CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
ESCOLA DE DIREITO

ROGÉRIO RODRIGUES DE SOUSA

O IMPACTO DA JORNADA DE TRABALHO 6x1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

GOIÂNIA – GO
NOVEMBRO/ 2024

ROGÉRIO RODRIGUES DE SOUSA

O IMPACTO DA JORNADA DE TRABALHO 6x1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Faculdade de Direito, do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes.

GOIÂNIA – GO
NOVEMBRO/ 2024

ROGÉRIO RODRIGUES DE SOUSA

O IMPACTO DA JORNADA DE TRABALHO 6x1 NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Faculdade de Direito, do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes.

Aprovado em ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA

Professor Me. Eduardo Antônio Martins Guedes – UNIALFA

Orientador

Professor Esp. Lucas Rocha Andrade – UNIALFA

Leitor

Dedico à Gabriella Risoleta, à Cristina, ao Francisco e à Thayná.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à minha namorada, Gabriella Risoleta, que me apoiou e incentivou não apenas durante a produção deste trabalho, mas por toda esta jornada.

Aos meus pais, Francisco e Cristina, que sempre me incentivaram.

Ao meu orientador, Eduardo, que me ensinou tanto durante todo o curso, e, especialmente, nesta reta final.

Aos meus amigos, Ingrid Lauany e Otávio Henrique, que me acompanharam por todo este trajeto.

Não conseguiria ter realizado este trabalho e nem o curso de Direito sem o apoio destas pessoas, que me ajudaram de maneira incondicional para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

RESUMO

SOUSA, Rogério Rodrigues de. **O impacto da jornada de trabalho 6x1 na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros.** Monografia, 2024. 37 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

O presente trabalho busca identificar o impacto que a Jornada de Trabalho 6x1 tem na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros, e apresentar o motivo disso ser importante. Inicialmente, é necessário entender o que é a Jornada 6x1, esta escala de trabalho é aquela em que o trabalhador trabalha por seis dias consecutivos e recebe um dia de descanso, muito comum em supermercados e shoppings. Este trabalho possui como objetivo compreender o problema inerente a esta questão, e analisar de que forma isso influencia a vida dos trabalhadores nas relações interpessoais, na saúde, e em todo panorama da sociedade em geral. E principalmente, elucidar os efeitos danosos que esta jornada de trabalho traz à saúde e à qualidade de vida destas pessoas, através de pesquisas que evidenciam a realidade vivida por elas. Em seguida, vislumbrar possíveis soluções através de análises comparativas com métodos utilizados em outros países, comparando também com outras jornadas de trabalho, e a forma que estas jornadas influenciam a vida destes trabalhadores. Em sequência, analisar qual a alternativa mais viável para lidar com essa problemática da realidade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de Trabalho. Escala 6x1. Saúde. Bem-Estar. Sociedade.

ABSTRACT

Sousa, Rogério Rodrigues de. **The Impact of the 6x1 Working Day in the Life Quality of Brazilian Workers.** Monograph, 2024. 37 p. Law Degree Course at the Alves Faria University Center (UNIALFA). Goiânia, 2024.

This paper seeks to identify the impact that the 6x1 working day has on the quality of life of brazilian workers, and present why this is important. Initially, it is necessary to understand what the 6x1 Journey is, this work schedule is the one in which the worker works for six consecutive days and receives a day of rest, very common in supermarkets and shopping malls. This paper aims to understand the problem inherent to this issue and analyze how it influences the lives of workers in interpersonal relationships, health, and the entire panorama of society in general. And mainly, to elucidate the harmful effects that this working day brings to the health and quality of life of these people, through research that highlights the reality they experience. Then, envision possible solutions through comparative analyses with methods used in other countries, also comparing them with other working hours, and the way in which these days influence the lives of these workers. Next, analyze the most viable alternative to deal with this problem in the Brazilian reality.

KEYWORDS: Working Hours. Scale 6x1. Health. Wellbeing. Society.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEO	Chief Executive Officer - Diretor Executivo ou Presidente Executivo
DRT	Delegacias Regionais do Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MS	Ministério da Saúde
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VAT	Vida Além do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Aumento de afastamentos de trabalho por *Burnout*.....24

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....11
1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO DO TRABALHO.....13
1.1 DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....13
1.2 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR).....16
1.3 ESTRUTURA DAS ESCALAS DE TRABALHO.....16
2 IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO 6X1.....19
2.1 CONTEXTO BRASILEIRO DE TRABALHO.....19
2.1.1 Escravidão moderna no âmbito rural.....19
2.1.2 Informalidade no mercado de trabalho brasileiro.....20
2.1.3 Relatos da jornada de trabalho 6x1.....21
2.2 CONSEQUÊNCIAS DO EXCESSO DE TRABALHO.....22
2.3 MENTALIDADE QUE JUSTIFICA A ESCALA 6X1.....25
3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....27
3.1 CENÁRIO BRASILEIRO.....27
3.2 ESCALA DE TRABALHO 4X3 COMO SOLUÇÃO.....29
CONCLUSÃO.....33
REFERÊNCIAS.....35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscou compreender os impactos da jornada de trabalho 6x1 e os impactos gerados por esta jornada ao trabalhador brasileiro. Analisar de que forma isso influencia nas relações interpessoais e na sociedade em geral. Conhecer jornadas de trabalho alternativas. E não somente isto, como, também buscou encontrar possíveis soluções para esta problemática.

A metodologia utilizada foi de uma pesquisa básica. O método da linha de raciocínio é dedutivo. O objetivo foi realizar uma pesquisa explicativa. Os procedimentos técnicos foram de uma pesquisa documental. A abordagem foi de uma pesquisa qualitativa.

No primeiro capítulo, o intuito foi apresentar a jornada de trabalho 6x1, demonstrar de que forma o direito do trabalho é estruturado no Brasil, e expor as normas que regem o trabalho. Esta pesquisa foi realizada através da leitura da CLT e da Constituição Brasileira de 1988.

No segundo capítulo, o objetivo foi apresentar os problemas acarretados pela escala 6x1, tanto os danos à saúde física quanto os danos à saúde mental, demonstrar o cenário brasileiro, e analisar a mentalidade que perpetua a exploração do trabalhador. Este estudo foi realizado através de artigos científicos, análise do contexto histórico e relatos de trabalhadores.

No terceiro capítulo, a pretensão do presente trabalho foi de apresentar a solução mais viável, que é a redução da carga horária. E o modo mais adequado de se realizar, isto é, através da escala de trabalho 4x3. A análise foi realizada com o auxílio de diversas pesquisas com empresas que implantaram esta escala.

Este trabalho é de suma importância para demonstrar que a escala de trabalho 6x1 não impacta tão somente o trabalhador, mas sim toda a sociedade, pois acarreta problemas fora do campo profissional, afetando todas as interações sociais dos indivíduos inserido nesta jornada. Por isto, que o tema é tão relevante, pois trata de um problema atual e que afeta muita gente.

A ideia de realizar esta pesquisa bibliográfica surgiu ao analisar a sociedade em que vivemos, pois quando se olha ao redor, o que pode ser visto são pessoas que estão nitidamente cansadas. E não apenas cansadas, exauridas. Como sociedade, existimos atualmente sem perceber a angústia de nossos semelhantes.

Vivemos em uma sociedade doente, a maioria das pessoas sequer tem tempo para entender os problemas que as cercam. A dinâmica moderna de trabalho foi pautada em falácias como a Meritocracia. O que se espera de um trabalhador é um comprometimento

desproporcional à sua remuneração. A produtividade impera como regente da sociedade. E, portanto, sem tempo para refletir, e sem acesso às ferramentas libertadoras da educação, o trabalhador é escravo de sua própria consciência, trabalha em busca de um futuro melhor que lhe é prometido com o discurso do esforço. O "esforço" é vendido à classe trabalhadora como a única ferramenta de salvação, porém, é perceptível que a sociedade não prospera, a pobreza e a desigualdade não diminuem. No entanto, as pessoas estão muito ocupadas se culpando e se comparando para enxergarem que este discurso é mentiroso.

Desse modo, este tema surgiu, a partir da análise da realidade em que estamos inseridos. O mundo de hoje é comandado pelo trabalho, as pessoas vivem em prol disto. Portanto, o mínimo que deveríamos esperar são boas condições no ambiente de trabalho. No entanto, isto não ocorre. Pelo menos para boa parte da população esta não é a realidade.

E o que é o Direito se não uma ciência pautada em resolver conflitos? Este tema apresenta a pura reflexão de qual a função do Direito na sociedade, como ferramenta balizadora da justiça. É fundamental a participação desta disciplina para uma sociedade funcional, e é assim que esta temática se relaciona com a doutrina. Pois, mesmo que este problema seja analisado em uma perspectiva sociológica, cultural e até mesmo econômica, a única ciência capaz de intervir de fato para a solução desta questão, é o Direito.

Conforme será demonstrado, a sobrecarga no trabalho não é um problema novo, a mentalidade que alimenta e perpetua isto também não. Diversos estudos foram realizados ao longo dos anos, demonstrando por todas as perspectivas possíveis o impacto que isto gera na saúde dos trabalhadores. Vivemos em uma sociedade doente. E a cura só pode surgir com a alteração do sistema vigente. Precisamos encerrar esta ideologia de que o trabalho e o conforto não podem andar juntos. Este movimento não seria benéfico apenas para os empregados, pesquisas demonstram que funcionários mais felizes e mais descansados são mais produtivos.

A ideologia é uma estratégia para falsear a realidade, as pessoas foram manipuladas a acreditar que para viver uma vida digna devem se submeter à opressão do trabalho, e este trabalho buscou mostrar que isto não é verdade, a sociedade pode operar de outra maneira, sem que a qualidade de vida seja prejudicada e tão pouco a economia seja destruída. É possível conciliar a qualidade de vida com a produtividade.

1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO DO TRABALHO

Direito do Trabalho é uma ciência que tem como objetivo o estudo das relações jurídicas entre trabalhadores e os tomadores de seus serviços, com foco maior, entre empregados e seus empregadores (RESENDE, 2020, p. 01).

O trabalho é um direito social garantido pela Constituição Federal do Brasil de 1988. O artigo 7 da Carta Magna traz consigo um rol exemplificativo com trinta e quatro incisos que dizem respeito aos direitos inerentes aos trabalhadores rurais e urbanos. Tais como alguns exemplo de alguns direitos são: garantia do piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, duração do trabalho, normalmente, não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, a redução de riscos inerentes ao trabalho, dentre outras garantias (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal, também, trata de maneira clara outros direitos sociais, que estão tipificados no artigo 6. Esses direitos devem ser garantidos aos cidadãos brasileiros e estrangeiros que habitam no Brasil. O rol exemplificativo do artigo suso mencionado traz como exemplo: o lazer, educação, saúde, moradia, segurança etc. Esses direitos, por mais que não estejam ligados diretamente ao labor, devem ser observados, a fim de garantir um tratamento justo e humanitário aos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que preceitua as normas relações individuais e coletivas de trabalho. Trata-se de um Decreto-Lei que traz a definição de empregado, serviço e empregador. (BRASIL, 1943)

O empregado é a pessoa física que labora para um empregador mediante salário. Já o empregador pode ser uma empresa individual ou coletiva que assume riscos da atividade econômica, admite e assalaria a administração pessoal de serviços, ou seja, gera empregos. Quando se fala no termo ‘serviço’ considera-se o período que o empregado fica à disposição do empregador aguardando ou executando ordens (BRASIL, 1943).

1.1 DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para compreender a jornada de trabalho 6x1 é necessário entender, inicialmente, o que é o termo jornada de trabalho. A jornada de trabalho é o período diário que o funcionário fica à disposição da empresa para executar suas funções, ou seja, é a organização de tempo que deverá ser disponibilizado pelo funcionário ao seu trabalho. Esta organização temporal é

definida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e é realizada de diversas formas, e em diversas escalas diferentes (BRASIL, 1943).

Na Constituição Federal este tema é tratado em seu artigo 7, § 13º, que prevê que a "duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (BRASIL, 1988).

Já na CLT, o tema é tratado no artigo 58, que preceitua 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" (BRASIL, 1943).

Esta jornada precisa ter um controle para assegurar o seu cumprimento, e este controle é, geralmente, exercido através do ponto eletrônico. Esta questão está prevista na CLT e, também, na Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTP). O artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o seguinte, "o horário de trabalho será anotado em registro de empregados", e complementa em seu segundo parágrafo que:

> Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (BRASIL, 1943).

Além disso, de acordo com o artigo 818, § 2º, da CLT, o dever de provar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do empregado, é da empresa. E em consonância, a Súmula 338 do TST estabelece que a empresa que conta com mais dez empregados deve registrar a jornada de trabalho de seus funcionários. Caso ocorra, a não apresentação sem justificativa dos controles de frequência, é gerada presunção relativa de veracidade daquilo que fora alegado pelo trabalhador, ou seja, o ônus da prova cabe ao empregador, e na hipótese de não apresentação do registro será considerada verdadeira as afirmações do empregado relativas à sua jornada e escala de trabalho (BRASIL, 1943).

Outro aspecto, muito importante, a ser tratado para a compreensão do tema é a questão dos intervalos, a Consolidação das Leis do Trabalho preceitua dois tipos de intervalo, os quais são: o intervalo intrajornada, e o intervalo interjornada.

O intervalo intrajornada, é o intervalo que acontece durante o período de trabalho, e é conhecido popularmente pelo nome de "horário de almoço". Este é estabelecido pelo artigo 71 da CLT, que preceitua que em trabalhos contínuos de duração superior a 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo destinado ao repouso ou alimentação. E este período

deve ter duração mínima de 1 (uma) hora, e não deve ter duração superior a 2 (duas) horas, a não ser que haja acordo escrito ou contrato coletivo. Este período não é contabilizado na duração do trabalho, ou seja, não é considerado no cômputo das 8 (oito) horas diárias (BRASIL, 1943).

E em caso da não concessão deste intervalo por parte do empregador, este deverá obrigatoriamente remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal do trabalho, isto é o que preceitua o 4º parágrafo, do artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943).

Nas jornadas de trabalho superiores a 4 (quatro) horas, e inferiores a 6 (seis) horas, deve existir a concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos. Ainda, o artigo 611-A da CLT, estabelece em sua concessão 3º, que existe a possibilidade de negociação da duração do intervalo intrajornada, contanto que o período mínimo de 30 (trinta) minutos seja respeitado para as jornadas superiores a 6 (seis) horas (BRASIL, 1943).

Já em relação ao intervalo interjornada, este se refere ao período de descanso que se sucede entre uma jornada de trabalho e outra, ou seja, o tempo que deve ser disponibilizado ao empregado após o fim de uma jornada até o início de outra (BRASIL, 1943).

De acordo com o artigo 66 da CLT, este período deve ser de no mínimo 11 (onze) horas, e não existe, necessariamente, um tempo máximo, pois isso pode variar dependendo da jornada de trabalho de cada empregado (BRASIL, 1943).

A fiscalização deste direito do trabalhador se dá por parte das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), pois é uma questão de suma importância, relacionada principalmente, com a saúde do empregado. E, caso não seja concedido este período de repouso ao trabalhador, o empregador deverá indenizá-lo no valor de 50% (cinquenta por cento) da remuneração. Além disso, a empresa, ainda, responderá pelo ato com multas administrativas (BRASIL, 1943).

Em seguida, o assunto a ser abordado é a questão das horas extraordinárias, também, conhecidas como “horas extras”. Este tópico é tratado no artigo 59 da CLT, que preceitua que as horas que excedem a jornada de trabalho devem ser consideras extraordinárias, e, portanto, devem ser remuneradas com o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) (BRASIL, 1943).

1.2 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

O Descanso Semanal Remunerado (DSR) é um direito de todos os empregados, pois todo trabalhador tem o direito ao repouso, e o DSR foi um advento à CLT com o intuito de regulamentar a forma como deve ser concedido este período de descanso (BRASIL, 1943).

A CLT estabeleceu da seguinte forma: o período de descanso deve ser de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, as quais não podem ser divididas, ou seja, devem ser concedidas ininterruptamente. Também, é vedado que o empregado fique mais de 6 (seis) dias consecutivos trabalhando, sem descanso (BRASIL, 1943).

Caso haja o descumprimento destas regras, o empregador deverá remunerar em dobro o dia de trabalho do empregado. E este pagamento deve ser efetuado sem a necessidade de que o trabalhador busque o Poder Judiciário, pois caso seja necessária a judicialização, o empregador deverá pagar também multa e correção monetária (BRASIL,1943).

Um aspecto muito importante do DSR é que, preferencialmente, a folga deve acontecer aos domingos, porém, existem diversas empresas e estabelecimentos que funcionam aos domingos. Portanto, a especificação determina que caso o empregado trabalhe no domingo, ele deve ter direito a uma folga compensatória semanal. Além disso, os estabelecimentos que funcionam aos domingos devem ter uma a escala de revezamento para que todos os funcionários possam usufruir de ao menos uma folga que coincida com o domingo por mês (BRASIL, 1943).

1.3 ESTRUTURA DAS ESCALAS DE TRABALHO

Existem diversas escalas de trabalho diferentes, que se adaptam às mais diferentes necessidades dos empregadores. Assim, é necessário entendê-las para compreender o tema central de discussão deste trabalho.

Entre elas, existe a escala 5x1, que é uma escala que funciona com o empregado trabalhando por 5 (cinco) dias consecutivos com 1 (um) dia de folga. Esta jornada funciona com o empregado trabalhando diariamente por 7h20. O aproveitamento máximo dessa escala se dá nas profissões que a função exercida necessita de um revezamento. É uma escala bastante comum entre os porteiros residenciais e operadores de telemarketing (PONTOTEL, 2024).

A escala que é vista como padrão no Brasil, é a escala 5x2, é uma das jornadas mais comuns, e funciona com o empregado trabalhando por 5 (cinco) dias consecutivos e folgando

2 (dois) dias. Normalmente, o trabalhador exerce sua função de segunda a sexta-feira e tem seu período de descanso aos sábados e domingos. (BRASIL, 1943)

Uma das escalas mais diferentes, é a escala 4x2, nesta escala o trabalhador exerce sua função por um período de 4 (quatro) dias consecutivos, e folga por 2 (dois) dias seguidos. O período trabalhado diariamente é de 11 (onze) horas, o que totaliza as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, previstas na CLT (PONTOTEL, 2024).

No Brasil, uma escala que se repete muito, em diversos empregos, é a escala 12x36, nesta jornada o período de trabalho é de 12 (doze) horas que se reveza com um período de 36 (trinta e seis) horas de descanso (PONTOTEL, 2024).

Um outro tipo de escala muito menos comum, é o de 24x48, geralmente é aplicada aos trabalhadores de pedágios e locais de difícil acesso. Nesta escala, há o revezamento de 24 (vinte e quatro) horas por 48 (quarenta e oito) horas de descanso (PONTOTEL, 2024).

Há também uma escala, muito interessante, que vem ganhando destaque que é a escala 4x3, uma organização laboral que possui diversas vantagens para os trabalhadores, principalmente, no quesito qualidade de vida, pois, por ser organizada de forma que o empregado trabalha por 4 (quatro) dias consecutivos e folga 3 (três). Fica evidente que para os moldes atuais esta jornada propicia muito tempo livre ao trabalhador, o que é muito positivo, tanto para questões relacionadas à saúde quanto produtividade (PONTOTEL, 2024).

O tópico central deste trabalho é a escala 6x1, portanto, merece atenção especial. Esta escala funciona da seguinte forma: o empregado trabalha por 6 (seis) dias consecutivos, em sequência tem 1 (um) dia de folga. Mantém-se os padrões da CLT, ou seja, o período de trabalho é de 8 (oito) horas por dia, porém, deve-se observar o que for disposto na Convenção Coletiva. A organização desta escala pode seguir o padrão da CLT, como mencionado anteriormente, e isto se daria da seguinte forma: o empregado trabalha 8 (oito) horas de segunda a sexta-feira, e aos sábados trabalha por um período reduzido de 4 (quatro) horas (PONTOTEL, 2024).

Em outra organização que, também, é muito comum, o empregado trabalhar 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos todos os dias laborais, ou seja, 6 (seis) vezes na semana (PONTOTEL, 2024).

A CLT, em seu artigo 67, assegura que todo empregado deve ter um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, e que este descanso deve coincidir com o domingo. No entanto, em seu parágrafo único, este artigo estabelece que “nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de

revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização" (BRASIL, 1943).

Esta escala é muito comum em *shoppings* e restaurantes, supermercados também, principalmente porque estes estabelecimentos mantém o funcionamento aos domingos (PONTOTEL, 2024).

2 IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO 6X1

2.1 CONTEXTO BRASILEIRO DE TRABALHO

Para compreender os impactos da jornada de trabalho 6x1, faz-se necessário compreender a situação em que o trabalho no Brasil se encontra. A contextualização sobre este tópico deve ser feita sob uma ótica de multidisciplinaridade, portanto, não só sob o ponto de vista do Direito, como também com um olhar pautado na História e na Sociologia.

Os temas apresentados a seguir, à primeira vista podem parecer desconexos, no entanto, trazem diferentes pontos de vista sobre a realidade trabalhista brasileira. Com o enfoque claro de demonstrar a precarização do trabalho e da qualidade de vida, por meio da condensação dessas realidades apresentadas é possível entender o atual momento do Brasil, no qual é perceptível que existe uma clara e justificada descrença em relação ao trabalho formal, e que no ambiente rural há problemas, no ambiente urbano há problemas, e que tanto na formalidade quanto na informalidade existem problemas. Ou seja, a realidade brasileira, atual, é de tremenda dificuldade para o trabalhador.

2.1.1 Escravidão moderna no âmbito rural

Existem artigos como o de Siqueira (2010, p. 02), que defendem que a escravidão, ainda, não acabou no Brasil, que hodiernamente a única diferença em alguns casos se dá através do *modus operandi*.

> A escravidão contemporânea tem início no aliciamento do trabalhador em sua terra natal pelos gatos, que são uma espécie de agenciadores contratados pelos fazendeiros para transportar trabalhadores para prestarem serviços em suas fazendas. (SIQUEIRA, 2010, p.07).

Um dos meios de escravidão contemporânea se dá dentro das fazendas rurais brasileiras. Nas quais, trabalhadores de cidades pobres, na maioria das vezes, da região nordeste do país, onde a miséria e fome não lhes deixam alternativas, são angariados para trabalharem na área rural. Ao serem recrutados, os mesmos, recebem promessas de melhoria de vida como comida paga e um salário justo. No entanto, ocorre que, ao chegar ao seu destino, o que foi avençado na hora da negociação não é cumprido. Assim, os trabalhadores passam a arcar com sua alimentação, com a estadia e até mesmo pelos instrumentos que precisam para trabalhar.

A principal problemática desta condição é que os trabalhadores são obrigados, sem qualquer escolha, a comprar os seus alimentos e instrumentos do próprio patrão, podendo este descontar do salário do trabalhador as quantias equivalentes. Acontece que o trabalhador sempre ficará em dívida com aquele que deveria lhe pagar o salário, assim, a dívida vira uma bola-de-neve e o salário sempre está comprometido (SIQUEIRA, 2010, p.07).

Assim, concretiza-se a relação de escravidão, com o ápice da injustiça que se dá com essa relação de débito, pois o trabalhador se torna prisioneiro do fazendeiro enquanto sua dívida não é quitada, tornando o seu trabalho obrigatório e forçado (SIQUEIRA, 2010, p.07).

2.1.2 Informalidade no mercado de trabalho brasileiro

Faz-se mister salientar o contexto da informalidade no Brasil e sua intrínseca relação com a juventude brasileira. Em 2018, o Banco Mundial apresentou um relatório no qual havia a informação de que 52% dos jovens possuem o interesse de estudar, e por isso correm o risco de não se inserir no mercado de trabalho. Isso ocorre, principalmente, pelo alto nível de exigência em relação à qualificação necessária para realização dos trabalhos. Devido a isto, grande parte da juventude recorre à informalidade (SOUZA; LUSSI, 2019, p. 127).

No ano de 2019, os índices de informalidade no Brasil alcançaram níveis nunca, antes vistos, chegando à marca de 41,4% do total da força de trabalho. Portanto, a interpretação que pode ser retirada da análise dos dados é que os trabalhadores estão ingressando nos trabalhos informais (SOUZA; LUSSI, 2019, p. 127).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que a cada dez jovens empregados na América Latina e no Caribe, seis estão em empregos informais (OIT. 2015). Tratando especificamente do Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica (IPEA) identificou que a faixa etária de 15 a 17 anos é a mais presente na informalidade. Em seguida, fica a faixa de 18 a 24 anos (IPEA, 2015).

E o grande problema desta realidade, de acordo com a OIT, é que o trabalho informal geralmente pode ser classificado como instável, precário, com baixíssima remuneração, escasso de direitos e de proteção social (OIT, 2015).

2.1.3 Relatos da jornada de trabalho 6x1

Uma das melhores maneiras de compreendermos os impactos da jornada de trabalho 6x1 é através da perspectiva de quem vive esta realidade. Por isto, por meio da interpretação destes relatos a realidade dessas pessoas será revelada (OLIVEIRA, 2024).

O primeiro relato é de Carol Oliveira, mulher de 31 anos que trabalha em escala 6×1 há 12 anos (OLIVEIRA, 2024):

> A minha rotina é de correria, loucura total. Tem que ter muita força de vontade para encarar trânsito de três ou quatro horas, cuidar da sua vida pessoal, estudar e ainda entregar resultados no trabalho. Eu me sinto exausta, muitas vezes deprimida, por não conseguir atingir meus objetivos pessoais e profissionais também. Não consigo descansar o suficiente e nem tenho tempo pra mim mesma.
> Sempre achei a escala 6×1 muito ruim, principalmente porque muitas empresas não respeitam. Já trabalhei nove dias consecutivos sem folga. E são oito horas do seu dia, que muitas vezes se estendem para dez horas, fora o trajeto. Então, acho que dá pra entender o tamanho da angústia que é viver nesse modelo de escala.

O segundo relato é de Julia Marques, mulher de 22 anos que trabalhou em escala 6×1 por 1 (um) ano e 4 (quatro) meses em uma rede de supermercados (OLIVEIRA, 2024).

> Eu vivia esperando pela minha folga. Era uma rotina muito puxada. Eu moro no extremo sul e demora mais ou menos uma hora meia até o trabalho. Tinha uma folga no domingo por mês e as outras na semana. Me sentia muito cansada, eu vivia esperando pela minha folga. Me sentia mal porque não tinha convívio com a minha família, não tinha vida social.
> Não tem como resolver todas as coisas em um dia só de folga. Ou você descansa ou resolve algum problema, e quando vai ver o dia já acabou e a rotina volta. Você não consegue dar atenção pra ninguém, nem pra si mesma. É cansativo psicologicamente e fisicamente. (OLIVEIRA, 2024).

O terceiro e último relato é de Karolinny Gomes, mulher de 24 anos que trabalhou na escala 6×1 durante 8 (oito) meses nos 2 (dois) shoppings da cidade de Bauru, em São Paulo (OLIVEIRA, 2024).

> Eu não tinha hobbies, não tinha lazer com a minha família. Eu era muito dedicada e decorava todos os passos da venda. No começo não era tão exaustivo porque meu namorado cuidava da casa. O que mais doía eram minhas pernas, porque só podia sentar na hora do almoço. Com o início da pandemia de Covid-19, os shoppings fecharam e eu fui demitida. Depois de alguns meses me chamaram novamente. Aí começou a ser mais difícil, porque eu passava o dia com medo de pegar Covid. Quando chegava minha folga eu não tinha energia pra nada, mas mesmo assim tinha muitas coisas acumuladas para fazer em casa.

> Tudo piorou depois que eu virei gerente. O alto escalão da filial começou a cobrar muito mais de mim. As minhas folgas, eu passava atendendo o celular e resolvendo problemas. Às vezes eu tinha que ficar até 1 da manhã no shopping arrumando estoque e também tinha que abrir mão da minha folga por conta de alguma data comemorativa ou por falta de algum vendedor.
> A escala 6×1 desgasta todas as áreas da vida do funcionário, não permite lazer e te faz pensar em trabalho 24 horas, eu não tinha hobbies, não tinha lazer com a minha família e estava viciada em cigarro porque era o único jeito de aliviar a ansiedade. (OLIVEIRA, 2024).

Os relatos trazidos retratam a realidade de pessoas que sofrem com este trágico modelo de organização de carga horária, esta jornada de trabalho afeta profundamente todos os aspectos da vida das pessoas que a integram (OLIVEIRA,2024).

Esta análise ajuda a constituir e sintetizar o momento vivido no Brasil, nos quais encontra-se trabalhadores sobrecarregados, com jornadas duplas e até triplas de trabalho, forçados à exaustão devido à baixíssima remuneração, e sufocados pelo trabalho. Esta é a realidade brasileira, e é a realidade daqueles que encaram a escala de trabalho 6x1.

2.2 CONSEQUÊNCIAS DO EXCESSO DE TRABALHO

De acordo com Filgueiras (2017), o Brasil é o 3º país com o maior número de registro de mortes por acidentes de trabalho. São aproximadamente 3 mil óbitos oficialmente registrados, os acidentes não letais contabilizados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) chegam aos 700 mil por ano. No entanto, por maiores que sejam os números, eles nem se comparam à realidade de fato. Pois, de acordo com a investigação denominada Pesquisa Nacional de Saúde, conduzida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em parceria com o Ministério da Saúde, ocorreram 4,9 milhões de acidentes de trabalho no país em 2013.

Esta contextualização se faz necessária para salientar o fato de que doenças ocupacionais são, ainda, mais subnotificadas (FILGUEIRAS et al, 2017). Portanto, são provavelmente responsáveis pela morte de milhares de trabalhadores brasileiros.

Filgueiras (2017. p. 27) apresenta o cerne da questão a ser debatida neste trabalho ao pontuar:

> […] Por sua natureza, o capital não respeita e testa os limites que se colocam em seu curso, inclusive físicos, como a história demonstra reiteradamente. Por isso, a menos que sejam impostos limites exógenos à exploração do trabalho (como a ação coletiva ou de determinadas instituições do Estado), existe uma tensão permanente, quando não contradição, entre saúde e

> trabalho no atual modo de produção da riqueza social. (FILGUEIRAS, 2017, p. 27).

O que pode ser retirado e interpretado desta citação é que há sempre uma dualidade entre o capital, a produtividade, a exploração do trabalhador e o bem-estar, a qualidade de vida, e a dignidade do ser humano. O panorama histórico se apresenta a nós com a impossibilidade da coexistência entre o capital e o bem-estar social.

A escala semanal de trabalho 6x1 pode impactar significativamente a saúde física. A falta de dias de folga consecutivos resulta em fadiga acumulativa, o que aumenta o risco de lesões ocupacionais e doenças relacionadas ao estresse físico, como problemas musculares. Estudos mostram que os trabalhadores com semanas de trabalho mais extenuantes, especificamente 6x1, estão associados a uma maior probabilidade de ter doenças crônicas como hipertensão e diabetes devido ao stress constante resultante do pouco tempo permitido para o seu descanso físico e adequado (TOBIAS, KAWAMOTO, 2015).

A saúde mental é prejudicada porque a exposição crônica ao trabalho, sem pausas regulares, acaba por levar ao esgotamento emocional e psicológico do indivíduo, transtorno conhecido como *burnout*. Segundo a Organização Mundial da Saúde, o *burnout* é um fenômeno ocupacional e um desafio crescente no local de trabalho devido às longas horas de trabalho e à indefinição das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal (OMS, 2019). Existem inúmeras consequências psicológicas negativas da escala de trabalho 6x1, como a pressão psicológica constante e dificuldade de ter tempo para lazer e assuntos pessoais (OMS, 2024).

Se tratando do excesso de estímulos, é impossível não citar Han (2015) que trata sobre o assunto da seguinte forma:

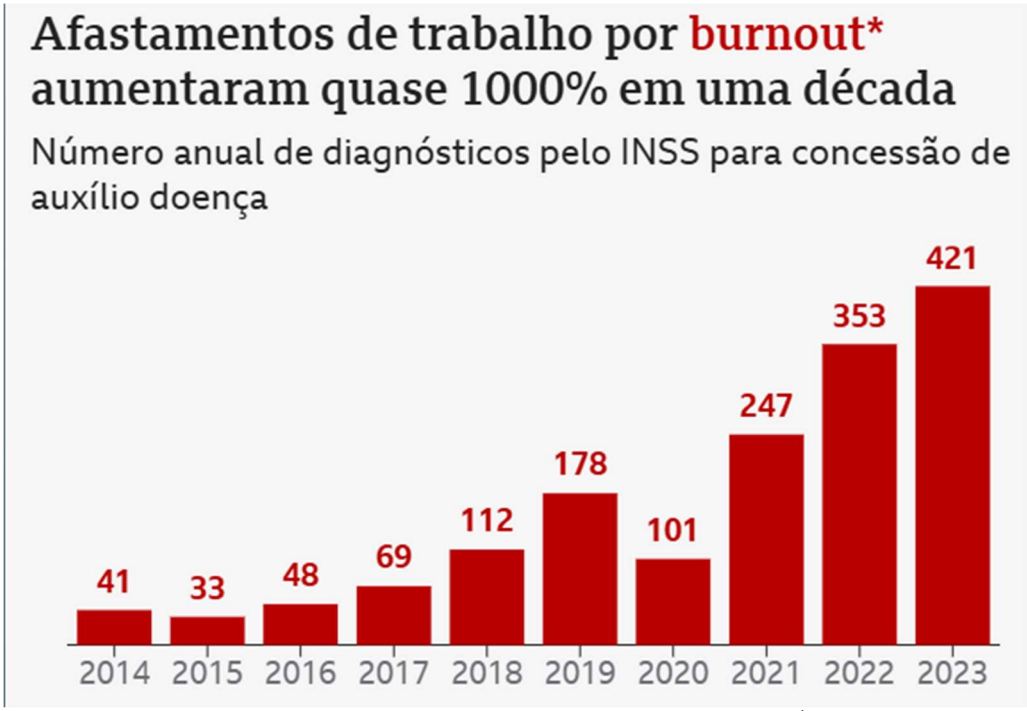
> A atividade que segue a estupidez da mecânica é pobre em interrupções. A máquina não pode fazer pausas. Apesar de todo o seu desempenho computacional, o computador é burro, na medida em que lhe falta a capacidade para hesitar. (HAN, 2015, p. 16).

E complementa ao tratar sobre o “Sujeito de Desempenho”, o qual se assemelha com o tópico em questão Han (2015):

> O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito de obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à

> liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2015, p. 16).

Figura 1: Aumento de Afastamentos de Trabalho por *Burnout*



Fonte: INSS, 2024. Elaboração COEST/ CGEET/ DRGPS/ SRGPS – MPS[1]

A vida social e familiar, também, é profundamente afetada pelo horário de trabalho 6x1. A pouca oportunidade de tempo livre pode tornar muito difícil o planejamento de atividades sociais e familiares, inclusive, pode até levar ao isolamento social e ao desgaste das relações familiares. Neste sentido, as famílias dos trabalhadores destas jornadas enfrentam, muitas vezes, os problemas de incompatibilidade de horários e os conflitos e insatisfações associados no ambiente doméstico (TOBIAS, KAWAMOTO, 2015).

O bem-estar social está diretamente ligado à qualidade de vida dos trabalhadores. Um regime de trabalho que não permite um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada pode desgastar as relações interpessoais, impactando negativamente a qualidade de

[1]Disponível em: < https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo >. Acesso em: 01 out. 2024.
*Os dados equivalem aos afastamentos do trabalho pelo código Z73, como o Burnout é identificado pelo Ministério da Previdência Social/ INSS, o qual se baseia na CID 10.

vida das comunidades e a coesão social (OMS, 2024). O conhecimento sobre como o sistema de trabalho 6x1 afeta estes aspectos pode orientar a concepção de melhores políticas e práticas para a promoção de um equilíbrio mais apropriado entre trabalho e vida pessoal – em última análise, esses elementos são importantes na promoção de sociedades harmoniosas e saudáveis.

A qualidade de vida dos trabalhadores tem implicações diretas na saúde pública. Jornadas de trabalho intensivas, como a 6x1, podem levar a problemas de saúde física e mental e aumentar a procura de serviços de saúde. A compreensão dos impactos negativos desse regime de trabalho poderá subsidiar a criação de políticas de saúde pública mais eficazes com o objetivo de prevenção de doenças entre os trabalhadores. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a criação de locais de trabalho mais saudáveis é fundamental para a prevenção de doenças crônicas e de perturbações mentais relacionadas com o trabalho (OMS, 2024).

Estudos indicam que o trabalhador insatisfeito e exausto é um colaborador menos produtivo, e mais propenso a erros, com implicações econômicas significativas para as empresas (OSWALD et al, 2015). Além disso, a constante alta rotatividade, originada pela inadequação das condições de trabalho, implica custos adicionais aos gastos pelas empresas com recrutamento e treinamento de pessoal. A análise proposta por este trabalho pode fornecer *insights* úteis para melhoria da gestão dos recursos humanos no trabalho para a eficiência operacional.

2.3 MENTALIDADE QUE JUSTIFICA A ESCALA 6X1

O artigo 149 do Código Penal, preceitua que, reduz-se alguém a condição análoga à de escravo, quando se submete a esta pessoa trabalhos forçados ou uma jornada exaustiva (BRASIL, 1940). Uma jornada de trabalho que causa transtornos físicos e mentais, deve ser considerada no mínimo exaustivo. Então por que a jornada de trabalho 6x1, ainda, perdura no Brasil?

A implementação desta escala de trabalho em inúmeros setores da economia brasileira, obviamente, não pode ser compreendida apenas sob a ótica das necessidades operacionais e produtivas das empresas. É necessário considerar a mentalidade exploratória que permeia a gestão e organização do trabalho para compreendê-la, mentalidade essa que reflete uma lógica de maximização dos lucros em detrimento da saúde do trabalhador (HAN, 2015, p. 16).

Esta mentalidade exploratória em relação ao trabalho tem raízes históricas muito profundas, e está ligada ao desenvolvimento do Capitalismo Industrial no século XIX. Neste

período, a Revolução Industrial trouxe uma nova dinâmica às relações de trabalho, caracterizada pela intensificação da exploração das forças de trabalho, em prol do aumento da produção e da redução de custos (HOBSBAWM, 1969). Ao longo dos séculos, esta lógica persistiu e adaptou as suas variações às mudanças nas formas de organização do trabalho, embora o impulso tenha sido sempre a máxima produtividade e rentabilidade.

Além disso, o "esforço" é vendido à classe trabalhadora como a única ferramenta de salvação. Ao empregado é vendida a ideia de prosperidade por meio do esforço; à população é vendida a ideia de que "quem quer" pode conseguir, que se a pessoa não prospera é por falta de perseverança. Por isso as condições de trabalho permanecem inquestionáveis, pois quem critica, quem se incomoda, é descredibilizado e visto como preguiçoso. E este discurso é perigoso, pois o trabalhador se torna prisioneiro daquilo que vivencia, e carcereiro de si mesmo (HAN, 2015).

As justificativas econômicas para uma jornada de trabalho 6x1 apelam geralmente à necessidade de fornecer produção ininterrupta para atender a demanda do mercado. No varejo, na indústria e noutros serviços, a operação de seis dias é considerada essencial para a maximização da eficiência e da competitividade. A justificativa é que a redução dos dias de folga implica numa diminuição dos tempos produtivos dos equipamentos e instalações, permitindo assim uma utilização mais intensa dos recursos disponíveis.

No entanto, os turnos flexíveis de trabalho podem ser propostos como uma estratégia para responder de forma mais flexível às oscilações da procura, evitando as perdas financeiras decorrentes de períodos de baixa produtividade (ÁGUAS, 2020).

3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Como demonstrado anteriormente, a problemática é real, portanto, algo deve ser feito para que o problema seja resolvido. Mas o que pode ser feito? É justamente isso que é tratado neste capítulo. E a resposta é relativamente simples: através de simples dedução é possível encontrá-la, se o problema é o excesso do trabalho, a solução mais plausível é a redução da jornada de trabalho. Parece simples, mas a questão sempre esbarra na dicotomia entre produtividade e qualidade de vida.

No entanto, há um estudo da Universidade de Warwick, no Reino Unido, que indicou que a felicidade aumenta produtividade no trabalho em até 12% (doze por cento) (OSWALD et al, 2015). Isto indica que, a rigidez cognitiva de considerar que existe a dualidade entre produtividade e conforto não faz mais sentido. Este pragmatismo não cabe mais na flexível realidade atual. Conforme ficará demonstrado pelos estudos a seguir.

3.1 CENÁRIO BRASILEIRO

No Brasil, um trabalhador da escala 6x1 estava inconformado com a situação que vivia, este trabalhador se chama Rick Azevedo (2024), e da indignação deste rapaz surgiu o movimento VAT – Vida Além do Trabalho, e como o próprio disse: “A minha revolta com a escala 6x1 era para ser apenas um desabafo na rede social, mas tomou uma proporção surreal. Hoje tenho uma missão - defender por mais vida além do trabalho” (SERRANO, 2024).

Em uma entrevista à Revista Exame (2024), o fundador do movimento relata como foi o surgimento desta forma de protesto:

> Era uma segunda-feira quando eu estava de folga e decidi gravar um vídeo. Era o único dia que eu tinha de descanso em uma semana. Era o único dia em que eu poderia marcar um médico, arrumar a casa ou ir à praia. Eu já estava inconformado com essa escala desumana de 6x1 em pleno período que vigora o CLT, quando a minha coordenadora me ligou e me estimulou ainda mais a desabafar. (SERRANO, 2024).

E foi assim que surgiu, de maneira orgânica, este movimento tão expressivo hodiernamente no contexto brasileiro. O movimento VAT precisava ganhar corpo e impactar juridicamente a sociedade para que realmente pudesse proporcionar uma mudança. Foi então que o Rick Azevedo (2024) buscou um advogado para que isso fosse possível. Assim, surgiu a ideia do abaixo-assinado, que na primeira semana reuniu 50 (cinquenta) mil assinaturas, e

atualmente já conta com mais de 1 (um) milhão e 300 (trezentas) mil assinaturas, além de mais de 8 (oito) mil páginas de comentários de pessoas que são contra a escala 6x. Isto demonstra que as pessoas estão sendo impactadas pelo movimento (SERRANO, 2024).

Atualmente, há um Projeto de Lei que trata sobre a redução da jornada de trabalho que está em tramitação no Brasil, é o Projeto de Lei n° 1105, de 2023. Este Projeto de Lei busca tornar facultativo às partes a redução da jornada de trabalho, no entanto, sem que haja redução salarial. A CLT estabelece o regime de tempo parcial de 30 (trinta) horas semanais. Já a Constituição, estabelece que a jornada máxima é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. A ideia apresentada pelo projeto é de estabelecer esta margem de tempo, neste período de 14 (catorze) horas, como sendo o período disponível para negociação entre o empregador, o empregado e o sindicato. (BRASIL, 2023)

Este projeto de lei nº 1105/2023 ainda acrescenta considerações importantes, e muito relevantes para o contexto atual:

> […] Detalhados pela CLT, os tópicos referentes às relações trabalhistas não tratam explicitamente da relação direta entre a redução e a manutenção dos salários, possibilitando situações prejudiciais ao trabalhador que envolvem a decisão unilateral, pelo empregador, de reduzir os salários utilizando o artifício da redução da carga horária do trabalhador.
> Por outro lado, há uma tendência mundial como resultado da análise das relações trabalhistas, principalmente nas economias de ponta, de que o incremento tecnológico tem acarretado o aumento da produtividade do trabalho, possibilitando a redução da jornada de trabalho sem acarretar perda nos resultados financeiros e sociais das organizações.
> Além disso, a redução da jornada de trabalho possibilita melhoria na qualidade de vida do trabalhador, aumentando, na razão direta, no aumento da produtividade (quantidade e qualidade) de seu produto final.
> Pesquisa recente apontou que, após a redução da jornada, 78% dos funcionários disseram ter tido mais sucesso no equilíbrio cotidiano. Houve também redução de 7% no nível geral de estresse sem prejuízo da produtividade e que a diminuição de horas não impactou no resultado financeiro do período. (BRASIL, 2023).

Através da análise do que fora relatado, é perceptível que o assunto está em pauta no momento, e que a questão se torna cada vez mais relevante, e a solução trazida pelo Movimento VAT muito se assemelha à solução trazida pelo Projeto de Lei n.º 1105/23. A proposta do Movimento VAT é a escala 4x3, a escala em que se trabalha 4 (quatro) dias e folga por 3 (três), e esta escala está sendo testada em diversos países, até mesmo no Brasil (SERRANO, 2024).

3.2 ESCALA DE TRABALHO 4X3 COMO SOLUÇÃO

De onde surge a ideia da escala de trabalho 4x3, definitivamente, encontrar uma resposta exata é inviável, pois os registros que mencionam o surgimento deste movimento são escassos. No entanto, nos tempos atuais, a implementação da ideia surgiu em 2018 com o empresário Andrew Barnes, fundador da empresa neozelandesa Perpetual Guardian (SERRANO, 2023).

O empresário sentiu a necessidade de encontrar maneiras de aumentar a produtividade em sua empresa, então apresentou uma proposta aos seus funcionários, caso aumentassem a sua produtividade, teriam direito a ter um dia a mais de tempo livre. Segundo Renata Rivetti (2023), Empresária brasileira que acompanhou a experiência:

> O piloto foi medido e acompanhado pela Universidade de Auckland para garantir a veracidade dos dados, e teve resultados positivos, tanto na questão da produtividade, quanto na questão da saúde mental. Desde então, o formato despertou o olhar do mundo. (SERRANO, 2023).

Levando em consideração o retorno positivo, o empresário Andrew Barnes (2023) criou a *4 Day Week Global,* uma organização sem fins lucrativos que disponibiliza mentorias para quem se interessar e quiser apoiar a ideia da semana de 4 (quatro) dias (SERRANO, 2023).

O teste pode ser utilizado por empresas brasileiras. No Brasil, a empresa que se relaciona com a iniciativa é a *Reconnect Happiness at Work,* a fundadora afirma que o projeto é extremamente benéfico para as empresas:

> Já trabalho por meio da Reconect com a saúde mental e bem-estar dos funcionários e comecei a acompanhar o que estava acontecendo com os pilotos globais. Os resultados eram excelentes em todos os pilotos. Foi aí que fui conversar com o time da 4 Day Week Global para entender as expectativas de trazer o teste para o Brasil. Eles encontraram sinergia entre o nosso propósito e o da ONG, e assim fechamos essa parceria que vai trazer ao Brasil a mesma metodologia que tem sido utilizada ao redor do mundo. (SERRANO, 2023).

Serrano (2023), ainda, salienta que a metodologia não se resume a apenas retirar a sexta-feira, mas sim redesenhar toda a jornada de trabalho. Segundo Rivetti (2023), o modelo é flexível com o horário, mas não renuncia ao padrão 100-80-100, que seria 100% (cem por cento) do pagamento, 80% (oitenta por cento) da carga horária e 100% (cem por cento) da

produtividade. Ou seja, a redução do tempo de trabalho, mas sem que se diminua o salário ou que se perca a produtividade (SERRANO, 2023).

E como estão os resultados internacionais em relação à eficácia desta jornada? Por mais que ainda esteja em um estágio inicial no Brasil, países como os Estados Unidos e o Reino Unido já executam este modelo. Há pouco tempo que saiu o resultado da pesquisa realizada pela *4 Day Week Global* nos EUA, e apresentava o resultado de 41 empresas americanas que utilizaram o sistema por 12 (doze) meses. O resultado foi dividido em três partes (SERRANO, 2023):

> **Negócio**
>
> - 100% das empresas planejam continuar com a semana de 4 dias.
> - A receita aumentou em 15% nas empresas que relataram um melhor desempenho financeiro.
> - Os funcionários estão mais satisfeitos e motivados, auxiliando na retenção e atração de talentos.
>
> **Saúde**
>
> - Queda significativa nos níveis de exaustão (69%) e estresse (40%).
> - Diminuição de 45% na fadiga e 40% na ansiedade.
>
> **Família**
>
> - 74% relataram maior satisfação com o tempo dedicado à família.
> - Redução significativa dos conflitos entre trabalho e família. (SERRANO, 2023).

No Reino Unido, o resultado divulgado foi do teste piloto, e apresentou outros parâmetros (SERRANO, 2023):

> - 39% dos funcionários se sentiram menos estressados;
> - 71% reduziram o burnout;
> - 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e profissional;
> - 57% de redução de turnover;
> - 15% dos funcionários participantes disseram que nenhum aumento de salário os faria voltar à semana de 5 dias. (SERRANO, 2023).

De acordo com a pesquisa, os dados mostraram que nenhuma empresa que testou a semana de 4 (quatro) dias quer voltar para 5 (cinco) dias. A fundadora da *Reconnect Happiness at Work,* afirma Serrano (2023): “É normal ficar com medo do novo, mas as

empresas que não entrarem, certamente ficarão para trás. Ser protagonista dessa mudança dá poder e pode trazer esses ganhos tão necessários hoje no mercado de trabalho.”

No Brasil, 21 (vinte e uma) empresas já iniciaram os testes da jornada de trabalho 4x3 e este foi o resultado (SERRANO, 2023):

> - Redução de estresse no trabalho em 62,7% dos indivíduos;
> - A maioria (64,9%) não se sente desgastada no final do dia;
> - Mais da metade (56,5%) não estão frustrados como antigamente;
> - Quase 30% dos participantes (28,6%) não mudariam de emprego para trabalhar cinco dias por semana por salário nenhum.
> - Redução de desgaste emocional foi de 49,3% e de exaustão de 64,5%.
> - 44,4% consideram que a semana de 4 dias tem melhorado sua capacidade de cumprir prazos;
> - 67% dizem que a trabalhar um dia a menos reduziu ansiedade semanal;
> - 50% dizem que reduziu insônia;
> - 57,9% sentem que consegue conciliar melhor vida pessoal e profissional. (SERRANO, 2023).

Para a formação deste relatório foram coletadas 205 (duzentas e cinco) respostas, o que apresenta que 71% (setenta e um por cento) dos participantes responderam ao questionário, pois ao todo, 280 (duzentos e oitenta) funcionários participaram do projeto.

Uma das empresas brasileiras que adotou de vez a jornada reduzida foi a *Vockan*, de acordo com o seu CEO, esta companhia sofria com o time de suporte, pois era um dos mais estressados. Portanto, decidiu que algo deveria ser feito, e reduziu a jornada para quatro dias, e logo de início, já foi recebido com desconfiança. A empresa relata que diziam “se eles estão com dificuldades para entregar resultados trabalhando cinco dias por semana, imagina como será a jornada de apenas quatro dias?”. Ainda assim, ele insistiu na ideia (LIMA, 2023).

De acordo com a companhia o projeto foi um sucesso, os dados recolhidos indicam que a satisfação dos funcionários - parâmetro que associa questões como controle do tempo, saúde física e mental – subiu de 54% (cinquenta por cento) para 70% (setenta por cento). Os dados apontam, ainda, que a percepção sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal cresceu de 57% (cinquenta e sete por cento) para 86% (oitenta e seis por cento). Além disso, foi mostrado que houve uma melhora na produtividade do time, que atendia 89% (oitenta e nove por cento) dos clientes durante o prazo esperado, e após a mudança na escala passou a atender 93% (noventa e três por cento). Com estes resultados, o experimento se tornou a política definitiva da empresa (LIMA, 2023).

Fabrício Oliveira, CEO da *Vockan* (2023), relata o seguinte:

> Tem muita empresa que enxerga uma semana de trabalho de quatro dias como um custo extra. Mas, olhando os dados, além de não haver impacto na receita, a produtividade aumentou. Além disso, a prática vai trazer ganhos em termos de retenção e atração de talentos. Mesmo na área tech, o meu maior ativo são as pessoas. E pessoas esgotadas ou insatisfeitas impactam o negócio. (LIMA, 2023).

Outra empresa brasileira que acreditou na proposta foi a EFI, uma companhia mineira de tecnologia que reduziu a sua jornada para quatro dias por semana e aprovou o resultado. Segundo pesquisa feita pela própria empresa, de seus 50 (cinquenta) líderes, 94% (noventa e quatro por cento) acredita que houve um impacto de médio a alto na qualidade do trabalho realizado, 86% (oitenta e seis por cento) acreditam que a produtividade se manteve ou subiu e 88% (oitenta e oito por cento) afirmaram que os funcionários faltaram menos ao trabalho. Já em relação à satisfação, 98% (noventa e oito por cento) dos líderes da empresa indicaram que houve impacto positivo na satisfação dos colaboradores, e ainda 96% (noventa e seis por cento) indicaram que o senso de pertencimento cresceu. Foi relatado ainda que existiu uma redução de 87% (oitenta e sete por cento) nos desligamentos voluntários comparado ao mesmo período do ano anterior (LIMA, 2023).

O CEO da empresa, Evanil Paula (2023), afirmou:

> Os números apurados não poderiam ser diferentes, pois entendemos que a mudança proporciona múltiplos benefícios aos nossos funcionários, que retornam ao trabalho mais motivados e descansados, o que faz total diferença para o dia a dia de trabalho. (LIMA, 2023).

Um último dado, ainda, foi relatado, na empresa EFI que encerrou o ano de 2022 com um volume transacionado de R$ 21.000.000.000,00 (vinte e um bilhões de reais), o crescimento foi de 40% (quarenta por cento) em relação ao mesmo período de 2021 (LIMA, 2023).

Conforme demonstrado através do que foi explanado, é inegável que a rota mais lógica a se seguir é a implementação da jornada de trabalho 4x3. Que concilia o bem-estar proporcionado pelo tempo livre, com a produtividade de funcionários motivados. E a esperança da realização deste avanço para a sociedade brasileira se renova com a possível aprovação do Projeto de Lei n° 1105, de 2023 (BRASIL, 2023).

CONCLUSÃO

Este trabalho buscou compreender quais os impactos da jornada de trabalho 6x1 na vida do trabalhador brasileiro, e a possível solução para o futuro, e esta tarefa foi cumprida.

No primeiro capítulo, houve a estruturação da jornada de trabalho 6x1 e abordagem legislativa que se buscava, apresentando o funcionamento do direito do trabalho no Brasil, e as normas que regem o labor do trabalhador brasileiro.

No segundo capítulo, o intuito era apresentar os problemas que a jornada de trabalho 6x1 trazia consigo, detalhando de que forma ela afeta a vida das pessoas, e o que sustenta a perpetuação desta escala, e este objetivo foi atingido. Através de pesquisa de artigos científicos, análise do contexto histórico e com a ajuda de relatos de trabalhadores que participam ou participaram desta escala de trabalho.

No terceiro capítulo, o objetivo era apresentar a solução mais viável para o problema debatido, e esta solução é a redução da jornada de trabalho, porém, era necessário apresentar uma escala que fosse a melhor opção para substituir a escala 6x1, e conforme pesquisas indicaram, a melhor escala possível é a 4x3. Portanto, o objetivo esperado foi alcançado.

O tema é de suma importância no contexto em que estamos inseridos, pois apresenta os problemas sofridos por milhões de brasileiros. Também, extremamente importante para o Direito, pois revela uma grande ferida da sociedade. E esta doutrina carrega o fardo de solucionar os problemas da sociedade. Este tema possui grande relevância para nós, pois sempre tivemos o interesse em entender por que as pessoas são do jeito que são, o que as levam a se comportar da maneira que se comportam e por que todo mundo parece sempre tão cansado. Através deste estudo pudemos perceber que a sociedade gira em torno do trabalho, e que as pessoas estão sempre ocupadas demais para viver uma vida plena.

Neste trabalho foi explanado de que forma a jornada de trabalho 6x1 afeta a saúde física e mental dos trabalhadores, além de demonstrar os problemas que ela gera nas relações interpessoais das pessoas envolvidas. Também, restou demonstrado o motivo desta escala de trabalho ainda existir, e porque é imprescindível que ela deixe de existir. E quais seriam as consequências caso isto acontecesse. Pelo que foi apresentado tudo indica que as consequências seriam positivas.

O objetivo da pesquisa era compreender e demonstrar quais os problemas gerados por esta escala de trabalho, de que forma estes problemas poderiam ser resolvidos e porque a existência desta jornada é, em sua natureza, nefasta e obsoleta.

Portanto, a pesquisa cumpriu seu papel de explorar e apresentar o tema. Foi possível abordar os pontos necessários e vislumbrar um futuro melhor. Este estudo contribui para uma análise precisa da questão da escala de trabalho 6x1, seus impactos e reflexos na sociedade.

Em relação ao que pode ser feito no futuro, o ideal seria continuar os estudos sobre a questão e apresentar à população os resultados, para convencer cada vez mais pessoas a apoiarem o movimento e lutarem por uma vida melhor.

REFERÊNCIAS

ÁGUAS, C. F. F.V. **Excesso de trabalho, conflito vida profissional-pessoal e *Burnout*:** o papel moderador dos horários flexíveis. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/47297/1/ulfpie054227_tm.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2024.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

ANTOS, A. M.; FARIA, G. S. **Conflitos trabalho-família vivenciados por profissionais atuantes na área de saúde.** 2018. Disponível em: <https://lens.org/094-149-411-332-719>. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 1105, de 2023.** Facultando a redução da jornada de trabalho. Disponível em: https: <//legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9285605&ts=1730187817761&disposition=inline>. Acesso em: 07 nov. 2024.

FILGUEIRAS, Victor Araújo et al. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil.** Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

GARCÍA, E.; SÁNCHEZ, R. **Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform teletwork in COVID-19 times.** Vol. 81, ed. 3, pag. 301 a 307, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções:** Europa 1789-1848. São Paulo: Paz e Terra, 1969.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA (IPEA); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Juventude e trabalho informal no Brasi**l. Brasília, DF, 2015.

LIMA, Luciana. **Após adotar semana de trabalho de 4 dias, empresas brasileiras veem produtividade aumentar.** 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/apos-adotar-

semana-de-trabalho-de-4-dias-empresas-brasileiras-veem-produtividade-aumentar/>. Acesso em: 08 nov. 2024.

OLIVEIRA, Beatriz de. **Mulheres relatam rotina cansativa trabalhando na escala 6×1.** 2024. Disponível em: <https://nosmulheresdaperiferia.com.br/mulheres-relatam-rotina-cansativa-trabalhando-na-escala-6x1/#:~:text=Cansa%C3%A7o%20f%C3%Adsico%20e%20psicol%C3%B3gico%2C%20falta,folga%20um%20dia%20na%20semana>. Acesso em: 08 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an "occupational phenomenon":** International Classification of Diseases. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decent Work and the informal economy**, International Labour Conference 90th session. Geneva: ILO, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida**. 2023. Disponível em: https: <//www.ilo.org/publications/call-safer-and-healthier-working-environments>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work.** 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 06 nov. 2024.

OSWALD, Andrew J.; Proto, Eugenio; Sgroi, Daniel. (2015) **Happiness and productivity.** Journal of Labor Economics, 33 (4). pp. 789-822, 2015.

PONTOTEL. **Jornada de trabalho: principais tipos, o que diz a CLT e como acompanhar!.** 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/jornada-de-trabalho/#:~:text=Para%20a%20jornada%20de%20trabalho,escalas%2C%20como%20veremos%20a%20seguir>. Acesso em: 06 nov. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Método, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 28 set. 2024.

SERRANO, Layane. **Entenda como funcionará o teste para os 4 dias de trabalho no Brasil. Inscrições terminam este mês.** 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/entenda-como-funcionara-o-teste-para-os-4-dias-de-trabalho-no-brasil-inscricoes-terminam-este-mes/>. Acesso em: 08 nov. 2024.

SERRANO, Layane. **Essas empresas estão testando os 4 dias de trabalho, mas indicam um grande desafio pela frente.** 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/essas-

empresas-estao-testando-os-4-dias-de-trabalho-mas-indicam-um-grande-desafio-pela-frente/>. Acesso em: 08 nov. 2024.

SERRANO, Layane. **“Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho).** 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/minha-missao-e-acabar-com-a-escala-6x1-diz-criador-do-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho//>. Acesso em: 08 nov. 2024.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. **O trabalho escravo perdura no Brasil do século XXI.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 127-147, jul./dez. 2010.

SOUZA, Mariana Batista Chavez Azevedo de; LUSSI, Isabela Aparecida de Oliveira. **Juventude, trabalho informal e saúde mental.** ed. 51. Revista de Ciências Sociais, nº 51, julho/ dezembro, p. 126-144, 2019. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/29dc229fc425e507a1c4f369462d02ef/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2040281>. Acesso em: 07 nov. 2024.

TOBIAS, Patrícia Barbosa; KAWAMOTO JÚNIOR, Luiz Teruo. **Impactos pessoais e profissionais causados pelo trabalho em regime de escala de uma equipe de enfermagem.** Revista Espacios. Vol. 36 (Nº 24), pg. 25, 2015.