**O FIM DA ESCALA 6x1:**

**A BUSCA PELO EQUILÍBRIO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO**

**ENDING THE 6x1 SHIFT:**

**SEEKING EQUILIBRIUM IN LABOR EXPLOITATION**

**Resumo:** O artigo discute a crescente proposta de abolir a escala de trabalho 6x1 no Brasil, substituindo- a pela jornada 4x3, defendendo os inegáveis benefícios para os trabalhadores em busca de uma vida digna fora do ambiente profissional. A exaustiva rotina da escala 6x1, legalmente amparada pela CLT e pela Constituição Federal, impede o descanso adequado e a conciliação entre trabalho e vida pessoal. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 8/2025, protocolada pela Deputada Erika Hilton, visa alterar a Constituição Federal para implementar a jornada 4x3, reduzindo a jornada semanal de 44 para 36 horas, mantendo o limite de 8 horas diárias. Com fundamento em uma investigação teórica, bibliográfica e descritiva, conclui-se que a abolição da escala 6x1 e a implementação da jornada 4x3 representam uma busca por equilibrar a exploração do trabalho, priorizando o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores sem necessariamente comprometer a eficiência econômica. A superação da visão microeconômica de custos imediatos por parte dos empregadores é crucial para reconhecer os benefícios macroeconômicos de uma jornada mais humana. No entanto, a efetividade dessa mudança depende de uma abordagem multifacetada que envolva a regulamentação das horas extras e políticas de valorização salarial, garantindo que a redução da jornada promova um desenvolvimento social e econômico mais justo e sustentável.

**VALENA JACOB**

Ufpa, Brasil

[valenajacob@ufpa.br](mailto:valenajacob@ufpa.br)

**Augusto Ferreira**

Estácio, Brasil

[accf08@gmail.com](mailto:accf08@gmail.com)

**Received:** 29 Jan 2025

**Accepted:** 15 Mar 2025

**Published:** 06 Jun 2025

**Corresponding author:**

[valenajacob@ufpa.br](mailto:valenajacob@ufpa.br)

Creative Commons License

**Palavras-chave:** O fim da jornada de trabalho 6x1. Jornada de trabalho. Equilíbrio entre capital e trabalho. Existência digna do trabalhador.

**Abstract:** The article discusses the growing proposal to abolish the 6x1 work schedule in Brazil, replacing it with the 4x3 work schedule, advocating for the undeniable benefits for workers seeking a dignified life outside the professional environment. The exhausting routine of the 6x1 schedule, legally supported by the CLT (Consolidation of Labor Laws) and the Federal Constitution, prevents adequate rest and work-life balance. Constitutional Amendment Proposal (PEC) No. 8/2025, filed by Federal Deputy Erika Hilton, aims to amend the Federal Constitution to implement the 4x3 work schedule, reducing the weekly workload from 44 to 36 hours while maintaining the 8-hour daily limit. Based on a theoretical, bibliographic, and descriptive investigation, it is concluded that the abolition of the 6x1 schedule and the implementation of the 4x3 schedule represent a quest to balance labor exploitation, prioritizing the well-being and quality of life of workers without necessarily compromising economic efficiency. Overcoming the microeconomic view of immediate costs on the part of employers is crucial to recognize the macroeconomic benefits of a more humane work schedule. However, the effectiveness of this change depends on a multifaceted approach involving the regulation of overtime and wage appreciation policies, ensuring that the reduction of the work schedule promotes fairer and more sustainable social and economic development.

**Keywords:** The end of the 6x1 work schedule. Work shift. Balance between capital and labor. Dignified existence of the worker.

# **Introdução**

A proposta de abolir a escala 6x1 no Brasil, substituindo-a pela jornada 4x3, segue gerando reflexões e debates profundos entre as partes envolvidas diretamente nesta discussão, no entanto, os benefícios são inegáveis para a classe dos trabalhadores. A redução do tempo de trabalho é um dos fatores que milita em prol de uma vida digna fora do ambiente profissional.

Atualmente, muitos trabalhadores enfrentam jornadas exaustivas, sacrificando seu tempo livre e bem-estar. A escala 6x1, com suas longas horas e folgas irregulares, impede o descanso adequado e dificulta a conciliação entre trabalho e vida pessoal. A mudança para a jornada 4x3 permitiria mais tempo para lazer, estudo e convívio familiar, promovendo uma melhor qualidade de vida.

A medida proposta alinha-se aos princípios de justiça social e desenvolvimento sustentável, buscando um equilíbrio entre as necessidades econômicas das empresas e o direito dos trabalhadores a uma vida digna e a condições de trabalho que favoreçam sua saúde e bem-estar.

No Brasil, a jornada de trabalho 6x1 tem seu fundamento legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e na Constituição Federal de 1988. Embora a CLT não regule explicitamente a escala 6x1, ela estabelece os limites da jornada de trabalho, que permitem essa modalidade, uma vez que o seu artigo 58 prevê que a jornada de trabalho semanal não deve exceder 44 horas, distribuídas em até seis dias. Por sua vez, o artigo 67 determina que todo trabalhador tem direito a 24 horas consecutivas de descanso semanal remunerado (DSR), preferencialmente aos domingos.

A Constituição Federal também estabelece o limite de 44 horas semanais para a jornada de trabalho e reforça o direito ao Descanso Semanal Remunerado, priorizando o descanso aos domingos.

Assim, a matemática da escala 6x1 é simples, mas cruel: cinco dias de trabalho com oito horas diárias, somados a mais quatro horas em um sexto dia, resultam em uma semana extenuante. Essa dinâmica não apenas impede o descanso adequado, mas também rouba dos trabalhadores a oportunidade de estudar, qualificar-se, conviver com a família e desfrutar de momentos de lazer.

Em contraste, a proposta da escala 4x3 é como um farol de esperança. Ao permitir três dias de folga por semana, os trabalhadores teriam a chance de cuidar de suas vidas pessoais, investir em sua educação e desfrutar de momentos de lazer, direitos básicos que a atual jornada de 6x1 nega.

1. **O que muda com a PEC nº 8/2025?**

A deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) protocolou na Câmara dos Deputados uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 8/2025[[1]](#footnote-1)1, que visa alterar o artigo 7º da Constituição Federal para implementar a jornada de trabalho 4x3 no Brasil, extinguindo a escala de trabalho 6x1, propondo a redução da jornada de trabalho das atuais 44 horas semanais para 36 horas semanais, mantendo o limite de 8 horas diárias. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2025)

A referida proposta dialoga com os princípios de justiça social e desenvolvimento sustentável que são conceitos interligados que buscam promover uma sociedade mais equitativa e um planeta mais saudável para as gerações presentes e futuras.

Apesar de resistências por parte de setores empresariais, que temem o aumento dos custos e a redução dos lucros, estudos realizados pela [*4 Day Week Brazil*](https://www.4dayweek.com/brazil-2024-pilot-results#%3A~%3Atext%3DIn%20a%20collaboration%20between%204%20Day%20Week%20Brazil)[[2]](#footnote-2) em parceria com a Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability revelou um panorama promissor e gerou informações valiosas sobre o futuro do trabalho.

O projeto propôs reduzir a carga horária de trabalho semanal para 4 dias em 22 empresas parceiras, mantendo a mesma faixa salarial e a produtividade das equipes. A análise de dados conduzida em colaboração com a FGV-EAESP demonstrou que 61,5% dos participantes notaram melhorias na execução de projetos e 44,4% relataram maior facilidade em cumprir prazos, demonstrando que a redução da jornada impacta diretamente na alta da produtividade. Comprovou-se ainda que 82,4% dos trabalhadores se sentiram mais energizados, 62,7% experimentaram redução do estresse e 65% relataram menos exaustão. Além disso, 74% notaram melhorias na saúde física, bem como 85,4% observaram maior colaboração entre

colegas, 60% relataram aumento no engajamento e 80% notaram maior criatividade.

Diante desses resultados o impacto financeiro foi positivo, uma vez que 72% das empresas participantes registraram aumento na receita durante o período do piloto.

Ademais, 16% dos participantes afirmaram que não mudariam de emprego por nenhum salário e as empresas participantes obtiveram um eNPS -Employee Net Promoter Score (ou Índice de Promotores Líquido dos Funcionários) de 87%, demonstrando a satisfação de seus empregados.

Em razão disso, 84,6% dos líderes recomendariam a semana de 4 dias para outras empresas.

Esses resultados evidenciam que a implementação da semana de 4 dias, aliada a mudanças nos processos de trabalho, pode impulsionar a produtividade, o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores. O piloto brasileiro posiciona o país na vanguarda da inovação no ambiente de trabalho, com o potencial de reduzir a rotatividade, atrair talentos e promover um futuro do trabalho mais saudável e produtivo.

Assim, a redução da jornada de trabalho não prejudica a produtividade, pelo contrário, trabalhadores descansados e motivados tendem a ser mais eficientes. Além disso, a adoção da jornada 4x3 pode gerar novos empregos, absorvendo parte da mão de obra desempregada no país.

# **Entre o ontem e o hoje: A escala 6x1 e as transformações históricas do trabalho**

Desde os primórdios da Revolução Industrial, quando trabalhadores enfrentavam jornadas extenuantes (chegando a 16 ou 18 horas diárias), laborando em condições insalubres e onde direitos como licença-maternidade eram inexistentes, a busca por um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido uma bandeira central (THOMPSON, 1987). A conquista dos direitos trabalhistas atuais foi fruto de muita luta, e a busca pela redução da jornada de trabalho não é diferente, visto que não se resume a uma questão de horas, mas sim a uma busca por dignidade, saúde e tempo para o desenvolvimento pessoal e social.

Assim, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho acompanha o desenvolvimento do capitalismo desde o início. A busca por limitar o tempo de trabalho sempre existiu na relação entre capital e trabalho, especialmente em períodos de grande exploração. A história do capitalismo também é a história da luta dos trabalhadores por melhores condições, com a redução da jornada sendo uma das principais reivindicações.

O certo é que a relação entre empregadores e trabalhadores é um constante "cabo de guerra", onde empregadores buscam maximizar lucro, resistindo à redução da jornada, enquanto trabalhadores anseiam por diminuição devido às consequências físicas e sociais do excesso de trabalho. Essa tensão moldou a legislação trabalhista, com avanços e retrocessos influenciados pela correlação de forças em cada período histórico.

A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, precarizou ainda mais as relações de trabalho, visto que permitiu maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados e mitigou o protagonismo sindical em seu espectro mais sensível nas relações laborais que era tutela dos direitos individuais e coletivos, o que, em alguns casos, resultou em

condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores, com a prevalência do "negociado sobre o legislado" autorizando que acordos individuais e coletivos se sobrepusessem à legislação trabalhista, o que, em algumas situações, enfraqueceu a proteção dos direitos dos trabalhadores (SOBRAL, 2017).

Além disso, a reforma facilitou a contratação de trabalhadores autônomos e intermitentes, o que contribuiu para o aumento da informalidade no mercado de trabalho, bem como a "pejotização" (contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas) e a uberização do contrato de trabalho (fenômeno em que as relações laborais são mediadas por plataformas digitais, caracterizado pela flexibilização das relações empregatícias, onde os trabalhadores atuam como autônomos, sem vínculo empregatício formal), tornou-se uma prática comum, o que, em muitos casos, resultou na perda de direitos trabalhistas e previdenciários.

Da mesma forma, dificultou o financiamento dos sindicatos, o que enfraqueceu seu poder de negociação e sua capacidade de defender os direitos dos trabalhadores. Ademais, a redução do papel dos sindicatos nas negociações coletivas contribuiu para a perda de direitos e benefícios para os trabalhadores.

Assim, pugnar pelo fim da escala 6x1 é um desafio necessário, constatado a partir do exame de argumentos abalizadores que compõe um movimento maior por justiça social e dignidade no trabalho, como as Notas Técnicas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

O Dieese demonstra, em suas notas técnicas, sobre a necessidade de redução da jornada de trabalho no Brasil, considerando que o tempo médio de trabalho é muito negativo para os trabalhadores. Concorrem para isso fatores como: a duração longa da jornada de trabalho (com as 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extras); o ritmo intenso de trabalho e a flexibilização da jornada em favor dos empregadores[[3]](#footnote-3).

O Instituto ainda pontua que a redução da jornada de trabalho é uma luta histórica dos trabalhadores, enquanto os empregadores vêm oferecendo resistência a esta pauta e ainda apresentam formas alternativas para contraporem-se a qualquer proposta que importe, segundo os seus entendimentos, em (mais) encargos para a categoria, tais como: a apropriação do tempo livre conquistado mediante a imposição de horas extras; a intensificação do tempo de trabalho por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, cujos objetivos implicam no aumento do ritmo de trabalho; e a flexibilização do tempo de trabalho, com o escopo em aumentar a extensão e a intensidade do trabalho.

A Nota técnica n. 87 reconhece que a extensão do trabalho, no que tange a duração da jornada normal e a da extraordinária, não é a única dimensão a ser discutida, mas suscita a existência de duas outras dimensões que merecem ser estudadas.

A primeira, diz respeito a distribuição do tempo de trabalho, ou seja, como o tempo de trabalho está distribuído ao dia, semanalmente, ao mês e ao ano, aqui compreendido trabalho em turnos, aos domingos, o banco de horas e outras formas de flexibilização.

Já a segunda diz respeito a intensidade do tempo de trabalho, neste particular, importa debater os impactos das mudanças técnico-organizacionais e de gestão no ritmo de trabalho. Implementação de ferramentas estratégicas como a polivalência (posicionar o trabalhador para desempenhar várias funções no emprego); a terceirização; e, a remuneração variável vinculada a metas, dentre outras, que têm por finalidade tornar o trabalho tenso e intenso.

Essas três dimensões do tempo de trabalho (extensão, distribuição e intensidade), implicam na necessidade de uma análise sistêmica, pois, a alteração em uma delas impactará nas outras. Como na hipótese de implementação da flexibilização do tempo de trabalho, que em regra, acarreta sobrecarga de tarefas.

No contexto brasileiro, o Dieese esclarece que sobre as três dimensões do tempo de trabalho, destaca-se o fato de há mais de 30 anos não se tem redução da jornada legal de trabalho no Brasil, visto que a última vez que isso ocorreu foi com a Constituição Federal de 1988, com a redução da jornada semanal de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais.

A Carta Magna também alterou a jornada extraordinária aumentando o adicional por hora extra de 20% para 50%, porém, limitou-se a estabelecer o total de horas suplementares a duas horas diárias, sem restringir a quantidade de horas suplementares semanais, mensais ou anuais, permitindo que, em tese, o trabalhador possa chegar a trabalhar 700 horas extras por ano.[[4]](#footnote-4)

Assim, a discussão em torno da extinção da jornada 6x1 nos remete a outros fatores que implicam na superexploração da mão de obra no Brasil, e a exposição do trabalhador a uma jornada exaustiva, extenuante, cabendo a ampliação dos debates para reflexões sobre temas, como a hora extra, que igualmente repercutem na qualidade de vida do trabalhador, revelando ser necessária mudanças na legislação.

Além disso, um outro fator a ser considerado é que a jornada 4x3 surge também como um contraponto à uberização, buscando um modelo de trabalho mais justo e equilibrado.

Enquanto a uberização explora a flexibilidade para precarizar o trabalho, a jornada 4x3 visa utilizar a flexibilidade para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. É urgente garantir que os trabalhadores de plataformas tenham seus direitos respeitados e que suas jornadas sejam compatíveis com os seus congêneres tutelados pela legislação obreira.

# **Jornada 4x3 no Mundo: Panorama e Tendências Globais**

A jornada de trabalho 4x3 não é inédita, já sendo implementada em diversos países europeus, a exemplo da Bélgica, que foi a primeira nação a legislar sobre o tema. Os trabalhadores belgas, desde 2022, têm a opção de distribuir sua jornada semanal de 38 horas em quatro ou cinco dias, sem qualquer redução salarial, sendo que os trabalhadores, podem renovar ou alterar sua escolha a cada seis meses. A referida legislação colocou a Bélgica na vanguarda das discussões sobre o futuro do trabalho na Europa, buscando garantir que a flexibilidade não resulte em perda de direitos ou precarização do trabalho. (GAZETA DO POVO, 2023)

O governo islandês (EXAME, 2023), em parceria com sindicatos e a organização Autonomy, realizou dois grandes estudos sobre a jornada 4 x 3, nos anos de 2015 a 2019. Os resultados mostraram que a redução da jornada de trabalho para 35-36 horas semanais não apenas manteve, mas em alguns casos aumentou a produtividade, além de resultar em melhorias significativas no bem-estar dos trabalhadores. Após os resultados positivos dos estudos, a Islândia começou a adotar gradualmente a semana de trabalho de quatro dias em diversos setores, sendo que atualmente, uma parcela significativa da força de trabalho islandesa já desfruta de uma jornada de trabalho reduzida.

O Reino Unido também realizou um experimento abrangente com a semana de quatro dias, envolvendo 61 empresas de diversos setores, obtendo resultados positivos, como melhorias na produtividade, no bem-estar dos funcionários e na retenção de talentos, diminuição dos pedidos de demissão, bem como os dias de licença médica, fazendo com que 92% das empresas participantes mantivessem a jornada reduzida após o término do piloto (O HOJE, 2024)

A Alemanha concluiu os testes iniciados em 2024 sobre a adoção da semana de quatro dias. Como resultado, mais de 70% das empresas demonstraram não ter a intenção de voltar ao modelo de cinco dias semanais. Para compensar a redução da jornada, os trabalhadores fizeram diversos ajustes, como reduzir distrações, otimizar processos e modificar estruturas de reuniões. Alguns também introduziram novas ferramentas digitais para melhorar a eficiência do trabalho,

o experimento também revelou que a receita e o lucro das empresas permaneceram praticamente estáveis em relação ao ano anterior (ABET, 2024).

Na Espanha, a jornada de trabalho 4x3 está em discussão e vem sendo implementada de forma experimental, mediante projetos piloto a fim testar a viabilidade da semana de trabalho de quatro dias. As empresas participantes devem reduzir a jornada de trabalho de seus funcionários em pelo menos 10%, sem reduzir seus salários.

Neste sentido, o governo espanhol investiu em programas para financiar empresas que desejam experimentar essa jornada reduzida. Cerca de 9,5 milhões de euros foram destinados à tal experimento, cujo objetivo principal é avaliar se a produtividade pode ser mantida ou até mesmo aumentada com menos horas de trabalho.

Tal iniciativa instituiu um debate em curso na Espanha sobre a redução da jornada de trabalho, com apoio de alguns setores do governo que defendem a redução da jornada de trabalho para 37,5 horas semanais até o final de 2025.

O fato é que a redução da jornada de trabalho não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas também uma questão de justiça social. Em um mundo onde a produtividade aumentou exponencialmente, é inadmissível que os trabalhadores continuem a ser explorados com jornadas exaustivas.

De acordo com Ricardo Antunes (2025), a transição para uma jornada de 36 horas semanais, com o fim da escala 6x1, é uma meta alcançável. Ele compara essa mudança a conquistas históricas dos trabalhadores, como o salário mínimo, 13º salário, FGTS e licença- maternidade, que antes eram considerados impossíveis.

Antunes (2025) relembra que, no início da Revolução Industrial, as jornadas de trabalho eram desumanas, ultrapassando 16 horas diárias, e os direitos trabalhistas eram praticamente inexistentes. Ele destaca que a luta da classe trabalhadora foi fundamental para garantir os direitos básicos atuais, e que essa mesma luta é necessária para abolir a escala 6x1.

O sociólogo argumenta ainda que a redução da jornada de trabalho não apenas é viável, mas também benéfica. Ele afirma que é possível manter a produtividade com menos horas de trabalho, além de gerar novos empregos. Antunes ressalta que a produtividade aumentou significativamente desde a Revolução Industrial, mas essa riqueza não se traduziu em melhorias para os trabalhadores. (Antunes, 2025)

Além disso, há uma disparidade entre aqueles que trabalham longas jornadas e os milhões que estão desempregados, assim a redução da jornada é uma forma de redistribuir o trabalho e garantir a sobrevivência de mais pessoas, sendo imprescindível essa mudança no Brasil, em razão do seu histórico de exploração do trabalho.

# **Os Benefícios Macroeconômicos da Redução da Jornada de Trabalho**

A diminuição do tempo de trabalho, embora muitas vezes cause receio nos empregadores devido ao foco imediato nos custos para seus negócios, demonstra ter o potencial de gerar vantagens consideráveis para a economia em geral. A preocupação das empresas com o aumento aparente das despesas com funcionários tende a ocultar os impactos positivos que uma jornada menor pode trazer no futuro, principalmente em nações com menor avanço tecnológico, como o Brasil.

Sob uma perspectiva macroeconômica, a redução da carga horária de trabalho disponibiliza mais tempo livre para os trabalhadores, resultando em um aumento da procura por diversos produtos e serviços. Esse tempo extra estimula áreas como entretenimento, cultura, aprendizado e consumo de modo geral, impulsionando a economia. O crescimento dessas atividades gera novas vagas de trabalho, utilizando a mão de obra que estava ociosa ou subempregada. Como resultado, há um crescimento no total de pessoas empregadas e, consequentemente, na soma dos salários pagos na economia. (KEYNES, 1982)

Além disso, o aumento da quantia total de salários pagos tem um efeito imediato e favorável em vários setores da produção. Com mais recursos financeiros disponíveis, as pessoas elevam sua capacidade de comprar, o que beneficia o comércio, os serviços e as fábricas. Essa demanda maior incentiva a produção, podendo gerar um ciclo positivo de desenvolvimento econômico. Em países como o Brasil, onde muitos trabalhadores atuam em áreas como atendimento ao público, vendas e serviços de suporte, a diminuição da jornada de trabalho e o consequente crescimento do número de empregos possuem um potencial ainda maior para impulsionar a atividade econômica.

Embora possa haver uma pressão inicial dos empregadores devido à necessidade de contratar mais trabalhadores para manter os níveis de produção, essa situação tende a se equilibrar no médio e longo prazo. O aumento geral da procura por bens e serviços e o aquecimento da economia podem neutralizar os gastos extras com pessoal. Adicionalmente, uma parcela maior da população trabalhando e o crescimento da soma total dos salários podem, gradualmente, dar mais força aos trabalhadores em suas negociações, o que pode levar a um aumento nos salários médios.

Em síntese, a diminuição da jornada laboral, quando examinada sob uma perspectiva macroeconômica, demonstra ser uma abordagem com o potencial de fomentar um desenvolvimento econômico mais abrangente e duradouro. Ao impulsionar diferentes setores da economia, expandir o número de empregos e elevar a massa salarial, essa medida não apenas favorece os trabalhadores, que conquistam mais tempo livre e a possibilidade de melhores

remunerações, mas também beneficia os empregadores, que atuam em um mercado mais dinâmico e com maior capacidade de consumo. Nesse sentido, torna-se fundamental ir além da visão microeconômica limitada para reconhecer os benefícios coletivos que uma jornada de trabalho mais humana pode proporcionar à economia em seu conjunto. (GORZ, 1982)

# **Considerações Finais**

A intrincada discussão em torno da redução da jornada de trabalho desvela um cenário onde os anseios da classe trabalhadora por mais tempo para além da esfera profissional se confrontam com as tradicionais resistências empresariais, reverberando ao longo da história do capitalismo. A inegável melhoria na qualidade de vida, proporcionada pela diminuição do tempo dedicado ao labor e pelo resgate de uma existência significativa fora do ambiente de trabalho, representa um benefício primário e essencial para os trabalhadores, rompendo com a exaustiva rotina que frequentemente consome suas vidas. Contudo, o debate contemporâneo é persistentemente marcado por uma retórica de temor, propagada por aqueles que defendem a manutenção do *status quo*, alertando para supostas catástrofes econômicas decorrentes do aumento dos custos trabalhistas e da necessidade de novas contratações.

Essa perspectiva alarmista, contudo, demonstra uma visão fragmentada da dinâmica econômica, obscurecendo os potenciais catalisadores de crescimento e bem-estar que uma jornada menor pode desencadear. A experiência histórica e estudos recentes sugerem que a redução da jornada pode impulsionar a produtividade por hora trabalhada, fomentar a inovação, diminuir os custos relacionados à saúde ocupacional e, crucialmente, gerar novos postos de trabalho ao redistribuir o volume total de horas de trabalho necessárias. Além disso, um maior tempo livre para a população trabalhadora pode estimular setores como o lazer, a cultura e a educação, dinamizando a economia de forma mais ampla e sustentável, conforme apontam as análises macroeconômicas.

No entanto, a efetivação dos benefícios da redução da jornada esbarra em um ponto nevrálgico: a sua articulação com a regulamentação das horas extras e o patamar dos salários. A coexistência de uma jornada legal reduzida com a permissão irrestrita de horas suplementares pode, paradoxalmente, diluir os impactos positivos daquela, permitindo que empregadores supram a demanda de produção sem a necessidade de novas contratações significativas. Ademais, em um contexto de salários insuficientes para garantir uma vida digna, os trabalhadores podem ser compelidos a buscar nas horas extras uma complementação de renda, frustrando o objetivo primordial de mais tempo livre e bem-estar.

Destarte, a busca por uma jornada de trabalho mais humana e equitativa no capitalismo contemporâneo exige uma abordagem que transcenda a mera alteração legislativa sobre a duração do trabalho. Faz-se imperativo um olhar atento e integrado para as políticas de valorização salarial, para uma regulamentação criteriosa das horas extras que evite sua normalização em detrimento da jornada regular reduzida, e para incentivos que motivem as empresas a adotarem modelos de produção mais eficientes e menos dependentes de longas jornadas individuais.

Neste sentido, faz-se necessário a articulação das grandezas que compõem esta equação, onde a jornada de trabalho possa ser reduzida de modo a não alterar negativamente a produtividade, sendo necessário avaliar como a redução do tempo de trabalho afeta a eficiência do labor e se medidas podem ser adotadas para manter ou aumentar a produção, ao mesmo tempo que esse abatimento concorra para melhora da saúde dos trabalhadores. Por conseguinte, a remuneração deve ser ajustada para evitar prejuízos ao trabalhador e garantir que a redução da jornada não comprometa sua renda e promova a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, garantindo que eles tenham mais tempo para descanso, lazer e desenvolvimento pessoal.

Somente através de uma estratégia multifacetada, que considere as complexas interações entre jornada, salários, produtividade e bem-estar, será possível avançar rumo a uma organização do trabalho que concilie a eficiência econômica com a dignidade e a qualidade de vida da classe trabalhadora, inscrevendo a redução da jornada não como uma ameaça, mas como um passo fundamental para uma sociedade mais justa e próspera.

**Referências**

ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho). **Alemanha testa sistema de 4 dias de trabalho e tem veredicto claro**: mais de 70% das empresas não voltará para semana tradicional de 5 dias. ABET, 2024. Disponível em: [https://abet-trabalho.org.br/alemanha- testa-sistema-de-4-dias-de-trabalho-e-tem-veredicto-claro-mais-de-70-das-empresas-nao- voltara-para-semana-tradicional-de-5-dias/]. Acesso em: 16/03/2025.

ANTUNES, Ricardo (2018). **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Ricardo & Druck, Graça. (2018). **A precarização do trabalho como regra**. In Ricardo Antunes (Org.). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital (pp. 153- 168). São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Ricardo (2025). **Fim da escala 6x1 gera empregos sem prejudicar a produtividade**. Disponível em: https:/[/www.extraclasse.org.br/economia/2025/03/fim-da-](http://www.extraclasse.org.br/economia/2025/03/fim-da-) escala-6-por-1-gera-empregos-sem-prejudicar-a-produtividade/ . Acesso em: 18/03/2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7° da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.1 Brasília, DF, 2025.

EXAME. Veja como a semana de quatro dias transformou a economia de um país. **Exame**, São Paulo, 2023. Disponível em: https://exame.com/economia/veja-como-a-semana-de- quatro-dias-transformou-a-economia-de-um-pais-saiba-qual/ . Acesso em: 16/03/2025.

GAZETA DO POVO. Jornada 4x3: como são as experiências no mundo. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 2023. Disponível em: https://[www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho-](http://www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho-) experiencias-jornada-4x3-em-outros-paises/. Acesso em: 09 de março de 2025.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Tradução de Angela Ramalho Vianna e Sergio Goes de Paula. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**. Tradução de Mário Ribeiro da Cruz. São Paulo: Atlas, 1982.

O HOJE. 92% das empresas no Reino Unido aprovam escala 4x3, afirma pesquisa. **O Hoje, 2024**. Disponível em: https://ohoje.com/2024/11/11/92-das-empresas-no-reino-unido- aprovam-escala-4x3-afirma-pesquisa/. Acesso em: 13/03/2025.

SILVA, Fernando Teixeira da. 1930: **Os Órfãos da Revolução**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

SOBRAL, Bruno. A falácia da 'reforma trabalhista': uma análise crítica da precarização do trabalho no Brasil. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, 2017. Disponível em: https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da- precarizacao-do-trabalho-no-brasil/ , Acesso em 11/03/2025.

THOMPSON, E.P. **A formação da classe operária inglesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

1. A proposta de Emenda Constitucional possui a seguinte redação: Art. 1º O inciso XIII do art. 7° passam a vigorar com a seguinte redação: "Art.7°(…) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;" (NR) Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=Tramitacao- PEC%208/2025. Acesso em 12/03/2025. [↑](#footnote-ref-1)
2. A 4 Day Week já desenvolve esse tipo de iniciativa ao redor do mundo desde 2019, no entanto, no Brasil foi a primeira vez que a pesquisa foi implementada objetivando colocar à prova os benefícios e desafios da implementação da redução da carga horária semanal. Disponível em: https://www.4dayweekbrazil.com/. Acesso em 20.03.2025. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ver nota técnica em: https[://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html.](http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html) Aceso em: 22/03/2025. [↑](#footnote-ref-3)
4. Países como Argentina, Uruguai e França já restringiram a carga anual da hora extra em torno de 200 horas. Disponível em: https[://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html.](http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html) Aceso em: 22/03/2025. [↑](#footnote-ref-4)