade econômica, evitando rupturas abruptas no mercado de trabalho e permitindo que empregadores e empregados adaptem-se de maneira progressiva às novas condições jurídicas impostas.

4.2 FRANÇA

A França destacou-se no cenário internacional por adotar de forma pioneira medidas voltadas à redução da jornada laboral, antecedendo diversos países nesse movimento de proteção social. Em 1982, por meio da Ordonnance n. 82-41⁹, de 16 de janeiro de 1982, estabeleceu-se a redução da jornada semanal para 39 horas, possibilitando, entretanto, que empregadores realizassem ajustes mediante negociação coletiva, o que conferia certa flexibilidade ao sistema (Jesus; Oliveira, 2019).

Posteriormente, em 1998, sob o governo do Primeiro-Ministro Lionel Jospin, editou-se a Lei Aubry I (Lei n. 98-461)¹⁰, que consolidou novo marco ao reduzir a jornada máxima para 35 horas semanais. Tal disposição foi reafirmada em 19 de janeiro de 2000, com a edição da Lei Aubry II, que, além de confirmar o limite de 35 horas, instituiu dispositivos de assistência permanente às empresas, condicionados, contudo, à negociação coletiva — seja em âmbito de acordo coletivo ou acordo por empresa (Jesus; Oliveira, 2019).

No ano de 2008, a Lei n. 2008-789¹¹ autorizou maior margem de ajuste da jornada laboral pelas empresas, desde que observada a celebração de convenções coletivas.

⁹ Ordonnance n° 82-41: editada na França, instituiu a redução da duração legal da jornada de trabalho de 40 para 39 horas semanais e ampliou o número de dias de férias anuais remuneradas, representando um marco nas políticas francesas de melhoria das condições laborais (Jesus; Oliveira, 2019, online).

¹⁰ Lei Aubry I (Lei n° 98-461): foi promulgada na França com o objetivo de reduzir progressivamente a jornada máxima de trabalho para 35 horas semanais, promovendo a criação de empregos e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores (Jesus; Oliveira, 2019, online).

¹¹ Lei n° 2008-789: estabeleceu novos critérios objetivos de representatividade sindical nas empresas, reformou o tempo de trabalho e a renovação da democracia social no âmbito das relações laborais (Jesus; Oliveira, 2019, online).

Posteriormente, em 2016, a Lei n. 2016-1088¹² (Lei El Khomri), inserida no contexto de uma ampla reforma trabalhista, reafirmou que a jornada legal de trabalho na França corresponde a 35 horas semanais, aplicável a todos os setores da economia, sendo considerado como horas suplementares todo o período que exceder esse limite, até o teto de 48 horas semanais. Ressalte-se que a referida lei ampliou a autonomia das empresas ao autorizar a possibilidade de ajustes por acordo de empresa, sem a necessidade de prévia negociação coletiva setorial (Jesus; Oliveira, 2019).

Constata-se, assim, que o ordenamento jurídico francês, desde a década de 1980, demonstra preocupação constante com a proteção da saúde física e mental do trabalhador, bem como com a garantia de condições dignas de labor. A sucessiva redução da jornada e a regulamentação das horas suplementares evidenciam a busca por equilibrar a produtividade econômica e a preservação dos direitos sociais fundamentais, como o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e ao ócio, todos estes compatíveis com a consagração do direito social ao trabalho digno, previsto nas Constituições modernas e reconhecido como cláusula essencial dos direitos humanos.

Dessa forma, a experiência francesa reforça o entendimento de que a limitação da jornada laboral não se trata apenas de um aspecto econômico ou produtivo, mas de uma verdadeira expressão da função social do trabalho e da efetividade dos direitos sociais, servindo de parâmetro para outros ordenamentos jurídicos, inclusive para o brasileiro.

5 ANÁLISE DA PROPOSTA DA EMENDA CONSTITUCIONAL DA DEPUTADA ERIKA HILTON (PEC 8/2025) – FIM DA ESCALA 6X1

Atualmente no cenário brasileiro, observa-se o fortalecimento de movimentos sociais que buscam a redução da jornada de trabalho, tais como o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), como instrumento de efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a jornada laboral máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais (Brasil, 1988).

¹² Lei nº 2016-1088: reformou direito laboral francês ampliando a negociação coletiva em nível empresarial, flexibilizou as horas de trabalho e despedimentos e instituiu o direito à “desconexão” (Jesus; Oliveira, 2019, n.p).

Entretanto, diante das transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas, cresce a compreensão de que a atual configuração da jornada laboral já não atende aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e da valorização do trabalho (art. 1º, IV, CF/88)¹³, tampouco ao mandamento de proteção à saúde, ao lazer e à convivência familiar, todos assegurados como direitos fundamentais.

Nesse contexto, o debate pela redução da jornada semanal ganhou maior visibilidade com o apoio popular e a atuação parlamentar da Deputada Federal Erika Hilton, que tem se engajado na proposta de alteração do referido dispositivo constitucional. A proposta busca adequar a redação do art. 7º, inciso XIII, reduzindo a carga semanal atualmente fixada em 44 horas para um limite de 36 horas, mais compatível com padrões internacionais de proteção laboral, como aqueles já adotados por países como Chile e França.

Nesse panorama, merece destaque também o Movimento VAT (Vida Além do Trabalho), que surgiu como voz representativa de uma parcela da sociedade civil, defendendo a reconfiguração da jornada laboral como forma de resgatar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O movimento reforça a necessidade de repensar o papel do trabalho na vida do indivíduo, valorizando o tempo destinado ao lazer, ao descanso e à convivência social (Serrano, 2024). Por sua relevância e atualidade, o tema será analisado com profundidade, a fim de compreender suas contribuições teóricas e práticas para o debate sobre a redução da jornada no Brasil.

5.1 MOVIMENTO VIDA ALÉM DO TRABALHO

O Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) surgiu em 2023, por meio de um desabafo público realizado pelo trabalhador Ricardo Azevedo, então balconista em uma rede de farmácias, que utilizou a plataforma TikTok para manifestar sua insatisfação com a jornada laboral imposta. Em seu relato, o trabalhador destacou a desumanidade da escala 6x1, na qual o empregado possuía apenas um dia de descanso semanal. O episódio que motivou sua fala consistiu no fato de que, em sua única folga semanal, foi solicitado por sua coordenadora que deveria comparecer no dia seguinte em horário antecipado ao habitual, o que lhe causou grande inconformismo diante da evidente supressão do tempo de repouso e lazer. O conteúdo, que inicialmente representava uma manifestação individual, rapidamente viralizou e alcançou

¹³ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Brasil, 1988, n.p).

grande repercussão, angariando apoiadores que se identificaram com a realidade narrada (Serrano, 2024).

Após a ampla repercussão de seu vídeo, Ricardo Azevedo percebeu a necessidade de estruturar o debate em torno da pauta levantada, com o intuito de garantir maior alcance social. Sendo assim, iniciou com a criação de um grupo em aplicativo de mensagens, que rapidamente atingiu sua capacidade máxima de participantes. Diante dessa limitação, a organização do movimento passou a se dar de forma mais estruturada, com a criação de grupos segmentados por unidades da Federação, possibilitando maior articulação entre os apoiadores (Serrano, 2024).

Na sequência, o idealizador buscou assessoria jurídica especializada, a fim de verificar os instrumentos normativos e políticos disponíveis para que a demanda fosse levada ao debate institucional. Com apoio de sua equipe jurídica, foi elaborada uma petição pública destinada a sensibilizar o Congresso Nacional quanto à relevância da redução da jornada de trabalho. Em sua fase inicial, a mobilização já contava com aproximadamente 50 mil assinaturas; em janeiro de 2024, esse número havia alcançado cerca de 550 mil apoiadores e, atualmente, o movimento ultrapassa a marca de 1,3 milhão de adesões (Serrano, 2024).

Tal evolução demonstra não apenas a rápida ascensão do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho), mas, sobretudo, a crescente percepção social acerca da importância de se debater a jornada laboral como tema de direitos fundamentais. A expressiva adesão popular reforça a necessidade de que a questão seja devidamente apreciada no âmbito do Poder Legislativo.

Além do respaldo oriundo da sociedade civil organizada, o movimento obteve também o apoio parlamentar da Deputada Federal Erika Hilton, a qual, sensibilizada com a relevância social e jurídica da pauta, apresentou Proposta de Emenda Constitucional (PEC). O referido instrumento legislativo tem por finalidade extinguir o modelo atualmente vigente de jornada laboral, propondo em seu lugar a instituição de uma nova configuração, denominada escala 4x3. Esse regime prevê quatro dias consecutivos de labor, seguidos por três dias de descanso, de modo a totalizar 36 horas semanais, em consonância com as tendências contemporâneas de flexibilização e redução da jornada de trabalho (Serrano, 2024).

5.2 PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA PEC Nº 8/2025

Conforme já demonstrado, a Deputada Federal Erika Hilton assumiu protagonismo no âmbito da Câmara dos Deputados ao trazer a pauta relativa à reestruturação da jornada

laboral. Nesse sentido, apresentou Proposta de Emenda Constitucional com o propósito de alterar a redação do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, de modo a adequar a duração da jornada de trabalho às novas demandas sociais e laborais, na seguinte disposição:

Art.7º.....

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (NR) (Brasil, 2025, n.p).

De acordo com o que foi apresentado, pretende-se que o trabalhador labore na denominada escala 4x3, na qual este preste serviços durante 4 dias da semana e, logo em seguida, terá 3 dias destinados ao descanso, totalizando as 8 horas diárias e 36 horas semanais. A proposta visa enquadrar o Brasil no movimento internacional de reestruturação dos modelos de trabalho, através de normas mais flexíveis e garantir melhor qualidade de vida aos trabalhadores e seus familiares (Brasil, 2025).

Na justificativa apresentada na Proposta de Emenda Constitucional, a referida deputada ressalta que a redução das horas trabalhadas deve ocorrer sem prejuízo a sua remuneração, ou seja, que não se tenham reduções salariais, tal medida é importante para que se a mantenha a renda desse trabalhador, para que se preserve o poder de compra e a estabilidade econômica do funcionário, para que consiga garantir o sustento de sua família e para dinamizar a economia de modo geral.

Além do mais, na mesma justificativa, a PEC almeja que todos os trabalhadores sejam beneficiados pela mudança legislativa, visto que todos precisam de tempo tanto destinado à convivência familiar quanto à qualificação profissional. Visto que cada vez mais o mercado de trabalho exige profissionais mais capacitados e preparados. Além disso, a medida busca assegurar melhores condições de vida, prevenindo a ocorrência de acidentes laborais e o agravamento de problemas de saúde decorrentes do excesso de trabalho (Brasil, 2025).

Destaca-se que, até o momento da elaboração do presente estudo, a Proposta de Emenda Constitucional em exame já havia angariado o apoio de 210 deputados federais, número superior ao *quórum* mínimo exigido para a sua apresentação. Em razão disso, a proposição foi devidamente protocolada em 25 de fevereiro de 2025 perante a Câmara dos Deputados. Após o protocolo, o texto foi encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ), para análise de admissibilidade. Todavia, observa-se que, desde então,

não houve novas deliberações legislativas, permanecendo a matéria sem parecer conclusivo emitido pela referida Comissão (Xavier, 2025).

5.3 ANÁLISE DOS ARGUMENTOS A FAVOR E CONTRÁRIOS À PEC

No âmbito de um Estado Democrático de Direito, é natural que propostas de alteração legislativa despertem posicionamentos distintos, ora de adesão, ora de resistência, conforme os interesses dos diferentes segmentos sociais e econômicos. A Proposta de Emenda Constitucional objeto do presente estudo insere-se nesse contexto, embora conte com o apoio expressivo da sociedade civil, encontra significativa oposição por parte da classe empresarial. Diante desse cenário, torna-se necessária a realização de uma análise crítica que contemple, de forma fundamentada, os principais argumentos favoráveis e contrários à proposta. Tal exame permite não apenas avaliar sua viabilidade jurídica, mas também compreender seus reflexos sociais, econômicos e trabalhistas, oferecendo subsídios relevantes para o debate acadêmico e legislativo acerca da matéria.

5.3.1 Argumentos Favoráveis à Proposta de Emenda Constitucional

A mencionada Proposta de Emenda Constitucional, conforme já exposto, tem por finalidade extinguir o regime de jornada 6x1 e instituir um novo modelo de organização laboral. Entretanto, para que sua implementação torne-se efetiva, é indispensável o fomento ao debate no âmbito legislativo e acadêmico, de modo a possibilitar uma análise crítica e aprofundada acerca de seus impactos jurídicos, sociais e econômicos. Nesse cenário, destacam-se as diversas teses doutrinárias e argumentos já desenvolvidos em defesa da proposta. Dentre os fundamentos favoráveis à Proposta de Emenda Constitucional, destaca-se a análise realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), núcleo acadêmico vinculado à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), que destaca:

As pessoas estão exaustas e não querem escolher entre trabalhar muito e não viver, ou trabalhar pouco e não receber o suficiente para gozar de uma vida digna. Elas querem exercer atividades que façam sentido para si e para a comunidade, com alguma autonomia sobre seu tempo, com remunerações compatíveis que lhes permitam uma vida que valha a pena viver. Certamente a existência da jornada 6x1 não contribui em nada nessa direção (Scapini *et al.*, 2024, p. 11).

Em suma, os elementos analisados apontam que a jornada 6x1 é incompatível com condições laborais equilibradas, por restringir excessivamente o tempo de descanso, convivência e desenvolvimento pessoal do trabalhador. Mostra-se, assim, pertinente a reconfiguração da jornada, com preservação remuneratória, como alternativa adequada para mitigar a exaustão e promover o bem-estar e a produtividade.

No mesmo sentido, Levi Noleto Paiva (2024) sustenta que a ampliação do tempo destinado à vida pessoal e ao descanso possibilita ao trabalhador a efetiva recomposição de suas energias, além de favorecer a convivência familiar, a prática de atividades recreativas e o aprimoramento profissional. Tal medida contribui para a prevenção de adoecimento ocupacional, reduzindo afastamentos laborais e minimizando os índices de absenteísmo no ambiente de trabalho (Paiva, 2024, p. 40).

Além do mais, o CESIT apresenta outras questões relevantes a serem debatidas em defesa da proposta, visto que a classe empresarial, de forma recorrente, sustenta que a alteração do atual modelo de jornada laboral implicaria em custos adicionais ao processo produtivo e, por conseguinte, o aumento dos preços finais dos produtos, atingindo diretamente o consumidor. Porém, estes afirmam que, caso concretize-se a mudança legislativa, haveria duplo benefício social, sendo menos trabalhadores em jornadas degradantes e o aumento dos postos de trabalho. Logo, o aumento dos custos poderia trazer efeitos compensatórios para a economia, devido ao aumento da massa salarial, mais gente trabalhando e adquirindo produtos e serviços, proporcionando mais dinamismo econômico (Scapini *et al.*, 2024, p. 9).

No mesmo sentido, os pesquisadores do CESIT afirmam que, para que haja de fato o repasse do aumento aos produtos e serviços, é necessária a análise de vários fatores, que podem variar de acordo com a atividade desempenhada, a estrutura de mercado e a concorrência. Sendo assim, é provável que aconteçam duas situações: em que o empreendedor irá absorver a mudança legislativa, sem a necessidade de novas contratações, para que não se tenha custos adicionais na operação; ou o empreendedor acredita ser lucrativo garantir o mesmo padrão de funcionamento do local, incorrendo, neste caso, em custos adicionais, por meio de novas contratações, o que seria justificado pelo aumento do volume de vendas da empresa (Scapini *et al.*, 2024, p. 9).

Apresentando uma análise mais aprofundada acerca dos impactos econômicos, o Centro Acadêmico da Unicamp afirma que as grandes empresas são as que ficam mais preocupadas e receosas com as mudanças legislativas, visto que precisam operar na legalidade, pagando devidamente os encargos trabalhistas e tributários e, com as mudanças, é possível que haja redução da lucratividade. Entretanto, o CESIT evidenciou que, em 40% do

mercado brasileiro, quem detém o poder econômico são as grandes redes farmacêuticas, sendo o Grupo RD (Raia e Drogasil), Grupo Pague Menos (Pague Menos e Extrafarma) e Grupo DPSP (Pacheco e São Paulo), que, no ano de 2023, obtiveram um faturamento de R\$91,3 bilhões. Nesse sentido, é evidente que esses grandes grupos possuem capacidade financeira suficiente para absorverem eventuais elevações decorrentes da modificação da jornada laboral (Scapini *et al.*, 2024, p. 12).

No mesmo sentido, Lima (2024) afirma que a preocupação dos empregadores acerca da redução da jornada laboral é quanto a queda da produtividade e a elevação dos custos operacionais, que acarretariam no repasse do valor aos consumidores. Entretanto, ele pondera que qualquer alteração na legislação trabalhista ou no mercado é utilizada para justificar o aumento dos produtos e serviços, contudo, apesar de a PEC abrir margem para esses argumentos, o autor afirma que o mercado irá regularizar a matéria, como sempre fez (Lima, 2024, p. 21).

Portanto, conclui-se que a manutenção do regime de jornada 6x1 revela-se incompatível com a proteção da saúde, do bem-estar e da dignidade do trabalhador, na medida em que restringe de forma desproporcional o tempo destinado ao descanso, à convivência familiar e ao desenvolvimento pessoal. A análise doutrinária e acadêmica evidencia que a reconfiguração da jornada apresenta-se como medida necessária e adequada para mitigar a exaustão laboral, reduzir afastamentos e absenteísmo, além de estimular a produtividade. Ademais, embora o setor empresarial sustente que tal alteração poderia gerar custos adicionais, os estudos demonstram que o impacto econômico tende a ser compensado pela ampliação da massa salarial, pelo aumento do consumo e pelo dinamismo econômico, sendo certo que grandes corporações possuem capacidade financeira suficiente para absorver eventuais elevações decorrentes da mudança legislativa. Dessa forma, a extinção do regime 6x1 e a instituição de um novo modelo laboral mostram-se juridicamente pertinentes e socialmente justificáveis.

5.3.2 Argumentos Contrários à Proposta de Emenda Constitucional

Além dos argumentos favoráveis à Proposta de Emenda Constitucional, é igualmente plausível identificar fundamentos contrários à alteração legislativa. Sendo assim, a Federação Nacional das Empresas de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) aponta que a referida mudança poderá acarretar consequências negativas ao mercado de trabalho. Entre os efeitos possíveis, destaca-se o aumento da informalidade e da precarização das relações laborais, uma

vez que a redução dos dias trabalhados, aliada à necessidade de manutenção do mesmo nível de produtividade, levaria os empreendedores a ampliar o quadro de trabalhadores. Contudo, diante da elevada carga tributária incidente sobre a folha de pagamento e do atual cenário de fragilidade econômica, muitas empresas tenderiam a optar por contratações informais. Nesse contexto, trabalhadores que antes usufruíam de direitos já consolidados passariam a estar sujeitos a condições laborais menos favoráveis, sem o devido amparo jurídico (Febrac, 2024).

Ademais, ressalta-se que a alteração legislativa encontra inspiração em experiências internacionais, nas quais a redução da jornada laboral apresentou resultados exitosos. Todavia, a Deputada desconsiderou a singularidade do mercado brasileiro, o que pode colocar o país em situação de desvantagem no cenário internacional. Isso porque o Brasil apresenta elevadas taxas de informalidade, forte carga tributária, baixa qualificação profissional e alta rotatividade da mão de obra. Em contrapartida, os países que lograram êxito na implementação da medida caracterizam-se por elevados índices de formalidade, sistemas de proteção social sólidos e pela adoção de uma transição gradual e sustentável, fatores que possibilitaram impactos positivos sobre a economia, o que poderia não ser evidenciado na realidade brasileira (Febrac, 2024).

Além disso, a Febrac (2024) argumenta que a redução dos dias trabalhados poderá comprometer a capacidade de crescimento e desenvolvimento das empresas, o que, por consequência, refletiria na estagnação do crescimento profissional dos empregados ou, até mesmo, na redução de seus rendimentos, em virtude das limitações impostas às horas laboradas. Ademais, nas situações em que as empresas necessitem atender a uma demanda elevada ou cumprir prazos rígidos, haveria a recorrência de horas extras habituais, medida que impactaria negativamente o orçamento empresarial e que, a longo prazo, poderia resultar em demissões.

Na mesma lógica de defesa dos interesses econômicos, Levi Noleto Paiva (2024) ressalta que, para que as empresas não se prejudiquem com a redução da jornada laboral e, ainda assim, consigam manter a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, seria preciso reorganizar as escalas de trabalho, o que possivelmente acarretaria contratações adicionais, que resultariam em custos adicionais e o repasse desse valor aos consumidores (Paiva, 2024, p. 41).

Por sua vez, a Federação Nacional das Empresas de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac, 2024) sustenta que a medida mais adequada ao atual cenário brasileiro não seria a redução da jornada de trabalho, mas sim a desoneração dos encargos trabalhistas incidentes sobre a folha de pagamento. Defende-se que, ao reduzir tais tributos vinculados à

manutenção do vínculo empregatício, os recursos poderiam ser direcionados à remuneração dos próprios trabalhadores. Dessa forma, estes teriam salários mais elevados, o que potencialmente fortaleceria a economia nacional, uma vez que maior poder aquisitivo refletiria em aumento do consumo de bens e serviços.

Diante do exposto, verifica-se que, embora a proposta de redução da jornada laboral encontre respaldo em experiências internacionais exitosas, sua aplicação no Brasil suscita críticas, especialmente diante das peculiaridades do mercado de trabalho nacional. A Federação Nacional das Empresas de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac, 2024) adverte que a medida pode intensificar a informalidade, onerar as empresas com custos adicionais decorrentes de reorganizações e contratações suplementares, além de comprometer a competitividade e a manutenção dos postos de trabalho. Nesse cenário, a entidade defende que a alternativa mais adequada seria a desoneração da folha de pagamento, permitindo que tais recursos fossem revertidos em melhores salários e, consequentemente, no fortalecimento do poder de consumo e da economia.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou analisar de forma crítica e aprofundada a jornada de trabalho na escala 6x1, amplamente adotada no Brasil, à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais que norteiam o Direito do Trabalho. A partir da abordagem histórica, normativa e comparativa, foi possível constatar que o regime atualmente vigente revela-se defasado frente às transformações sociais, econômicas e tecnológicas que permeiam o mundo contemporâneo, apresentando-se como um modelo que não atende aos ideais de dignidade humana, valorização social do trabalho e justiça social, fundamentos do Estado Democrático de Direito, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988.

Ao longo do desenvolvimento deste estudo, verificou-se que o regime da jornada 6x1, ao impor ao trabalhador seis dias consecutivos de labor com apenas um dia de repouso, compromete diretamente o exercício de direitos fundamentais assegurados pela Constituição, especialmente aqueles consagrados no artigo 6º, que abrange o direito ao lazer, à saúde e à convivência familiar. A limitação temporal imposta por essa escala reduz a vida do trabalhador a uma rotina de exaustão contínua, inviabilizando o pleno exercício de sua cidadania e afetando negativamente seu bem-estar físico, psicológico e social.

A análise dos dados obtidos junto à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à Organização Mundial da Saúde (OMS) evidenciou o agravamento das doenças ocupacionais decorrentes das longas jornadas laborais. Entre as patologias mais recorrentes estão a Síndrome de *Burnout*, depressão, transtornos de ansiedade e distúrbios cardiovasculares, que refletem não apenas o desgaste físico, mas o profundo impacto emocional resultante da sobrecarga de trabalho e da ausência de tempo adequado para o repouso e a recuperação das energias. Os dados revelam ainda que tais enfermidades têm gerado prejuízos econômicos expressivos, tanto para os empregadores quanto para o Estado, devido ao aumento dos afastamentos e ao consequente declínio da produtividade.

Sob o ponto de vista jurídico, constatou-se que a manutenção da jornada 6x1 afronta princípios basilares do Direito do Trabalho, cuja essência reside na proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente da relação laboral. A dignidade da pessoa humana, fundamento constitucional que orienta todo o sistema jurídico, impõe que o trabalho seja exercido em condições que respeitem a integridade física e mental do empregado. Nesse sentido, negar ao trabalhador o tempo necessário para o descanso, a convivência social e o lazer significa violar o conteúdo ético e humanista que o princípio da dignidade busca resguardar.

A pesquisa também demonstrou que, em diversos países, a redução da jornada laboral tem se consolidado como uma tendência irreversível. Experiências exitosas, como as da França e do Chile, servem de inspiração ao demonstrar que a diminuição da carga horária semanal não representa um obstáculo à produtividade, mas, ao contrário, uma oportunidade de aprimoramento das condições de trabalho, de estímulo à inovação e de fortalecimento das economias nacionais. A França, desde a década de 1980, vem reduzindo progressivamente sua jornada legal até atingir o patamar de 35 horas semanais, o que resultou em maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. De forma semelhante, o Chile adotou, por meio da Ley n.º 21.561/2023, a redução escalonada até o limite de 40 horas semanais, reconhecendo o descanso como elemento essencial à saúde e à dignidade do trabalhador.

No contexto brasileiro, a necessidade de revisão da jornada laboral insere-se em um movimento mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho, impulsionado por transformações sociais e culturais que colocam o ser humano no centro das políticas laborais. Nesse sentido, destaca-se a mobilização social do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que emergiu como expressão genuína da insatisfação popular com o modelo vigente e como catalisador do debate público sobre a necessidade de um novo paradigma laboral. A partir da atuação desse movimento e do engajamento de milhões de cidadãos, a pauta pela redução da

jornada ganhou força institucional, culminando na Proposta de Emenda Constitucional nº 08/2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton.

A referida proposta, ao sugerir a adoção da jornada 4x3, que consiste em quatro dias de trabalho seguidos por três de descanso, totalizando 36 horas semanais, representa um marco de atualização normativa e de adequação às tendências internacionais de valorização do trabalho digno. A PEC fundamenta-se na premissa de que a redução da jornada não deve implicar redução salarial, preservando-se o poder aquisitivo do trabalhador e promovendo, simultaneamente, ganhos sociais e econômicos. Do ponto de vista jurídico, tal proposição encontra respaldo no princípio da progressividade dos direitos sociais, que impede retrocessos e estimula o aperfeiçoamento contínuo das garantias laborais.

Embora o setor empresarial manifeste resistência à proposta, sob o argumento de aumento de custos operacionais, estudos realizados pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/UNICAMP) indicam que os impactos econômicos da mudança tendem a ser compensados pela ampliação da massa salarial, pela redução do absenteísmo, pela elevação da produtividade e pela expansão do consumo interno. Ademais, as grandes corporações, responsáveis por significativa parcela da economia, possuem estrutura e capacidade financeira suficiente para absorver eventuais reajustes decorrentes da transição para um modelo laboral mais equilibrado.

Em contrapartida, reconhece-se a importância de um processo de implementação gradual e dialogado, que contemple a participação dos diversos setores sociais e produtivos, assegurando a compatibilização entre os interesses econômicos e a efetivação dos direitos humanos e fundamentais. O papel do Estado, nesse contexto, é promover políticas públicas que conciliem o crescimento econômico com a justiça social, reforçando o valor ético do trabalho como instrumento de realização pessoal e de construção da cidadania.

Dessa forma, a presente pesquisa permite concluir que a extinção da escala 6x1 e a adoção de um modelo de jornada mais flexível e humanizado não constituem apenas uma demanda social legítima, mas uma exigência constitucional e civilizatória. Trata-se de reconhecer que o trabalho, embora essencial à economia e ao desenvolvimento nacional, não pode ser instrumento de exploração ou degradação, devendo sempre respeitar os limites biológicos e psicológicos do ser humano.

A reestruturação da jornada laboral proposta pela PEC 8/2025 revela-se, portanto, juridicamente possível, socialmente necessária e eticamente incontestável. Sua adoção tem o potencial de alinhar o Brasil às melhores práticas internacionais de proteção social,

promovendo um modelo de desenvolvimento sustentável e inclusivo, no qual o trabalhador seja reconhecido como sujeito de direitos e participe ativo do progresso econômico e social.

Nesse sentido, a presente investigação reafirma que o futuro das relações de trabalho no Brasil depende de um novo pacto social que privilegie o equilíbrio entre produtividade e dignidade, entre economia e humanidade. A redução da jornada, mais do que uma inovação legislativa, representa um avanço histórico na efetivação dos direitos sociais, consolidando o trabalho digno como fundamento indispensável à realização da justiça social e à consolidação do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ARRAIS, Tadeu *et al.* **O que esconde a escala 6x1: roubo de tempo e cotidiano dos trabalhadores precarizados.** Goiânia: Editora dos Autores, 2025. Disponível em: <https://wordpress-direta.s3.sa-east-1.amazonaws.com/sites/860/wp-content/uploads/2025/03/28131840/Ebook-O-que-esconde-a-escala-6x1-roubo-de-tempo-e-cotidiano-dos-trabalhadores-precarizados.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2025 [E-book].

BASTOS, Gabriela Lima. **Descanso digno e saúde mental: análise dos impactos da escala 6x1 na saúde do profissional da enfermagem.** 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual do Maranhão, 2025. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/jspui/handle/123456789/4352>. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **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: 30 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8 de 2025.** Dá nova redação ao inciso XIII do art. 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, 2025. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD249832481000>. Acesso em: 30 ago. 2025.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de informação legislativa: RIL**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em: 30 ago. 2025.

CHILE. **Ley n.º 21.561, de 14 de abril de 2023**. Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 26 abr. 2023. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>. Acesso em: 30 ago. 2025.

FARIAS, Erika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. Notícias EPSJV/FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 14 abr. 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-opa-pel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 30 ago. 2025.

FEBRAC - FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO. **PEC da escala 6x1: riscos e impactos negativos**, Febrac, 2024. Disponível em: <https://febracfacilities.org.br/pec-da-reducao-da-jornada-de-trabalho-riscos-e-impactos-negativos/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

FRANÇA. **Ordonnance n. 82-41, du 16 janvier 1982. Relative à la durée du travail hebdomadaire**. Journal Officiel de la République Française, Paris, 17 jan. 1982. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000693875/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

FRANÇA. **Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail (Loi Aubry I)** [Lei n° 98-461, de 13 de junho de 1998, relativa à redução da jornada de trabalho]. Journal Officiel de la République Française, Paris, 14 juin 1998. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000558109#:~:text=Loi%20n%C2%B0%2098%2D461,de%20travail%20\(dite%20....](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000558109#:~:text=Loi%20n%C2%B0%2098%2D461,de%20travail%20(dite%20....) Acesso em: 13 out. 2025.

FRANÇA. **Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**. Journal Officiel de la République Française, Paris, 21 août 2008. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019347122>. Acesso em: 13 out. 2025.

FRANÇA. **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II)**. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 13 out. 2025.

JESUS, Selma Cristina Silva de; OLIVEIRA, Douglas Mota. A nova razão do direito do trabalho: uma análise dos indicadores jurídicos e sociais da reforma trabalhista na França. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, p. 713-741, set./dez. 2019. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/541>. Acesso em: 30 ago. 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Contextualizando a PEC que modifica a jornada 6x1. *In*: LIMA, Francisco Gérson Marques de *et al.* (org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 13-22. Disponível em: <https://d3eihfknihg03p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/12/Jornada-6x1-livro.pdf>. Acesso em: 30 agosto 2025 [E-book].

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 47 sobre as horas de trabalho (indústria)**. Genebra, 1935. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO. Acesso em: 30 ago. 2025.

PAIVA, Levi Noleto. Repercussões para trabalhadores e empresas com a exclusão da jornada 6x1. *In*: LIMA, Francisco Gérson Marques de *et al.* (org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 39-44. Disponível em: <https://d3eihfknihg03p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/12/Jornada-6x1-livro.pdf>. Acesso em: 30 agosto 2025 [E-book].

SERRANO, Layane. “Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). **Exame**, São Paulo, 11 nov. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

SCAPINI, Ezequiel *et al.* Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras. **Centro de estudos sindicais e de economia do trabalho**, [s. l.], 18 nov. 2024. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/artigos-academicos/jornada-de-trabalho-na-escala-6x1-a-insustentabilidade-dos-argumentos-economicos-e-uma-agenda-a-favor-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras/#:~:text=A%20publica%C3%A7%C3%A3o%20aponta%20que%20a,o%20adocimento%20%C3%ADsico%20e%20mental>. Acesso em: 30 ago. 2025.

SANTOS, Isteffani M. Rodrigues da Silva do M.; LIMA, Luiz Fernando Santos de; LIMA, Mayara Santos de. **Efeitos causados pela jornada de trabalho em excesso**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas) – Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, Recife, 2023. Disponível em: <https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2023/efeitos-causados-pela-jornada-de-trabalho-em-excesso.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2025.

ULLOA, Cristopher. “Lei das 40 horas”: Chile inicia primeira fase de redução da jornada de trabalho. **CNN Brasil**, 26 abr. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/lei-das-40-horas-chile-inicia-primeira-fase-de-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

XAVIER, Luiz Gustavo. **PEC que acaba com a escala de trabalho 6x1 é protocolada na Câmara**. Agência Câmara de Notícias. Câmara dos Deputados, 25 fev. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1136400-pec-que-acaba-com-a-escala-de-trabalho-6x1-e-protocolada-na-camara/>. Acesso em: 31 ago. 2025.