Um Olhar Global Sobre as Jornadas de Trabalho e a Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora à Luz da Aprovação da PEC 221/2019, que acabou com a Escala 6X1 no Brasil

Una Mirada Global Sobre las Jornadas Laborales y la Salud de Los Trabajadores y Trabajadoras a la luz de la Aprobación de la PEC 221/2019, Que Pone Fin al Régimen 6x1 en Brasil

A Global View on Work Schedules and Occupational Health in Reference to the Approval of Constitutional Amendment Proposal (PEC) 221/2019, Which Terminated the 6x1 Work Schedule in Brazil

Frederico Peres

Resumo: A discussão sobre o fim da escala 6x1 no Brasil, uma importante luta pela garantia de condições mais justas, saudáveis, seguras e equitativas de trabalho, ganhou importante destaque na agenda legislativa e nas mobilizações da sociedade ao longo de 2026. A Emenda Constitucional nº 141/2026 alterou o art. 7º da Constituição Federal, reduzindo a duração máxima semanal do trabalho e prevendo 2 (dois) dias de repouso remunerado por semana, sem qualquer redução salarial. Embora frequentemente reduzida a uma questão de organização das jornadas de trabalho, no país, envolve dimensões fundamentais da vida social, do bem-estar e da dignidade humana, como a possibilidade de ampliar a convivência familiar, a participação comunitária, a autonomia sobre o tempo e a possibilidade de ter garantido um tempo mínimo semanal para a recuperação física e mental das exigências do trabalho. E que deve ser compreendida como parte de um debate internacional mais amplo sobre a vida para além do trabalho, a garantia do tempo de descanso e lazer da classe trabalhadora e o equilíbrio entre a produtividade econômica e a proteção da saúde dos trabalhadores. As evidências internacionais aqui reunidas e analisadas mostram que a redução da jornada pode funcionar como indutora de mudanças na organização e na qualidade do trabalho, em vez de representar, apenas, uma diminuição do tempo disponível para produzir, com impactos sobre a produtividade e/ou a saúde e a segurança no trabalho. Entretanto, tais experiências mostram que o país precisa buscar condições e estratégias capazes de associar a transição normativa à reorganização de processos, ao apoio tecnológico e financeiro às empresas menores, à qualificação profissional e à negociação coletiva justa sobre a distribuição dos horários. A redução da jornada de trabalho precisa, portanto, ser acompanhada de um planejamento centrado no trabalhador, em que o custo da mudança normativa não seja transferido aos trabalhadores, seja sob a forma de intensificação do ritmo, de sobrecarga ou da perda do emprego.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho; Escala 6x1; Trabalho Decente; Saúde do Trabalhador; Vida Além do Trabalho.

Resumen: *El debate sobre el fin del régimen laboral de 6 días de trabajo por 1 de descanso (escala 6x1) en Brasil — una lucha significativa por garantizar condiciones de trabajo más justas, saludables, seguras y equitativas — cobró gran relevancia en la agenda legislativa y en las movilizaciones sociales a lo largo de 2026. La Enmienda Constitucional n.º 141/2026 modificó el*

artículo 7.º de la Constitución Federal, reduciendo la duración máxima semanal de la jornada laboral y estableciendo 2 (dos) días de descanso remunerado a la semana, sin reducción alguna del salario. Aunque a menudo se reduce a una mera cuestión de organización de las jornadas laborales, en el contexto brasileño este asunto abarca dimensiones fundamentales de la vida social, el bienestar y la dignidad humana; entre ellas, la posibilidad de fortalecer la convivencia familiar y la participación comunitaria, ejercer una mayor autonomía sobre el propio tiempo y asegurar un periodo semanal mínimo para la recuperación física y mental frente a las exigencias del trabajo. Esta cuestión debe entenderse, además, como parte de un debate internacional más amplio sobre la vida más allá del empleo, la garantía de tiempo para el descanso y el ocio de la clase trabajadora, y el equilibrio entre la productividad económica y la protección de la salud de los trabajadores. Las evidencias internacionales recopiladas y analizadas aquí demuestran que la reducción de la jornada puede impulsar cambios en la organización y la calidad del trabajo — en lugar de representar simplemente una disminución del tiempo disponible para la producción —, con repercusiones tanto en la productividad como en la salud y la seguridad laboral. No obstante, estas experiencias indican que el país debe buscar condiciones y estrategias que vinculen la transición normativa con la reorganización de los procesos, el apoyo tecnológico y financiero a las pequeñas empresas, la cualificación profesional y una negociación colectiva justa sobre la distribución de los horarios. Por tanto, la reducción de la jornada laboral debe ir acompañada de una planificación centrada en el trabajador, de modo que el costo del cambio normativo no recaiga sobre los empleados — ya sea mediante la intensificación del ritmo de trabajo, una sobrecarga de tareas o la pérdida del empleo.

Palabras clave: *Jornada laboral; Turno 6x1; Trabajo decente; Salud del trabajador; Vida más allá del trabajo.*

Abstract: *The discussion on the cessation of the 6x1 work schedule in Brazil — a crucial endeavor to attain fairer, healthier, safer, and more egalitarian labor conditions — gained substantial visibility on the legislative agenda and among social movements during 2026. Constitutional Amendment No. 141/2026 revised Article 7 of the Federal Constitution, decreasing the maximum allowable weekly working hours and stipulating two days of paid rest each week, without any wage cut. Although frequently presented solely as a scheduling concern, this matter encompasses essential aspects of social existence, well-being, and human dignity, such as the chance for increased family interaction, community involvement, enhanced control over personal time, and the assurance of a minimum weekly interval for physical and mental recuperation from work-related pressures. This discourse ought to be perceived as a component of a wider global dialogue regarding existence beyond employment, the preservation of rest and leisure for the labor force, and the equilibrium between economic efficiency and the preservation of workers' well-being. Global data compiled and examined in this context indicates that decreasing working hours can enhance the structure and caliber of work, rather than merely acting as a diminishment of production time — affecting both efficiency and workplace health and safety. Nonetheless, these experiences suggest that Brazil should seek conditions and strategies that connect this regulatory shift to the restructuring of work processes, the provision of technological and financial assistance for smaller businesses, workforce development, and equitable collective negotiations concerning the allocation of working hours. Thus, any decrease in working hours should be paired with employee-focused strategies, guaranteeing that the financial burdens of this legislative adjustment are not transferred to the workers — whether through heightened work intensity, augmented workloads, or job losses.*

Keywords: *Work Schedule; 6x1 Rotation; Decent Work; Occupational Health; Life Outside of Work.*

Introdução

A discussão sobre o fim da escala 6x1 no Brasil, uma importante luta pela garantia de condições mais justas, saudáveis, seguras e equitativas de trabalho, ganhou importante destaque na agenda legislativa e nas mobilizações da sociedade ao longo de 2026, em razão da tramitação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 221/2019 no Congresso Nacional. Proposta que, em 14 de outubro de 2026, após aprovação em dois turnos pelo Senado Federal, foi convertida na Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 16 de outubro de 2026.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 alterou o art. 7º da Constituição Federal, reduzindo a duração máxima semanal do trabalho e prevendo 2 (dois) dias de repouso remunerado por semana, sem qualquer redução salarial. Embora frequentemente reduzida a uma questão de organização das jornadas de trabalho, no país, envolve dimensões fundamentais da vida social, do bem-estar e da dignidade humana, como a possibilidade de ampliar a convivência familiar, a participação comunitária, a autonomia sobre o tempo e a possibilidade de ter garantido um tempo mínimo semanal para a recuperação física e mental das exigências do trabalho. E que deve ser compreendida como parte de um debate internacional mais amplo sobre a vida para além do trabalho, a garantia do tempo de descanso e lazer da classe trabalhadora e o equilíbrio entre a produtividade econômica e a proteção da saúde dos trabalhadores.

A discussão em torno da escala 6x1 — seis dias de trabalho seguidos de um dia de descanso — não está reduzida, apenas, ao número de dias trabalhados, como também ao número de horas trabalhadas por dia, à previsibilidade dos horários, à existência de trabalho noturno ou em turnos, ao trabalho nos finais de semana e à possibilidade de pausas e de um tempo efetivamente adequado para que o trabalhador e a trabalhadora não apenas se recupere, física e mentalmente, como também possa administrar com mais folga o tempo de vida fora do trabalho. Igualmente, precisa ser compreendida em um contexto global, como importante pauta para a promoção do trabalho decente e a garantia de condições para que o trabalhador tenha mais tempo disponível para sua família e comunidade.

Neste sentido, realizar uma comparação internacional de jornadas de trabalho nas principais economias do planeta, assim como sua relação com o número de dias de descanso, possibilita compreender que países que adotam limites semanais de horas de trabalho semelhantes podem, em muitas situações, apresentar condições muito diferentes de trabalho, em função das regras de uso e remuneração de horas extras, da possibilidade de realizar o trabalho em regimes de turnos, das convenções coletivas internalizadas em cada país e da capacidade de fiscalização das instituições dos setores Trabalho e Emprego e Saúde. Condições que podem resultar em situações em que, por exemplo, um país pode estabelecer um limite legal relativamente baixo e, ainda assim, apresentar grupos de trabalhadores submetidos a jornadas de trabalho efetivas muito extensas (ou intensas), comprometendo a capacidade de promoção do trabalho decente — seguro, saudável, sustentável e equitativo.

O presente artigo busca contribuir com um mapeamento internacional de jornadas de trabalho, com ênfase nos limites máximo de horas ou dias de trabalho previstos, em suas respectivas legislações, destacando os modelos predominantes de organização da semana típica de trabalho, em cada país, e as evidências sobre os efeitos de algumas jornadas de trabalho sobre a saúde de trabalhadores e trabalhadores.

Um Panorama Internacional de Jornadas e Escalas de Trabalho

Para a construção do presente panorama, foram adotadas três categorias principais de análise: a jornada regular/ordinária de trabalho, isto é, o período usualmente adotado, em cada país, para o desenvolvimento das atividades de trabalho; o limite máximo legal, incluindo a possibilidade de horas extras e do trabalho em regime de turnos; e a escala semanal, que determina como os dias de trabalho e de repouso são distribuídos, ao longo de uma semana típica.

O Quadro 1 reúne uma síntese das evidências levantadas sobre as jornadas de trabalho em algumas das principais economias mundiais, bem como a identificação dos principais marcos regulatórios. Aqui são identificados e reunidos os limites gerais ou parâmetros legais de referência, não havendo uma descrição detalhada de todas as jornadas autorizadas em cada país. Regimes especiais, convenções coletivas e regras setoriais podem modificar sua aplicação, e podem não estar incluídos na síntese de evidências elaborada.

Quadro 1: Limites máximos das jornadas de trabalho em algumas das principais economias regionais e mundiais, com respectivos instrumentos de regulação

País ou região	Jornada ordinária ou parâmetro geral	Regulação do trabalho prolongado e do descanso
Brasil	Máximo de 44h, distribuídas em 6 dias de trabalho semanais, com redução para 40h a partir de 16 de dezembro de 2026 (EC 141/2026)	O limite diário geral atualmente em vigor é de 8 horas, admitidas hipóteses legais de compensação e horas extras. A escala 6x1 será mantida, observadas as regras de repouso e jornada, até a entrada em vigor da EC 141/2026, em 16 de dezembro de 2026. A partir de então, passará a vigorar o repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, com o limite de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
Estados Unidos	Não há limite federal geral de horas semanais, havendo regulações específicas em alguns estados e em determinados setores da economia, sujeitos a marcos regulatórios específicos	A Fair Labor Standards Act exige, em regra, pagamento de horas extras após 40 horas semanais para trabalhadores não isentos, mas não estabelece um máximo federal geral de horas trabalhadas nem exige descanso semanal remunerado. Leis estaduais e setoriais podem acrescentar proteções ou regular limites e distribuição da jornada de trabalho, diária e semanalmente.

Austrália	Limites de 38h semanais para trabalhadores em tempo integral	Horas adicionais podem ser exigidas quando consideradas razoáveis, levando em conta fatores como saúde, segurança e responsabilidades familiares.
União Europeia	A legislação varia por país; marcos regulatórios da União Europeia, entretanto, estabelecem limites de proteção e garantia da segurança e saúde de trabalhadores	Em regra, o tempo médio de trabalho não deve ultrapassar 48 horas semanais, incluindo horas extras, com descanso diário e semanal mínimos, ressalvadas derrogações previstas nas legislações específicas de cada país membro e que não se contraponham às normativas do bloco.
França	Limite de 35h semanais para trabalhadores em tempo integral	A duração legal não equivale a um teto absoluto: horas extras são possíveis dentro de limites e regras específicas. A legislação europeia também estabelece parâmetros de proteção, que precisam ser contemplados (ou respeitados) na legislação nacional.
Alemanha	Em regra, o limite é de 8h por dia, com possibilidade de extensão para 10h sob condições de compensação	A organização do tempo de trabalho é condicionada por limites diários, períodos de descanso e regras sobre domingos e feriados, além das disposições coletivas aplicáveis a distintas categorias.
Japão	Em regra, 40h semanais e 8h diárias são os limites adotados nos marcos regulatórios do país.	Horas extras dependem de requisitos legais e acordos próprios, com limites gerais e exceções específicas aplicáveis. O estabelecimento e o cumprimento de tais limites é especialmente relevante para a garantia de condições seguras e saudáveis de trabalho no país, considerando o histórico de jornadas excessivas.
Coreia do Sul	40h ordinárias semanais	O regime geral admite até 12 horas extras semanais, totalizando um máximo permitido de 52 horas, sujeito às regras e exceções legais.
China	Regime geral de 8h diárias e 40h semanais	O trabalho extraordinário está sujeito a limites e condições legais, com regimes específicos para determinadas atividades e organizações.
México	Atualmente, a jornada máxima de trabalho (geral) permanece em 48h semanais, estando o país em processo de transição, a partir da Reforma Constitucional aprovada no primeiro semestre de 2026.	A Reforma Constitucional publicada em 2026 prevê uma redução gradual da jornada máxima de trabalho para 40 horas em 2030, sem redução salarial. Segundo as regras de transição, os limites máximos serão de 46h em 2027, 44h em 2028 e 42h em 2029 — até alcançar, em 2023, o limite máximo aprovado.

Fonte: síntese de evidências elaborada a partir de prompt específico no ChatGPT, com revisão e complementação, pelo autor, de lacunas e informações adicionais. O autor se responsabiliza pelos resultados aqui apresentados.

Um primeiro aspecto relevante, a ser observado com a leitura do Quadro 1, é que o limite máximo de horas trabalhadas por semana não determina, isoladamente, a qualidade da proteção laboral. O modelo australiano, por exemplo, estabelece 38 horas como referência para o tempo integral, mas prevê a possibilidade de horas extras, com limites próprios para diferentes categorias, estabelecendo o direito de recusa de horas adicionais consideradas não razoáveis. Outra questão diz respeito ao fato de uma jornada ordinária de 35, 38 ou 40h não significar que todos os trabalhadores estejam legalmente impedidos de ultrapassá-la; em muitos países, a legislação admite horas extras, compensações, escalas especiais ou médias calculadas ao longo de períodos determinados, cujos impactos sobre a saúde do trabalhador e o tempo de vida fora do trabalho podem variar bastante.

Outro aspecto é a distribuição do descanso (Quadro 2). Duas pessoas podem trabalhar 40h semanais e experimentar condições bastante diferentes, a depender de dispositivos específicos presentes nos marcos regulatórios: uma pode trabalhar cinco dias de oito horas, com dois dias de repouso; outra pode trabalhar seis dias com jornadas mais curtas, mas dispor de apenas um dia livre. A segunda configuração pode dificultar atividades familiares, sociais e de recuperação, mesmo sem ultrapassar o limite semanal de horas.

Pelo aqui exposto, localizar o fim da escala 6x1 no Brasil no conjunto dos marcos regulatórios internacionais sobre a matéria exige considerar, de forma conjunta e integrada, a jornada total, os dias consecutivos de trabalho, a duração do repouso entre jornadas, o descanso semanal, a previsibilidade dos horários e a garantia de condições mínimas para a vida social/familiar fora do trabalho.

Quadro 2: Descanso mínimo garantido em algumas das principais economias regionais e mundiais, com identificação específica (ou não) de limite de dias trabalhados por semana

País ou região	**Descanso mínimo garantido**	**Existe limite expresso de dias trabalhados?**	**A legislação garante dois dias de folga por semana, tal qual na EC 141/2026?**
Brasil	Em regra, 24 horas consecutivas de repouso semanal remunerado.	A regra geral vigente assegura repouso semanal, mas não estabelece uma proibição universal formulada a partir de um número máximo de dias trabalhados, tal qual será assegurada a partir da entrada em vigor da EC 141/2026.	Não, no regime geral vigente, a ser garantida com a entrada em vigor da EC 141/2026.

Estados Unidos	Não há garantia federal geral de descanso semanal para trabalhadores adultos abrangidos pela legislação federal. Leis estaduais e regras específicas podem ampliar a proteção.	Não há limite federal geral de dias trabalhados por semana.	Não, em âmbito federal, podendo estar presente em legislações aplicáveis a determinados setores ou em determinados estados.
Austrália	Não existe uma regra nacional geral única que assegure a todos os empregados um dia específico de folga semanal. Benefícios setoriais e acordos podem prever descansos mínimos e número de dias livres.	Depende das normas aplicáveis a cada setor e, também, em razão do regime de trabalho.	Não, como garantia universal nacional.
União Europeia	Mínimo de 24 horas consecutivas de descanso semanal, além de 11 horas de descanso diário, em cada período de sete dias (média), com possibilidade de organização por período de referência de duas semanas.	Os marcos regulatórios do bloco não determinam um máximo uniforme de dias trabalhados em cada semana civil.	Não necessariamente. O padrão de referência europeu é o tempo mínimo de repouso, não um número de dias completos de descanso remunerado semanal.
França	Descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas, somadas ao descanso diário. O domingo é a regra geral, com exceções legais aplicáveis a determinados setores.	Sim. É proibido, como regra geral, trabalhar mais de seis dias na mesma semana.	Não. A regra geral assegura um período de descanso semanal, não estabelecido a partir do número de dias trabalhados.
Alemanha	Em regra, o descanso dominical e em feriados é protegido, com exceções para determinadas atividades. A legislação estabelece períodos mínimos de repouso e compensações para trabalhos autorizados nesses dias.	A organização geral permite trabalho em até seis dias da semana; as restrições aos domingos e feriados, bem como as exceções setoriais, são expressas através de marcos regulatórios específicos.	Não, como garantia geral de dois dias de folga em toda semana.

Japão	Pelo menos um dia de descanso por semana ou, alternativamente, quatro dias de descanso em quatro semanas.	Não há uma regra geral simples que limite todo trabalhador a cinco ou seis dias em cada semana civil; a alternativa de quatro dias em quatro semanas permite outra distribuição.	Não.
Coreia do Sul	Pelo menos um dia de descanso remunerado por semana, em média, segundo as condições legais aplicáveis.	A garantia de descanso semanal não equivale, isoladamente, a um limite uniforme de cinco ou seis dias máximo de trabalho, devendo ser calculada em conjunto com a carga horária máxima semanal ou mensal.	Não.
China	A legislação trabalhista geral prevê pelo menos um dia de descanso por semana.	O regime geral estabelece o repouso semanal, mas atividades e regimes especiais podem apresentar organização distinta.	Não, como regra geral nacional.
México	Pelo menos um dia de descanso remunerado para cada seis dias de trabalho, segundo a regra geral da legislação trabalhista.	Sim, como regra geral de organização: seis dias de trabalho semanal com um dia de descanso, ressalvadas as regras e exceções aplicáveis.	Não.

Fonte: síntese de evidências elaborada a partir de prompt específico no ChatGPT, com revisão e complementação, pelo autor, de lacunas e informações adicionais. O autor se responsabiliza pelos resultados aqui apresentados.

Algumas Evidências Sobre as Relações Entre a Jornada de Trabalho e a Saúde do Trabalhador

As relações entre a jornada de trabalho e a saúde constitui um dos temas de estudo mais importantes e recorrentes para o campo da Saúde do Trabalhador. Através de diferentes abordagens teóricas e práticas, busca reunir e/ou produzir evidências que indiquem, por exemplo, que longas jornadas de trabalho comprometem a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores, que a exposição prolongada a condições pouco saudável ou inseguras nos ambientes de trabalho, especialmente quando combinada com recuperação insuficiente e outros fatores de riscos psicossociais, pode aumentar a probabilidade de adoecimento.

Entre as evidências globais mais consistentes sobre as relações entre as (longas) jornadas de trabalho e o comprometimento da saúde de trabalhadores estão o risco aumentado de doenças cardiovasculares. Estimativas conjuntas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicadas em 2021 a partir dados referentes ao período de 2000-2016, mostram que, naquele período, registrou-se um quantitativo global

de aproximadamente 745 mil mortes atribuíveis à exposição a jornadas de, pelo menos 55 horas semanais, por doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral. Aproximadamente 479 milhões pessoas que trabalhavam 55 horas ou mais por semana, equivalente a 9% da população mundial no período, foram consideradas para os cálculos utilizados no estudo.

Identificou-se um aumento de, aproximadamente, 17% do risco de doença cardíaca isquêmica e de 35% do risco de acidente vascular cerebral, em comparação com trabalhadores que cumpriam jornadas de 35–40 horas. A OMS e a OIT concluem, a partir dos dados analisados no estudo, que existem dois mecanismos principais que ajudam a explicar essa relação desfavorável entre longas jornadas de trabalho e o aumento da incidência de doenças cardiovasculares em trabalhadores. O primeiro é fisiológico: a exposição persistente ao estresse pode alterar a regulação autonômica, elevar a pressão arterial e favorecer processos envolvidos no desenvolvimento de doenças cardiovasculares. O segundo é comportamental e social: jornadas prolongadas podem reduzir o tempo disponível para dormir, praticar atividade física, preparar refeições adequadas e recuperar-se do esforço diário, além de limitar o convívio familiar e comunitário.

A relação entre organização do tempo de trabalho e a saúde mental envolve diferentes mecanismos fisiológicos e psicossociais, entre eles a privação de sono, o estresse crônico, a redução da autonomia sobre os processos de trabalho e a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal. Uma revisão sistemática, realizada em 2020, examinou a associação entre trabalho em turnos, jornadas prolongadas de trabalho e a incidência de doenças crônicas não-transmissíveis. O conjunto de estudos revisados — outras revisões sistemáticas com meta-análise — analisava dados sobre doenças cardiovasculares, síndrome metabólica, hipertensão, depressão, complicações gestacionais e acidentes. Os autores encontraram algumas associações específicas, como a relação entre o trabalho em turnos e a incidência de câncer de mama em mulheres (cuja relação era parcialmente explicada pela limitação do tempo necessário para o autocuidado e o acompanhamento clínico preventivo), assim como a relação entre jornadas de trabalho prolongadas e o aumento do risco de acidente vascular cerebral.

O trabalho em turnos e em horários noturnos, por sua vez, apresenta desafios específicos e determina riscos diversos à saúde do trabalhador, mesmo quando a jornada semanal não ultrapassa o limite legal. A incompatibilidade entre o horário de trabalho e os ritmos circadianos pode prejudicar o sono e a recuperação, assim como a alternância frequente de horários, comumente observada no trabalho em turnos, também pode dificultar a manutenção de rotinas estáveis.

A OIT recomenda que a organização dos turnos, do trabalho noturno, dos fins de semana e dos horários flexíveis considere seus possíveis efeitos sobre a saúde e a segurança de trabalhadoras e trabalhadores. Segundo dados utilizados como referência, a organização do trabalho deve observar os limites físicos e psicossociais associados às jornadas de trabalho, assim como garantir períodos de descanso e proteção específica para trabalhadores noturnos. Ainda segundo a OIT, os riscos podem ser particularmente relevantes em atividades que combinam esforço físico, atenção sustentada e o potencial de gerar consequências graves em situações de falhas humanas, como o transporte, a construção civil, o trabalho em saúde, as cadeias de produção em plantas industriais e determinadas atividades de manutenção, entre outras.

A Organização adverte, entretanto, que a relação entre fadiga e acidentes não deve, nunca, ser reduzida à responsabilidade individual do trabalhador, uma vez que a duração dos turnos, o dimensionamento das equipes, a pressão por produtividade, a disponibilidade de pausas e a qualidade da gestão do trabalho são fatores organizacionais importantes, e determinantes da possibilidade de um evento adverso — como um acidente de trabalho — ocorrer.

O relatório conjunto da OMS e OIT destaca que os efeitos da intensidade do trabalho, sobretudo aqueles associados a longas jornadas de trabalho, não são distribuídos igualmente entre os diferentes grupos sociais. A OMS e a OIT identificaram que a população masculina é mais prevalente entre as pessoas expostas a jornadas de 55 horas ou mais e, assim, concentram maior carga de mortalidade associada a doenças cardiovasculares atribuíveis a essas longas jornadas de trabalho. Entretanto, advertem ambas as Organizações, a análise do problema a partir de uma perspectiva de gênero exige considerar, também, o trabalho doméstico e o peso desproporcional do cuidado — ambos trabalhos não remunerados — sobre as mulheres. Trabalhadoras que encerram uma jornada remunerada e assumem responsabilidades extensas de cuidado podem ter menor tempo de recuperação, mesmo quando suas horas de trabalho formal não são particularmente elevadas, em comparação aos colegas homens.

Trabalhadores de baixa renda ou inseridos em contextos familiares de elevada vulnerabilidade social também podem enfrentar uma combinação de remuneração insuficiente, necessidade de realizar horas extras, deslocamentos longos e baixa capacidade de negociar seus horários, resultando em uma condição de vulnerabilização ante os efeitos das longas jornadas de trabalho. Nesses contextos, ressaltam a OMS e a OIT, o direito formal de recusar horas adicionais pode não se traduzir em realidade, sobretudo quando a renda depende da disponibilidade para trabalhar (e.g. trabalho remunerado por horas, trabalho plataformizado, trabalho mediante entregas etc.).

No que se refere à discussão do caso brasileiro, entende-se que para avaliar os efeitos da mudança na escala 6x1 sobre a saúde, a segurança e o bem-estar de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, torna-se necessário desenvolver um sistema de monitoramento e avaliação que combine informações trabalhistas, epidemiológicas e socioeconômicas. E que contemple análises multifatoriais, a partir de indicadores como a jornada efetivamente trabalhada — incluindo horas extras e múltiplos vínculos —, o número de dias consecutivos efetivos de trabalho, o intervalo entre jornadas, a frequência de trabalho noturno, a previsibilidade das escalas e a proporção de trabalhadoras e trabalhadores que conseguem usufruir, integralmente, do período garantido por lei ao descanso. Tais informações precisam ser, ainda, articuladas a dados sobre acidentes de trabalho, afastamentos por doenças cardiovasculares e transtornos mentais, a prevalência de distúrbios do sono, a percepção de fadiga, a análise da real conciliação entre trabalho e vida pessoal, assim como a consideração das desigualdades de gênero, raça e renda que marcam o mundo do trabalho no país.

Como Países que Reduziram a Jornada de Trabalho Evitaram a Diminuição da Produtividade?

Grande parte das críticas e argumentos utilizados para barrar a aprovação da PEC 221/2019 no Congresso Nacional estava associada ao potencial de que as mudanças na jornada de trabalho máxima, no país, resultassem na diminuição da produtividade e/ou no aumento dos custos de produção, impactando diferentes setores da economia nacional. Reportagem recente da Folha de São Paulo, publicada na véspera da promulgação da EC 141/2026, analisa como

alguns países que, recentemente, alteraram suas legislações trabalhistas para reduzir as jornadas de trabalho máxima — Chile, Coreia do Sul e Islândia —, conseguiram enfrentar a potencial redução da produtividade e/ou o aumento dos custos de produção e oferta de serviços.

A principal conclusão, a partir das evidências reunidas nos estudos de caso identificados, é que a redução da jornada de trabalho não está associada, diretamente, a uma queda proporcional da produção, uma vez que tal relação depende de outros fatores como a reorganização de processos, a melhora da gestão do tempo, a incorporação de tecnologias, a qualificação de trabalhadores e a implementação de adaptações planejadas às particularidades de cada setor econômico. As experiências apresentadas na reportagem mostram três caminhos distintos, porém complementares, para evitar a perda de produtividade a partir da redução da jornada de trabalho máxima: transição gradual e flexibilidade na organização dos horários; investimento em automação de processos; e a racionalização dos processos de trabalho. A reportagem também destaca que a manutenção da produtividade depende das condições institucionais e econômicas em que a redução ocorre.

A seguir, destacam-se os principais pontos identificados, na reportagem, dos esforços empreendidos em cada país para a implementação da redução da jornada de trabalho sem um comprometimento da produtividade:

- **Chile:** a reforma chilena prevê a redução da jornada máxima de trabalho, entre abril de 2023 e abril de 2028, de 45 para 40 horas semanais, com etapas intermediárias de 44h (em abril de 2024) e 42h (em abril de 2026). A estratégia vem permitindo que empresas, sobretudo micro e pequenas, planejem os ajustes financeiros e operacionais antes de cada nova redução. Outro instrumento importante é a possibilidade de calcular a jornada como média em períodos de quatro semanas, respeitadas as regras legais. Assim, setores com demandas sazonais podem trabalhar mais em determinados períodos e compensar essas horas em outros, sem depender sistematicamente de jornadas excessivas. Em síntese, a estratégia central adotada vem sendo a de distribuir os custos da transição ao longo do tempo e adaptar a organização do trabalho às flutuações da demanda.

- **Coreia do Sul:** o país estabeleceu, em 2018, o limite geral de 52 horas semanais, combinando 40 horas regulares com até 12 horas extras. A reforma procurou enfrentar uma cultura de jornadas prolongadas e estimular mudanças na organização produtiva. Diante da impossibilidade de continuar ampliando indefinidamente o tempo de trabalho, empresas industriais intensificaram investimentos em robótica e automação. Nos escritórios, softwares passaram a contribuir para o controle do expediente, inclusive com o desligamento automático de computadores após o horário regulamentar. A implementação também considerou o porte das empresas: grandes corporações e setor público se adaptaram primeiro, enquanto empresas menores receberam mais tempo. O governo ofereceu subsídios temporários para ajudar negócios que precisavam contratar trabalhadores adicionais para cobrir turnos anteriormente preenchidos com horas extras. Em síntese, a estratégia central adotada foi substituir parte da dependência de horas extras por tecnologia, reorganização produtiva e contratação quando necessária.

- **Islândia:** entre 2015 e 2019, e a partir de projetos-piloto realizados no setor público islandês, o país buscou implementar uma estratégia para reduzir a jornada de 40h para 35 ou 36 horas semanais (a depender do setor), sem diminuição salarial. As experiências envolveram aproximadamente 2.500 trabalhadores. As mudanças não consistiram, simplesmente, na execução das mesmas tarefas em menor tempo, mas, principalmente, na revisão de processos de trabalho: reuniões longas foram encurtadas, algumas substituídas por e-mails e plataformas digitais, atividades redundantes foram eliminadas e os fluxos de trabalho foram reorganizados. Em alguns serviços, houve ajustes nos horários de atendimento para liberar tempo destinado ao processamento interno das demandas. Estudos de monitoramento e avaliação de tais mudanças indicaram que a produtividade e a prestação de serviços permaneceram estáveis ou melhoraram. Foram registrados, ainda, reduções no estresse e no esgotamento profissional e melhorias no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em síntese, a estratégia central foi eliminar desperdícios de tempo e avaliar o desempenho pela entrega e pela qualidade do serviço, em vez de pressupor que presença prolongada equivale a produtividade.

Considerações Finais

O fim da escala 6x1 no país, a partir da promulgação da EC 141/2026, representa um importante esforço no conjunto de ações para a promoção do trabalho decente no país. Atendendo a uma demanda histórica de trabalhadoras e trabalhadores — a garantia de dois dias de descanso semanal —, a mudança coloca a perspectiva de termos, no país, condições mais saudáveis, seguras, justas e equitativas de trabalho, garantindo não apenas um maior tempo de recuperação semanal, como também criando condições para um maior tempo de convívio familiar, comunitário e social.

As evidências aqui reunidas, a partir de dados e experiências de diversos países, ao redor do planeta, revelam que o fim da escala 6×1 não pode ser entendido como um determinante direto da redução da produtividade ou aumento de custos de produção. Pelo contrário, tais evidências mostram que o volume de produção não depende necessariamente da quantidade de horas que cada trabalhador permanece no trabalho, e que a relação entre jornada e produtividade precisa ser compreendida considerando, pelo menos, quatro dimensões.

Primeiro, cabe reforçar que a produtividade não está limitada ao volume de bens ou serviços produzidos em relação ao tempo trabalhado. Uma redução da jornada de trabalho pode, inclusive, elevar os indicadores de produtividade sempre que a organização do trabalho preveja otimização de tarefas e processos, menores níveis de retrabalho, melhor organização ou maior concentração nas tarefas. Condições que podem ser dadas com a melhora das condições de saúde – física e mental – de trabalhadores, a partir da garantia de um maior tempo de recuperação e convívio social.

Segundo, a reorganização dos processos de trabalho deve preceder ou acompanhar a redução da jornada de trabalho. Na experiência islandesa, a revisão do tempo destinado a reuniões e a otimização de processos foi fundamental para a garantia da manutenção ou aumento da produtividade com redução da jornada de trabalho. Para o Brasil, essa experiência coloca a necessidade de se identificar, nos diferentes setores atingidos pela redução da jornada de trabalho, atividades redundantes, melhorar escalas, planejar a cobertura de turnos e incorporar tecnologias apropriadas. Comprimir tarefas em menos horas, sem reduzir a

sobrecarga ou fornecer recursos adicionais, pode comprometer as condições de trabalho e a saúde de trabalhadoras e trabalhadores.

Terceiro, as políticas precisam considerar as diferenças entre setores e, mesmo dentre um mesmo setor, entre as diferentes empresas e instituições. Uma indústria com processos automatizáveis, por exemplo, tem possibilidades distintas das de um hospital, de um supermercado, um restaurante ou serviço de cuidado, nos quais a presença de trabalhadores é indispensável à sua função ou propósito. Nesses casos, a manutenção do pleno atendimento (e da produtividade) pode exigir estratégias como o escalonamento de equipes, contratação adicional e financiamento para viabilizar a modernização de processos, demandando a garantia de um período de transição. importante destacar que a flexibilidade em relação a escalas e à organização das atividades deve respeitar os limites legais, diários e semanais, assim como os períodos de descansos e demais direitos conquistados, historicamente, pelos trabalhadores do país.

Por fim, a transição exige políticas públicas complementares, que fortaleçam a rede de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores no país, sobretudo aqueles em situação de maior vulnerabilidade frente a possíveis impactos de reestruturações nos processos e na organização do trabalho sobre a empregabilidade e/ou a qualidade do emprego. O exemplo chileno sugere a importância de assistência técnica às pequenas empresas; o sul-coreano, de instrumentos para apoiar a modernização e a contratação; e o islandês, de participação dos trabalhadores na revisão dos processos. A redução da jornada não deve ser tratada, apenas, como um custo adicional para o empregador, mas como uma mudança institucional em prol da garantia do trabalho decente, que pode exigir investimentos, negociação coletiva em condições justas e políticas que assegurem, ao mesmo tempo, desenvolvimento produtivo e a garantia da saúde do trabalhador.

As evidências internacionais aqui reunidas e analisadas mostram que a redução da jornada pode funcionar como indutora de mudanças na organização e na qualidade do trabalho, em vez de representar, apenas, uma diminuição do tempo disponível para produzir, com impactos sobre a produtividade e/ou a saúde e a segurança no trabalho. Entretanto, tais experiências mostram que o país precisa buscar condições e estratégias capazes de associar a transição normativa à reorganização de processos, ao apoio tecnológico e financeiro às empresas menores, à qualificação profissional e à negociação coletiva justa sobre a distribuição dos horários. A redução da jornada de trabalho precisa, portanto, ser acompanhada de um planejamento centrado no trabalhador, em que o custo da mudança normativa não seja transferido aos trabalhadores, seja sob a forma de intensificação do ritmo, de sobrecarga ou da perda do emprego.

A discussão sobre o fim da escala 6×1 não deve, portanto, ser reduzida a uma oposição entre direitos trabalhistas e produtividade econômica. A questão central, com visto, a partir de experiências identificadas em diversos países, é como transformar ganhos de eficiência e avanços tecnológicos com garantia de melhores condições de trabalho e maior qualidade de vida, preservando a capacidade produtiva e distribuindo de maneira mais justa os benefícios do desenvolvimento econômico e social. As experiências aqui relatadas oferecem caminhos relevantes para essa transformação, mas sua aplicação exige considerar as desigualdades de produtividade, as características setoriais, a estrutura do mercado de trabalho brasileiro e o contexto sociopolítico em que o país se encontra.