



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL
PELO FIM DA JORNADA 6X1**

ORIENTANDA: ELOISA RICARDO BARBOSA CUSTÓDIO
ORIENTADORA: PROF.^a DR.^a FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA-GO
2025

ELOISA RICARDO BARBOSA CUSTÓDIO

**A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL
PELO FIM DA JORNADA 6X1**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).
Profa. Dr.^a Fernanda da Silva Borges

GOIÂNIA-GO

2025

ELOISA RICARDO BARBOSA CUSTÓDIO

A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

PELO FIM DA JORNADA 6X1

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Dra. Fernanda da Silva Borges Nota

Examinadora Convidada: Prof. (a): Mestre Paula Ramos Nora de Santis Nota

A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL PELO FIM DA JORNADA 6X1

Eloisa Ricardo Barbosa Custódio¹

RESUMO

Este trabalho analisou a possibilidade da redução da jornada de trabalho no Brasil. A pesquisa discutiu os impactos econômicos, sociais e trabalhistas dessa mudança, considerando a legislação vigente, experiências internacionais e os benefícios potenciais para trabalhadores e empregadores. Utilizou-se de uma abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica e documental, a partir da análise de doutrinas jurídicas, artigos, legislações, dados secundários e estudos sobre produtividade e qualidade de vida no trabalho. Os resultados indicam que a redução da jornada pode contribuir para o bem-estar dos trabalhadores sem comprometer a competitividade das empresas, desde que implementada com planejamento adequado. Dessa forma, o estudo pretendeu contribuir para o debate sobre a modernização das relações de trabalho no Brasil, oferecendo subsídios para futuras reformas legislativas e estudos sobre modelos laborais mais equilibrados.

Palavras-chave: Jornada de trabalho; regime 6x1; legislação trabalhista; produtividade.

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho representa um elemento central nas relações laborais, exercendo influência direta sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, a produtividade das empresas e o desenvolvimento econômico do país. No Brasil, o regime 6x1, caracterizado por seis dias de trabalho para um de descanso, consolidou-se como um dos modelos predominantes. No entanto, ao longo dos anos, esse formato passou a ser objeto de questionamentos diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas. Em um contexto no qual diversos países experimentaram e implementaram modelos de redução da jornada, o debate acerca da viabilidade da diminuição da carga horária semanal no Brasil e da possível extinção do regime 6x1 ganhou relevância.

¹ Acadêmica do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Diante desse cenário, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: a redução da jornada de trabalho no Brasil, configura-se como uma medida viável e benéfica sob as perspectivas econômica, social e jurídica? Esse questionamento justifica-se pela necessidade de equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores, assegurando melhores condições laborais sem comprometer a produtividade e a competitividade do mercado.

Assim, este estudo tem como objetivo geral analisar a possibilidade e os impactos da redução da jornada de trabalho no Brasil. Para alcançar esse propósito, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: (i) contextualizar historicamente a jornada de trabalho no Brasil e no mundo; (ii) examinar os impactos sociais, econômicos e jurídicos da jornada vigente; e (iii) discutir a viabilidade da redução da carga horária com base em experiências internacionais e na legislação trabalhista brasileira.

O estudo utiliza-se da pesquisa bibliográfica e documental, a partir da análise de doutrinas, artigos acadêmicos, legislações, jurisprudências e relatórios institucionais. Adotou-se uma abordagem qualitativa, permitindo uma compreensão das implicações sociais, jurídicas e econômicas da redução da jornada de trabalho. Além disso, a fim de garantir um estudo comparativo, utilizou-se de revisão de literatura e análise sobre a jornada de trabalho em outros países.

O artigo estrutura-se em três seções principais. Na primeira, apresenta-se o contexto histórico da jornada de trabalho e sua evolução no Brasil e em outros países. A segunda seção apresenta os dados da carga horária média no Brasil e discute os impactos da carga horária sobre os trabalhadores e sobre o setor produtivo. Por fim, a terceira seção analisa a viabilidade da redução da jornada no Brasil, considerando desafios e possibilidades de implementação.

Com essa abordagem, este estudo busca contribuir para o debate acerca da flexibilização da jornada de trabalho, oferecendo uma análise crítica sobre seus impactos e perspectivas, com vistas à construção de um modelo mais equilibrado e sustentável para empregadores e empregados.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A história do trabalho no Brasil se relaciona com a escravidão de diversos povos, primeiramente dos indígenas que já habitavam originalmente o país, posteri-

ormente de negros e brancos. As pessoas escravizadas recebiam apenas um lugar para dormir, restos de comida e roupas velhas.

No entanto, com o decorrer do tempo a sociedade brasileira passou a não aceitar mais a manutenção da escravidão, e abolicionistas e os escravizados estavam cada vez mais corajosos em suas posições. Além disso, o Brasil foi o último país do Ocidente a manter o trabalho escravo em vigor.

O historiador José Murilo de Carvalho (2007, p. 187-188) destaca:

A maré abolicionista tornou-se irresistível, transformando-se no primeiro grande movimento nacional de opinião pública. Nem as fazendas escaparam. Em São Paulo, um grupo abolicionista chamado “caifases” promovia fugas de escravos. As fugas multiplicaram-se, especialmente nas províncias de São Paulo e do Rio de Janeiro. Cresceu o número de quilombos, alguns patrocinados por abolicionistas, como o do Leblon, na capital do Império.

A abolição da escravidão resultou da intensa pressão social exercida tanto pelos próprios escravizados quanto pela sociedade, através do movimento abolicionista. Esse movimento, combinado com o receio de que a situação pudesse desencadear uma guerra civil, semelhante à ocorrida nos Estados Unidos, foi determinante para o avanço do processo de abolição.

Assim, no ano de 1888, a princesa Isabel assinou a Lei Áurea que determinou a abolição da escravidão no Brasil. Através dessa lei, mais de 700 mil escravizados conquistaram sua liberdade.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 125) afirma:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado.

Com a Proclamação da República, em 1889, marcou-se o início do período republicano, que se dividiu entre a República Velha, a Era Vargas, a República Populista, o Regime Militar e a Nova República.

De acordo com Viana (2013), durante esse período o Brasil era caracterizado pelo predomínio do liberalismo, onde as leis não tinham intervenção nas relações trabalhistas, deixando tudo a cargo de empregados e empregadores.

No entanto, durante o período da República Velha houve alguns diplomas ou normas trabalhistas que apresentavam questões sociais, como as seguintes legislações: Decreto n. 843/1890, que concedeu vantagens ao Banco dos Operários; o Decreto 1.313/1891 que regulamentava o trabalho do menor; o Decreto Legislativo n. 1.150/1904 que concedeu facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, e posteriormente se estendeu aos trabalhadores urbanos. E no ano de 1919, com a Lei n. 3.724 surge a legislação acidentária do trabalho que estabeleceu cláusulas de proteção aos trabalhadores incapacitados em decorrência das sequelas dos acidentes ou das doenças provocadas por agentes patogênicos. Essas dentre diversas outras deram início ao reconhecimento da relação trabalhista e dos direitos destes trabalhadores.

Após os domínios políticos das elites paulista e mineira na República Velha, Getúlio Vargas, que ficou conhecido como “Pai dos Pobres”, liderou a chamada Revolução de 1930. A partir dessa Revolução (ou ditadura), houve uma evolução histórica que passou a institucionalizar o Direito do Trabalho.

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no País com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. (Delgado, 2019, p. 129).

Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder a partir de 1930, novas regras trabalhistas começaram a ser implementadas. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, e a partir daí, começou a emitir decretos sobre diversas questões, como as profissões, o trabalho das mulheres (1932), o salário-mínimo (1936) e a Justiça do Trabalho (1939), entre outras.

Após a limitação da jornada diária de trabalho internacional em 8 horas diárias no ano de 1919, por diversos países. Somente na promulgação da Constituição de 1934 foi-se abordado o Direito do Trabalho no Brasil. Embora essa constituição tenha tido uma vigência curta, ela estabeleceu diversos direitos trabalhistas no artigo 121, reconhecendo princípios que permanecem até hoje, como o salário-mínimo, a proibição do trabalho infantil (para menores de 14 anos), a igualdade salarial para a mesma função, folgas semanais, férias anuais remuneradas, e principalmente o limite de jornada diária de oito horas.

Conferindo enorme prestígio a Getúlio Vargas, no dia 1º de Maio de 1943, instituiu-se a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho. (Delgado, 2019, p. 131-132).

Apesar do nome de “Consolidação”, não se limitava a reunir uma legislação dispersa, mas também introduzir novos direitos e regulamentações.

Posteriormente, a Constituição de 1988, conferiu aos trabalhadores direitos e garantias fundamentais, tratando desses direitos em seus artigos 7º a 11º.

1.1 A LUTA PELA JORNADA DE TRABALHO

As relações de trabalho, foram moldadas por um conjunto de fatores sociais, econômicos e políticos. Com o avanço do capitalismo, houve uma crescente especialização e divisão do trabalho e as relações de produção se tornaram mais complexas, dando origem ao trabalhador assalariado, ao operário, que vendia apenas sua capacidade de trabalho, sem deter, como o mestre artesão, a posse dos meios de produção e da matéria-prima.

A Revolução Francesa que marcou o fim das corporações de ofício em 1789, teve um marco importante na história do Direito do Trabalho pois suprimiu uma série de injustiças sociais contra os trabalhadores e simbolizou o avanço dos ideais revolucionários de liberdade, igualdade e fraternidade, os quais passaram a influenciar a concepção de justiça social, despertando no povo francês a consciência de melhores condições de trabalho para o trabalhador.

De acordo Martins (2007), a partir da Revolução Francesa foi reconhecido o primeiro direito econômico-social que é o direito ao trabalho. Deste modo, o Estado deveria dar meios aos indivíduos de prover sua subsistência. Já entre 1840 e 1870, com a Revolução Industrial, o trabalho transformou-se em emprego e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários.

A partir disso, os trabalhadores associaram-se por meio dos sindicatos e reivindicaram melhores condições trabalhistas e a diminuição da jornada de trabalho que era extenuante e abusiva. Nesse sentido, Silva (2024, online) atesta que “as jornadas

extenuantes, entretanto, eram o fator que mais afligia os trabalhadores. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a jornadas de 12, 14 e até 16 horas por dia.”

Primeiramente, houve diversos movimentos operários no século XIX em busca da redução para 10 horas diárias, em seguida buscou-se a redução para 8 horas diárias. A origem do Primeiro de Maio está ligada à luta pela jornada de trabalho mais curta em uma demanda de grande significado político para a classe trabalhadora. Essa luta se manifestou quase desde o início do sistema fabril nos Estados Unidos.

Hugo Fontana em seu relato da Tragédia de Haymarket afirma:

Depois de se estabelecer em 1880, a Federação dos Trabalhadores dos Estados Unidos e do Canadá combinou, em Chicago, que em 1º de maio de 1886 seria declarada uma greve geral em favor das oito horas diárias. (Fontana, 2014, p. 02)

Assim, durante o mês de maio de 1886 houve diversas manifestações reunindo entre 300 e 500 mil trabalhadores em busca da redução da jornada diária de trabalho. Os eventos de 3 e 4 de maio, que levaram ao que é conhecido como o Caso Haymarket, foram um resultado direto da greve de Primeiro de Maio. A reunião, que deveria ser pacífica, terminou em violência quando a polícia atacou os trabalhadores. Uma bomba foi lançada na multidão, matando um sargento e desencadeando um confronto sangrento na Haymarket Square. Como resposta, as autoridades de Chicago condenaram à forca Parsons, Spies, Fischer e Engel, além de prenderem outros líderes militantes. (Silva, 2024)

Em 14 de julho de 1889, durante o Congresso Internacional de Paris (Segunda Internacional), um membro da Federação Norte-Americana do Trabalho sugeriu que o dia 1º de maio fosse reconhecido como o Dia Internacional dos Trabalhadores. A iniciativa tinha o propósito de manter viva a memória dos mártires de Haymarket e evitar que a injustiça sofrida por eles caísse no esquecimento.

Embora ainda não fosse uma data oficial, em 1º de maio de 1890, trabalhadores de diversos países celebraram pela primeira vez o Dia do Trabalho. Em Portugal, por exemplo, operários de algumas grandes fábricas receberam folga concedida pelos proprietários. A mobilização pela jornada de oito horas se fortalecia globalmente, impulsionada pela Segunda Internacional, que desempenhava um papel fundamental na sua disseminação.

Diante do contexto de lutas e reivindicações sociais dos movimentos sindicalistas do século XIX e início do século XX, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. E em sua primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratou acerca da duração de trabalho. Assim, a Convenção nº1 estabeleceu a adoção do princípio de oito horas diárias ou 48 horas semanais.

De acordo com Silva (2024, online):

O primeiro país a adotar a jornada universal de oito horas, para todos os trabalhadores, de todas as categorias, seria a Rússia, logo após a vitória dos comunistas na Revolução de Outubro de 1917. No Brasil, a jornada de oito horas somente foi instituída em 1932, por um decreto de Getúlio Vargas. Nos Estados Unidos, a adoção da jornada de oito horas somente ocorreu em 1940, com a assinatura do Fair Labor Standards Act.

Embora a jornada de oito horas tenha se consolidado como um padrão global, os desafios contemporâneos, como a precarização do trabalho e as novas formas de exploração, exigem uma revisão crítica e a constante adaptação da legislação trabalhista. O estudo das lutas históricas dos trabalhadores é essencial para compreender a atual conjuntura e para garantir a efetividade dos direitos conquistados, reafirmando o papel do direito do trabalho na promoção da justiça social.

2 SOBRE A CARGA HORÁRIA MÉDIA NO BRASIL

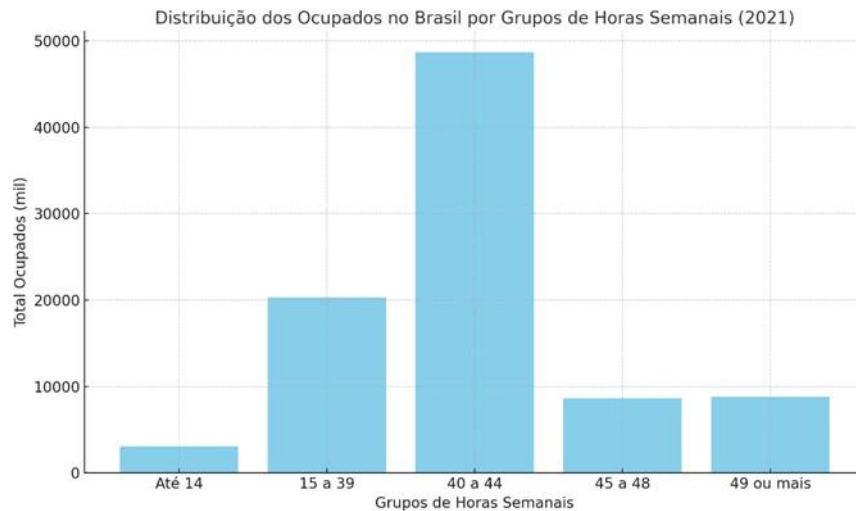
A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, assegura o direito a jornada de trabalho normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo flexibilidade por meio de acordos ou convenções coletivas. Para atividades em turnos ininterruptos de revezamento, o inciso XIV estabelece uma jornada de 6 horas, também passível de negociação coletiva.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos artigos 58 a 65, dispõe sobre jornada de trabalho. Contudo, diversas categorias profissionais, como bancários, jornalistas, médicos, aeronautas, radiologistas e advogados, possuem jornadas específicas definidas em leis ou acordos coletivos, cada qual com particularidades quanto à duração e organização do trabalho.

O IBGE (2021) realizou uma pesquisa com base em entrevistas realizadas nos domicílios visitados pela quinta vez em cada um dos quatro trimestres do ano. A tabela a seguir foi elaborada com base nos dados fornecidos da Pesquisa Nacional

por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) para 2021, destacando o número de pessoas ocupadas de 14 anos ou mais no trabalho principal distribuídas por: Grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal;

Figura 1 - Classificação das ocupações e as Regiões do Brasil.



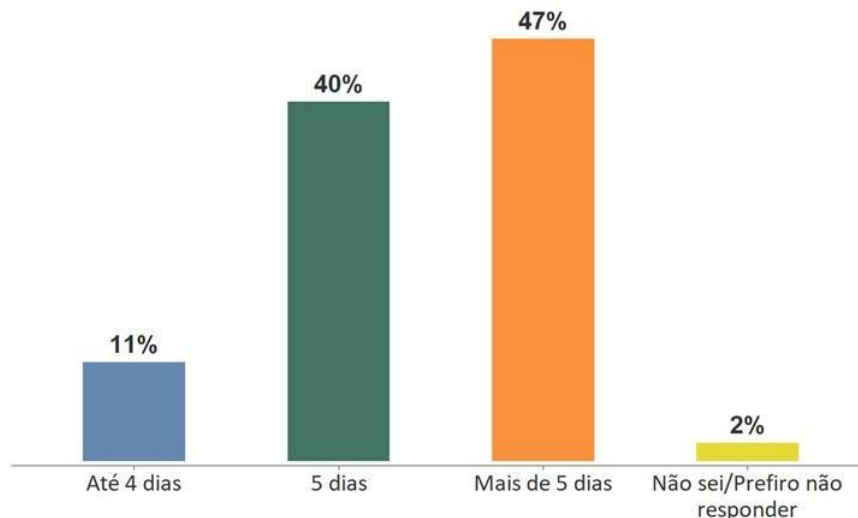
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2021 demonstram que 73,9% dos brasileiros ocupados cumprem jornadas semanais de 40 horas ou mais. Essa distribuição reflete o modelo predominante no mercado de trabalho brasileiro, onde há uma concentração significativa de trabalhadores em jornadas extensas.

Esse fenômeno pode ser analisado à luz das normativas da CLT, que fixam a jornada regular em 44 horas semanais, com a possibilidade de variações por meio de acordos coletivos e setoriais. As jornadas extensas no Brasil, revelam uma realidade importante e multifacetada no mercado de trabalho, com aspectos econômicos, sociais e legais a serem considerados.

Dados levantados pelo Instituto DataSenado (2024), em parceria com o gabinete da Senadora Soraya Thronicke (Podemos – MS) indicam que aproximadamente 87% dos trabalhadores no Brasil exercem suas atividades laborais por cinco ou mais dias na semana, o que equivale a cerca de 81,7 milhões de pessoas. Esse dado reforça a predominância do regime 6x1 e similares, apontando para um cenário de jornadas intensas que podem impactar a saúde física e mental dos trabalhadores (OIT, 2022).

Figura 2 – Distribuição da frequência semanal dos trabalhadores no Brasil
 "Você trabalha, em média, quantos dias por semana?" - Brasil
 - 2024



Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado - coleta de 27.3 a 3.4.2024.

Nota: Questão respondida por quem declarou que atualmente realiza algum trabalho remunerado.

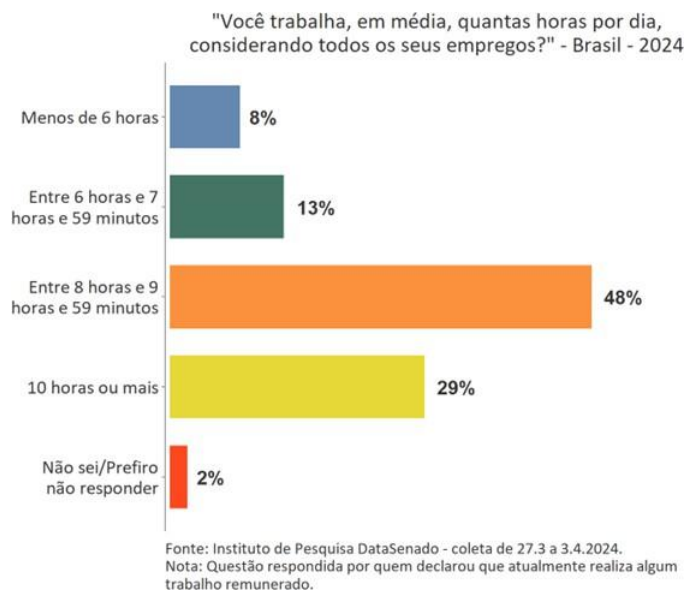
Fonte: Site do Senado Federal (2024)

Além disso, a carga horária diária também foi objeto da pesquisa revelando a distribuição da carga horária diária dos trabalhadores brasileiros em 2024, destacando que quase metade (48%) trabalha entre 8 horas e 9 horas e 59 minutos, o que reflete a predominância da jornada padrão regulamentada no país.

No entanto, uma proporção significativa, equivalente a 29%, cumpre jornadas de 10 horas ou mais, evidenciando um volume expressivo de trabalhadores submetidos a longas horas de trabalho, possivelmente devido a múltiplos empregos ou demandas específicas de suas funções. Por outro lado, 13% dos respondentes relataram jornadas entre 6 horas e 7 horas e 59 minutos, enquanto 8% trabalham menos de 6 horas por dia, abrangendo categorias profissionais com cargas horárias reduzidas ou que atuam em meio período. Apenas 2% não souberam ou preferiram não responder.

Esses dados refletem uma realidade em que, embora a jornada tradicional seja predominante, há um número considerável de trabalhadores enfrentando sobrecarga laboral, o que pode ter implicações significativas para sua qualidade de vida e saúde.

Figura 3 – Horas médias de trabalho por dia no Brasil

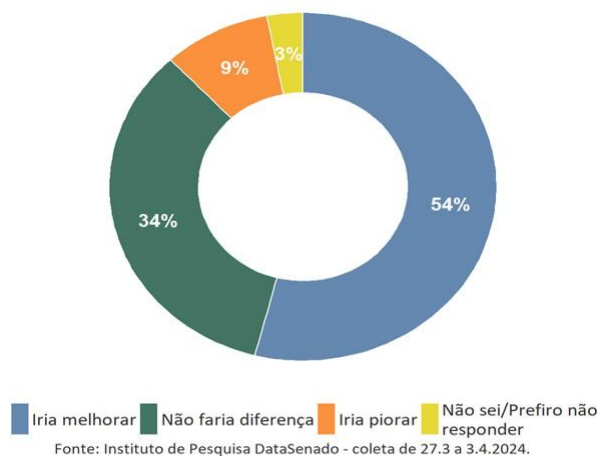


Fonte: Site do Senado Federal (2024)

Foi questionado na pesquisa também acerca da opinião dessas pessoas sobre os efeitos de uma jornada de trabalho mais curta na qualidade de vida dos trabalhadores e na opinião da maioria (54%, ou 92,1 milhões de brasileiros) uma carga horária menor iria melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e que isso ocorreria principalmente por afetar positivamente a saúde mental das pessoas, sugerindo um desejo por maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Figura 4 - Percepção dos trabalhadores brasileiros sobre os efeitos de uma jornada de trabalho mais curta na qualidade de vida

"Na sua opinião, uma jornada de trabalho mais curta iria melhorar, piorar, ou não faria diferença na qualidade de vida dos trabalhadores?" - Brasil - 2024



Fonte: Site do Senado Federal (2024)

Assim, vislumbra-se conforme os dados apresentados que a carga horária semanal e diária dos trabalhadores brasileiros, excede-se, em sua maioria, para além dos limites impostos pela legislação brasileira. Deste modo, verifica-se a dificuldade dentre os trabalhadores de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

No âmbito da vida profissional, muitas são as condições responsáveis pelo desenvolvimento dos sinais e sintomas do estresse, articuladas, naturalmente, às características particulares de cada pessoa, sendo elas:

a inadequação das condições físicas (luminosidade; ruído, vibrações, espaço físico); sobrecarga de trabalho; conflitos e ambiguidades de funções; discrepâncias entre os objetivos individuais e os objetivos organizacionais; falta de coesão; conflito; clima e pressões do grupo; tamanho e estilo de administração; clima organizacional; estrutura hierárquica; tecnologia e prazos irracionais; dentre outras. (Dolan, 2006, apud Batista, 2020, p. 18).

Essas condições, segundo Dolan (2006), estão relacionadas a um conjunto de estressores, que denominou da seguinte forma: estressores individuais, intraorganizacionais e extraorganizacionais.

Dentre os fatores estressores individuais, Dolan caracteriza a sobrecarga de trabalho como uma condição que pode levar à insatisfação, aumento da tensão, baixa autoestima e sensação de ameaça. Além disso, pode desencadear sintomas físicos como palpitações, elevação do colesterol e estimular o consumo de nicotina e outras substâncias que geram dependência, frequentemente utilizadas como forma de lidar com a super demanda.

A dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional continua sendo um dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros, tornando essencial a busca por políticas que promovam um equilíbrio saudável entre essas esferas. O desafio para o futuro será equilibrar a necessidade de produtividade e crescimento econômico com o bem-estar dos trabalhadores, promovendo condições laborais mais justas e sustentáveis para todos.

3 DEBATE SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Assim como no século XIX, quando movimentos sociais e a pressão pública evidenciaram a necessidade de mudanças nos direitos trabalhistas, resultando na re-

gulamentação da jornada de 8 horas diárias em diversos setores, o Brasil volta a debater a adaptação da carga horária de trabalho, visto as transformações globais e locais no mundo do trabalho.

Com o avanço da tecnologia, a automação de processos e a digitalização de diversas atividades, cresce o questionamento sobre a necessidade de manter jornadas extensas, como as atuais 44 horas semanais. Além disso, a pandemia de COVID-19 acelerou mudanças significativas, como a adoção do trabalho remoto e a flexibilização de horários, reacendendo a discussão sobre a reorganização do tempo de trabalho. Muitos defendem que a redução da jornada não só é viável, mas essencial para se adequar às novas dinâmicas do mercado no século XXI.

A Constituição Federal estabelece entre os direitos dos trabalhadores, a duração do trabalho normalmente 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.

Dessa forma, para que a redução da jornada de 44 horas semanais seja imposta pelo Estado, é necessário um Projeto de Emenda Constitucional (PEC), que exige um processo legislativo mais rigoroso, assegurando que essa mudança seja incorporada como um direito fundamental.

Garcia (2024, p. 1.320) afirma:

A limitação da jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, atende a uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade da pessoa humana.

No Direito do Trabalho os períodos de descanso são essenciais para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. A legislação trabalhista prevê diversos institutos que asseguram momentos de recuperação física e mental ao longo da jornada e entre os dias de trabalho, como o intervalo intrajornada, intervalo interjornada e descanso semanal remunerado. Esses direitos são fundamentais para evitar o desgaste excessivo e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado.

Esses institutos são essenciais para preservar a saúde do trabalhador, evitar fadiga extrema e ainda promover um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O respeito a esses períodos de descanso contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e seguro.

No entanto, no cenário brasileiro observa-se a violação desses direitos ocasionando uma carga horária excessiva. Os efeitos causados pela jornada de trabalho excessiva têm trazido consequências devastadoras na saúde do trabalhador em todo mundo, pode-se perceber que na maioria dos casos os sintomas gerados por essa jornada de trabalho excessivo são: esgotamento, exaustão, fadiga emocional, ansiedade, depressão, perda da capacidade de poder realizar as atribuições diárias.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgaram estimativas preocupantes de uma avaliação comparativa global de risco da carga de doenças relacionadas ao trabalho. O estudo levou em consideração 19 fatores de risco ocupacional e segundo a análise dessas duas agências das Nações Unidas, jornadas de trabalho prolongadas foram responsáveis por 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença isquêmica do coração, representando um aumento de 29% em relação ao ano 2000. (OMS; OIT, 2021, online).

O estudo conclui que trabalhar 55 horas ou mais por semana está associado a um risco estimado 35% maior de acidente vascular cerebral e um risco 17% maior de morte por doença isquêmica do coração, em comparação com trabalhar 35-40 horas por semana.

No site das Nações Unidas Brasil (2021) a Dra. Maria Neira, diretora do Departamento de Meio Ambiente, Mudança Climática e Saúde da OMS menciona:

Essas quase 2 milhões de mortes prematuras são evitáveis. É necessário adotar medidas baseadas nas pesquisas disponíveis para abordar a natureza em evolução das ameaças à saúde relacionadas ao trabalho. Garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores é uma responsabilidade compartilhada do setor de saúde e do trabalho, pois não se pode deixar nenhum trabalhador para trás nesse aspecto. No espírito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, saúde e trabalho devem trabalhar juntos, de mãos dadas, para garantir que esse grande fardo de doenças seja eliminado.

A carga excessiva de trabalho compromete o direito do trabalhador ao convívio familiar, ao lazer e ao descanso, afetando sua qualidade de vida e bem-estar. Além disso, pode causar prejuízos à saúde, configurando o chamado dano existencial. O desgaste gerado por jornadas prolongadas também aumenta o risco de acidentes no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Marx (1867) já denunciava os efeitos perversos da exploração capitalista sobre o trabalhador. Para ele, a produção voltada essencialmente para o

mais-valor implica a extração intensiva de mais-trabalho, o que resulta na degradação da força de trabalho humana. Segundo o autor, o prolongamento da jornada de trabalho não apenas rouba do trabalhador as condições normais — morais e físicas — de desenvolvimento e atuação, mas também conduz ao esgotamento e à morte prematura.

A produção capitalista, que é essencialmente produção de mais-valor, sucção de mais-trabalho, produz, com o prolongamento da jornada de trabalho, não apenas a debilitação da força humana de trabalho, que se vê roubada de suas condições normais, morais e físicas, de desenvolvimento e atuação. Ela produz o esgotamento e a morte prematuros da própria força de trabalho. Ela prolonga o tempo de produção do trabalhador durante certo período mediante o encurtamento de seu tempo de vida. (Marx, 1867, p. 428).

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho reconhece na jurisprudência o “dano existencial” que se trata de uma espécie de dano imaterial, é o dano caracterizado pelos prejuízos sofridos pelo trabalhador devido a condutas ilícitas do empregador, devido as longas jornadas de trabalho que causam ao empregado uma limitação na sua vida social.

Garcia (2024, p. 284) conceitua o dano existencial como:

O dano existencial ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica e diferenciada, o que pode ocorrer também no âmbito trabalhista, por exemplo, em casos de jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes ou de ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências.

Nos danos desse gênero o ofendido se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente assegurado, de, respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele se vê despojado de seu direito à liberdade e à sua dignidade humana.

Em busca da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, os deputados brasileiros propuseram algumas reformas, como o Deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), propôs a Proposta de Emenda Constitucional (PEC 221/19), redução de 44 para 36 horas a jornada semanal do trabalhador brasileiro.

Já a Deputada Erika Hilton apresentou Proposta de Emenda Constitucional (PEC 08/25)² proposta de redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1, buscando que fosse estabelecida a jornada de quatro dias por semana e três de descanso, sem redução salarial.

A proposta é resultado da reivindicação/demanda da petição pública online do Movimento “Vida Além do Trabalho”, organizado pelo trabalhador Ricardo Azevedo, em que quase 800 mil brasileiros e brasileiras cobram do Congresso Nacional o fim da jornada 6x1.

A deputada argumentou que a “proposta à Constituição Federal reflete um movimento global em direção a modelos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas por melhor qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares.”

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Di-eese) já mencionava em 2010 a necessidade de mudanças na legislação e que a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais geraria 3 milhões de novos postos de trabalho e com a diminuição para 36 horas semanais geraria 6 milhões de empregos no Brasil trazendo então uma transformação importante ao mercado de trabalho brasileiro.

O maior esforço já feito, até o momento, nesse sentido tem sido com projetos pilotos promovidos pela entidade internacional 4 Day Week Global, que defende a implementação da jornada de trabalho com quatro dias por semana. A 4 Day Week reconhece que a semana de quatro dias ainda é uma experiência limitada no país, apesar da mudança na legislação.

Além disso, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho não se limita ao Brasil. Outros países como Reino Unido, Espanha, França, Portugal e Japão já debatem o tema e têm implementado medidas nesse sentido (Senado Federal, 2024).

² 1 – A PEC 08/25 da deputada Erika Hilton atualmente (Abril de 2025) se encontra em “Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados” conforme consta no site da Câmara dos Deputados (link: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>).

No Chile, a lei permite a semana de trabalho de quatro dias desde 2017. No entanto, é preciso haver um acordo entre empregadores e sindicatos que representem mais de 30% dos trabalhadores da empresa.

No Reino Unido, por exemplo, um estudo mostrou que a redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais não diminuiu a produtividade e contribuiu para a melhoria da saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil houve o teste piloto da semana de 4 dias, realizado pela empresa *Reconnect Happiness at Work* em parceria com a 4 Day Week Global e Boston College, o site da 4Day Week Brasil (2023, online) informou:

Dados coletados em parceria com a FGV-EAESP revelaram que 61,5% dos participantes observaram melhorias na execução de projetos, 44,4% relataram uma capacidade aumentada de cumprir prazos, 82,4% sentiram um aumento de energia para realizar tarefas, e 62,7% experimentaram uma redução no estresse no trabalho. Além disso, 85,4% notaram um incremento na colaboração entre colegas, enquanto 65% relataram uma redução na exaustão e 74% observaram uma melhoria na saúde física. Em termos financeiros, 72% das empresas participantes relataram um aumento na receita durante o período do piloto.

De acordo com os dados apresentados, as empresas que implementaram a semana de quatro dias registraram um significativo apoio da alta liderança, com 84,6% delas recomendando o modelo para outras organizações e um NPS (Net Promoter Score) de 87. Além disso, observou-se um aumento de 60% no engajamento e de 80% na criatividade dos colaboradores. Outro dado relevante aponta que 16% dos participantes afirmaram que não trocariam de empresa por nenhum valor salarial.

Giuseppina de Grazia (2006) analisou a viabilidade e os desafios da redução da jornada de trabalho em um cenário marcado pelo desemprego e pela flexibilização das relações laborais. A autora destacou que, para que a política de redução de horas seja eficaz, é necessário atender a uma série de condições. Em primeiro lugar, a redução deve ser significativa em termos de amplitude e aplicada por um período curto, especialmente durante crises financeiras. Ela sugere uma jornada semanal estimada entre 30 e 32 horas, o que equivaleria a 6 horas diárias em 5 dias ou 4 dias de 8 horas. Essa medida visa equilibrar a necessidade de reduzir o desemprego sem comprometer a produtividade das empresas.

Além disso, Grazia (2006) enfatiza que a redução da jornada deve ser aplicada de forma obrigatória a todos os trabalhadores assalariados, por meio de legislação nacional. Isso garantiria que a medida fosse universal e não beneficiasse apenas setores específicos da economia. Outro ponto crucial é que a criação de novos empregos seria mais efetiva se a redução da jornada impedisse o uso excessivo de horas extras e a flexibilização excessiva das jornadas de trabalho. Dessa forma, a política teria um impacto direto na geração de oportunidades de emprego, distribuindo melhor a carga horária entre os trabalhadores.

Quanto ao financiamento dessa política, a autora propõe que os recursos necessários sejam provenientes dos lucros das empresas, complementados por subsídios governamentais direcionados às pequenas empresas. No entanto, esse apoio financeiro deve estar condicionado à criação de novos postos de trabalho, garantindo que a redução da jornada não apenas preserve, mas também expanda as oportunidades de emprego.

Por fim, Grazia (2006) ressalta que a mobilização e a organização dos trabalhadores são elementos fundamentais para assegurar a implementação bem-sucedida da redução da jornada de trabalho. A participação ativa dos trabalhadores nesse processo é vista como essencial para garantir que a política atenda aos seus interesses e seja aplicada de forma justa e eficiente.

A aplicação dessas medidas possibilitará a obtenção de mais êxito, caso ocorra internacionalmente, já que impedirá que as empresas migrem para regiões vistas como mais vantajosas, as quais ofereçam salários mais baixos e jornadas mais longas.

Com base nas experiências internacionais e nos dados coletados no Brasil, é possível afirmar que a redução da jornada de trabalho tem grande potencial para melhorar tanto a vida dos trabalhadores quanto os resultados das empresas. A iniciativa mostrou aumento de produtividade, mais engajamento, menos estresse e até crescimento na receita das empresas participantes. No entanto, para que essa mudança funcione de forma justa e alcance mais pessoas, é importante que exista uma alteração constitucional que organize e regule a aplicação dessa jornada reduzida. A proposta só será realmente eficaz se for acessível a todos os trabalhadores, e não apenas a algumas empresas ou setores específicos.

Além disso, é fundamental que haja participação ativa dos trabalhadores e apoio do governo, especialmente para pequenas empresas que precisem de incentivo financeiro para aderir ao modelo. No fim das contas, a redução da jornada de trabalho e até mesmo a semana de 4 dias de trabalho pode ser uma solução moderna e equilibrada para enfrentar problemas como o desemprego e a sobrecarga de trabalho, desde que implementada com responsabilidade e pensando no coletivo.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa avaliou a possibilidade de redução da jornada de trabalho no Brasil, com foco na extinção do regime 6x1, considerando seus impactos jurídicos, econômicos e sociais. Durante o estudo, observou-se que a reorganização do tempo de trabalho tem se tornado uma demanda crescente no cenário global.

A experiência internacional e os dados nacionais recentes demonstram que a redução da jornada, quando bem implementada, pode promover ganhos simultâneos em produtividade, saúde ocupacional e qualidade de vida. No entanto, sua aplicação no Brasil enfrenta desafios estruturais, como a resistência de setores empresariais e a necessidade de reformas legais profundas (inclusive constitucionais).

O resgate histórico evidenciou que a jornada de trabalho sempre foi objeto de disputa entre capital e trabalho, com conquistas gradativas dos trabalhadores ao longo do século XX. No entanto, enquanto países desenvolvidos avançam na direção de jornadas mais curtas e flexíveis, o Brasil permanece estagnado no paradigma das 44 horas semanais, modelo que já se mostra anacrônico diante das transformações tecnológicas e das novas demandas por qualidade de vida.

Quanto aos impactos da jornada atual, os dados apresentados evidenciam os efeitos alarmantes do ponto de vista social, mostrando que as longas horas de trabalho comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores, minam as relações familiares e restringem o tempo para lazer e formação pessoal. Economicamente, embora se imagine que jornadas mais longas aumentem a produtividade, as evidências internacionais demonstram o contrário – países com cargas horárias menores frequentemente apresentam índices de produtividade mais elevados.

Assim, defende-se que a redução da jornada deve ser compreendida como uma estratégia integrada de modernização trabalhista e promoção de bem-estar social. Seu sucesso dependerá de um arcabouço regulatório claro, da participação ativa dos trabalhadores na construção dos novos modelos e do reconhecimento, por parte dos empregadores, dos benefícios de uma força de trabalho mais saudável e motivada.

Este estudo reforça a tese de que repensar a organização do tempo laboral não é apenas viável, mas indispensável para um desenvolvimento econômico que não sacrifique a dignidade humana. Cabe agora à sociedade brasileira transformar esse debate em ações concretas, aprendendo com experiências globais sem perder de vista suas particularidades.

Diante desse contexto, conclui-se que a flexibilização da jornada de trabalho no país deve ser amplamente discutida, considerando não apenas as necessidades do mercado, mas também os direitos e o bem-estar dos profissionais. Espera-se que este estudo contribua para fomentar novas reflexões acadêmicas e embasar futuras propostas legislativas, auxiliando na construção de um modelo de trabalho mais justo e eficiente no Brasil.

REFERÊNCIAS

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

BATISTA, Marineide da Silva. **Estresse e qualidade de vida no trabalho**. Recife: Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual, 2020. Disponível em: https://www.cefospe.pe.gov.br/images/media/1665419633_Apostila%20Estresse%20e%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jun. 2024.

CARVALHO, José Murilo de. **D. Pedro II**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

CNN BRASIL. **Ministério do Trabalho diz que redução da jornada de 44h semanais é plenamente possível e saudável**. CNN Brasil, 2 mar. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ministerio-do-trabalho-diz-que-reducao-da-jornada-de-44h-semanais-e-plenamente-possivel-e-saudavel/>. Acesso em: 6 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DIAS, H.; DIAS, H. **Independência sem abolição: O medo branco de uma insurreição negra no Brasil**. PSTU. Disponível em: <https://www.pstu.org.br/independencia-sem-abolicao-o-medo-branco-de-uma-insurreicao-negra-no-brasil/#:~:text=Depois%20do%207%20de%20setembro,para%20os%20senhores%20de%20escravos>. Acesso em: 5 jun. 2024.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Redução da Jornada de Trabalho: Uma Luta do Passado, Presente e Futuro**. Nota Técnica n. 87. Abr. 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/nota-tecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html> Acesso em: 28 fev. 2025.

DOLAN, S. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

FONTANA, Hugo. **Haymarket, chicao, 1º de maio de 1886**. Revistas PUC-SP. Verve. 30 mar. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/verve/article/download/36915/25148/102284> Acesso em: 28 fev. 2025.

FOUR DAY WEEK BRASILE. **Resultado da Semana de 4 Dias no Brasil**. (2023). Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com> Acesso em: 17 fev. 2025

G1 GLOBO. **Semana de 4 dias: porque algumas empresas decidiram não manter todas as folgas após teste**. G1, 13 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/13/semana-de-4-dias-porque-algumas-empresas-decidiram-nao-manter-todas-as-folgas-apos-teste.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo. SaraivaJur. 2024.

GRAZIA, Giuseppina de. **A Redução da Jornada de Trabalho em Tempos de Desemprego e Precarização sem Limites**. 2006. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/74/72>
Acesso em: 18 fev. 2025.

IBGE. **Anuário Estatístico Brasileiro. 2023**. Disponível em: https://anuario.ibge.gov.br/images/aeb/2023/s2/2_pdf/s2t2202.pdf.
Acesso em: 18 dez. 2024.

ILO. **Working time**. International Labour Organization (ILO), 2024. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>.
Acesso em: 18 dez. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA DATASENADO. **Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida**. Brasília, DF: Senado Federal, 2024. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html . Acesso em: 18 dez. 2024.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria; LOSSO, Marcelo Ribeiro. **Direito do Trabalho**. Rede E-TEC Brasil, 2018. Disponível em: <https://canal.ceci-erj.edu.br/072020/de12454296a1f8e93eca9460383fa546.pdf>.
Acesso em: 5 maio 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MURILO, R. **Dano existencial no direito do trabalho**. 2016. Disponível em: <http://muriilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>.
Acesso em: 24 abr. 2024.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Rubens Enderle, Celso Naoto Kashiura Jr. e Márcio Bilharinho Naves. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 428. (Coleção Os Economistas).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **OMS/OIT: quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. Nações Unidas Brasil, 21 set. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/145261-omsoit-quase-2-milh%C3%B5es-de-pessoas-morrem-cada-ano-de-causas-relacionadas-ao-trabalho>.
Acesso em: 08 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Redução da jornada de trabalho e seus efeitos no bem-estar dos trabalhadores**. Relatório Anual, Geneva, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>.
Acesso em: 6 maio 2024.

PAGOTTO, Luciano. **Redução da jornada de trabalho e produtividade: um estudo comparado**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 32, n. 2, p. 155-178, 2020.

SCIELO. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas**. SciELO Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/bxjjzk7MbDH5RBXbFgnwZqm/?format=pdf>.

Acesso em: 6 maio 2024.

SILVA, Estevam. **A luta pela jornada de 8 horas e os mártires de Haymarket**. OperaMundi, 2025. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/pensar-a-historia/a-luta-pela-jornada-de-8-horas-e-os-martires-de-haymarket/>.

Acesso em: 28 fev. 2025.

SILVA, José Carlos. **A flexibilização da jornada de trabalho no Brasil: impactos e desafios**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 25, n. 1, p. 45-63, 2019.

TESTI, A. E. **A evolução histórico-legislativa do direito do trabalho brasileiro**. Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, São Paulo, v. 2, n. 1, jan./jun. 2020.

UFOP. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas**. Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), 2024. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>.

Acesso em: 4 maio 2024.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. 2013.

ZBORIL, Christiane Teixeira. **Por uma jornada de oito horas**. WordPress. 29 abr. 2020. Disponível em: <https://memoriatrt2.wordpress.com/2020/04/29/por-uma-jornada-de-oito-horas/>.

Acesso em: 28 fev. 2025.