

**INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Pâmela Thais Diniz Braga

**REDUÇÃO DA JORNADA DO TRABALHO DA ESCALA 6X1 - IMPACTOS E
PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR**

Ribeirão das Neves
2026

Pâmela Thais Diniz Braga

**REDUÇÃO DA JORNADA DO TRABALHO DA ESCALA 6X1 - IMPACTOS E
PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Minas Gerais - *Campus*
Ribeirão das Neves para obtenção do grau de
bacharel em Administração.

Orientação: Professor David Silva Franco

Ribeirão das Neves
2026

B813r Braga, Pâmela Thais Diniz.

Redução da jornada do trabalho da escala 6x1 [manuscrito] :
impactos e percepção do trabalhador / Pâmela Thais Diniz Braga . –
2026.

18 f.

Orientador: David Silva Franco.

Trabalho de Conclusão de Curso (bacharelado em Administração)
– Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ribeirão das Neves,
2026.

1. Horário de trabalho. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3.
Higiene do trabalho. I. Franco, David Silva. II. Instituto Federal de
Minas Gerais. *Campus* Ribeirão das Neves. III. Título.

CDU 331.1

Catálogo: Aline M. Sima - CRB-6/2645



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ribeirão das Neves
Diretoria de Ensino

Docência Campus Ribeirão das Neves
R. Vera Lúcia de Oliveira Andrade, 800 - Bairro Vila Esplanada - CEP 33805488 - Ribeirão das Neves - MG
31362723003 - www.ifmg.edu.br

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do(a) aluno(a) **Pâmela Thais Diniz Braga**, REGISTRO Nº 0038381. No dia 08/07/2026 às 16:00 horas, reuniu-se no Instituto Federal de Minas Gerais campus Ribeirão das Neves - IFMG, via *Google Meet*, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **REDUÇÃO DA JORNADA DO TRABALHO DA ESCALA 6X1 - IMPACTOS E PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR**, requisito para a obtenção do **Título de Bacharel em Administração**. Abrindo a sessão, o(a) orientador(a) e Presidente da Comissão, Professor David Silva Franco, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao(à) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

(X) APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 7 (SETE) DIAS

() NÃO APROVADO

80 pontos (oitenta pontos) trabalhos com nota maior ou igual a **60** serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) aluno(a) pelo(a) orientador(a) e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Ribeirão das Neves, 08 de julho de 2026.

Prof. Dr. David Silva Franco (Orientador)

Prof. Dr. Paulo Aparecido Tomaz (Avaliador)

Prof. Dr. Sheldon Willian Silva (Avaliador)

[Assinam: Membros da banca e discente]

Ribeirão das Neves, 08 de julho de 2026.



Documento assinado eletronicamente por **David Silva Franco, Professor**, em 13/07/2026, às 16:11, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Sheldon William Silva, Professor**, em 13/07/2026, às 21:03, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Aparecido Tomaz, Professor**, em 13/07/2026, às 22:47, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2807158** e o código CRC **7101ECF0**.

23713.000707/2026-22	2807158v1
----------------------	-----------

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
3	METODOLOGIA	10
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	11
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
	REFERÊNCIAS	16

REDUÇÃO DA JORNADA DO TRABALHO DA ESCALA 6X1 - IMPACTOS E PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR

Pâmela Thais Diniz Braga
Orientador(a): Prof. David Silva Franco

RESUMO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho tem ganhado destaque no Brasil, especialmente em relação à escala 6x1, modelo amplamente utilizado em diversos setores econômicos. Este estudo teve como objetivo analisar os impactos da jornada de trabalho na escala 6x1, considerando a percepção dos trabalhadores submetidos a esse regime. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, complementada por uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado, aplicado on-line a trabalhadores da região metropolitana de Belo Horizonte, obtendo-se 77 respostas válidas. Os resultados evidenciaram que a maioria dos participantes associa a escala 6x1 a impactos negativos sobre a qualidade de vida, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde física e mental. Observou-se também a percepção de que esse modelo favorece mais os interesses dos empregadores do que os dos trabalhadores. Além disso, grande parte dos respondentes manifestou apoio à extinção da escala 6x1 e acredita que sua substituição por modelos alternativos não acarretaria aumento significativo do desemprego. Os achados corroboram estudos que apontam a necessidade de repensar a organização da jornada de trabalho, considerando não apenas aspectos econômicos e produtivos, mas também fatores relacionados à saúde, ao bem-estar e à valorização do trabalhador. Conclui-se que a discussão sobre a redução da jornada ultrapassa questões laborais, constituindo tema relevante para o desenvolvimento social e para a promoção de melhores condições de vida e trabalho.

Palavras-chave: Escala 6x1. Jornada de trabalho. Qualidade de vida. Saúde do trabalhador. Redução da jornada.

ABSTRACT

The discussion regarding the reduction of working hours has gained prominence in Brazil, particularly concerning the 6x1 work schedule, a model widely adopted across various economic sectors. This study aimed to analyze the impacts of the 6x1 work schedule based on the perceptions of workers subjected to this regime. To achieve this objective, a bibliographic review was conducted, complemented by a descriptive quantitative research approach. Data were collected through an online structured questionnaire administered to workers from the metropolitan region of Belo Horizonte, resulting in 77 valid responses. The findings revealed that most participants associate the 6x1 schedule with negative effects on quality of life, work-life balance, and physical and mental health. The results also indicate a perception that this model benefits employers more than employees. Furthermore, a significant proportion of respondents supported the elimination of the 6x1 schedule and believed that its replacement with alternative work arrangements would not lead to a substantial increase in unemployment. The findings corroborate previous studies highlighting the need to rethink work organization by considering not only economic and productivity-related aspects but also factors associated

with workers' health, well-being, and appreciation. It is concluded that the debate on reducing working hours extends beyond labor issues, representing a relevant topic for social development and the promotion of better living and working conditions.

Keywords: 6x1 work schedule. Working hours. Quality of life. Occupational health. Working time reduction.

1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho é tão antiga quanto o próprio capitalismo. A Revolução Industrial marcou o início de um período em que o trabalho passou a ocupar posição central na organização das sociedades e no cotidiano das pessoas. No cenário contemporâneo, a limitação do tempo dedicado ao trabalho continua sendo pauta recorrente, especialmente em países periféricos como o Brasil, onde a redução da jornada ocorreu de forma mais lenta em comparação aos países desenvolvidos (MOCELIN, 2011).

A escala 6x1, amplamente adotada em diversos setores da economia brasileira, prevê seis dias consecutivos de trabalho para apenas um dia de descanso, o que tem gerado debates sobre os efeitos desse modelo sobre a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Embora a Constituição de 1988 tenha estabelecido a jornada máxima de 44 horas semanais e oito horas diárias, a carga horária distribuída em seis dias por semana intensifica a sensação de desgaste físico e mental, sobretudo em atividades com alta demanda ou em ambientes insalubres (GONZAGA; FILHO; CAMARGO, 2002; DELGADO, 1994).

A limitação da jornada, especialmente em atividades insalubres, cumpre função profilática na medicina do trabalho, como no caso da Norma Regulamentadora nº 17 (DELGADO, 1994). Nesse sentido, a substituição da escala 6x1 por formatos mais equilibrados, como o 5x2 ou o 4x3, tem sido proposta como forma de minimizar os impactos negativos da sobrejornada (BORSARI et al., 2024).

No Brasil, embora algumas tentativas de reduzir a jornada tenham sido feitas, como a proposta de 40 horas semanais defendida por centrais sindicais em 2008, não resultaram, até o momento, em mudanças legislativas. Além disso, a legislação atual possui uma estrutura distinta das que regulamentam a jornada de trabalho, em relação a mudanças tecnológicas e

maior complexidade nas formas de ocupação (MOCELIN, 2011). A respeito da escala 6x1, permanece em tramitação a proposta de extinção, mesmo após ter sido aprovada uma das etapas do processo legislativo.

Considerando esse contexto, o presente trabalho busca responder ao seguinte impasse: como a jornada de trabalho organizada na escala 6x1 repercute na qualidade de vida dos trabalhadores a partir da percepção daqueles que vivenciam esse regime? Para responder a esse impasse, o estudo tem como objetivo analisar os efeitos desse modelo de jornada sob a perspectiva dos próprios trabalhadores. A análise parte da compreensão de que a jornada interfere diretamente na saúde, na produtividade e na qualidade de vida, e que sua reconfiguração pode representar um avanço não apenas nas relações de trabalho, mas também nas políticas de saúde pública e desenvolvimento social.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Conforme Mocelin (2011), a expressão jornada de trabalho refere-se ao tempo regulamentado e contratado de trabalho remunerado, cumprido por meio de vínculo empregatício formal. Esse conceito exclui o trabalho em seu sentido generalizado, focando especificamente no sentido atual, ou seja, o vínculo contratual da relação de emprego.

Ainda segundo Mocelin (2011), nos países desenvolvidos a jornada apresentou uma redução gradual de trabalho entre as décadas 1980 e 2000, passando em média de 44 para 38 horas semanais. Esse processo esteve acompanhado por uma expressiva expansão do emprego em setores de serviços e comércio. Contudo, nos países menos desenvolvidos ou periféricos, onde a indústria fabril tradicional continuou a se expandir, a diminuição da jornada ocorreu de forma mais lenta.

A discussão em torno da redução da jornada de trabalho é tão antiga quanto o capitalismo. A revolução industrial iniciou em um período em que o trabalho remunerado passou a representar um papel importante na organização da sociedade moderna, seja nas atividades econômicas, seja na vida cotidiana das pessoas (MOCELIN, 2011). Historicamente, o Brasil estabeleceu limites legais para a jornada de trabalho em momentos distintos. A primeira regulamentação relevante ocorreu com a Constituição de 1934, que fixou a duração máxima de 48 horas semanais (SOUZA, 2008). Décadas depois, a Constituição Federal de 1988 consolidou

a redução da jornada para 44 horas por semana e fixou em oito horas o limite diário (GONZAGA; FILHO; CAMARGO, 2002).

Portanto, a redução da jornada de trabalho no Brasil não é uma reivindicação recente. Segundo Gonzaga, Filho e Camargo (2002), foram analisados os efeitos da redução da jornada de 48 para 44 horas semanais, proposta pelas forças sindicais na Constituição de 1988, sendo o objetivo primordial da redução da jornada de trabalho aumentar o volume de emprego sem afetar o custo total do trabalho. Além dessa alteração, os autores destacam que houve mudanças relevantes em outros parâmetros relacionados ao custo do trabalho, como o aumento da remuneração da hora extra, elevação das alíquotas de encargos sociais e ampliação de benefícios trabalhistas.

De acordo com os autores, os resultados da reforma constitucional indicaram que:

as alterações da Constituição de 1988 provocaram uma queda da jornada efetiva de trabalho, não aumentaram a probabilidade do trabalhador afetado pela mudança ficar desempregado em 1989 (quando comparada a outros anos), diminuíram a probabilidade de o trabalhador afetado ficar sem emprego em 1989 (o que inclui os que saíram da força de trabalho) e implicaram um aumento do salário real horário (apesar de menor do que o observado em outros anos), sempre em relação ao grupo de controle. Esses resultados indicam que a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego no curto prazo (nos 12 meses seguintes à mudança constitucional)” (GONZAGA; FILHO; CAMARGO, 2002, p. 372).

Além da criação de novos postos de trabalhos, essa alteração também acarretou uma diminuição do trabalho informal e precário, contribuindo para o aumento da ocupação dos trabalhadores. O objetivo primordial da redução da jornada de trabalho era aumentar o volume de emprego sem afetar o custo total do trabalho. Observando isso, os autores ressaltam que o funcionamento da economia brasileira de 1988 é muito divergente da atualidade, onde o grau de abertura comercial era muito menor, os custos do trabalho foram repassados aos preços e houve uma grande aceleração da inflação (em 1989) e diminuição do poder de compra dos trabalhadores (GONZAGA; FILHO; CAMARGO, 2002).

Segundo DIEESE (2004) a redução resumiu-se na partilha do trabalho, conhecida também como *work-sharing*, ou seja, a redução da jornada de trabalho conduziria a aumentar o emprego formal, por meio do mesmo trabalho ou atividade exercida, sendo a mesma dividida entre os trabalhadores, e diminuição das horas por semana.

Segundo Souza (2008), em meados dos anos 1980, países como Espanha, Japão e França já haviam promovido reduções na jornada, juntamente com flexibilizações nos períodos de

repouso e trabalho aos finais de semana. No final da década de 1990, surgiram mecanismos como o banco de horas, alterando a relação dos trabalhadores com seu tempo de trabalho. Submetidos a contextos de insegurança e risco de desemprego, muitos trabalhadores aceitaram extensões de jornada e acréscimos de horas extras. A autora ressalta ainda que o trabalho precário e prolongado, pautado na exclusão social, impacta negativamente a qualidade de vida e a produtividade, afetando também a integração social do trabalhador.

Apesar desses avanços, o debate sobre a redução da jornada seguiu em pauta. Em 2008, diversas centrais sindicais mobilizaram uma campanha em defesa da jornada de 40 horas semanais, sem redução salarial, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do trabalhador e promover a redistribuição do trabalho. A proposta chegou ao Congresso Nacional, acompanhada por coleta de assinaturas, mas não obteve avanços legislativos significativos (MOCELIN, 2011).

Para Calvete (2003), a viabilidade da redução da jornada de trabalho sem prejuízo aos direitos trabalhistas depende de diversas medidas complementares. Entre elas, estão a limitação das horas extras, o controle sobre a intensidade do trabalho, regras mais rígidas para o banco de horas e a ampliação da cobertura da seguridade social. Sem essas salvaguardas, há o risco de que a redução da jornada resulte em precarização do trabalho, com salários reduzidos e condições instáveis.

Além disso, Mocelin (2011) destaca que a legislação atual, baseada em modelos do século passado, encontra-se defasada frente às novas configurações do trabalho contemporâneo. O avanço tecnológico, a emergência de ocupações mais complexas e a diversificação das formas de inserção profissional exigem uma atualização normativa que contemple a flexibilidade do mercado de trabalho.

Souza (2008) considera que, para além dos aspectos econômicos, as políticas de jornada também se relacionam à saúde pública, sendo algumas medidas de redução reconhecidas como formas preventivas no campo da medicina do trabalho. Para Delgado (1994), os avanços da medicina do trabalho evidenciam que a duração da jornada exerce influência direta sobre a saúde dos empregados, especialmente quando há exposição prolongada a atividades ou ambientes insalubres. Nesse contexto, a redução da jornada passou a ser interpretada não apenas como uma questão de produtividade, mas como uma medida preventiva voltada à proteção da saúde dos trabalhadores.

Esse entendimento se aplica a casos específicos do ambiente laboral, como as atividades de digitação contínua, caracterizadas por esforço visual intenso e movimentos repetitivos. A Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho limita a exposição diária a cinco horas nessas funções, não como jornada especial, mas como medida ergonômica e de medicina ocupacional voltada à preservação da saúde do trabalhador (DELGADO, 1994). Por outro lado, no que se refere à jornada de trabalho nos segmentos da indústria, comércio e serviços, percebe-se que o setor comercial concentra a maior carga horária semanal de horas trabalhadas entre os empregados com carteira assinada, seguido pelo setor industrial e, por último, pelo setor de serviços (GOMES, 2018).

Para Borsari et al. (2024), além da insatisfação expressa em protestos sociais, há uma comoção no qual a sobreposição do tempo de trabalho sobre outras esferas da vida impede o descanso adequado, compromete o convívio familiar e limita o desenvolvimento de atividades voltadas à saúde mental e ao lazer [...] O problema não reside no trabalho em si, mas na forma como ele ocupa integralmente o tempo dos indivíduos, inviabilizando uma vivência plena fora do ambiente laboral.

Diante desse panorama, a migração do modelo atual 6x1 por esquemas mais equilibrados — a exemplo do 5x2 ou 4x3 — pode significar uma devolução parcial do controle sobre o próprio tempo (BORSARI et al., 2024). Souza (2008) destaca que, a efetivação da redução da jornada pode elevar a produtividade, reduzir riscos de acidentes e permitir investimentos em capacitação pessoal.

3 METODOLOGIA

Com o intuito de se alcançar o objetivo de pesquisa, esta investigação utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que é capaz de prover elementos atuais ou históricos pertinentes ao assunto e caracteriza uma fonte fundamental de base para orientação das indagações (LAKATOS; MARCONI, 2017). Posteriormente à pesquisa bibliográfica foi feita uma pesquisa descritiva quantitativa, para captar dados “das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2008, p. 47), o que possibilita um alinhamento dos dados coletados.

Foi aplicado um questionário em prol da coleta de dados. Segundo Lakatos e Marconi (2017, p. 219), o questionário é apropriado por poupar tempo, já que “atinge maior número de pessoas simultaneamente”, assegurando resultados rápidos e determinantes, além de minimizar

o risco de desvio das respostas. O questionário foi realizado com trabalhadores da região metropolitana de Belo Horizonte, sob o regime da escala 6x1; constituído por questões objetivas, restringido em extensão e propósito, resguardando-se, assim, o esgotamento e desinteresse dos participantes.

Foram apresentadas perguntas de múltipla escolha, que auxiliam na organização e aproveitamento dos dados coletados. Além disso, foram empregadas questões embasadas na escala de Likert, que, de acordo Gil (2008), é de formulação simples, comum e consente a apresentação da opinião dos trabalhadores sobre confirmações do problema em estudo – o impacto da escala de trabalho 6x1 na vida do trabalhador.

O mecanismo aplicado na elaboração do questionário foi a ferramenta *Google Forms*, com questões que deferiram a ocorrência da concordância ou discordância dos trabalhadores submetidos à escala 6x1, ponderando a verificação do maior valor para uma conduta mais positiva e o menor valor para uma conduta menos positiva (GIL, 2008).

A execução do questionário ocorreu de modo *on-line*, encaminhado via e-mail para os trabalhadores da região metropolitana de Belo Horizonte, num total de 118 trabalhadores, no período de 07 a 15 de julho de 2025. Segundo Gil (2008), a análise dos dados deve ponderar os resultados mais relevantes e os menos relevantes na escala global. Nesta pesquisa, os dados foram analisados a partir de estatística descritiva. Os resultados encontrados na pesquisa estão expostos na seção a seguir.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao formulário encaminhado aos trabalhadores em grupos de whatsapp, num total de 118 pessoas, destas 77 responderam, sendo um total de 65,26% de respostas obtidas dos trabalhadores. Desse percentual das respostas, 28 pessoas responderam que se encontram no primeiro emprego com a escala 6x1 e que 9 pessoas se enquadram em cinco ou mais empregos quando questionados sobre quantos empregos atuaram na escala 6x1.

Em relação ao tempo de trabalho, na modalidade 6x1, as respostas obtidas foram 25 pessoas trabalham há menos de um ano e 24 pessoas trabalham acima de quatro anos.

Na averiguação sobre ter ciência da Proposta da Emenda Constitucional sobre o fim da escala de trabalho 6x1, 59 pessoas responderam que têm conhecimento e 18 disseram que

desconhecem, mesmo sendo uma discussão antiga, conforme citado no referencial teórico. Nesse cenário, percebe-se que a significativa maioria tem conhecimento sobre a proposta de extinção da escala 6x1, o que evidencia que essa preocupação política já faz parte do entendimento dos trabalhadores pesquisados.

Conforme ressalta Souza (2008), a efetivação da redução da jornada pode elevar a produtividade, reduzir riscos de acidentes e permitir investimentos em capacitação pessoal. Com base nessa perspectiva, a presente pesquisa buscou identificar a opinião dos participantes sobre a relação entre a escala 6x1 e a produtividade. Entre os 77 respondentes, 35 manifestaram concordância total com a afirmação de que essa jornada torna o trabalhador menos produtivo, enquanto 16 declararam discordância total (ver Tabela 1). Esses resultados expressam as percepções dos participantes e devem ser interpretados como opiniões dos entrevistados, não como comprovação de uma relação de causa e efeito.

Tabela 1 – Percepção sobre a produtividade do trabalhador na escala 6x1

Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
4. O trabalhador que trabalha na escala 6x1 é menos produtivo.	16	3	10	13	35

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Conforme Borsari et al. (2024) defendem, o trabalho impacta na saúde mental, favorecendo o adoecimento quando extensivo, uma vez que compromete o equilíbrio fora do ambiente laboral e prejudica o convívio familiar, limitando também o desenvolvimento de atividades voltadas ao lazer. Essa compreensão também é notável na tabela 2, que resulta em 57 participantes concordando totalmente com o favorecimento do adoecimento físico ou mental para o trabalhador nessa escala 6x1, contra 7 pessoas que discordaram totalmente sobre esse quesito.

Tabela 2 - Adoecimento físico e mental do trabalhador

Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
------------	---------------------	-----------------------	--------	-----------------------	---------------------

5. O trabalhador que trabalha na escala 6x1 é mais propenso ao adoecimento físico ou mental.	7	2	4	7	57
--	---	---	---	---	----

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Para os pesquisados, o modelo de escala 6x1 não beneficia o trabalhador, inferindo-se, portanto, que a redução dos dias de trabalho iria ao encontro de seus interesses. Segundo Calvete (2003), é necessária uma redução da jornada de trabalho sem gerar prejuízos aos trabalhadores, sem precarização do trabalho ou condições instáveis.

Ao serem questionados sobre a escala 6x1 ser benéfica: se para o trabalhador ou ao empregador (ver tabela 3), o resultado apresentado foi que 49 pessoas discordam totalmente ser benéfica para o trabalhador e 42 concordam que é totalmente benéfica para o empregador, ou seja, quase a mesma porcentagem (acima de 50% dos que responderam à pesquisa) concordam que o trabalhador é quem é o menos beneficiado.

Nota-se também que há uma parcela que percebe neutralidade sobre este tópico, visto que os resultados apontam que o número de pessoas que acham que não há benefícios nem para o trabalhador ou o empregador é bem próximo, ou seja, 12 para o trabalhador e 14 para o empregador.

Tabela 3 - A quem a escala 6x1 beneficia

Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
6. A escala 6x1 é benéfica para o trabalhador.	49	9	12	1	6
7. A escala 6x1 é benéfica para o empregador.	10	3	14	8	42

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dentro da escala 6x1, o resultado obtido foi que 43 pessoas discordam haver equilíbrio entre essas esferas, assim como 45 pessoas concordam que essa escala impacta negativamente na vida pessoal do trabalhador. Esse resultado vai ao encontro ao que é ressaltado por Souza (2008), ao evidenciar que a

intensificação das atividades laborais e determinadas formas de organização do trabalho podem prejudicar o convívio social e a percepção de qualidade de vida dos empregados.

Segundo é exposto na pesquisa do DIEESE (2004), em que se verifica que a redução da jornada de trabalho aumentaria o número de emprego formal, o mesmo se reflete ao se verificar as percepções dos participantes sobre o impacto do fim da escala 6x1 ser positivo na oferta de emprego: o resultado foi que 9 pessoas discordam totalmente e 28 pessoas concordam totalmente; bem como 40 pessoas discordaram totalmente e 4 pessoas concordaram totalmente em que o fim da escala 6x1 aumentará o desemprego.

Para Gonzaga, Filho e Camargo (2002), a alteração da jornada de trabalho de 48 para 44 (1988) acarretou uma diminuição do trabalho informal e precário, o que diverge do resultado da pesquisa dos trabalhadores, em que 22 pessoas se posicionaram com neutralidade quanto ao impacto da escala aumentar a informalidade do trabalho, contra 10 pessoas que concordaram totalmente sobre esse impacto e 19 discordaram.

A análise deixa claro que o número de pessoas que entende que a oferta de emprego ou o emprego formal com o fim da escala 6x1 reflete a mesma percepção (ver tabela 4).

Tabela 4 - Aumento do desemprego com o fim da escala 6x1

Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
11. O fim da escala 6x1 impactará positivamente na oferta de emprego.	9	6	21	13	28
12. O fim da escala 6x1 aumentará o desemprego.	40	11	9	9	4
13. O fim da escala 6x1 aumentará o trabalho informal.	19	16	22	10	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

O fato de 52 pessoas declararem que não recomendariam a escala 6x1 para familiares ou amigos, enquanto apenas 5 pessoas afirmaram que fariam essa recomendação, demonstra uma avaliação negativa desse regime entre os participantes da pesquisa. Sob a ótica da gestão, esse resultado pode servir como um indicativo para que as organizações analisem como a

estrutura da jornada é percebida pelos trabalhadores, considerando possíveis reflexos sobre o ambiente de trabalho e as práticas de gestão de pessoas. No contexto organizacional, os dados sugerem a importância de avaliar continuamente as políticas relacionadas à jornada de trabalho, buscando compatibilizar as necessidades operacionais da organização com aspectos relacionados ao bem-estar e à qualidade de vida dos trabalhadores.

Quando questionados sobre a extinção da escala 6x1, 52 pessoas concordam totalmente contra 6 pessoas que discordaram totalmente, ou seja, a escala 6x1, conforme ressaltado da pesquisa, não favorece uma vida equilibrada, bem como não traz benefícios para o indivíduo, pois a elevada dedicação ao trabalho reduz o tempo disponível para descanso, relações familiares, lazer e cuidados pessoais, fatores essenciais para a manutenção da qualidade de vida (BORSARI et al., 2024). (ver tabela 5).

Tabela 5 - Extinção da escala 6x1

Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
14. Sou a favor da extinção da escala 6x1.	6	1	9	9	52
15. Eu recomendo a escala 6x1 para amigos e familiares.	52	7	10	2	5

Fonte: Autora, 2025.

Quando questionados sobre a extinção da escala 6x1, 52 pessoas concordaram totalmente contra 6 pessoas que discordaram totalmente, ou seja, a escala 6x1, conforme ressaltado da pesquisa, não favorece uma vida equilibrada, bem como não traz benefícios para o indivíduo, pois a elevada dedicação ao trabalho reduz o tempo disponível para descanso, relações familiares, lazer e cuidados pessoais, fatores essenciais para a manutenção da qualidade de vida (BORSARI et al., 2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar os impactos da jornada de trabalho na escala 6x1, com foco na percepção dos trabalhadores submetidos a esse regime. A partir da revisão bibliográfica e dos dados coletados por meio da pesquisa quantitativa, foi possível

compreender que a escala 6x1 apresenta reflexos significativos na saúde física e mental, na produtividade e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Os resultados obtidos demonstraram que a maior parte dos participantes considera que a escala 6x1 interfere negativamente no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de contribuir para o desgaste físico e emocional. Também foi identificado que muitos trabalhadores associam a manutenção desse modelo de jornada ao benefício das empresas, em detrimento do bem-estar do empregado. Esses dados reforçam as discussões apresentadas por autores como Souza (2008) e Borsari et al. (2024), que destacam os impactos da sobrecarga de trabalho sobre a saúde, o lazer e a convivência social.

Além disso, observou-se que a maioria dos respondentes acredita que a redução da jornada de trabalho não provocaria aumento do desemprego, o que converge com os estudos de Gonzaga, Filho e Camargo (2002), ao apontarem que reduções anteriores da jornada no Brasil não geraram efeitos negativos significativos sobre o emprego formal. Nesse contexto, percebe-se que a discussão sobre a substituição da escala 6x1 por modelos mais equilibrados, como o 5x2 ou 4x3, ultrapassa questões econômicas e envolve também aspectos relacionados à saúde pública, dignidade do trabalhador e desenvolvimento social.

Dessa forma, conclui-se que os objetivos da pesquisa foram alcançados, uma vez que foi possível identificar a percepção dos trabalhadores acerca dos impactos da escala 6x1 e relacioná-la às discussões teóricas presentes na literatura. O estudo evidencia a necessidade de ampliar o debate sobre políticas de redução da jornada de trabalho no Brasil, considerando não apenas a produtividade, mas também a valorização da qualidade de vida e das condições de trabalho.

O tema discutido em torno da pesquisa é complexo e requer uma discussão ampla uma vez que envolve empresários e trabalhadores, sendo os primeiros contra o fim da escala 6x1, alegando falência ou dificuldades financeiras, o que dificulta um diálogo entre as partes.

Durante a realização do trabalho o tema permaneceu, e ainda se encontra, em tramitação no Poder Legislativo, sem nenhuma conclusão, o que não permitiu uma análise aprofundada sobre o impacto real para os trabalhadores, bem como para os empregadores. Além da falta de dados oficiais por empresas que adotaram, como experimentação temporária, novas escalas de trabalho “5x2” ou “4x3”, com previsão de finalização do prazo experimental para o segundo semestre de 2026.

Por fim, sugere-se que pesquisas futuras aprofundem a análise dos impactos da escala 6x1 em diferentes setores econômicos, bem como investiguem os efeitos da adoção de jornadas alternativas sobre a saúde, o desempenho profissional e a geração de empregos.

REFERÊNCIAS

BORSARI, Pietro et al. **Jornada de trabalho na escala 6x1: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras**. Campinas: CESIT – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, 2024. (Nota Técnica CESIT, n. 1). Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2024/11/NotaCesit.pdf>. Acesso em: 26 de abr. 2025.

CALVETE, C. S. **A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu?** Civitas, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul.-dez. 2003. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/civitas/article/view/128/123>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Requerimento de Audiência Pública Nº 51/2024**. site da instituição. Publicação: 24 de maio de 2024. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2437434>. Acesso em: 18 out. 2024.

CAPPI, Lis et al. **Fim da escala 6x1 tem apoio do governo e contará com grupo no Ministério do Trabalho. 2025**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/fim-da-escala-6x1-tem-apoio-do-governo-e-contara-com-grupo-no-ministerio-do-trabalho-03032025/>. Acesso em: 20 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995. Acesso em: 26 abr. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <[http://gil-a-c-mc3a\(todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf\)](http://gil-a-c-mc3a(todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf)>. Acesso em: 27 de abr. 2023.

GOMES, Magno Rogério et al. Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 10, p. 4, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Magno-Gomes-3/publication/325723445_REDUCAO_DA_JORNADA_DE_TRABALHO_E_O_IMPACTO_NO_EMPREGO_BRASILEIRO/links/5b205cf6aca272277fa81e83/REDUCAO-DA-JORNADA-DE-TRABALHO-E-O-IMPACTO-NO-EMPREGO-BRASILEIRO.pdf. Acesso em: 27 de jun. 2025.

GONZAGA, Gustavo M. et al. **Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988**. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, jun. 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034->

71402003000200003. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos: Entre o Discurso, a Teoria e a Realidade**. Revista de Sociologia e Política, [S. l.], v. 19, n. 38, 2011. DOI: 10.5380/rsp.v19i38.31670. Disponível em:
<https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31670>. Acesso em: 26 abr. 2025.

SERPA, Verônica. **Deputada federal Erika Hilton propõe PEC pelo fim da escala 6X1**. 2024. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/deputada-federal-erika-hilton-propoe-pec-pelo-fim-da-escala-6x1/>. Acesso em: 18 out. 2024.

SOUZA, Máira Rezende de Campos. **O impacto social da redução da jornada de trabalho**. 2008. 15 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Processus Faculdade de Direito, Brasília, 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/777/521627>. Acesso em: 28 out. 2024.