

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

CRISTINA VELOSO DE CASTRO

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

**A DEGRADAÇÃO DA EXISTÊNCIA DO TRABALHADOR E A BUSCA POR
EQUILÍBRIO: UMA ANÁLISE DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL, DO
EXCESSO À REDUÇÃO DA ESCALA 6X1**

**THE DEGRADATION OF THE WORKER'S EXISTENCE AND THE SEARCH FOR
BALANCE: AN ANALYSIS OF THE WORKING HOURS IN BRAZIL, FROM
EXCESS TO THE REDUCTION OF THE 6X1 SCHEMES.**

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi¹
Eduarda Zago²

Resumo

A presente pesquisa debruça-se sobre a análise dos impactos do excesso de labor na vida dos trabalhadores, levando em consideração o emergente movimento social trabalhista denominado “Vida Além do Trabalho”. Tal movimento, catalisador da indignação popular frente à rigidez da jornada laboral vigente no ordenamento jurídico, impulsiona a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 08/2025, que almeja a redução da carga horária semanal de 44 para 36 horas. Adotando o método dedutivo e a pesquisa teórica qualitativa, o estudo perscruta os impactos multifacetados do excesso de trabalho, fomentando o debate acerca da viabilidade jurídica e social da redução da jornada laboral no Brasil. Assim, os resultados da pesquisa indicam que a proposição da redução insculpida na Proposta de Emenda à Constituição nº 08/2025, impulsionada pelo referido movimento trabalhista, é possível e, mesmo que a jornada de trabalho não seja reduzida para 36 horas semanais como sugere a PEC, a simples diminuição de 44 horas para 40 horas semanais já impactaria positivamente a qualidade de vida dos trabalhadores, que passariam a ter dois dias de descanso semanal remunerado, estando mais próximo da efetivação dos princípios basilares do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais à saúde, ao lazer e à dignidade da pessoa humana, previstos no artigo 6º da Constituição Federal.

Palavras-chave: Duração do trabalho, Direito do trabalho, Escala 6x1, Excesso de jornada, Pec nº08/2025

Abstract/Resumen/Résumé

This research analyzes the impacts of excessive workload on workers' lives, taking into account the emerging labor movement known as "Life Beyond Work." This movement, a catalyst for popular outrage over the rigidity of the current legal working hours, is driving Constitutional Amendment Proposal (PEC) nº. 08/2025, which aims to reduce the weekly

¹ Doutora pela UNIJUI-2023. Mestra pela UCS- 2011. Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela UPF-2003. Advogada. Docente Curso de Graduação UNIJUÍ e URI -Santo Ângelo. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9770-8395>. Endereço eletrônico: nelcimeneguzzi@gmail.com

² Acadêmica do 10º semestre do Curso de Graduação em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI - Campus de Santo Ângelo). Endereço eletrônico: eduardazago17@gmail.com.

working hours from 44 to 36 hours. Using the deductive method and qualitative theoretical research, the study examines the multifaceted impacts of excessive workload, fostering debate about the legal and social viability of reducing working hours in Brazil. Thus, the research results indicate that the proposed reduction enshrined in Constitutional Amendment Proposal No. 08/2025, driven by the aforementioned labor movement, is feasible. Even if the working week is not reduced to 36 hours as suggested by the Constitutional Amendment Proposal, simply reducing the work week from 44 to 40 hours would already positively impact the quality of life of workers, who would then have two days of paid rest per week, thus moving closer to implementing the fundamental principles of Labor Law and the fundamental rights to health, leisure, and human dignity, set forth in Article 6 of the Federal Constitution.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Working hours, Labor law, 6x1 scale, Excessive working hours, Constitutional amendment proposal nº. 08/2025

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é parte fundamental na história do ser humano, estando presente desde as sociedades mais antigas registradas e desempenha um papel importante principalmente na economia e desenvolvimento de uma sociedade. Com isso, o labor obteve diversas interpretações sociais ao longo dos tempos. Por um lado, o trabalho é visto como uma fonte de realização pessoal, estando ligado à ideia de contentamento e prazer, mas, por outro lado, ele também é visto como algo degradante, que serve apenas para suprir as necessidades básicas por meio da remuneração.

Esta última interpretação adveio dos precários meios de trabalho que diversos trabalhadores foram submetidos no decorrer do tempo, em especial no período da revolução industrial, não sendo incomum nessa época o trabalho infantil, insalubre e com jornadas de trabalho de até 16 horas diárias.

Assim, diante desse status de precarização, os trabalhadores organizaram ao longo dos anos diversos movimentos sociais visando melhorias nas qualidades de vida e labor, podendo-se citar entre suas conquistas a proibição do trabalho infantil, a fixação do salário mínimo unificado, o décimo terceiro salário, as férias remuneradas e a fixação do limite de jornada de trabalho.

No Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, buscou-se trazer um olhar mais humanizado sobre o trabalhador, estabelecendo, principalmente, limites de jornada de trabalho, a fim de proporcionar descanso e, consequentemente, melhor qualidade de vida à classe trabalhadora. Todavia, observa-se que atualmente as limitações de jornada vigentes não mais satisfazem boa parcela da população, motivo pelo qual estão sendo criados movimentos sociais visando mudanças legislativas para a redução do número de horas laboradas.

Dessa forma, a vista dos movimentos sociais emergentes, a pesquisa analisa os impactos do excesso de jornada de trabalho na vida dos trabalhadores desde a limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais fixadas na Constituição Federal de 1988, pretendendo analisar seus efeitos inclusive na saúde física e mental dos trabalhadores, que diversas vezes são submetidos a jornadas de trabalho extensivas (ou seja, além das 44 horas) durante a semana.

O presente tema foi escolhido tendo em vista as recentes repercussões e reflexões acerca do excesso de jornada de trabalho que embasaram a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 08/25, popularmente chamada de PEC 6X1, impulsionada pelo Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que busca a diminuição da jornada de trabalho para oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana.

Embora já exista limitação para a jornada laboral, estando esta delimitada no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional, tem-se percebido um aumento de exigência de prestação de trabalho em diversos segmentos sociais, trazendo impactos significativos na vida dos trabalhadores, além disso, a existência de novos movimentos sociais pedindo a diminuição da jornada de trabalho evidencia a inquietação da população quanto às limitações de jornada atuais. Portanto, questiona-se: O limite da jornada de trabalho presente na legislação atual é suficiente para a sadia qualidade de vida dos trabalhadores? Quais os impactos do excesso de jornada de trabalho na saúde física e psicológica dos trabalhadores?

Para tanto, a presente pesquisa tem como objetivo investigar os impactos da jornada laboral excessiva na vida dos trabalhadores, analisando seus efeitos sobre a saúde, o bem-estar e a produtividade, além de explorar possíveis estratégias de mitigação, como a redução da jornada sem diminuição salarial, a fim de promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal no contexto brasileiro.

Assim, no primeiro momento, o trabalho faz uma análise da jornada de trabalho no Brasil, apresentando seu conceito e quais as previsões na legislação brasileira. Após, no segundo capítulo da pesquisa, cumpre verificar quais são os impactos do excesso da jornada de trabalho na vida da classe trabalhadora, evidenciando seus efeitos na saúde e no convívio pessoal dos trabalhadores. E, ao final, busca-se analisar os aspectos jurídicos relacionados ao excesso de labor, trazendo à tona o debate acerca da possibilidade de redução da jornada de trabalho no Brasil.

Por fim, a respeito da metodologia do presente estudo, tem-se que este consiste na utilização do método de abordagem hipotético-dedutivo, com pesquisa teórica qualitativa e de procedimento monográfico e bibliográfico e técnicas de pesquisa consubstanciadas na documentação indireta, por meio de pesquisa na legislação, doutrina e páginas livres da Internet sobre a temática.

2. A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: PANORAMA GERAL E ASPECTOS LEGAIS RELEVANTES

A presente pesquisa analisa a jornada de trabalho no Brasil e a possibilidade de sua redução, tendo em vista a recente apresentação da Proposta de Emenda à Constituição nº 08/2025 à Câmara dos Deputados, proposta impulsionada pelo crescimento do movimento trabalhista denominado “Vida Além do Trabalho”. Tal mobilidade social tem como principal objetivo a extinção da jornada de seis dias trabalhados para um dia de descanso remunerado, comumente chamada de jornada ou escala 6x1.

Assim, o trabalho discorre acerca da atual legislação trabalhista sobre a jornada de trabalho no Brasil, além de analisar se a limitação imposta pela lei é suficiente para garantir a saúde, tanto física, quanto psicológica, do trabalhador, haja vista a saúde ser um direito previsto tanto na Constituição Federal de 1988, quando na Consolidação das Leis do Trabalho. E, por fim, a presente pesquisa verifica se há possibilidade ou não da implementação da redução da jornada de trabalho como objetiva o movimento VAT e a PEC nº 08/25.

Primeiramente, antes da pesquisa se aprofundar na análise detalhada dos impactos físicos e psicológicos que o excesso de jornada de trabalho causa na vida dos trabalhadores e é importante entender o que de fato é a jornada de trabalho no Brasil.

2.1. Contornos conceituais acerca da Jornada de Trabalho

O termo “jornada de trabalho” advém do francês e do italiano, duas línguas derivadas do latim, assim como o português. No francês, a palavra “jornada” surge da expressão “jour”, enquanto no italiano, ela surge da expressão “giorno”, ambas traduzidas para a palavra “dia” ou “diário” no português. Com o tempo, surgem nessas línguas as palavras “journée” e “giornata”, na qual ambas significam jornada. Portanto, com relação a isto, na esfera trabalhista, “jornada” se refere ao número de horas trabalhadas em um único dia, haja vista a composição linguística da palavra (Martins, 2023, p. 1.273).

Por outro lado, o termo “duração de trabalho” tem um aspecto mais amplo, podendo englobar a carga horária semanal, mensal ou anual na qual o empregado presta serviços ao seu empregador, diferentemente da “jornada de trabalho” que engloba somente o período diário.

Desse modo, pode-se afirmar que “duração de trabalho” é o gênero e “jornada de trabalho” uma de suas espécies (Delgado, 2019, p. 1.029).

Ainda, existe também a expressão “horário de trabalho”, que se diferencia das duas últimas citadas, podendo também ser categorizada como uma das espécies de “duração de trabalho”. Dessa forma, a doutrina afirma que “horário de trabalho” se refere ao espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao seu empregador, devendo ser contado desde o seu início até seu término, desconsiderando o tempo dos intervalos. Assim, o horário de trabalho de um empregado seria das 8h às 12h e das 13h às 17h, não computando o intervalo intrajornada das 12h às 13h, por exemplo (Martins, 2023, p. 1.273).

Todavia, apesar da doutrina expor essa diferença, o legislador preferiu utilizar o termo “jornada de trabalho” em sentido amplo, mesmo que originalmente seu significado fosse mais reduzido. Isto pode ser analisado na escolha do legislador em empregar a expressão “jornadas semanais” no artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que originalmente seria uma expressão contraditória (Bomfim, 2022, p. 624).

Dessa forma, com base na legislação vigente e na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, o vocábulo “jornada de trabalho” será utilizado no decorrer da pesquisa para se referir ao trabalho diário, semanal, mensal ou anual, tendo em vista que este é considerado, atualmente, sinônimo de duração de trabalho pelos operadores do direito (Bomfim, 2022, p. 624).

Ultrapassado esse impasse linguístico, é importante conceituar o que de fato é a jornada de trabalho. Assim, para o direito trabalhista brasileiro, a jornada laboral se refere a medida de tempo na qual a força de trabalho de uma pessoa (empregado) é posta à disposição de alguém (empregador) para lhe prestar serviços em troca de uma remuneração (salário), em decorrência do contrato de trabalho entre eles firmado (Resende, 2020, p. 816).

Nessa linha de pensamento, o jurista Délio Maranhão também afirma que “seria salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena” (Maranhão, 1987, p. 83 *apud* Delgado, 2019, p. 1.024).

Portanto, após estabelecido o conceito de jornada de trabalho na doutrina trabalhista, se faz importante analisar, logo após, quais são as previsões legais da jornada de trabalho na legislação brasileira vigente atualmente.

2.2. Jornada de Trabalho: A Legislação Brasileira em Detalhe

Desde 1932, com o advento do Decreto nº 21.186 no Brasil, a jornada de trabalho foi estabelecida em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais e essa determinação perpetuou com o passar dos anos na legislação trabalhista, perpassando pelas Constituições Federais de 1934, 1937, 1946 e 1967. Porém, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o legislador optou por diminuir a quantidade de horas semanais trabalhadas, todavia mantendo a jornada diária. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) determina em seu artigo 7º, inciso XIII, que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Martins, 2023, p. 1.271-1.272).

Além da jornada de trabalho, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Tal dispositivo é de suma importância para as relações de trabalho, haja vista estabelecer prerrogativas básicas a todos os trabalhadores brasileiros, como é o caso da limitação da jornada laboral (Brasil, 1988).

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina em seu artigo 58 que “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”. Assim, esta é a regra geral utilizada, estando presente na CLT algumas exceções, como por exemplo a jornada de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais para os bancários e de 6 horas diárias e 36 horas semanais para os empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia (Brasil, 1943).

Assim, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal estão alinhadas com relação a regulamentação da jornada de trabalho, mesmo com uma diferença de 45 anos entre a Carta Magna e o Decreto-Lei. Todavia, com a mobilização social ocorrida nos últimos anos para a diminuição das horas trabalhadas, questiona-se: o limite da jornada de trabalho presente na legislação atual é suficiente para a sadia qualidade de vida dos trabalhadores? A fim de ser respondida esta pergunta, é necessário analisar os problemas causados pelo excesso de labor na população.

3. EXCESSO DE JORNADA: A DEGRADAÇÃO DA EXISTÊNCIA DO TRABALHADOR BRASILEIRO NO MERCADO DE TRABALHO

A limitação da jornada de trabalho, segundo a doutrina, deve ser feita levando em consideração três fundamentos básicos. O primeiro deles é o fundamento biológico, o qual afirma que após várias horas de trabalho o corpo do trabalhador se fadiga, o que consequentemente diminui seu rendimento laboral. Portanto, limitar a jornada de trabalho acarreta na redução, ou até mesmo na eliminação, dos problemas psicofisiológicos que seriam causados pela fadiga, como por exemplo, acidentes de trabalho causadas pelo cansaço (Martins, 2023, p. 1.280).

O segundo fundamento trazido pela doutrina é o social, o qual determina que, com mais horas de lazer, ou seja, horas não laboradas, o trabalhador pode conviver mais com outros indivíduos, passando mais tempo com seus familiares e amigos, assim como se dedicar a hobbies, atividades culturais ou puramente recreativas que lhe interessem (Martins, 2023, p. 1.280).

E o último deles é o fundamento econômico, tendo em vista que a limitação da jornada de trabalho aumenta a produtividade do trabalhador, visto a redução da fadiga tratada no fundamento biológico, o que, por conseguinte, diminui o desemprego, e mantém efetivamente os trabalhadores na taxa da população economicamente ativa (Neto; Cavalcante, 2019, p. 818).

Contudo, ainda existem no Brasil situações legais em que a jornada de trabalho é estendida além dos limites, como nos casos de prorrogação de jornada, que ocorrem por meio das horas extras e do acordo de compensação de horas trabalhadas. Assim, apesar desses institutos serem lícitos, a quantidade de horas trabalhadas torna-se prejudicial para o trabalhador, pois ferem justamente os três fundamentos acima mencionados. Além disso, surge o debate sobre a prejudicialidade da escala 6x1 na vida dos trabalhadores, considerando a quantidade de dias laborados, que, segundo entusiastas do Movimento VAT, deve ser considerada jornada de trabalho excessiva.

3.1. Modalidades de Prorrogação da Jornada de Trabalho e seus Requisitos Legais

A jornada de trabalho no Brasil é, em regra, de 8 horas diárias, como supracitado, todavia, a legislação trouxe em seu texto algumas hipóteses de prorrogação desse período. O caso mais

comum de prorrogação se dá por meio do instituto da hora extra, também denominado horas extraordinárias ou horas suplementares, o qual determina que, além da jornada padrão de 8 horas, o trabalho pode ser estendido por mais 2 horas diárias, totalizando até 10 horas laboradas por dia. Contudo, para o devido uso das horas extras, estas deverão ser remuneradas pelo empregador aos seus empregados em pelo menos 50% a mais do que a hora normal, de acordo com o artigo 59, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Ainda, é legítimo a utilização do chamado “banco de horas”, que nada mais é do que um acordo de compensação de horas trabalhadas. Assim, caso o empregado labore nove horas em um dia, ou seja, cumpra a jornada de trabalho padrão de oito horas com a adição de uma hora extra, poderá ele descontar esse tempo trabalhado de modo excessivo em outro dia, laborando em vez de oito horas, somente sete. Dessa forma, não será devido pelo empregador o acréscimo de pelo menos 50% na remuneração da hora extra, tendo em vista esta compensação de jornada (Brasil, 1943).

Entretanto, para que os empregados e empregadores possam usufruir deste instituto é necessário seguir alguns requisitos trazidos pela lei. O primeiro deles se extrai da Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual afirma que o regime de compensação de jornada deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou acordo individual escrito, de acordo com o tempo máximo para que ocorra a compensação (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2003).

Desse modo, para o banco de horas determinado por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, o período máximo de compensação será de até um ano. Já para o banco de horas estipulado por acordo individual escrito, o período máximo de compensação será de 6 meses. Já o segundo requisito legal para a utilização do banco de horas estabelece que o trabalhador não poderá estender sua jornada de trabalho para além de dez horas diárias, limite máximo imposto pela CLT (Brasil, 1943).

Ademais, a legislação também autoriza a prorrogação de jornada em até quatro horas suplementares, com acréscimo de 50% no valor da hora, nos casos de serviços inadiáveis cuja inexecução possa acarretar prejuízos ao empregador. Tal determinação encontra respaldo no artigo 61 da CLT e não necessita de prévia negociação coletiva (Leite, 2024, p. 783).

Todavia, todos os institutos citados são meios pelo qual a jornada de trabalho pode ser estendida, o que pode acabar se tornando prejudicial à sadia qualidade de vida dos

trabalhadores, tendo em vista que o labor por mais de 8 horas diárias pode acarretar em fadiga corporal e mental, deixando o trabalhador mais suscetível a acidentes e doenças do trabalho devido a exaustão.

A Consolidação das Leis do Trabalho determina que 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. Desse modo, o trabalhador presta serviço durante seis dias consecutivos na semana para poder descansar em um. Esta é a definição da chamada escala 6x1 (Brasil, 1943).

Todavia, atualmente se discute sobre a possibilidade de diminuição dos dias trabalhados durante a semana e o aumento do período do descanso semanal remunerado. Dessa forma, com vistas a abolir a escala 6x1 no Brasil, alega-se que tal escala de trabalho é prejudicial ao trabalhador devido ao excesso de horas trabalhadas, tendo em vista os problemas físicos e psicológicos que períodos muito longos de labor podem acarretar na vida dos empregados.

3.2. Impactos do excesso de jornada laboral na saúde dos trabalhadores e a Norma Regulamentadora-01

O excesso de jornada de trabalho impacta diretamente e negativamente a vida dos trabalhadores que a ela são submetidos, podendo acarretar em danos físicos, como por exemplo acidentes de trabalho, mas principalmente em problemas psicológicos. Segundo pesquisa do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), só no ano de 2022, mais de 209 mil pessoas foram afastadas de seus trabalhos em razão de transtornos mentais em nosso país. Tais dados mostram que, de fato, o nível de adoecimento psíquico da população em decorrência das condições de trabalho é alarmante e afeta não só o trabalhador em específico, mas toda a coletividade, tendo em vista que a saúde mental é uma questão de saúde pública (Borsari et al., 2024, s.p.).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma pesquisa, também realizada em 2022, exibiu um aumento determinante nos casos de pessoas com algum tipo de problema relacionado à saúde mental. Segundo o estudo, um total de 13% dos trabalhadores em

escala mundial apresenta algum transtorno mental, o que evidencia ainda mais o transtorno causado pelo estresse do trabalho (Borsari; Krein; Manzano; Scapini, 2024, s.p.).

Assim, com vistas a englobar a importância da prevenção dos impactos psicossociais nas relações de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) editou em 27 de agosto de 2024 a redação da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), por meio da Portaria MTE nº 1.419, que entrou em vigor no dia 26 de maio de 2025, mudando o texto dos itens 1.5.3.1. e 1.5.3.2.1 da norma (Brasil, 2024).

Dessa forma, ficou estabelecido que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger, além dos riscos decorrentes dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, deve também incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Além disso, a nova redação determinou que as organizações devem considerar as condições de trabalho, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Ademais, visando conceder a estas patologias a importância necessária, doenças psicológicas como *burnout*, transtornos depressivos e ansiedade foram adicionados à Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), por meio da Portaria GM/MS nº 1.999, em 27 de novembro de 2023, de iniciativa do Ministério da Saúde (Brasil, 2023).

Com a alteração destas normas, pretende-se que as empresas empregadoras deem maior atenção aos problemas psicológicos causados pelo trabalho e possam realizar ações com vistas a diminuir as causas destes danos no meio ambiente laboral. Contudo, não é incomum observarmos a desobediência das empresas às normas trabalhistas, considerando o alto número de demandas que somam na Justiça do Trabalho, que no ano de 2024, totalizou mais de dois milhões de ações ajuizadas (Weterman, 2025, s.p.).

À vista disso, atualmente, a população vem buscando novos meios que garantam uma sadia qualidade de vida e um ambiente de trabalho digno, e foi este o motivo da criação do Movimento Vida Além do Trabalho.

4. A ESCALA 6X1 E A BUSCA POR UM NOVO EQUILÍBRIO: REDUÇÃO DA JORNADA, DESCANSO E A MANUTENÇÃO SALARIAL NO BRASIL

O Movimento Vida Além do Trabalho surgiu depois que o influenciador Rick Azevedo publicou na rede social Tik Tok um vídeo desabafando sobre seu trabalho como balconista de farmácia¹. No vídeo, que viralizou na internet, Rick mostra sua indignação com a escala 6x1 na qual trabalha e questiona quando que a classe trabalhadora irá se unir para realizar uma revolução a fim de acabar com essa escala de trabalho (Serrano, 2024, s.p.).

Com a surpreendente repercussão do vídeo na rede social, que obteve diversos comentários a favor do fim da escala 6x1, o influenciador decidiu dar um passo além e criou um abaixo-assinado no site Petição Pública no dia 27 setembro de 2023, com o objetivo de encaminhar ao Congresso Nacional Brasileiro os anseios dos trabalhadores com relação a esta escala considerada abusiva por eles. Logo após, com somente uma semana passada da publicação, já havia mais de 50 mil assinaturas e esse número cresceu ainda mais com o passar do tempo, totalizando, hoje, quase 3 milhões de assinaturas (Serrano, 2024, s.p.).

Assim, surgiu o Movimento Vida Além do Trabalho, o qual defende que o trabalhador deve ter tempo para se dedicar a sua própria vida pessoal, e não abdicar de toda sua existência em prol do trabalho. Desse modo, o nome do movimento remete exatamente ao seu principal objetivo, qual seja que os trabalhadores tenham uma vida além do trabalho.

Com o passar do tempo, o Movimento ganhou força e despertou o interesse da deputada Érika Hilton, do Partido Socialismo e Liberdade de São Paulo (PSOL/SP), que apresentou, no dia 25 de fevereiro de 2025, uma Proposta de Emenda à Constituição que visa reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 horas semanais divididas em 6 dias para 36 horas semanais divididas em 4 dias, aumentando a folga semanal de apenas um dia para três (Deputada..., 2025, s.p.).

Assim, nota-se que a redução da jornada laboral é o principal objetivo do movimento Vida Além do Trabalho, porém, a Constituição Federal, no inciso XIII do artigo 7º, permite a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Então, se já existe norma que autoriza a diminuição de horas trabalhadas, por qual razão emergiu o supracitado movimento social?

O Movimento VAT surgiu com o propósito de reduzir a jornada de trabalho sem que haja também a redução salarial, tendo em vista que o inciso VI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, flexibilizou o direito de irredutibilidade do salário, por meio de convenção ou acordo

¹ Link do vídeo no TikTok: <https://www.tiktok.com/@rickazzevedo/video/7278273865241988358>

coletivo. Ou seja, segundo a legislação atual, se a jornada de trabalho é reduzida, a remuneração também será, mesmo que esta redução fixe o valor abaixo do salário mínimo nacional.

Todavia, vários debates surgiram desde a popularização do movimento, principalmente depois da apresentação da PEC 6X1, sobretudo sobre os aspectos econômicos e jurídicos relacionados à diminuição da jornada de trabalho e se há realmente viabilidade da implementação dessa redução de horas trabalhadas no Brasil.

4.1. Fim da Escala 6x1: desafios à viabilidade e à sustentabilidade produtiva

Como há muitos apoiadores da causa do movimento VAT, há também aqueles que se posicionam contra o fim da escala 6x1, alegando que sua eliminação geraria problemas econômicos no país, como o aumento dos custos para as empresas, elevação dos preços aos consumidores e a redução de empregos (Borsari et al., 2024, s.p.).

Entretanto, não há de fato estudos concretos demonstrando que a redução da jornada de trabalho ocasionaria tais problemas à economia do país. Ainda, deve-se levar em consideração que este mesmo discurso já foi utilizado em outros momentos históricos da luta dos trabalhadores por direitos sociais, como foi o caso da implementação do 13º salário ou da fixação do salário mínimo. Nesses casos, também foram apresentados argumentos contra tais políticas, afirmando que a implementação de tais institutos acarretaria em inflação, desemprego e déficit nas contas públicas, o que não ocorreu, pelo contrário, hoje, é incontestável que o salário mínimo e a gratificação natalina tiveram efeitos muito positivos sobre a economia e uma melhora significativa na qualidade de vida dos trabalhadores (Borsari et al., 2024, s.p.).

Ademais, o custo do trabalho no Brasil é baixo, não apresentando realmente uma ameaça significativa à competitividade das empresas, muito menos à falência destas, caso a jornada de trabalho fosse reduzida. Outrossim, não haveria redução de empregos como se argumenta, mas sim aumento na geração deles, tendo em vista que seria necessário mais trabalhadores para suprir a carga horária de trabalho necessária no comércio (Borsari et al., 2024, s.p.).

Além do mais, outro viés importante que deve ser abordado é que o excesso de jornada de trabalho acarreta no adoecimento físico e mental do trabalhador, como já abordado nesta pesquisa, e esse problema de saúde pública também gera prejuízos à economia. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, com o aumento de casos de afastamento de

trabalhadores de seus empregos devido a problemas relacionados à saúde mental, estima-se que aproximadamente 12 bilhões de dias trabalhados foram perdidos em 2019, custando em torno de um trilhão de dólares de prejuízo à economia neste período (Borsari et al., 2024, s.p.).

Portanto, quando explorado a fundo os argumentos prós e contras, percebe-se que o fim da escala 6x1 e, consequentemente, a diminuição da jornada de trabalho sem a redução salarial é benéfica, tanto para o bem-estar coletivo, como para a economia do país. Tal declaração leva em consideração que trabalhadores descansados e motivados trabalham melhor, produzindo mais e com mais atenção, o que diminui a probabilidade de ocorrência de acidentes e desenvolvimento de doenças mentais relacionadas à labor, que causaria o afastamento do trabalhador do seu posto de trabalho.

4.2. A PEC nº 08/25 e a viabilidade da implementação da jornada 4x3 no Brasil

Dessa forma, tendo em vista a grande repercussão que as problemáticas envolvendo o excesso de labor obtiveram com a criação do Movimento VAT, a PEC nº 08/25 surge para amparar os trabalhadores submetidos à jornada de trabalho da escala 6x1, considerada excessiva e prejudicial à saúde das pessoas, por todo o Brasil.

Segundo pesquisas realizadas pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, a sensação dos trabalhadores submetidos à escala 6x1 é de que trabalham muito, recebem insatisfatoriamente em relação ao tempo que ficam à disposição do empregador e resta pouco tempo para os demais aspectos da suas vidas, tais como o descanso, o ócio, o lazer, a sociabilidade com a família e amigos, o estudo, o cuidado com a saúde física e mental e tantas outras variáveis que integram a vida do indivíduo além do seu trabalho (Borsari et al., 2024, s.p.).

Ainda, o estudo aponta que a insatisfação não é com o trabalho em si, mas com o tempo despendido a ele. Assim, “o problema não é trabalhar, mas somente trabalhar e entrar em uma dinâmica de luta pela sobrevivência que não lhe permite viver” (Borsari et al., 2024, s.p.).

À vista disso, a Proposta de Emenda à Constituição nº 08/2025 propõe uma mudança na escala de trabalho que conhecemos hoje, devendo o máximo de seis dias trabalhados ser substituído por quatro dias, com o descanso semanal remunerado sendo alterado de somente

um dia para três. Esta foi a proposta encaminhada pela Deputada à Câmara dos Deputados para análise e apreciação de seu teor, que atualmente aguarda o parecer do Presidente da respectiva Câmara (Brasil, Câmara dos Deputados, 2025).

Sobre sua viabilidade, deve-se expor aqui que jornadas abaixo das 40 horas semanais já estão sendo exitosamente implementadas em outros países do mundo, como é o caso da Islândia, Alemanha, França, Inglaterra, Bélgica e Emirados Árabes, que instituíram uma jornada de trabalho de quatro dias por semana, tal como propõe a PEC nº 08/25 (Borsari et al., 2024, s.p.).

Assim, a revogação da escala 6x1 no Brasil - mesmo que não aceita a proposta de aplicação da jornada 4x3, sendo aplicada na realidade a jornada 5x2 - mostra-se como sendo um passo importante na história da luta da classe trabalhadora para a devida garantia do direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho adequado à labor. Ademais, vale lembrar que a instituição da limitação das 44 horas semanais ocorreu há 37 anos atrás e que, desde a promulgação da Constituição Federal até hoje, houve muitas mudanças na sociedade, principalmente com o avanço das novas tecnologias, capazes de auxiliarem nas atividades laborais (Borsari et al., 2024, s.p.).

Já com relação aos aspectos jurídicos da redução da jornada de trabalho, tem-se que seria necessário a alteração do texto da Constituição Federal de 1988. Assim, a proposta da PEC nº 08/25 é de substituir o teor do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de “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” para “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” (Brasil, 1988).

Ainda, alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também deverão ser revistos com relação ao novo limite de horas semanais, a fim de se adequarem ao novo texto da Carta Magna.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, a análise da jornada de trabalho no Brasil revela um cenário complexo e heterogêneo. E neste cenário encontrar equilíbrio entre as demandas do mercado e a proteção ao trabalhador se apresenta como um desafio diuturno.

A degradação da existência da pessoa humana, evidenciada pelo excesso de jornada exigida do trabalhador demonstra consequências nefastas na vida destes sujeitos, exige uma reflexão profunda sobre os modelos de trabalho adotados e a necessidade de implementar medidas que garantam o respeito aos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, bem como a promoção do trabalho decente.

Esse cenário toma ainda outros contornos mais recentemente, com a entrada das gerações mais recentes no mundo do trabalho, que promovem o debate da vida além do trabalho, questionando a modalidade de escala adotada no Brasil.

A escala 6x1, embora amplamente utilizada, demonstra-se um ponto crítico nesse debate, uma vez que, em sua configuração tradicional, pode intensificar a sobrecarga de trabalho e comprometer o descanso e o convívio social do trabalhador. Nesse contexto, a proposta de redução da jornada, com a manutenção salarial, emerge como uma alternativa promissora, capaz de promover um novo equilíbrio entre a produtividade e o bem-estar, sem onerar excessivamente as empresas.

Assim, após o desenvolvimento da pesquisa, constata-se que, caso haja alteração na jornada de trabalho, mesmo que ela diminua para 40 horas semanais e uma escala de 5x2 e não para 36 horas semanais e uma escala de 4x3, como propõe inicialmente a PEC nº 08/2025, haverá uma melhora significativa na vida dos trabalhadores, sentirão a sensação de ganhar de volta algum controle sobre o seu próprio tempo que antes estava perdido.

Além disso, é importante citar aqui que os movimentos sociais sempre ocorrem quando há uma grande indignação da população sobre algo, a ponto de ela se mobilizar à procura de mudanças, e, nesse caso, as pessoas estão cansadas de trabalharem muito e viverem pouco, motivo pelo qual surgiu o movimento “Vida Além do Trabalho”.

No entanto, a implementação dessa mudança requer um planejamento cuidadoso e a necessidade de levar em conta diversos fatores, como a negociação coletiva, a análise da viabilidade econômica e a adaptação dos processos produtivos. Além de ser fundamental o papel do Estado no sentido que exerce seu papel de fiscalizador, como meio de garantir o cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Assim entende-se que reduzir a jornada laboral, com a consequente manutenção salarial, representa um passo importante na direção de garantir a existência digna do trabalhador e promover sua qualidade de vida para atividades além do labor, mas não é a única solução. Entende-se essencial o investimento em políticas públicas que promovam a saúde e a segurança no trabalho, no seu sentido mais amplo, associado a medidas fiscalizatórias constantes e efetivas para que se combata a precarização das relações de trabalho. Almeja-se que assim, quiçá, será possível construir um futuro onde o trabalho seja fonte de realização pessoal e profissional, e não de sofrimento e exclusão.

Outrossim, os trabalhadores querem que suas vidas sejam mais do que apenas o seu trabalho, querem possuir autonomia sobre o seu tempo de vida e, sobretudo, aproveitar sua existência com atividades que lhes permitam uma sensação de que a vida vale a pena ser vivida. Todavia, deve-se informar que não se pretende com isso negar a importância do trabalho na sociedade atual, que é considerado um eixo estruturante na vida de toda coletividade, mas somente equilibrá-lo com outros elementos igualmente importantes na existência de qualquer ser humano.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 19^a edição. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

BORSARI, Pietro; KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; SCAPINI, Ezequiel. **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2024/11/NotaCesit.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 08/2025**. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Sala das Sessões. 1º de maio de 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025. Acesso em: 08 mai. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 mai. 2025.

BRASIL. Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932b. Regula o horário para o trabalho no comércio. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 mai. 2025.

BRASIL. Decreto nº 21.364, de 04 de maio de 1932a. Regula o horário para o trabalho industrial. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 mai. 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 mai. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 11 mai. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecacao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 11 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. 21 de novembro de 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revisada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

DEPUTADA protocola na Câmara a PEC pelo fim da escala 6x1. **G1.** 25 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2025/02/25/deputada-protocola-na-camara-a-pec-pelo-fim-da-escala-6-x-1.ghtml>. Acesso em: 07 mai. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39ª edição. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019.

POR um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança. Petição Pública. 27 de setembro de 2023. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em: 07 mai. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8^a edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

SERRANO, Layane. “Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). **Exame**. 11 de novembro de 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>. Acesso em: 07 mai. 2025.

WETERMAN, Daniel. Novas ações trabalhistas na Justiça ultrapassam 2 milhões em 2024, maior aumento desde a reforma. **Estadão**. 10 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/novas-acoes-trabalhistas-na-justica-ultrapassam-2-milhoes-em-2024-maior-aumento-desde-a-reforma/>. Acesso em: 07 mai. 2025.