



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portaldeperiodicos.capes.gov.br/)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Saúde do trabalhador e o fim da escala 6x1

Workers' health and the end of the 6x1 scale

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2264

ARK: 57118/JRG.v8i18.2264

Recebido: 08/06/2025 | Aceito: 14/06/2025 | Publicado on-line: 15/06/2025

¹Lusivania Nunes Silva Assunção

<https://orcid.org/0009-0006-4336-7859>

<http://lattes.cnpq.br/3734505721271605>

Faculdade Evangélica de Valparaíso - GO, Brasil

E-mail: vania.assuncao@gmail.com

²Karini Luana Santos Pavelquesi

<https://orcid.org/0009-0004-5654-0564>

<http://lattes.cnpq.br/1053376233749627>

Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, Brasil

E-mail: kariniluana@gmail.com



Resumo

O presente artigo apresenta os desafios enfrentados pelos trabalhadores desde a escravidão até os dias atuais. A exploração, responsável pela opressão de pessoas racializadas para o exercício de trabalhos continuou a marcar presença mesmo após a “libertação” de pessoas das condições de escravidão, sendo que os direitos trabalhistas e a preocupação com a saúde do trabalhador foram graduais, mas ainda não tiraram o trabalhador do aprisionamento e nem foram capazes de lhe restaurar a saúde, acendendo o debate sobre redução das jornadas de trabalho para proporcionar ao trabalhador a preservação de sua saúde e tempo útil de vida fora do trabalho. No primeiro capítulo, é abordada a evolução da escravidão, perpassando para a revolução industrial e as formas mais modernas de prestação de serviço, como o *home office* e os trabalhos por plataformas, evidenciando que, embora as relações se modernizem, o trabalhador nunca deixa de estar em uma condição de exploração. O segundo capítulo aborda o histórico de atenção à saúde do trabalhador, analisando as políticas, normas regulamentadoras e o sistema de saúde do Brasil, com detalhamento de suas ações e benefícios alcançados na saúde do trabalhador. Por fim, o terceiro capítulo elucida, utilizando o direito comparado para tanto, os possíveis benefícios do fim da escala 6x1, avaliando os resultados obtidos pelos países Bélgica, França, Países Baixos, que já aderiram a jornadas reduzidas de trabalho, identificando, também, os desafios e alternativas à PEC 08/2025.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Escala 6x1.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Evangélica de Valparaíso-GO.

² Mestra em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas - UDF.

Abstract

This article presents the challenges faced by workers from slavery to the present day. Exploitation, responsible for the oppression of racialized people for work, has continued to be present even after the “liberation” of people from the conditions of slavery, and labor rights and concern for workers' health have been gradual, but have not yet freed workers from imprisonment or been able to restore their health, sparking the debate on reducing working hours to provide workers with the preservation of their health and useful life outside of work. The first chapter looks at the evolution of slavery, moving on to the industrial revolution and more modern forms of service provision, such as the home office and platform work, showing that although relations are modernizing, the worker never ceases to be in a condition of exploitation. The second chapter looks at the history of workers' health care, analyzing policies, regulatory standards and the health system in Brazil, detailing its actions and the benefits it has achieved for workers' health. Finally, the third chapter looks at the possible benefits of ending the 6x1 working week, using comparative law to do so, assessing the results obtained by Belgium, France and the Netherlands, which have already adhered to reduced working hours, and identifying the challenges and alternatives to PEC 08/2025.

Keywords: Labor Law. Workers' health. 6x1 scale.

Resumen

Este artículo presenta los retos a los que se enfrentan los trabajadores desde la esclavitud hasta nuestros días. La explotación, responsable de la opresión laboral de las personas racializadas, ha seguido presente incluso después de la «liberación» de las personas de las condiciones de esclavitud, y los derechos laborales y la preocupación por la salud de los trabajadores han sido graduales, pero aún no han sacado a los trabajadores de su encierro ni han conseguido restablecer su salud, lo que ha suscitado el debate sobre la reducción de la jornada laboral para proporcionar a los trabajadores la preservación de su salud y una vida útil fuera del trabajo. El primer capítulo examina la evolución de la esclavitud, pasando por la revolución industrial y las formas más modernas de prestación de servicios, como la oficina a domicilio y el trabajo de plataforma, mostrando que, aunque las relaciones se modernicen, el trabajador nunca deja de estar en condiciones de explotación. El segundo capítulo repasa la historia de la asistencia sanitaria a los trabajadores, analizando las políticas, las normas reguladoras y el sistema sanitario en Brasil, detallando sus actuaciones y los beneficios conseguidos para la salud de los trabajadores. Por último, el tercer capítulo explica, utilizando para ello el derecho comparado, los posibles beneficios de poner fin a la escala 6x1, evaluando los resultados obtenidos por los países Bélgica, França, Países Baixos que ya se han adherido a la jornada reducida, así como identificando los retos y alternativas al PEC 08/2025.

Palavras Clave: Derecho laboral. Salud laboral. Escala 6x1.

1. Introdução

Ao longo da história, o trabalho e suas mais variadas nuances foram tomando novos contornos conforme a sociedade evoluía. Após a abolição da escravidão - em que pese ainda existam várias configurações de trabalho que lhe sejam análogas ou até efetivamente idênticas - outros momentos da história marcaram o que se entende por direito do trabalho e direitos do trabalhador, tendo sido muito notório, nesses

aspectos, a Revolução Industrial, momento da história em que o olhar para a saúde do trabalhador se intensificou, dada a quantidade de doenças relacionadas ao trabalho e até mesmo amputações e outras fatalidades que ocorriam no âmbito do trabalho.

O avanço econômico trazido pela Revolução Industrial modificou para sempre a sociedade, no entanto, mesmo com toda a modernidade, a globalização e as constantes evoluções jurídica e tecnológica, a figura do trabalhador ainda encontra-se aprisionada em um formato de trabalho que não lhe permite cuidar de sua saúde ou ter tempo livre o suficiente para se dedicar a outras atividades, à família, ao convívio social, ao seu próprio aperfeiçoamento como profissional, levando a um adoecimento cuja preocupação tem sido cada vez maior, em especial quando se trata de doenças de ordem mental, como depressão, síndrome do pânico, burnout, ansiedade, etc.

Percebe-se que, muito embora um formato home office fosse impensável durante muito tempo da história do trabalho, mesmo esse formato, que, em um primeiro momento, parece inofensivo, não livrou o trabalhador de doenças ocupacionais e da sobrecarga de trabalho, que, inclusive, em muitos casos, é intensificada justamente por trabalhos desempenhados fora das dependências dos empregadores, demonstrando que a preocupação com a saúde do trabalhador precisa evoluir conforme evoluem as relações de trabalho.

Ao longo da história que acompanha os trabalhadores, e também dos direitos que foram, por eles, conquistados, hoje garantidos por força Constitucional e infraconstitucional, diversas políticas voltados à atenção à saúde do trabalhador já foram implementados, como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), as Normas Regulamentadoras (NR's) do Ministério do Trabalho e até mesmo o Sistema Único de Saúde (SUS) possui sua relevância nesse processo, com a implantação de programas e diretrizes que favorecem e contribuem para o melhor atendimento ao trabalhador adoecido - informação que muitos desconhecem, mas nunca houve um debate sério sobre redução da jornada de trabalho atualmente praticada no Brasil, assunto que vem se popularizando em razão da apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 08/2025, que visa o fim da escala de trabalho 6x1, e propõe uma escala de trabalho no formato 4x3.

É inegável a importância das políticas e normativos que visem assegurar a preservação da saúde do trabalhador, e o seu fortalecimento e aprimoramento precisa continuar. No entanto, é preciso que a saúde do trabalhador comece a ser pensada, também, em um contexto de redução do tempo de disposição ao trabalho, o que já vem sendo pesquisado e implementado em diversos países. No Brasil, mesmo antes do acalorado debate sobre a PEC 08/2025, algumas empresas já vinham testando e aderindo a um formato de trabalho com horas reduzidas, cujos resultados demonstraram ser positivos.

Esta pesquisa se propõe, portanto, a buscar a evolução dos aspectos de atenção à saúde do trabalhador, por meio de revisão bibliográfica e normativa, objetivando identificar os possíveis benefícios de eventual aprovação da PEC em comento, seus desafios e efeitos na sociedade, utilizando do direito comparado para tanto, cujos países elegidos foram: Bélgica, França e Países Baixos.

2. Da escravidão ao *home office*: exploração que muda, mas que não acaba

A escravidão foi marcada pela exploração e opressão de pessoas racializadas, com a submissão de pessoas negras a trabalhos forçados, insalubres, sob constante ameaça de punição, em condições precárias, com longas horas de trabalho, ou

mesmo o trabalho ininterrupto, e um completo vazio de direitos. Foi, sem sombra de dúvidas, um período da história marcado por grande sofrimento, e cuja legislação, hoje, busca punir toda e qualquer pessoa que explore pessoas em condições análogas às que existiam naquele contexto histórico, direcionando o olhar para a dignidade da pessoa humana, vedação à exploração, igualdade de direitos, condições dignas de trabalho e vida, conferindo, ao trabalhador, humanidade.

A inexistência de direitos e garantias permitia aos donos de escravos punições e castigos físicos, abusos sexuais, e o tratamento de pessoas escravizadas de forma desumanizada, vistas como coisa, como mercadoria, podendo, inclusive, serem vendidas.

O Brasil não escapou a esse capítulo sangrento da história mundial, tendo sido “abolida” a escravidão em território nacional em 1888, depois de, aproximadamente, 388 anos de exploração. A palavra “abolida” vem entre aspas porque, na realidade, as pessoas escravizadas, embora formalmente libertas dessa condição, não puderam usufruir dos mesmos direitos e privilégios da elite branca, permanecendo, portanto, na mesma condição de miserabilidade de outrora e se sujeitando à mesma dinâmica exploratória simplesmente porque não tinham para onde ir, visto que privadas da educação, de terem sua própria economia, sua própria terra, etc. A Lei Áurea extinguiu a ideia de propriedade de uma pessoa sobre a outra, mas não se preocupou em como integrar essas pessoas à sociedade, marcas que são vistas até hoje, representadas por meio da desigualdade racial tão evidente e que marginaliza pessoas racializadas e as segrega dos espaços de poder.

Com o declínio da Escravidão, a sociedade foi transicionando para o que a história denomina Feudalismo, cujas relações de trabalho se apresentavam no formato de servidão - uma espécie de escravidão mais branda, fundamentada em um trabalho extenuante realizado pelos servos em favor dos senhores feudais, que lhes davam, como contraprestação, moradia e proteção, além de um pedaço de terra emprestada, onde os servos podiam produzir alimentos para o próprio sustento, mas não se isentavam do pagamento de impostos aos senhores feudais e nem de entregar-lhes parte de sua própria produção, além de ficarem pactuados até o resto de suas vidas com esses “contratos”.

Outro momento da história que marcou as concepções sobre exploração de mão de obra humana foi a Revolução Industrial, notada pela busca incessante pelo aumento de produção, visando o enriquecimento dos donos de fábricas em detrimento do desleixo com a saúde, ou mesmo a vida, do trabalhador.

A Revolução Industrial foi um período de grandes transformações econômica, tecnológica e social; que começou na Segunda metade do Século XVIII na Inglaterra. É considerada, até hoje, como um dos momentos mais importantes da história da humanidade. Durante esse período, houve uma transformação significativa na sociedade e na economia mundial, com mudanças nas relações de trabalho e na produção de mercadorias, abrindo as portas para o crescimento urbano e formação da classe operária trabalhadora. Esse movimento foi um grande divisor de águas na vida da sociedade, transformando a forma como produziam e se relacionavam com o trabalho, ainda que não pela perspectiva da proteção do trabalhador.

Essa revolução foi fruto da transição da economia agrária para a economia industrial, marcada pelo desenvolvimento tecnológico com o surgimento de novas tecnologias, como a máquina a vapor - patenteada por James Watt em 1769; a locomotiva a vapor - inventada por Richard Trevithick em 1804 e o tear mecânico - criado por Joseph-Marie Jacquard em 1801. O crescimento da população e da expansão do comércio internacional criaram uma demanda por bens, o que incentivou

a produção em massa; e a descoberta de novas fontes de energia, como o carvão e o petróleo, que permitiu a expansão da indústria e o crescimento econômico (Teixeira, 2019).

A Revolução Industrial foi marcada pela mecanização e automação da produção como é retratada no filme “Tempos Modernos” lançado em 1936 por Charles Chaplin - representando o operário “Carlitos”, filme que tece importantes críticas aos absurdos da exploração do trabalhador por meio do modo de produção industrial.

O filme possui várias características do taylorismo e do fordismo que são marcados pela divisão do trabalho, ou seja, cada operário ficava responsável por uma etapa do processo produtivo e que devia ser realizada no menor tempo possível. O filme também denuncia o perigo e as condições precárias, jornadas de trabalho com longas horas de trabalho, baixos salários e a falta de segurança no ambiente laboral, sendo marcados pela crescente industrialização, evidenciando as condições desumanas dos trabalhadores e a alienação causada pela produção em massa. Os trabalhadores não conseguiam se adaptar ao trabalho devido a uma sequência de movimentos repetitivos que causavam esgotamento nervoso e, em consequência disso, sofriam graves problemas de saúde físicos e mentais.

Durante a Revolução Industrial, um médico italiano conhecido como Bernardino Ramazzini, publicou o livro “De morbis artificum diatriba” que relacionava doenças laborais a diversas profissões e relatava os riscos de saúde a elas associados. E, baseando-se nessa obra, outros autores também escreveram sobre o assunto. Passaram a perceber que o trabalho era essencial à vida, mas também era causador de diversas doenças em diferentes formas de organização do trabalho. Identificou, também, que o trabalho era um fator determinante para o adoecimento (Miranda, 2020).

Em “Tempos Modernos”, o personagem Carlitos desenvolveu problemas mentais e físicos devido ao trabalho repetitivo e exaustivo, as cobranças do chefe e a sua frustração por não conseguir realizar o trabalho em tempo hábil. Carlitos, mesmo fora do seu local de trabalho, continuava efetuando movimentos como se estivesse apertando parafusos na linha de montagem.

O personagem, hoje, provavelmente, seria diagnosticado como portador de Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) - popularizada, anteriormente, como Lesão do Esforço Repetitivo (LER) - e Síndrome de Burnout, estado de exaustão que está relacionado, também, ao trabalho, consubstanciado pelo esgotamento mental, emocional e físico que ocorre em pessoas submetidas a elevados níveis de estresse e pressão no trabalho, que demandam muita competitividade e responsabilidade (Martins, 2022).

A pretensão que se tem com a contextualização de como se dava a relação de exploração humana no período escravagista e no período feudal é a de salientar que a exploração da mão de obra humana de forma despreocupada e desumanizada esteve presente em momentos históricos importantes, estando presente mesmo antes da consagração do capitalismo como sistema, o qual, importante destacar, lavou as mãos para essa dinâmica exploratória, como se observa claramente durante a Revolução Industrial, quando eram exigidas jornadas de trabalho que chegavam a dezesseis horas de trabalho diário, das quais nem mesmo as crianças se livraram, o que acarretou uma quantidade alarmante de mortes, doenças e acidentes laborais.

Em todos os momentos citados (e também nos não citados), é observada a exploração humana como forma de obtenção ou maximização de riquezas. Não se critica o trabalho humano, mas sim a exploração e desumanização da pessoa que o desempenha, ainda tratada como coisa, e não como sujeito de direitos e garantias.

Especialmente quando voltamos nossos olhares para o sistema capitalista, vemos que a sua perpetuação depende diretamente da exploração do trabalho humano e, quanto mais esse trabalhador estiver à disposição, quanto menos direitos, menos garantias, quanto menor o tempo de ócio ele tiver, maior é a riqueza gerada.

Atualmente, muito tem se falado na Revolução 4.0, que teve início em 2011 e está até os dias atuais, sendo marcada pela informatização, automação e conectividade, que tem como parâmetro a otimização dos processos industriais (Teixeira, 2019). Pensamos que os avanços tecnológicos libertariam o trabalhador da exaustão, mas podemos enxergar justamente o oposto quando olhamos para os trabalhadores de plataformas digitais (que recebem “por corrida”, “por entrega feita”, etc.). Também se popularizou a denominação desses trabalhadores como “uberizados”, expressão originada a partir da dinâmica da Uber: empresa de transporte privado que remunera o motorista de acordo com a distância percorrida. Nesse formato de trabalho, o trabalhador utiliza seu próprio veículo, seu próprio combustível, arca com os custos da manutenção do carro, seguro e afins, e, sobre o valor da corrida, “deixa” em torno de 25% de “comissão” para a Uber, por ter atuado como “intermediadora” entre cliente e motorista. Além disso, não há nenhum direito trabalhista ou previdenciário que beneficie esse trabalhador. É a precarização da precarização do trabalho.

Nesse formato de trabalho, há relatos de trabalhadores que chegam a trabalhar mais de doze horas por dia para garantir um salário apenas de subsistência - uma subsistência precária, por sinal.

Outros formatos de trabalho que vêm sendo objeto de inúmeras queixas e responsabilizados pelo adoecimento de trabalhadores são o regime home office e teletrabalho. Esse formato de trabalho pode ser um ambiente propício à exploração se o trabalhador não tiver, com o empregador, um contrato claro. Comumente, trabalhos regidos pelas regras do home office e teletrabalho demandam o trabalhador “por produção”, o que pode levar o trabalhador a concluir uma demanda em um tempo que supere aquela que seria a sua jornada de trabalho presencial. Ademais, o medo de perder o privilégio de trabalhar em casa pode levar os trabalhadores a quererem demonstrar uma superprodução e, com isso, entrar em estado de estafa e esgotamento. Portanto, a supervalorização da produtividade não deixa de ser uma forma de escravidão e alienação quando isso é a única coisa que dá valor a esse trabalho (Cals, 2022).

Um estudo feito pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) identificou que a jornada de trabalho nesse formato chega a ultrapassar 60 horas semanais e aponta para o aumento de reuniões e a comunicação eletrônica, por meio de WhatsApp, em 20%. O estudo mostra, ainda, que, em se tratando de reuniões on-line, o aumento foi bem maior. Esse tipo de ‘encontro’ cresceu 78,4% em relação ao período antes da pandemia (CUT, 2022).

Essas “modernas” sobrecargas de trabalho levam o trabalhador a ter dificuldades em conciliar vida pessoal e trabalho, além de não conseguir tempo para praticar atividades físicas, descansar, ter tempo para o convívio familiar, etc., levando ao adoecimento mental gradativo e muitas vezes negligenciado ou visto como questões de menor ou nenhuma importância, o que, inevitavelmente, vai levando o trabalhador a uma piora em seu estado mental devido à falta de tratamento adequado (Martins, 2022).

O que é indubitável é que as relações de trabalho foram se transformando conforme a sociedade também se transformava, mas o contexto de exploração nunca deixou de existir, até mesmo em se tratando dos tempos atuais, cuja tecnologia

poderia ser utilizada para favorecer as relações laborais, mas vem sendo interlocutora de outras formas de exploração, apenas um pouco mais modernas.

A preocupação com a saúde do trabalhador vem ganhando mais notoriedade à medida em que o adoecimento também vem sendo notícia. Essas estratégias são necessárias para garantir não só a produtividade dos colaboradores. Como também, garantir o bem-estar dentro e fora da organização. Portanto, nem mesmo a modernização das relações de trabalho foi capaz de libertar o trabalhador da exploração, tampouco lhe oportunizou experimentar, também, o ócio (por que não?); se envolver em outras atividades; descobrir hobbies; se aperfeiçoar; estar mais presente na família ou em grupos sociais; estar mais conectado com o lazer, com os esportes, com a cultura; enfim, deixar de apenas existir para, também, viver.

A discussão sobre possibilitar ao trabalhador um tempo de vida de maior qualidade está umbilicalmente conectada a melhores níveis de saúde mental, satisfação pessoal, melhor divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres, e esse é um debate que merece atenção.

As perspectivas dos trabalhadores, da sociedade e do empresariado são fundamentais para o entendimento sobre como o tempo livre é importante e favorece os diferentes objetivos e prioridades de cada trabalhador, incluindo, também, sua vida pessoal, e não somente o que ele pode produzir e oferecer à empresa. Nesse contexto, pode-se conciliar a execução de tarefas e a gestão do tempo de forma eficaz, de modo que não atrapalhem seu desenvolvimento pessoal, garantindo seu bem-estar.

Diante disso, os estudos internacionais que envolvam as diferentes jornadas de trabalho nos dias atuais oferecem uma visão ampla de como a jornada está em constante mudança e isso é fundamental para que os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral estejam preparados para lidar com essas mudanças e aproveitar as oportunidades para dedicar mais tempo em qualidade de vida, melhorar sua produtividade, sua saúde e, em consequência, o seu bem-estar. Com a evolução da tecnologia e a mudança nos padrões de trabalho, a jornada de trabalho pode se tornar mais flexível e autônoma, o que pode afetar a produtividade e a eficiência dos trabalhadores, por isso a importância de encontrar maneiras de equilibrar o trabalho e a vida pessoal (Forbes, 2021)

A implantação da jornada de trabalho de 48 horas semanais e 8 horas diárias é uma conquista alcançada logo após a Revolução Industrial em resposta às condições precárias em que os trabalhadores dessa época estavam expostos.

Fazendo um recorte de gênero, os estudos mostram também que as mulheres são as maiores prejudicadas em jornadas elásticas como as atuais, tendo em vista possuírem mais responsabilidades domésticas e de cuidado que os homens, pois têm o seu tempo dedicado, na maioria das vezes, ao trabalho não remunerado, o que pode afetar sua capacidade de trabalhar fora de casa. As expectativas sociais em relação ao papel das mulheres e dos homens no trabalho e na família podem contribuir ainda mais para essa desigualdade. Essa carga de trabalho não remunerado, desigual, tem dado embasamento à discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Os dados mostram, também, que o desequilíbrio entre a jornada de trabalho da mulher e a carga excessiva de trabalho podem repercutir de forma negativa na sua saúde (Fontoura, 2016).

Assim, é claro que a redução da jornada de trabalho é apenas um instrumento para o resgate e preservação da saúde do trabalhador, além de possibilitar-lhe mais tempo livre, mas essa medida não exclui a necessidade de implementação de outras políticas que busquem resolver o problema da desigualdade de gênero, pois uma

redução da jornada laboral não pode significar, para os homens, mais tempo livre, e para as mulheres, mais tempo dedicado ao trabalho de cuidado.

3. Evolução da atenção à saúde do trabalhador no Brasil

A evolução da atenção à saúde do trabalhador no Brasil teve avanços importantes, desde a inserção da saúde como parte da saúde pública até a criação de redes de apoio na atenção integral. A necessidade de se preocupar com a saúde do trabalhador ficou ainda mais perceptível durante a Revolução Industrial, pois os trabalhadores estavam sujeitos a condições precárias de trabalho e, com isso, a ocorrência de acidentes era mais frequente. A industrialização no Brasil, no século XIX, embora tenha ocorrido após a industrialização na Europa, também acendeu a necessidade de assegurar o acesso à saúde para os trabalhadores brasileiros. Com o aumento de acidentes trabalhistas devido à industrialização, o governo brasileiro teve a preocupação de implementar ações que asseguravam ao trabalhador o acesso a políticas públicas que visassem proteger a sua saúde.

Esse movimento já vinha ocorrendo, há muitos anos, no Grande Continente. Em 1833, por exemplo, houve a aprovação, pelo parlamento britânico, de várias leis conhecidas como Leis das Fábricas, que tinham como objetivo proteger o ambiente de trabalho das mulheres e crianças nas indústrias têxteis. Em 1878, todas as indústrias passaram a adotar essa lei. A Lei das Fábricas trazia várias obrigações aos proprietários de fábricas, entre elas: que todos os ambientes fossem ventilados; a sujeira do ambiente fosse retirada duas vezes por ano; as crianças recebessem duas peças de roupas completas; a jornada de trabalho das crianças deveria ser de, no máximo, 8 horas diárias, podendo exercer o trabalho apenas crianças maiores de 9 anos de idade (Miranda, 2020).

Seguindo esse novo olhar para as relações do trabalho, embora com atraso, em 1919, ocorreu a publicação do Decreto 3.724 que foi uma das primeiras legislações brasileiras a tratar dos cuidados com a segurança e saúde do trabalhador e, em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho. Em 1943, publicou-se o Decreto 5.452 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que foi um marco na legislação nacional, pois consolidou em um único documento as legislações sobre os direitos dos trabalhadores, incluindo segurança e saúde do trabalho, nos artigos 154 a 159, representando grande avanço no que concerne à prevenção de riscos e adequação do meio ambiente de trabalho (Melo, 2013).

No ano de 1970, houve um crescimento na área industrial e, conseqüentemente, houve a regulamentação da jornada de trabalho, surgindo, também, discussões sobre melhores remunerações aos trabalhadores assalariados. O Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 3.214/1978, regulamentou o ambiente de trabalho no tocante às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho a partir de vinte e oito Normas Regulamentadoras (NRs). Essas normas (NRs) passaram a ser elaboradas e revisadas de forma tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), o que representa um grande avanço na melhoria nas condições de trabalho e na democratização das relações laborais (Melo, 2013).

No âmbito Constitucional, somente a Constituição de 1934, trouxe, em seu texto, artigos que versassem sobre a saúde do trabalhador (Miranda, 2020), direitos que foram regulamentados conforme foram sendo publicados os Decretos, a CLT e Portarias acima mencionadas.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos dos trabalhadores foram reconhecidos no artigo 7º, que reconhece a saúde como um direito social, garantindo acesso às ações e serviços para todos os trabalhadores. No

seu artigo 196, a Constituição estabelece que a saúde é um dever do Estado, sendo a sua obrigação garantir políticas públicas para reduzir riscos e acesso igualitário a todos aos serviços de saúde oferecidos à população em geral. O artigo 200 da Constituição dispõe que o SUS é o responsável por executar ações de saúde do trabalhador, incluindo vigilância sanitária e epidemiológica (CF, 1988).

A Constituição Federal, em seu artigo 7, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores que se relacionam ao tempo disponibilizado ao trabalho, que são: duração semanal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art 7º, XIII); jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art 7º, XIV); repouso semanal remunerado que pode ser preferencialmente aos domingos (art 7º, XV); gozo de férias anuais remuneradas (art 7º, XVII); licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário com duração de cento e vinte dias (art 7º, XVIII) e licença-paternidade (art 7º, XIX).

Além das normas de saúde, higiene e segurança, a Constituição também institui, como princípios, o princípios a dignidade da pessoa humana; a universalidade de acesso, que propõe ser direito de todos, sem distinções, a garantia do acesso à prevenção, tratamento e recuperação de suas enfermidades; a integralidade, que disponibiliza a saúde como um todo, abrangendo os aspectos físicos, mentais e sociais; a equidade; a precaução, por meio da adoção de medidas preventivas de proteção à saúde dos trabalhadores, e a descentralização das ações de saúde no trabalho, com responsabilidade compartilhada entre os diferentes níveis de governo: União, Estados, Municípios e o Distrito Federal.

O Estado, por meio do Ministério do Trabalho, é o responsável por estabelecer regras de segurança e higiene no ambiente de trabalho e também responsável, por meio da auditoria do trabalho, por averiguar se tais regras estão sendo cumpridas.

De acordo com o Decreto 4.552/2002 que regulamenta a inspeção do trabalho, os auditores do trabalho desempenham uma atividade crucial na prevenção e fiscalização de doenças e acidentes de trabalho, garantindo o cumprimento das NRs de segurança e saúde. Eles identificam e investigam infrações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Ao investigar acidentes de trabalho, os auditores, caso constatem irregularidades, podem solicitar documentos e informações que possam ajudar na análise. Essa fiscalização visa garantir os direitos dos trabalhadores e o cumprimento da legislação no tocante à segurança e saúde dos trabalhadores.

Porém, na prática, essa fiscalização ainda é ineficiente e não é suficientemente capaz de forçar os empregadores a manterem os ambientes salubres e seguros para o trabalho (Melo, 2013), o que, inevitavelmente, acaba sendo levado à apreciação do Poder Judiciário, que determina perícias judiciais para apurar o grau de insalubridade do ambiente laboral ou, havendo suspeita de doença ocupacional ou acidente de trabalho, determina, também por meio de perícia, a apuração denexo de causalidade e concausalidade, bem como o grau de limitação ou de comprometimento daquele trabalhador para a continuidade do exercício de atividade profissional.

Em se tratando de trabalhos regulamentados, a situação já é bastante crítica. Se pensarmos nos trabalhos não regulamentados, percebemos que a situação é mais preocupante.

É o caso do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, que possibilita que o trabalhador esteja ativo por 10, 12, 14, ou mais horas por dia, consecutivas ou não, noturnas ou diurnas, inclusive em finais de semana e feriados, e, devido ao excesso de tempo dedicado para a realização dessa atividade, trabalhadores têm adoecido com muita frequência, além de estarem totalmente desprotegidos da

Previdência Social e de quaisquer direitos laborais. Diversos são os estudos abordando o adoecimento desses profissionais, provocado pelas relações precárias entre o empregado e a plataforma.

Um desses estudos, publicado na revista *Physis* (Revista de Saúde Coletiva), realizado em Arapiraca, Alagoas, Brasil, com entregadores de aplicativos, demonstra o quanto esses profissionais estão expostos a riscos de acidentes de trânsito, que, na maioria das vezes, podem ser fatais ou terem lesões graves; desgastes mentais devido às pressões no cumprimento de metas e a incerteza financeira gerada pela atividade (Souza, et al, 2024)

Além do risco inerente da atividade de dirigir ou pilotar motos, é notório que o excesso de trabalho também agrava os riscos de acidente, além de interferir sobremaneira na saúde mental dos trabalhadores.

Inúmeras são as formas de adoecimento do trabalhador, mas a relação é impactante quando olhados os cenários de trabalho atuais, com o surgimento de doenças relacionadas ao tempo dedicado ao trabalho, às metas inatingíveis, à instabilidade e ausência de políticas de acolhimento, sem as quais o trabalhador não enxerga outro caminho se não o de apenas aguentar até colapsar. Esses são fatores determinantes que conectam os transtornos psíquicos causados aos trabalhadores, entre eles a depressão, o burnout, a ansiedade, o alcoolismo, os distúrbios no sono e a síndrome do pânico (Ferreira, 2022).

Portanto, diante do contexto de perceptível aumento do adoecimento do trabalhador brasileiro, é importante dar continuidade ao trabalho de atender à demanda de restauração, quando possível, e de preservação da saúde do trabalhador, levantando debates com a sociedade a respeito da possibilidade de melhorias das políticas e normas já existentes, sem ignorar a urgente necessidade da implementação de novas regras que tendam a diminuir o tempo de exposição ao trabalho, acompanhando uma tendência que já vem sendo adotada em diversos países, cujo objetivo é assegurar ao trabalhador condições mais justas de trabalho e que possibilitem um melhor equilíbrio entre o labor e o viver, o que, de certo, refletirá na saúde física e mental de todos aqueles que emprestam sua força de trabalho.

3.1. E o SUS com isso?

O art. 200 da Constituição Federal, em seus incisos II e VIII, traz, como competências do SUS, respectivamente: executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (CF/88. BRASIL).

O SUS obedece à sua competência constitucional por meio da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (RNASST), Sistema Nacional de Vigilância em Saúde (SNVS) e do Programa de Educação Permanente em Saúde do trabalhador e da Trabalhadora (PEPSATT).

A atuação do SUS quando se trata da preocupação com a saúde do trabalhador é ampla e muito bem delineada e pode ser conhecida em detalhes no sítio oficial do Governo.

Destaca-se que, desde o ano de 2012, o SUS mantém atualizados dados que compreendem o Sistema de Informações Ambulatoriais - SIASUS, que mapeiam as atividades do SUS em saúde do trabalhador em todas as quatro políticas referenciadas acima, que vão desde: consulta médica em saúde do trabalho, vigilância da situação de saúde dos trabalhadores, atividade de educação em saúde do trabalhador, inspeção sanitária, etc.

Essa base de dados traz, por exemplo, a quantidade de trabalhadores que foram intoxicados com agrotóxicos, trabalhadores acometidos por DORT, doenças e agravos relacionados ao trabalho, e até mesmo por transtornos mentais relacionados ao trabalho, no entanto, não são conhecidas informações sobre qual era a jornada de trabalho ou formato de trabalho ao qual se submetiam os empregados acometidos das mais diversas doenças, dificultando a conexão desses diversos problemas mapeados com a jornada de trabalho desempenhada.

Ainda assim, o SUS tem o importante papel na defesa e proteção da saúde do trabalhador em conjunto com o Ministério do Trabalho, que fiscaliza a execução na busca de melhorias no ambiente de trabalho (Melo, 2013), por isso, não pode ser ignorado como peça fundamental na promoção da atenção à saúde do trabalhador, buscando, sempre, melhoria de condições e a identificação de grupos mais prejudicados ou mais afetados, mitigando riscos e coletando dados que possam ter serventia para a implementação de novas políticas públicas, mesmo que alguns indicadores ainda precisem ser implementados para uma análise mais direcionada.

4. Escala 6x1: avanços e desafios na abordagem para o seu fim

A escala de trabalho 6x1 é um regime cujo trabalhador realiza a sua jornada trabalhando durante 6 dias consecutivos e tem um dia de descanso a ser definido pelo seu gestor. Essa escala é muito comum nos setores do comércio, indústria e de serviços. Nos últimos anos, muito se tem discutido sobre a redução da jornada de trabalho, hoje limitada a 44 horas semanais, no entanto, esse debate tem encontrado muita resistência por parte dos empregadores, movidos pela superexploração de trabalhadores para obtenção de, cada vez mais, lucros, mesmo com previsão na CLT.

A escala de trabalho no formato 6x1 pode estar significativamente associada ao adoecimento dos trabalhadores, que vivem pelo trabalho. É notório, cada vez mais, pessoas se queixando de cansaço e estresse devido a uma carga semanal de trabalho que mal lhe permite descansar e se recuperar, fato que traz impactos negativos à saúde, sobretudo em um contexto de negligência quanto à própria saúde, seja por falta de tempo, seja por falta de conhecimento, e até mesmo em razão de certos estigmas atribuídos a doenças de ordem psíquica, tidas como “frescura” e outras coisas mais.

A escala 6x1 gera impactos na vida e no bem-estar, uma vez que concede ao trabalhador, praticamente, um único dia para o descanso. Em um tempo onde o acesso à educação, à cultura, ao lazer, tem sido cada vez mais democratizado, pode ser frustrante perceber que não tem tempo para nada disso.

Essa situação se agrava quando fazemos um recorte de gênero, tendo em vista que a mulher trabalhadora, normalmente, ficará incumbida de trabalhos relacionados ao cuidado no seu único dia de folga: lavar, limpar, cozinhar, fazer compras, etc. Essa injusta divisão de tarefas comumente leva a mulher à sobrecarga física e mental, sendo elas as maiores afetadas por problemas de ansiedade, depressão e esgotamento relacionados ao trabalho (YAMASAKI, et al, 2022).

4.1. Experiências internacionais e seus resultados com a implantação.

O Direito Comparado nos ajuda a entender como é pensada a questão da jornada de trabalho semanal do trabalhador em diversos países que já vêm discutindo a temática, auxiliando para que tenhamos um olhar mais afinado na identificação das melhores práticas e, com isso, desenvolver soluções mais pontuais e eficazes na proteção aos direitos dos trabalhadores. O assunto jornada de trabalho é muito complexo, pois tem influência de múltiplos fatores e exige uma avaliação criteriosa

dos seus impactos sociais e econômicos. Na maioria dos países, as jornadas são definidas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, tais como: controle de limites de horas semanais e diárias, flexibilização na jornada de trabalho e inclusão do direito a pausas e férias, etc. As experiências internacionais com jornadas de trabalho são muito diversificadas, mas, em um aspecto geral, países como Bélgica, França, e Países Baixos adotaram menores cargas horárias diárias trabalhadas ou estão trabalhando para que essa redução ocorra.

A Bélgica tem uma economia avançada e uma população altamente educada. No entanto, o país enfrentava problemas de desemprego e estresse no trabalho. Em resposta a esses desafios, o governo belga implementou políticas para reduzir a jornada de trabalho e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Estatística, a maioria dos trabalhadores belgas considera que a redução da jornada de trabalho melhorou sua qualidade de vida e reduziu o estresse no trabalho. A Bélgica é um exemplo de como a redução da jornada de trabalho pode ter resultados positivos na qualidade de vida, sendo de 38 horas semanais (Forbes, 2022).

A França possui uma longa história referente ao debate sobre a jornada de trabalho desde o século XIX. No entanto, foi apenas no século XX que começou a ser regulamentada de forma mais eficaz. Em 1936, o governo francês estabeleceu a jornada de trabalho de 40 horas por semana, com o objetivo de reduzir o desemprego e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Em 1998, o governo francês aprovou uma lei de redução da jornada de trabalho, conhecida como “Loi Aubry”, que estabeleceu a jornada de trabalho de 35 horas por semana para as empresas com mais de 20 funcionários. A redução da jornada na França teve impactos positivos, desde a redução do desemprego, melhoria na qualidade de vida e também levou a um aumento de produtividade (BBC, 2024).

Nos Países Baixos, que são conhecidos por ter uma jornada de trabalho mais flexível e ter duração de 36 horas semanais, os trabalhadores desfrutam de uma das jornadas mais curtas do mundo. Os trabalhadores têm direito a uma grande flexibilização no horário de trabalho, com opções variadas de tempo e horários. A jornada de trabalho nos Países Baixos oferece vários benefícios, incluindo melhor qualidade de vida, pois os trabalhadores possuem mais tempo para atividades pessoais e familiares. Com sua abordagem inovadora e flexível, o país demonstra que é possível combinar trabalho e vida pessoal de forma saudável e produtiva (OCDE, 2023).

É notório, portanto, que estamos atrasados com relação aos países europeus, que já vêm, há décadas, discutindo um formato de trabalho que possa atender melhor as demandas pessoais do trabalhador com o seu exercício profissional, dando chance para um gozo de vida mais pleno que, naturalmente, desencadeia em melhoras na saúde, no convívio social e familiar do trabalhador, na sua disposição para, até mesmo, qualificar-se.

4.2 Experiências brasileiras de empresas que adotaram a redução na jornada de trabalho

No Brasil, algumas empresas têm adotado a redução da jornada de trabalho com o intuito de oferecer aos seus colaboradores melhores condições na qualidade de trabalho e, como resultado, o aumento da produtividade. Os funcionários das empresas que aderiram à redução relataram que tiveram um impacto positivo em suas vidas, onde teriam mais tempo para passear com seus familiares e para atividades de lazer. As empresas também relataram benefícios em todos os aspectos, pois

apresentaram aumento na produtividade, melhoria da satisfação de funcionários e redução do absenteísmo entre os colaboradores. Com a implantação da redução da jornada de trabalho, várias empresas notaram uma diminuição nos casos de problemas de saúde mental, pois tiveram um aumento bastante expressivo de adoecimento do seu pessoal logo após o enfrentamento da pandemia da COVID-19. Com o alastramento da pandemia, a sociedade viu a necessidade de exercer seu trabalho de forma home office, a redução da carga horária era urgente, e viram a necessidade de repensar novas estruturas, mais benéficas e com isso o fim da escala 6x1 era extremamente necessária para o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores.

A adesão à flexibilização na jornada de trabalho tem sido adotada por empresas de diferentes áreas, tais como escritórios de advocacia, consultoria e até hospitais. O projeto piloto foi implantado pela 4 Day Week Brazil que é uma organização sem fins lucrativos que desenvolve pesquisas sobre inovações no ambiente de trabalho ao redor do mundo. No Brasil, houve a participação de 22 empresas na implantação desse projeto piloto. E, após alguns meses de testes, a Fundação Getúlio Vargas (FGV), em parceria com o Boston College, fez um levantamento para avaliar como tem sido a implantação dessa nova modalidade nas empresas no Brasil e, como resultado da pesquisa, a FGV destacou que a redução na jornada de trabalho teria um impacto econômico significativo, mas que precisava ser cuidadosamente avaliado e que os benefícios aos trabalhadores precisam ser ponderados contra possíveis custos econômicos. Em junho de 2024 teve fim o projeto e a coleta final de resultados. Das empresas participantes, 46,2% continuaram com jornada reduzida como implementada pelo projeto e relataram que tiveram redução da exaustão e ansiedade entre os colaboradores (FGV).

Dentre as empresas brasileiras que testaram uma jornada de trabalho reduzida, destacam-se:

A Shoot é uma agência de comunicação brasileira que implementou a redução da jornada, passando a uma jornada de 4 dias de trabalho por semana para 3 de folga. A medida foi bem aceita pelos colaboradores, pois se tornaram mais eficientes e motivados, o que contribuiu para a redução do estresse e ansiedade da equipe. A empresa relatou que a medida foi essencial e bem sucedida e que os funcionários se sentiram motivados e satisfeitos, aumentando, com isso, o índice de satisfação dos clientes (Varella, 2022).

A Crawl é uma startup mineira de gestão de dados que adotou a redução da jornada para 4 dias de trabalho por semana e 3 de folga. A Crawl relatou que a redução de jornada foi uma das ações que contribuíram para melhoria do clima organizacional, maior satisfação e melhor qualidade de vida dos seus colaboradores, pois teve diminuição do estresse, ansiedade e insônia. A empresa destacou que a medida ajudou a atrair e reter talentos, pois, com a jornada de trabalho de 4 dias semanais, acaba sendo um benefício atraente para muitos profissionais (Tozzi, 2021).

A Editora Mol é uma editora brasileira, localizada em São Paulo, que trabalha com a publicação de livros, revistas e outros editoriais. A Editora é uma das empresas que testaram a medida com redução da jornada em 4 dias da semana para 3 de folga e relatou que com a implantação a empresa teve benefícios satisfatórios para os funcionários e para a empresa. A medida permitiu que os colaboradores tivessem mais tempo dedicado a seus familiares e a atividades pessoais, o que contribuiu para a melhoria da qualidade de vida e satisfação no trabalho, diminuição da ansiedade e estresse. Para a empresa, a redução foi benéfica, pois os colaboradores passaram a

produzir com mais qualidade os conteúdos a serem publicados, melhorando, assim, a competitividade da empresa no mercado (Folha São Paulo, 2024).

A empresa GR Assessoria Contábil é uma empresa brasileira de contabilidade que oferece seus serviços de assessoria para empresas. Tem sede no Rio de Janeiro e reduziu sua jornada de trabalho para 4 dias da semana. A GR adotou a redução de sua jornada de trabalho por acreditar que essa medida aumentaria a satisfação dos colaboradores, o que pode melhorar a saúde mental e física, com a diminuição do estresse e ansiedade. A empresa relatou que essa medida favoreceu muito a empresa, pois melhorou a retenção de talentos e reduziu a rotatividade de trabalhadores na empresa (Pilar, 2023).

Um estudo realizado na Inglaterra pelo Instituto Autonomy e divulgada pela Universidade de São Paulo-USP, mostra que a implantação da jornada reduzida de trabalho traz benefícios entre os quais desenvolvimento pessoal, mais tempo para investir em hobbies, convivência com familiares e amigos. Além de ser bem aceita entre funcionários e empresários, houve uma melhoria na saúde mental dos funcionários, com redução de casos de estresse e burnout (USP, 2023).

As empresas que experienciaram essa flexibilização ou redução da jornada de trabalho semanal nos mostram que trabalhar menos pode ser uma normalidade, uma vez que, além de oferecer mais flexibilidade aos trabalhadores, entregam produtividade, assiduidade e maior comprometimento de todos, com reflexos significativos na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, diminuindo problemas de ordem mental, que vêm ascendendo de maneira preocupante no Brasil.

4.2 A PEC 08/2025: uma luz no fim do túnel

No final de 2024, começaram debates referentes à redução da jornada e o fim da escala 6x1. Houve muitas adesões, mutirões de assinaturas e discussões, levando à apresentação, pela Deputada Erika Hilton, da PEC 08/2025, que visa alterar a Constituição Federal, em seu artigo 7º, o qual trata dos direitos dos trabalhadores, cujo texto seria alterado para que fosse adotado, no Brasil, uma jornada de trabalho semanal reduzida para quatro dias por semana por três de descanso (escala 4x3), sem redução do salário ou outros direitos trabalhistas já conquistados.

Desde o surgimento dessas manifestações, muitos outros movimentos surgiram em todo o Brasil, tanto de forma positiva e também negativa, dando ainda mais força a debates aprofundados e fervorosos. Cada um desses movimentos que surgiram mostra que mesmo a PEC 008/2025 tendo objetivos envolvidos por sentimentos nobres, existem desafios e obstáculos que precisam ser encarados de forma racional. A proposta enfrenta resistência por parte dos empresários por medo de terem um impacto negativo em suas finanças. Várias frentes sindicais tem reforçado a necessidade de se reduzir a jornada de trabalho, buscando aí melhores condições trabalhistas. Essa busca tem encontrado mais adeptos, pois a sociedade está a cada dia vivenciando o aumento de casos de adoecimento dos trabalhadores, a busca constante por medicamentos, casos de morte envolvendo os trabalhadores, além disso, tem tido um crescimento de ações na justiça pelo aumento de casos de burnout, ansiedade e de doenças relacionadas ao estresse. Isso tem deixado todos em alerta, o que tem favorecido o debate para o fim da escala de trabalho 6x1.

Diante disso, a PEC traria não somente a redução da jornada de trabalho, mas também representaria o desejo de todo trabalhador de ter mais qualidade de vida, permitindo que tenha mais tempo para dedicar-se a atividades pessoais e familiares, incluindo mais horas de lazer e distração, e até aperfeiçoamento. Além disso, à medida em que se propõe a redução da jornada de trabalho para 4 dias da semana,

tende-se a aumentar a produtividade e melhorar a eficiência no desempenho dos trabalhadores nas empresas, sendo necessário, no entanto, o cuidado para que essa produtividade e eficiência não sejam nocivos ao trabalhador ao ponto de gerarem ansiedades ou desproporção em relação à jornada de trabalho diária, hoje limitada a 8h.

A PEC, se aprovada, poderá impactar econômica e socialmente as empresas, mas, em contrapartida, a proposta vai melhorar de forma significativa a vida dos trabalhadores em geral, podendo trazer impacto positivo nos custos com saúde pública e nos gastos desses trabalhadores com saúde no âmbito privado. A implementação da redução da jornada requer mudanças em todo o processo já enraizado nas empresas ao longo dos anos.

É importante levar em consideração que essa proposta é um sonho de todo trabalhador; uma luz no fim do túnel. Os trabalhadores que já vêm de um passado marcado por momentos de exploração, de opressão, de horas exaustivas de trabalhos forçados, hoje se veem diante da oportunidade que pode mudar significativamente a sua vida laboral para melhor, sobretudo em um contexto em que o adoecimento do trabalhador é algo notório e urgente, em especial doenças de ordem mental, que são invisíveis e demoram para serem percebidas sob um contexto de doença, carregando, muitas vezes, estereótipos como preguiça, sendo, portanto, extremamente relevante que esse debate seja feito com seriedade e profundidade pela sociedade e pelo Estado.

5. Conclusão

A presente pesquisa nos apresenta como o trabalho evoluiu e passou por transformações desde a escravidão, cujo contexto era de extrema exploração, até mecanismos de trabalho mais modernos mas que, embora não mais em um contexto de escravidão, continuam a explorar os trabalhadores e sugar-lhes muito do seu tempo diário, impactando negativamente em sua saúde e bem estar.

Falar em trabalho é falar em saúde, pois os trabalhadores comumente passam mais tempo em seus ambientes de trabalho do que em suas próprias casas, considerado o tempo em que estão acordados. O adoecimento físico do trabalhador já era visto desde a Revolução Industrial, com a mecanização do trabalho e com os inúmeros acidentes de trabalho, muitos dos quais levaram diversos trabalhadores à morte. Já o adoecimento mental tem sido descoberto a conta gotas, pois não é incomum que o adoecimento mental do trabalhador carregue outros nomes, como preguiça, “corpo mole”, ou mesmo que não leve nome algum – exemplo disso é o reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional pela OMS somente em 2022.

Com isso, o sistema de saúde precisou e precisa se modernizar, ampliando atendimentos também para questões psicológicas ligadas ao trabalho. Hoje, o sistema de saúde brasileiro realiza diversos mapeamentos de atendimentos em todo o território nacional, sendo possível identificar nichos e lugares de maior exposição, o que é interessante para fomentar o debate do adoecimento físico e psíquico do trabalhador, mas que sem uma política efetiva de melhores condições de trabalho, cuja redução da escala de trabalho semanal é uma das principais, continuarão a ser apenas números.

O Brasil, por meio de uma PEC (08/2025), já discute a redução da escala de trabalho semanal, hoje no formato 6x1, para um formato 4x3. Outros países, em especial no continente Europeu, já implementaram essa medida em definitivo,

precedida de muito diálogo, pesquisa e testes, cujos resultados, até então, são satisfatórios.

Empresas brasileiras que testaram a redução da escala de trabalho vislumbraram inúmeros benefícios, dentre os quais destaca-se a menor rotatividade do trabalhador, maior produtividade e qualidade do trabalho, e melhorias no campo da saúde mental.

A busca incessante por uma vida mais digna, quando se fala em direito do trabalho, está entrelaçado com parâmetros capitalistas, que se insurgem contra qualquer modificação que impacte de forma positiva na vida do trabalhador, pois trabalhador e capital são totalmente antagônicos e, onde melhora para um, necessariamente piora para o outro. Esse, sem dúvidas, será o maior desafio para a aprovação da PEC e a alteração do texto constitucional, que hoje autoriza o labor em até 44h semanais

Assim, essa pesquisa buscou demonstrar os impactos positivos da redução da escala 6x1 e a urgência desse debate, objetivando contribuir para uma questão tão notória e que influenciará a vida de milhões de brasileiros de forma indubitavelmente positiva, cuja experiência do Direito Comparado e de empresas brasileiras já testaram e demonstraram a efetividade da medida quando se fala em saúde do trabalhador.

Referências

ACCARINI, Andre. **Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais**. CUT – Central Única dos Trabalhadores Brasil. Publicado em 18 de agosto de 2022. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL, **Constituição Federal da República**. Brasília, 1988.

BRASIL, Ministério da Saúde, Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e Trabalhadora. **Composição saúde do trabalhador**. Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/renast/renast>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL, Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília, 2018.

BRASIL, TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em <https://tst.jus.br/en/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1823/2012. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**.

BRASIL. PEC 008/2025: **Proposta de Emenda à Constituição**. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pec-8-2025>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.602/2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

BRASIL. Senado Federal, Revista em Discussão. **Trabalho Escravo Atualmente**. Ed. 03 fev. 2011. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/trabalho-escravo-atualmente.aspx>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Jornada de trabalho de 8 horas na indústria completa 75 anos**. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2007/05/03/jornada-de-trabalho-de-8-horas-na-industria-completa-75-anos>. Acesso em 9 jun. 2025.

BRASIL. TJDF - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **Síndrome de Burnout: quais as causas e sintomas mais comuns**. Brasília, TJDF; Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoos/pro-vida/dicas-de-saude/pilulas-de-saude/sindrome-de-burnout-quais-as-causas-e-sintomas-mais-comuns>. Acesso em 9 jun. 2025

CALS, Alexandre Augusto et al. **Tecnologias da informação e comunicação na educação: Perspectivas Interdisciplinares na Era Digital**. Paco e Littera, 2022.

CHATFIELD, Tom. **Como viver na era digital**. Objetiva, 2012.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, Relatório técnico – **Jornada de Trabalho em Países Selecionados**. Convênio SE/MTE Nº 04/2003 Disponível em <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/jornadaPaísesSelecionados.pdf>. Acesso em 9 jun. 2025.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 2013.

FERREIRA, Léslie Piccolotto, SILVA, Marta Assumpção de Andrada. Tradução: Caroline Antoni e Thiago Pimentel Pinto Giannini. **Distúrbio de voz relacionado ao trabalho [livro eletrônico]: conquistas e desafios na América Latina - 1. ed.** - São Paulo, SP: Sintropia Traduções, 2022. Disponível em https://www.pucsp.br/laborvox/dicas_pesquisa/downloads/ebooks/Disturbio-de-Voz-Relacionado-ao-Trabalho-Conquistas-e-Desafios-na-America-Latina.pdf. Acesso em 9 jun. 2025.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Veja empresas com semana de 4 dias de trabalho no Brasil**. 2023. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/veja-as-empresas-que-terao-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-no-brasil.shtml>. Acesso em 9 jun. 2025.

FONTOURA, Natália. **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. Disponível em <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8034/1/Uso%20do%20tempo%20e%20g%c3%aanero.pdf>. Acesso em 9 jun. 2025.

FORBES. **Bélgica adere à jornada de trabalho de 4 dias-2022**. Disponível em <https://forbes.com.br/carreira/2022/02/belgica-adere-a-jornada-de-trabalho-de-4-dias/>. Acesso em 9 jun. 2025.

GALLAS, Daniel. **As experiências de outros países com jornada de trabalho reduzida**. Publicado em 15 de novembro de 2024. BBC News Brasil em Londres. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c3rx779wr37o>. Acesso em 9 jun. 2025.

JUNIOR, Jair Messias Ferreira. **Quarta Revolução Industrial**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/quarta-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 9 jun. 2025.

MARTINS, Liêta Patrícia Ildfonso Teixeira. **Redução da ansiedade mediada por estratégias de logoterapia junto a equipes da estratégia saúde da família na pandemia de Covid-19: uma pesquisa-cuidado**. Dissertação de Mestrado-UFCE 2022. Disponível em https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/78082/4/2022_dis_lpitmartins.pdf. Acesso em 9 jun. 2025.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, precaução**, 5ª edição, LTR Editora, São Paulo, 2013.

MIRANDA, Fernanda Moura D.'Almeida. **A saúde do trabalhador sob o enfoque da vigilância em saúde**. Editora Intersaberes, 2020.

PILAR, Ana Flavia, O Globo, Rio de Janeiro. **Semana de 4 dias: veja a lista das empresas brasileiras que aderiram ao programa, 2023**. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/08/30/semana-de-4-dias-conheca-as-empresas-que-participam-do-experimento-brasileiro.ghtml>. Acesso em 9 jun. 2025.

Revista Physis Revista de Saúde Coletiva, artigo 34, 2024. **Trabalho e saúde de entregadores de aplicativo de uma cidade do Nordeste Brasileiro**. Disponível em <https://www.scielo.br/j/physis/a/b5xDjv59T4GXmsZXhMdKs5S/> Acesso em 9 jun. 2025.

TEIXEIRA, Francisco M. P. **Revolução Industrial**. São Paulo: Ática, 2019.

TOZZI, Elisa. **Empresa adota semana de trabalho de 4 dias mantém produtividade alta**. Você RH, Publicado em 18 de maio de 2021. Disponível em <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/empresa-adota-semana-de-trabalho-de-4-dias-e-mantem-produtividade-alta>. Acesso em 9 jun. 2025.

USP, Jornal. **Pesquisa inglesa mostra que a redução da jornada de trabalho não afeta a produtividade**. Campus Ribeirão Preto, 2023. Publicado em 24 de maio de 2023. Disponível em <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/pesquisa-inglesa->

mostra-que-reducao-da-jornada-de-trabalho-nao-afeta-productividade. Acesso em 9 jun. 2025.

VARELLA, Claudia. **Empresa implanta semana de 4 dias de trabalho sem redução de salário.** Publicado em 18 de fevereiro de 2022. UOL, São Paulo, 2022. Disponível em <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/02/18/empresa-jornada-de-trabalho-quatro-dias-na-semana.htm>. Acesso em 9 jun. 2025.