

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO BACHARELADO

SARAH DO NASCIMENTO BATISTA

**A CULTURA DO DESEMPENHO E O ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO:** uma análise da jornada 6x1 e seus reflexos na
saúde mental do trabalhador

Bacabal
2026

SARAH DO NASCIMENTO BATISTA

**A CULTURA DO DESEMPENHO E O ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO:** uma análise da jornada 6x1 e seus reflexos na
saúde mental do trabalhador

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito Bacharelado da
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA,
campus Bacabal, como requisito para obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Raimundo Miranda
Teixeira Mendes Neto

Batista, Sarah do Nascimento.

A cultura do desempenho e o esgotamento emocional no direito do trabalho brasileiro: uma análise da jornada 6x1 e seus reflexos na saúde mental do trabalhador / Sarah do Nascimento Batista. - Bacabal - MA, 2026.

64 f.

Monografia (Graduação em Direito Bacharelado) - Universidade Estadual do Maranhão, Campus Bacabal, 2026.

Orientador: Prof. Esp. Raimundo Miranda Teixeira Mendes Neto.

1. Cultura do desempenho. 2. Jornada 6x1. 3. Saúde mental. 4. Esgotamento emocional. 5. Direito do trabalho. I. Título.

CDU: 349.2(81):613.86-057

SARAH DO NASCIMENTO BATISTA

**A CULTURA DO DESEMPENHO E O ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: uma análise da jornada 6x1 e seus reflexos na
saúde mental do trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito Bacharelado da
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA,
campus Bacabal, como requisito para obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Raimundo Miranda
Teixeira Mendes Neto

Aprovada em: 20/07/2026

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **RAIMUNDO MIRANDA TEIXEIRA MENDES NETO**
Data: 30/07/2026 09:52:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador: Prof. Esp. Raimundo Miranda Teixeira Mendes Neto
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Documento assinado digitalmente
 **PEDRO HENRIQUE GONÇALVES CLEMENTINO**
Data: 28/07/2026 16:30:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

1º Examinador (a): Prof. Esp. Pedro Henrique Gonçalves Clementino
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Documento assinado digitalmente
 **MEIRELENE PEREIRA FROES LIMA**
Data: 29/07/2026 16:19:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

2º Examinador (a): Profa. Esp. Meirelene Pereira Fróes Lima
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Dedico este estudo a todos que sempre acreditaram em mim e sempre demonstraram apoio nas minhas conquistas, em especial à minha família, minha principal base de apoio.

AGRADECIMENTOS

Concluir o curso de Direito representa a realização de um sonho construído com dedicação, perseverança e o apoio de pessoas fundamentais ao longo dessa caminhada. Por isso, expresso minha mais sincera gratidão a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta caminhada e tornaram este momento possível.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, fonte de toda sabedoria, força e esperança. Foi por Sua graça que encontrei coragem para enfrentar os desafios, serenidade nos momentos de dificuldade e determinação para não desistir diante dos obstáculos.

À minha família, deixo meu mais profundo agradecimento pelo amor incondicional, pelo incentivo constante, pela compreensão diante das ausências e por estarem ao meu lado em todos os momentos. Vocês foram meu alicerce e minha motivação para seguir em frente, mesmo quando o caminho parecia difícil. Esta conquista também pertence a cada um de vocês.

Ao meu esposo, registro minha eterna gratidão por caminhar ao meu lado durante toda essa trajetória. Obrigada pela paciência, pelo carinho, pelas palavras de incentivo, por acreditar em mim até mesmo nos momentos em que eu duvidei da minha capacidade e por tornar essa caminhada mais leve. Seu amor, companheirismo e apoio foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Aos professores, minha admiração e respeito pela dedicação em compartilhar conhecimentos, experiências e valores que ultrapassam os livros e contribuem para a formação de profissionais comprometidos com a justiça e a ética. Cada ensinamento recebido contribuiu de forma significativa para minha formação acadêmica e pessoal.

Por fim, agradeço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, fizeram parte desta jornada acadêmica, contribuindo com palavras de incentivo, gestos de apoio e oportunidades de aprendizado. Levo comigo cada experiência vivida, os conhecimentos adquiridos e as lições compartilhadas, certa de que este é apenas o início de uma nova etapa profissional, que pretendo exercer com responsabilidade, ética, sensibilidade e compromisso com a justiça.

A todos, meu mais sincero e profundo agradecimento.

"Grandes realizações são possíveis quando se
vence o medo e se abraça o desafio."

— **Ralph Waldo Emerson**

RESUMO

A presente pesquisa analisa a relação entre a cultura do desempenho e o esgotamento emocional no contexto das relações de trabalho contemporâneas, com enfoque na jornada 6x1 e seus reflexos sobre a saúde mental dos trabalhadores. O estudo parte da compreensão de que as transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas contribuíram para a intensificação das exigências de produtividade, favorecendo a ampliação das pressões exercidas sobre os trabalhadores e o surgimento de problemas relacionados ao adoecimento psíquico. O objetivo geral consistiu em examinar de que maneira a cultura do desempenho, associada à jornada 6x1, pode contribuir para o esgotamento emocional dos trabalhadores, bem como examinar a atuação do Direito do Trabalho na proteção da saúde mental no ambiente laboral. A metodologia adotada consistiu em pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, desenvolvida por meio da análise de livros, artigos científicos, legislação, jurisprudência e documentos institucionais relacionados ao tema, publicados, preferencialmente, no período de 2015 a 2025. Os resultados demonstraram que a intensificação do trabalho, associada à limitação dos períodos destinados ao descanso e à recuperação física e emocional, pode favorecer o surgimento de quadros de estresse ocupacional, exaustão emocional e síndrome de burnout. Constatou-se, ainda, que a jornada 6x1, embora permitida pelo ordenamento jurídico brasileiro, apresenta impactos que ultrapassam a mera organização do tempo de trabalho, alcançando aspectos relacionados à qualidade de vida, ao convívio social e à saúde mental dos trabalhadores. Conclui-se que a efetiva proteção da dignidade humana nas relações laborais exige não apenas a observância dos limites legais da jornada, mas também a adoção de medidas que promovam condições de trabalho compatíveis com a preservação da saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Palavras-chave: cultura do desempenho; jornada 6x1; saúde mental; esgotamento emocional; direito do trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between performance culture and emotional exhaustion in the context of contemporary labor relations, focusing on the 6x1 work schedule and its effects on workers' mental health. The research is based on the understanding that the economic, technological, and organizational transformations that have taken place in recent decades have intensified productivity demands, increasing pressure on workers and contributing to the emergence of mental health problems related to occupational illness. The general objective was to examine how performance culture, associated with the 6x1 work schedule, may contribute to workers' emotional exhaustion, as well as to examine the role of Labor Law in protecting mental health in the workplace. The methodology consisted of bibliographical research with a qualitative approach and an exploratory-descriptive nature, based on the analysis of books, scientific articles, legislation, case law, and institutional documents related to the topic, preferably published between 2015 and 2025. The findings indicate that work intensification, combined with limited periods for rest and physical and emotional recovery, may contribute to the development of occupational stress, emotional exhaustion, and burnout syndrome. The study also found that the 6x1 work schedule, although legally permitted in Brazil, has impacts that go beyond the organization of working time, affecting workers' quality of life, social relationships, and mental health. It is concluded that the effective protection of human dignity in labor relations requires not only compliance with the legal limits on working hours but also the adoption of measures aimed at ensuring working conditions compatible with the preservation of workers' physical and psychological health.

Keywords: performance culture; 6x1 work schedule; mental health; emotional exhaustion; labor law.

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

UEMA – Universidade Estadual do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A CULTURA DO DESEMPENHO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS	14
2.1 Transformações do mundo do trabalho	15
2.2 Transformações do trabalho no Brasil	20
2.3 Flexibilização das relações de trabalho e novas formas de precarização	23
3 A JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	27
3.1 Conceito e evolução da jornada de trabalho	28
3.2 Previsão legal e fundamentos jurídicos da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro	32
3.3 O regime de jornada 6x1 e sua aplicação prática	37
4 A PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR E OS REFLEXOS DA JORNADA 6x1.....	42
4.1 Direito fundamental à saúde e ao descanso do trabalhador	43
4.2 A jornada 6x1 e seus limites à luz da legislação trabalhista	46
4.3 Esgotamento emocional e a responsabilidade do empregador	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

A partir da Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, as relações de trabalho passaram por profundas transformações em razão do avanço da industrialização e da consolidação do sistema capitalista. O crescimento das fábricas e a mecanização da produção intensificaram a exploração da mão de obra, submetendo trabalhadores a jornadas exaustivas, baixos salários e condições laborais precárias. Nesse período, homens, mulheres e crianças exerciam atividades em ambientes insalubres e sem garantias de proteção social ou trabalhista, realidade que impulsionou movimentos operários e reivindicações voltadas à melhoria das condições de trabalho.

Ao longo do século XX, as lutas sociais e sindicais contribuíram para o fortalecimento dos direitos sociais e trabalhistas, especialmente no que se refere à limitação da jornada de trabalho, ao direito ao descanso e à proteção da saúde do trabalhador. O Estado passou a exercer papel mais ativo na regulamentação das relações entre capital e trabalho, buscando estabelecer mecanismos jurídicos de proteção à dignidade humana no ambiente laboral. Entretanto, as transformações econômicas e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas promoveram novas formas de flexibilização das relações trabalhistas e intensificaram as exigências relacionadas à produtividade e ao desempenho profissional.

Nas últimas décadas, as relações de trabalho têm passado por transformações significativas, impulsionadas por mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais que alteraram profundamente a forma como o trabalho é estruturado e vivenciado. A globalização dos mercados, o avanço das tecnologias da informação e a crescente competitividade entre empresas contribuíram para a consolidação de um modelo produtivo orientado por metas, resultados e alta performance. Diante desse contexto, o trabalho deixa de ser apenas um meio de subsistência e passa a assumir um papel central na construção da identidade do indivíduo, ao mesmo tempo em que se intensificam as exigências sobre seu desempenho.

Como desdobramento desse processo, observa-se o fortalecimento de uma cultura do desempenho, marcada pela valorização da produtividade contínua, da disponibilidade constante e da superação de limites individuais. Sob essa perspectiva, o trabalhador é frequentemente levado a internalizar tais exigências, assumindo para si a responsabilidade por resultados cada vez mais elevados. Tal dinâmica contribui para a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, favorecendo a ampliação das jornadas e a naturalização de rotinas laborais intensas, muitas vezes sem a devida reflexão sobre seus impactos na saúde e no bem-estar.

Em meio a esse cenário, inserem-se determinados regimes de trabalho amplamente utilizados no Brasil, como a jornada 6x1, caracterizada por seis dias consecutivos de trabalho seguidos de um dia de descanso. Embora juridicamente admitido, esse modelo evidencia, na prática, os efeitos da intensificação do trabalho e da lógica produtivista contemporânea, podendo gerar repercussões relevantes na qualidade de vida do trabalhador. A análise desse tipo de jornada permite compreender, de maneira mais concreta, como as transformações recentes nas relações de trabalho se materializam no cotidiano dos indivíduos.

Diante dessa realidade, torna-se necessário compreender não apenas a estrutura formal dessas jornadas, mas também os efeitos que elas produzem na vida do trabalhador. É nesse ponto que se insere a discussão sobre a cultura do desempenho, entendida como um modelo que valoriza a alta performance, a disponibilidade constante e a superação contínua de metas. Assim, este trabalho delimita-se à análise da relação entre essa cultura e o esgotamento emocional no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro contemporâneo, com foco específico na jornada 6x1 e seus reflexos na saúde mental do trabalhador. Para tanto, o estudo concentra-se na investigação dos impactos desse regime de trabalho no contexto atual, sem a pretensão de esgotar todas as formas de organização da jornada, mas priorizando a compreensão dos efeitos psicossociais decorrentes desse modelo.

A relevância dessa abordagem se evidencia quando se observa o crescimento dos problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. Casos de estresse, ansiedade e síndrome de burnout têm se tornado cada vez mais frequentes, o que levanta questionamentos sobre os limites das exigências impostas ao trabalhador. Nesse sentido, discutir a jornada 6x1 não se restringe a um aspecto meramente organizacional, mas envolve, sobretudo, a análise de suas consequências humanas e sociais, o que reforça a importância do tema no campo jurídico.

A escolha do tema também se justifica pelo interesse em compreender de forma mais aprofundada as transformações contemporâneas do mundo do trabalho e seus impactos na vida cotidiana. Ao analisar essa realidade sob a perspectiva jurídica, busca-se contribuir para uma reflexão crítica acerca da efetividade das normas trabalhistas na proteção do trabalhador, especialmente no que diz respeito à sua saúde mental e ao direito ao descanso.

A partir dessas considerações, surge a seguinte problemática: de que forma a cultura do desempenho, associada à jornada 6x1, contribui para o esgotamento emocional dos trabalhadores no Brasil, e até que ponto o Direito do Trabalho tem sido eficaz na proteção da saúde mental desses indivíduos?

Com base nesse questionamento, o objetivo geral deste estudo é examinar a relação entre a cultura do desempenho e o esgotamento emocional no contexto do Direito do Trabalho

brasileiro, com ênfase na jornada 6x1 e seus reflexos na saúde mental do trabalhador. Para alcançar esse objetivo, estabelecem-se como objetivos específicos: compreender o conceito de cultura do desempenho e sua presença nas relações de trabalho contemporâneas; analisar a jornada 6x1 à luz da legislação trabalhista brasileira; identificar os impactos dessa jornada na saúde mental dos trabalhadores; e, por fim, discutir o papel do Direito do Trabalho na proteção da saúde psíquica diante dessas demandas.

Quanto à metodologia, o presente trabalho será desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e de caráter exploratório-descritivo. O estudo adota como recorte temporal prioritário o período de 2015 a 2025, em razão da intensificação das discussões sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, a cultura do desempenho e as transformações nas relações laborais ocorridas nesse intervalo. Serão analisados livros, artigos científicos, legislação, jurisprudência e demais documentos pertinentes ao tema, com buscas realizadas em bases de dados como SciELO, Google Acadêmico e outras fontes especializadas.

Embora o recorte temporal privilegie produções publicadas entre 2015 e 2025, também serão utilizadas obras clássicas anteriores a esse período, por constituírem referenciais teóricos indispensáveis à compreensão dos fundamentos do Direito do Trabalho, da saúde mental ocupacional e da cultura do desempenho. Dessa forma, busca-se reunir elementos teóricos e normativos que possibilitem uma análise crítica dos impactos da jornada 6x1 sobre a saúde mental do trabalhador no contexto das relações de trabalho brasileiras.

2 A CULTURA DO DESEMPENHO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

As relações de trabalho passaram por profundas transformações ao longo da história, especialmente em decorrência do avanço do sistema capitalista, da industrialização e das mudanças econômicas e tecnológicas ocorridas na sociedade contemporânea. O trabalho, além de representar elemento essencial para a produção econômica, também ocupa importante papel na organização social e na construção das relações humanas. Nesse sentido, Antunes (1997) destaca que o mundo do trabalho sofreu intensas modificações em razão das novas formas de produção e das exigências impostas pelo capitalismo contemporâneo, alterando significativamente as condições de vida e trabalho dos indivíduos.

No contexto da globalização e da expansão das políticas neoliberais, intensificaram-se os processos de flexibilização das relações trabalhistas, reestruturação produtiva e reorganização das formas de contratação laboral. Segundo Ianni (1997), a globalização representa uma nova etapa de expansão do capitalismo em escala mundial, influenciando os aspectos econômicos, políticos e sociais das sociedades contemporâneas. Essas transformações favoreceram o crescimento da competitividade, da produtividade e da busca constante por desempenho no ambiente de trabalho, contribuindo para mudanças significativas nas relações entre capital e trabalho.

De acordo com Antunes (1997), a nova organização do trabalho passou a exigir trabalhadores cada vez mais polivalentes, flexíveis e adaptáveis às constantes mudanças tecnológicas e produtivas. Paralelamente, observou-se o avanço de processos de precarização laboral, caracterizados pela flexibilização de direitos, aumento da informalidade, instabilidade profissional e intensificação das jornadas de trabalho. Conforme Schons (2007), a precarização do trabalho constitui uma manifestação das próprias transformações do sistema capitalista, atingindo diretamente as condições de vida da classe trabalhadora.

Além das mudanças econômicas e produtivas, as transformações contemporâneas nas relações de trabalho também provocaram impactos sociais e humanos relevantes. A ampliação das exigências de produtividade, a insegurança nas relações laborais e o enfraquecimento das garantias trabalhistas contribuíram para o aumento do desgaste físico e emocional dos trabalhadores. Assim, compreender as transformações do mundo do trabalho torna-se fundamental para analisar os atuais modelos de organização laboral e seus reflexos sobre a saúde, a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores na sociedade contemporânea.

2.1 Transformações do mundo do trabalho

Com a intensificação da globalização e a expansão das práticas e ideologias neoliberais, o mundo do trabalho passou por mudanças rápidas e significativas, impactando diretamente as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores.

De acordo com Neves *et al.* (2018, p. 320):

A palavra “trabalho” é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. Embora as definições de dicionários possam derivar da ideia de um trabalho fruto de acontecimentos históricos, estão intrinsecamente associadas ao discurso ideológico de suas épocas (Neves *et al.*, 2018, p. 320).

A partir dessa perspectiva, percebe-se que o conceito de trabalho não está relacionado apenas à atividade econômica, mas também às construções históricas, sociais e ideológicas presentes em cada período da sociedade. O trabalho assume diferentes significados ao longo do tempo, acompanhando as transformações políticas, econômicas e culturais. Assim, compreender o mundo do trabalho exige analisar não somente os processos produtivos, mas também as relações sociais e as condições vivenciadas pelos trabalhadores em cada contexto histórico.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho intensificaram-se durante o processo de enfraquecimento do Antigo Regime, período em que a burguesia passou a conquistar maior espaço econômico e social na Europa do século XVIII. O crescimento das atividades comerciais e financeiras favoreceu o fortalecimento do sistema capitalista, que se consolidou de maneira mais expressiva nesse período. De acordo com Carmo (1997), a expansão econômica foi fundamental para o desenvolvimento do capitalismo moderno. Assim, a consolidação do modelo capitalista dependeu da existência de grande disponibilidade de mão de obra para atender às demandas produtivas. Assim, além dos trabalhadores adultos, o trabalho infantil também passou a ser amplamente explorado nas atividades industriais e comerciais.

Com a Revolução Industrial, a introdução das máquinas transformou significativamente os processos de produção. A mecanização alterou a organização do trabalho, tornando as atividades produtivas mais intensas e fazendo com que o ritmo das máquinas passasse a determinar o tempo e a dinâmica laboral, colaborando com esse pensamento Carmo (1997, p. 41), afirma que:

Depois de longo período de crescimento da produção causado pelos inventos da Revolução Industrial, o homem tornou-se apêndice da máquina. No final do século XIX, o fator humano passa a merecer mais atenção, não por um inesperado humanismo, mas porque o homem já não acompanhava o ritmo desejado da produção (Carmo, 1997, p. 41).

Diante desse contexto, percebe-se que o avanço tecnológico ocorrido durante a Revolução Industrial trouxe importantes mudanças para a produção, mas também contribuiu para a intensificação da exploração da classe trabalhadora. O trabalhador passou a ter menor autonomia sobre suas atividades, ficando submetido ao ritmo acelerado das máquinas e às exigências de produtividade impostas pelas indústrias. Essas transformações geraram impactos sociais significativos e estimularam debates sobre as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores.

As mudanças nos processos produtivos e a intensificação da exploração da força de trabalho provocaram reações por parte dos trabalhadores, que passaram a se mobilizar em busca de melhores condições laborais e direitos sociais. Durante o século XIX, a organização do trabalho tornou-se tema de estudo de vários pensadores e reformadores sociais. Entre eles, destacou-se Karl Marx, cujas ideias exerceram forte influência nas discussões sobre trabalho, capitalismo e relações sociais em diferentes partes do mundo (Carmo, 1997).

Ao analisar as relações entre trabalho e capitalismo, Marx desenvolveu importantes reflexões sobre a exploração da classe trabalhadora e a alienação do trabalhador no sistema produtivo, assim conforme Carmo (1997, p. 37-38):

[Marx] dedicou numerosas páginas de críticas à condição degradante em que se encontravam os trabalhadores. Baseando-se na dinâmica econômica, Marx procurou dotar o trabalhador de uma bagagem teórica e prática capaz de reverter sua condição de explorado. Segundo ele, só o trabalho gera riqueza, e justamente quem a produz a ela não tem direito. Sua ideia é a de que pelo trabalho o homem deixa de ser escravo dos desígnios da natureza, moldando a matéria bruta à sua necessidade. [...] quem olha a vida econômica através da circulação exterior das riquezas tem a impressão de uma igualdade entre dar e receber; no entanto, quem penetra na intimidade da produção fabril verifica que é o homem que aliena sua força de trabalho para gerar riquezas privadas. Nesse tipo de atividade o homem se torna infeliz, não desenvolve sua potencialidade, sente-se como algo externo a si mesmo “e só se sente ele próprio quando fora do trabalho”, no trabalho sente-se “fora de si mesmo” diz Marx (Carmo, 1997, p. 37- 38).

A partir dessa análise, observa-se que Marx compreendia o trabalho como elemento fundamental para a construção da sociedade e da própria condição humana. Contudo, no sistema capitalista, o trabalhador acaba sendo explorado e afastado do produto do seu próprio trabalho, fenômeno denominado alienação. Dessa maneira, o processo produtivo passa a beneficiar principalmente os proprietários dos meios de produção, enquanto os trabalhadores

enfrentam condições desgastantes, perda de autonomia e dificuldades para usufruir da riqueza que ajudam a produzir.

Na perspectiva de Karl Marx, o avanço das forças produtivas apresentava limitações dentro da estrutura social capitalista, pois as relações de produção dificultavam a distribuição dos benefícios gerados pelo desenvolvimento econômico e tecnológico. Dessa forma, estabeleceu-se uma contradição entre o progresso produtivo e as condições sociais de trabalho, já que a evolução dos meios de produção não garantia, necessariamente, melhores condições de vida para os trabalhadores.

Posteriormente, nos Estados Unidos, destacou-se o modelo produtivista conhecido como taylorismo, desenvolvido por Frederick W. Taylor no século XIX. Esse método propunha uma organização “científica” do trabalho, baseada na divisão de tarefas, no controle do tempo e no aumento da produtividade. Segundo Carmo (1997), o taylorismo ultrapassou o ambiente industrial, influenciando também os serviços administrativos e intelectuais, tornando-se uma importante estratégia de controle e organização social do trabalho.

Em suma:

O taylorismo visa à racionalização da produção, a fim de possibilitar o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão de obra, suprimindo gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo. Em sua observação criteriosa, Taylor concretizou de forma exemplar a noção de “tempo útil”. A nossa sociedade de trabalho introjetou essa preocupação com a obsessão pelo relógio manifestação correta do tempo transformado em mercadoria (Carmo, 1997, p. 41).

Entende-se que o taylorismo tinha como principal objetivo elevar a produtividade através do controle detalhado do tempo e das funções exercidas pelos trabalhadores. Com isso, houve uma intensificação da divisão das tarefas e da supervisão no ambiente de trabalho, limitando a autonomia dos operários e reforçando a valorização do tempo como instrumento fundamental para a produção capitalista.

Nesse modelo de organização do trabalho, priorizava-se o desempenho individual em vez das atividades coletivas, uma vez que se acreditava que o trabalho em grupo poderia favorecer conflitos, reivindicações e redução da produtividade (Carmo, 1997). No início do século XX, Henry Ford aperfeiçoou essas ideias ao implantar a linha de montagem na indústria automobilística, dando origem ao chamado fordismo. A implantação da linha de montagem na Ford, em 1909, ocasionou um elevado índice de rotatividade de funcionários, chegando a níveis bastante expressivos.

Como estratégia para diminuir os pedidos de demissão e manter os trabalhadores na empresa, Henry Ford promoveu um aumento salarial significativo, fato considerado um marco importante na história das relações de trabalho (Carmo, 1997). Com o passar do tempo e o desgaste dos modelos taylorista e fordista, surgiram novas formas de organização produtiva, como o neotaylorismo, o neofordismo e os círculos de controle de qualidade. Tais estratégias buscavam reorganizar a produção e aumentar a eficiência das empresas, defendendo uma maior participação dos trabalhadores nos processos internos e nas ações voltadas ao controle de qualidade.

As mudanças no mundo do trabalho passaram a influenciar diretamente a vida social e profissional das pessoas. O avanço tecnológico, a flexibilização das leis trabalhistas e o surgimento de novos formatos empresariais transformaram as relações de trabalho contemporâneas. Diversos autores apontam que o atual sistema capitalista também contribui para processos de precarização laboral, afetando a forma como os indivíduos percebem e vivenciam o trabalho, além de provocar impactos físicos e psicológicos nos trabalhadores (Faria, 2017). Assim, o mercado passou a exigir profissionais mais qualificados, multifuncionais e adaptáveis às constantes mudanças organizacionais e tecnológicas. Conforme destaca Antunes (1997), o trabalhador contemporâneo precisa desenvolver diferentes competências e habilidades para atender às novas demandas impostas pelas formas atuais de organização do trabalho.

Segundo Ianni (1997), a globalização representa uma nova etapa de expansão do capitalismo em escala mundial, influenciando não apenas a economia, mas também os aspectos sociais, políticos e culturais da sociedade. Nesse momento de reestruturação capitalista orientada pelos princípios neoliberais, os trabalhadores passaram a enfrentar diversos impactos negativos, entre eles o aumento do desemprego estrutural, o enfraquecimento das organizações sindicais e a redução salarial, fatores que contribuíram para a ampliação das desigualdades sociais.

De acordo com Anderson (1995, p. 56-57),

Um dos propósitos centrais do neoliberalismo consiste em diminuir a força dos sindicatos, considerados importantes instrumentos de organização e mobilização da classe trabalhadora. O enfraquecimento dessas entidades favoreceu a desarticulação dos trabalhadores e reduziu sua capacidade de reivindicação coletiva (Anderson, 1995, p. 56-57).

Sob essa perspectiva, nota-se que as políticas neoliberais geraram impactos expressivos nas relações de trabalho e na organização da classe trabalhadora. O

enfraquecimento das entidades sindicais comprometeu a capacidade de articulação coletiva dos trabalhadores, favorecendo relações laborais mais flexíveis e vulneráveis. Consequentemente, essas mudanças contribuíram para a ampliação das desigualdades sociais e para o aumento da insegurança no ambiente de trabalho contemporâneo.

Antunes (1997) afirma que a classe trabalhadora tornou-se ainda mais fragmentada, heterogênea e complexa, evidenciando as transformações provocadas pelas políticas neoliberais e pela nova organização do trabalho contemporâneo.

Schons (2007, p. 28) afirma:

A precarização do trabalho por se tratar de uma questão intrínseca ao sistema, comandado por novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno é a mesma questão social suscitada pelo pauperismo da primeira metade do século XIX, que hoje tem nesta precarização apenas novas manifestações (Schons, 2007, p. 28).

A partir dessa análise, compreende-se que a precarização do trabalho não representa um fenômeno recente, mas uma consequência histórica das transformações ocorridas no sistema capitalista ao longo do tempo. As mudanças econômicas, tecnológicas e produtivas ampliaram a vulnerabilidade dos trabalhadores e intensificaram problemas sociais como desemprego, desigualdade social, informalidade e exclusão econômica. Muitos trabalhadores passaram a conviver com jornadas extensas, baixos salários, ausência de garantias trabalhistas e condições inadequadas de trabalho.

Somam-se à precarização das relações de trabalho o aumento da pobreza e os impactos ambientais provocados pelas exigências do modelo capitalista de produção. Caminha (2012) destaca que a realidade vivenciada pelos trabalhadores dos países mais pobres torna-se ainda mais preocupante, pois grande parte dessa população foi afetada pelas mudanças econômicas sem ter conquistado plenamente direitos sociais, econômicos e trabalhistas básicos. A busca constante pelo lucro e pelo aumento da produtividade favorece a exploração da mão de obra, amplia as desigualdades sociais e contribui para a degradação ambiental.

As transformações no mundo do trabalho, portanto, ultrapassam os aspectos econômicos e atingem dimensões sociais, humanas e ambientais da sociedade contemporânea. As transformações ocorridas no mundo do trabalho repercutiram de maneiras distintas em diversos países, acompanhando as particularidades históricas, econômicas e sociais de cada sociedade. No Brasil, essas mudanças também foram marcadas por processos de industrialização, urbanização e reorganização das relações trabalhistas, influenciando

diretamente as condições de trabalho, a atuação do Estado e a conquista de direitos pelos trabalhadores ao longo da história.

2.2 Transformações do trabalho no Brasil

Ao longo do século XX, as reivindicações da classe trabalhadora contribuíram para o fortalecimento dos direitos sociais e para a ampliação da proteção jurídica ao trabalho em diversos países. As lutas operárias, os movimentos sindicais e as transformações sociais decorrentes da industrialização impulsionaram a criação de normas voltadas à limitação da jornada de trabalho, ao direito ao descanso, à melhoria das condições laborais e à proteção da dignidade do trabalhador. O Estado passou a assumir papel mais ativo na regulamentação das relações entre capital e trabalho, especialmente diante das desigualdades produzidas pelo desenvolvimento do sistema capitalista. No Brasil, essas transformações ocorreram de maneira gradual e acompanharam os processos de urbanização, industrialização e organização da classe trabalhadora ao longo do século XX.

No início do século XX, as condições precárias de trabalho passaram a despertar maior interesse de estudiosos e pensadores sociais, principalmente em razão das dificuldades enfrentadas pela classe operária. Conforme destacam Schwarcz e Starling (2015), os trabalhadores reagiam às condições desumanas existentes nas fábricas, caracterizadas por longas jornadas, baixos salários e ausência de direitos trabalhistas. Naquele período, não existiam limites adequados para a carga horária diária nem restrições efetivas relacionadas à idade mínima para o trabalho, o que favorecia a exploração da mão de obra infantil. Muitas crianças começavam a trabalhar ainda muito novas e, em determinados setores industriais, representavam parcela significativa dos operários empregados.

As reivindicações dos trabalhadores produziram impactos importantes nas décadas seguintes, impulsionadas pela atuação dos movimentos operários, das organizações sindicais e das greves influenciadas, em grande parte, pelas ideias anarquistas trazidas por imigrantes europeus (Schwarcz; Starling, 2015). Essas mobilizações contribuíram para ampliar os debates acerca dos direitos trabalhistas e da necessidade de proteção social aos trabalhadores. A partir da década de 1930, intensificaram-se no Brasil os processos de criação e ampliação de direitos voltados, inicialmente, aos trabalhadores urbanos. O avanço da industrialização, incentivado pelo governo federal, tornou necessária a regulamentação das relações entre capital e trabalho, visando garantir maior organização ao crescimento econômico e produtivo do país (Fausto, 2008).

O governo de Getúlio Vargas desempenhou papel importante no processo de modernização industrial brasileira e na formação de um mercado consumidor interno (Rossi, 2001). Entre as primeiras medidas adotadas durante seu governo esteve a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, com o objetivo de intermediar as relações entre empregadores e empregados. Também foi estruturado um sistema corporativo baseado na regulamentação sindical e na elaboração de leis trabalhistas voltadas às demandas da nova sociedade urbano-industrial. Dessa forma, a regulamentação das relações de trabalho tornou-se uma das principais características desse período histórico.

Couto, (2004, p. 95):

Toda a legislação trabalhista criada na época embasava-se na ideia do pensamento liberal brasileiro, onde a intervenção estatal buscava a harmonia entre empregadores e empregados. Era bem-vinda, na concepção dos empresários, toda a iniciativa do estado que controlasse a classe operária (Couto, 2004, p. 95).

Foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Para Coutinho (2012), a criação da CLT esteve associada a um processo de “revolução passiva”, caracterizado por reformas conduzidas pelo Estado com o objetivo de atender parcialmente às reivindicações dos trabalhadores sem alterar profundamente a estrutura de poder existente. O autor destaca que as classes dominantes passaram a incorporar algumas demandas populares como estratégia para manter a estabilidade social e preservar sua posição de domínio.

De acordo com Silva (2018), o legado político e trabalhista de Vargas permanece presente na sociedade brasileira até os dias atuais, especialmente em aspectos relacionados à legislação trabalhista e à organização do Estado. Mesmo diante de críticas e contradições, a imagem de Getúlio Vargas continua associada ao processo de modernização das relações de trabalho e à consolidação de direitos sociais no Brasil. A partir da década de 1970, as políticas de proteção social passaram a enfrentar dificuldades em razão da incapacidade do Estado de promover ações universais e integradoras voltadas à população trabalhadora.

Segundo Castel (1999), esse período foi marcado pelo enfraquecimento das garantias sociais e pelo aumento das situações de precarização nas relações de trabalho. Entre os fatores relacionados a esse processo destacam-se a redução dos investimentos públicos, o avanço da globalização econômica e a expansão das políticas neoliberais, que se fortaleceram principalmente a partir da década de 1980. Na década de 1990, as relações de trabalho e emprego sofreram profundas transformações em decorrência do fortalecimento do pensamento

neoliberal e do avanço da globalização. Nesse período, observou-se a diminuição da atuação reguladora do Estado nas relações econômicas e trabalhistas, favorecendo processos de flexibilização do trabalho, redução de direitos e aumento das formas precárias de contratação laboral.

Colaborando com esse pensamento Arruda Jr.; Ramos (1998, p. 22-23) citam que:

O processo de globalização neoliberal, ao investir contra a ordem democrática, atentando contra o estado de direito constitucional, não instaura um “estado-mínimo”, mas um estado autoritário altamente presente, viabilizando um modelo de organização política altamente concentradora de renda, o que acirra a luta de classes. Mas esse processo não tem sido realizado como planejado, ou seja, com a coincidência entre o mercado ideal e mercado real, ao menos para o caso brasileiro. Ao dissolver as bases do Estado-Nação, os estrategistas do neoliberalismo instigam e produzem, “pós-modernamente”, um clima favorável à descrença na cidadania, dando vida a uma nova forma autoritária de estado, o Estado-mídia, cada vez mais plebiscitário no plano político e financeiro no plano da ordem econômica dominante (Arruda Jr.; Ramos, 1998, p. 22-23).

No cenário brasileiro contemporâneo, os direitos trabalhistas passaram por mudanças significativas após a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467. Segundo Carvalho (2017), essa reforma promoveu uma das maiores alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943, modificando, revogando e acrescentando diversos dispositivos legais relacionados às relações de trabalho no país. As mudanças passaram a influenciar diretamente a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, especialmente no que se refere à flexibilização das relações entre empregadores e empregados.

De acordo com o autor, o êxito das mudanças propostas dependeria do fortalecimento da representação coletiva dos trabalhadores durante as negociações trabalhistas. Entretanto, esse aspecto não recebeu a devida atenção na reforma. Carvalho (2017) destaca que diversas medidas ampliaram o poder de decisão dos empregadores sobre os contratos individuais e coletivos de trabalho, favorecendo mecanismos de flexibilização laboral. Entre as alterações citadas pelo autor estão a ampliação do banco de horas, a adoção da jornada 12x36, a regulamentação do trabalho intermitente, a flexibilização das regras de terceirização e mudanças relacionadas ao trabalho autônomo e às negociações coletivas.

Ainda segundo Carvalho (2017), embora a reforma tenha priorizado a valorização do negociado sobre o legislado, houve fragilização da capacidade de organização coletiva dos trabalhadores. Isso ocorreu porque as mudanças também dificultaram o fortalecimento dos sindicatos e descentralizaram as negociações trabalhistas, reduzindo o poder de barganha dos trabalhadores diante dos empregadores. O autor também aponta possíveis impactos da reforma trabalhista sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, especialmente das mulheres gestantes.

Entre as mudanças destacadas está a possibilidade de gestantes exercerem atividades consideradas insalubres em determinadas condições, situação que gerou debates acerca da proteção à saúde da trabalhadora e das garantias asseguradas pela legislação trabalhista brasileira.

O autor ainda destaca pontos referentes à flexibilização das jornadas de trabalho incluídos na CLT com a reforma trabalhista:

O artigo 611-A já permite que sejam negociados acordos que flexibilizem a jornada de trabalho, o uso do banco de horas (nota-se que não há dispositivo na proposta que limite a negociação do prazo para a compensação das horas extras, que atualmente é de um ano) permite reduzir o intervalo em jornadas de mais de 6 horas de uma para meia hora e ampliar a jornada em ambientes insalubres (Carvalho, 2017, p. 84).

Carvalho (2017) também evidenciou mudanças relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho e à ampliação da utilização do banco de horas, incluindo a possibilidade de extensão da jornada em ambientes considerados insalubres. A partir da reforma trabalhista, tornou-se responsabilidade das empresas manter o controle individualizado das horas acumuladas pelos trabalhadores, assegurando ao empregado o acompanhamento do saldo existente. Além disso, a legislação passou a prever que as horas excedentes não compensadas devem ser quitadas dentro dos prazos estabelecidos ou no momento da rescisão contratual.

O Direito do Trabalho possui como principal finalidade regulamentar as relações trabalhistas e garantir mecanismos de resolução para os conflitos decorrentes das relações de emprego. Entretanto, o acesso à Justiça do Trabalho já enfrentava dificuldades antes mesmo da reforma trabalhista de 2017. Com as alterações introduzidas pela nova legislação, especialmente pelo artigo 791-A, os trabalhadores passaram a correr o risco de arcar com honorários advocatícios da parte vencedora caso percam a ação judicial movida contra a empresa. Segundo Ferreira (2016), as políticas orientadas pelos princípios neoliberais favorecem a redução de benefícios sociais, o enfraquecimento da seguridade social, a limitação da atuação sindical e a flexibilização da legislação trabalhista, processo que, na prática, representa a diminuição de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

2.3 Flexibilização das relações de trabalho e novas formas de precarização

O processo de informalização do trabalho no Brasil passou a evidenciar um cenário no qual o setor de serviços ganhou maior destaque dentro do emprego formal. Esse setor, também denominado terciário, caracteriza-se pela concentração da força de trabalho em

atividades relacionadas à comercialização de bens e à prestação de serviços comerciais, pessoais e similares. No contexto marcado pela desindustrialização e pela intensificação das privatizações dos serviços públicos, especialmente a partir da década de 1990, ampliaram-se os processos de flexibilização das relações trabalhistas. Com a Reforma Trabalhista de 2017, esse cenário tornou-se ainda mais preocupante para a manutenção dos direitos dos trabalhadores.

Conforme destaca Krein (2018), as mudanças promovidas pela reforma alteraram significativamente diversos aspectos das relações de trabalho, incluindo formas de contratação, facilidades para demissão, flexibilização da jornada e mudanças relacionadas à remuneração e às condições laborais, fatores que impactam diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores. Além das alterações nos direitos trabalhistas, as transformações ocorridas também afetaram o funcionamento das instituições públicas responsáveis pela proteção do trabalho. Segundo Krein (2018), houve enfraquecimento dos mecanismos de representação coletiva, limitações nas negociações sindicais e restrições ao acesso à Justiça do Trabalho, reduzindo a fiscalização das relações trabalhistas e dificultando o combate às irregularidades.

Como consequência, consolidou-se um contexto marcado pela instabilidade econômica e política, no qual o avanço das políticas neoliberais favoreceu a redução da proteção social e a retirada de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Segundo o autor:

A partir de 2015, as crises econômica e política se aprofundam e a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão. Entre as iniciativas se destacam a votação do PL 4330/200420 na Câmara dos Deputados, que regulamenta a terceirização. Valendo-se do avanço das mobilizações sociais pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade para se contrapor aos governos do PT previa a diminuição da intervenção estatal, como pode ser observado no documento do PMDB (“Uma ponte para o Futuro”), que foi apresentado à sociedade com a finalidade de Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal. Nele há uma clara indicação de reduzir o tamanho do Estado, reduzir o gasto social, retirar direitos e diminuir a proteção social. O documento é uma forte demonstração das políticas do governo Temer, entre as quais já se previam as privatizações, a redução do gasto social, a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Esta última estava pouco detalhada, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo e a prevalência do negociado sobre o legislado (Krein, 2018, p. 10).

Uma das modalidades de trabalho intensificadas pela Reforma Trabalhista foi o trabalho intermitente, caracterizado por uma forma de contratação celetista em que a prestação de serviços ocorre de maneira descontínua, embora não eventual (Alves, 2019). Nessa modalidade, o empregado permanece à disposição do empregador, porém a realização das atividades depende da necessidade momentânea da empresa, sem garantia de continuidade ou previsibilidade da jornada de trabalho. A principal característica do contrato intermitente está

na ausência de definição prévia acerca dos períodos de prestação de serviços e dos intervalos de inatividade. Diferentemente do trabalho em tempo parcial, no qual existem horários e jornadas previamente estabelecidos, o trabalhador intermitente não possui segurança quanto aos dias ou horários em que será convocado para exercer suas funções.

Segundo Alves (2019), essa modalidade contratual é marcada justamente pela imprevisibilidade da demanda de mão de obra, fazendo com que o trabalhador permaneça em constante expectativa de convocação. Outro fenômeno relacionado à flexibilização das relações de trabalho é a terceirização, entendida como uma estratégia administrativa e econômica por meio da qual empresas transferem determinadas atividades para outras organizações especializadas, concentrando seus esforços em suas atividades principais. Nesse modelo, determinadas funções passam a ser executadas por empresas contratadas, responsáveis pelo fornecimento da mão de obra necessária.

De acordo com Silva (2017), a terceirização surge como mecanismo utilizado pelas empresas para ampliar a especialização produtiva e reduzir custos operacionais. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a terceirização no Brasil era limitada principalmente às chamadas atividades-meio, conforme entendimento consolidado pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Dessa forma, atividades relacionadas à limpeza, vigilância e suporte especializado poderiam ser terceirizadas, desde que não houvesse vínculo direto de subordinação entre os trabalhadores terceirizados e a empresa contratante. Com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, ocorreram mudanças significativas nesse entendimento. A legislação passou a permitir a terceirização inclusive das atividades principais da empresa, eliminando a distinção entre atividade-meio e atividade-fim que durante muitos anos orientou a jurisprudência trabalhista brasileira.

Além disso, a reforma estabeleceu a chamada “quarentena”, impedindo que trabalhadores demitidos sejam recontratados imediatamente como terceirizados pela mesma empresa antes do prazo de dezoito meses. Silva (2017), entretanto, ressalta que, embora exista o argumento de que a terceirização não resultaria em precarização das condições de trabalho, uma vez que as empresas contratadas continuariam submetidas às normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e às negociações coletivas, permanece um importante problema relacionado à fragilidade da representação sindical dos trabalhadores terceirizados.

Segundo o autor, a limitação da atuação das entidades sindicais compromete a efetiva proteção das condições de trabalho e dificulta a garantia dos direitos trabalhistas dessa categoria. Se o trabalho intermitente e a terceirização já demonstravam o avanço da flexibilização das relações laborais, a chamada uberização do trabalho representa um estágio

ainda mais intenso desse processo. Esse modelo caracteriza-se pela consolidação do trabalho sob demanda, no qual os trabalhadores permanecem constantemente disponíveis para atender às solicitações das plataformas digitais e empresas intermediadoras de serviços (Abílio, 2020).

A uberização ultrapassa a simples utilização de aplicativos e plataformas digitais, configurando uma nova forma de organização e gerenciamento da força de trabalho. Nesse modelo, os custos e riscos da atividade laboral são transferidos aos trabalhadores, enquanto o controle das atividades permanece concentrado nas grandes empresas responsáveis pelas plataformas digitais. As plataformas utilizam mecanismos tecnológicos para definir a distribuição das atividades, os critérios de remuneração e até mesmo a permanência do trabalhador no sistema, muitas vezes sem transparência quanto às regras utilizadas. O trabalhador assume a condição de aparente autonomia, sendo frequentemente apresentado como “empreendedor de si mesmo”, embora permaneça submetido a formas rígidas de controle e gerenciamento indireto.

Como explica Abílio, (2020, p. 115):

Assim, parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos. A suposta liberdade na definição local do trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na jornada de trabalho, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador, ou mesmo redução do tempo de trabalho; pelo contrário. O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre riscos e custos (Abílio, 2020, p. 115).

A partir dessa análise, observa-se que a uberização do trabalho promove uma aparente autonomia ao trabalhador, embora, na prática, intensifique formas de controle e exploração laboral. A transferência de responsabilidades, custos e riscos para o próprio indivíduo contribui para o enfraquecimento das garantias trabalhistas e amplia a insegurança nas relações de trabalho. Além disso, a ausência de limites claros para a jornada e a remuneração favorece o aumento da sobrecarga física e mental, impactando diretamente a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores inseridos nesse modelo de trabalho contemporâneo.

3 A JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A jornada de trabalho constitui um dos elementos estruturantes da relação de emprego, pois estabelece os limites temporais da prestação dos serviços e delimita o período em que o trabalhador permanece à disposição do empregador. Sua relevância não se restringe à organização da atividade produtiva, alcançando aspectos diretamente relacionados à proteção da saúde, à qualidade de vida e à efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Delgado (2024) observa que a disciplina da duração do trabalho ocupa posição de destaque no Direito do Trabalho justamente por influenciar diversos direitos vinculados à preservação da dignidade da pessoa humana.

A importância atribuída à jornada de trabalho decorre do reconhecimento de que o tempo destinado à atividade laboral produz reflexos que ultrapassam o ambiente profissional. O modo como a jornada é organizada interfere diretamente na possibilidade de o trabalhador usufruir do descanso, participar da convivência familiar, desenvolver atividades sociais e preservar sua saúde física e mental. Nascimento (2014) destaca que a regulamentação da duração do trabalho possui finalidade protetiva, buscando assegurar condições compatíveis com a manutenção do bem-estar e da qualidade de vida dos empregados.

Essa preocupação encontra fundamento nos princípios que orientam o próprio Direito do Trabalho. Conforme leciona Cassar (2023), a proteção jurídica conferida ao trabalhador decorre da necessidade de equilibrar uma relação naturalmente marcada pela desigualdade econômica existente entre empregado e empregador. A limitação da jornada representa importante mecanismo de contenção de excessos, impedindo que a utilização da força de trabalho ocorra em prejuízo da saúde e da dignidade do trabalhador.

A relevância desse instituto também pode ser observada na estreita relação existente entre a jornada de trabalho e a proteção dos direitos fundamentais. A Constituição Federal de 1988 atribuiu especial importância à valorização social do trabalho e à dignidade da pessoa humana, princípios que orientam a interpretação de todo o sistema de proteção trabalhista. Barros (2017) ressalta que a disciplina da duração do trabalho deve ser compreendida como instrumento voltado à promoção da saúde, da segurança e do desenvolvimento humano, não se limitando à simples organização do tempo destinado à prestação dos serviços.

A ampliação dos debates acerca das condições de trabalho observadas na contemporaneidade contribuiu para fortalecer a necessidade de análises cada vez mais aprofundadas sobre a organização da jornada laboral. As transformações econômicas, tecnológicas e sociais verificadas nas últimas décadas alteraram significativamente a dinâmica

das relações de trabalho, exigindo constante reflexão acerca da adequação dos mecanismos jurídicos destinados à proteção dos trabalhadores. Delgado (2024) ressalta que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho desafiam permanentemente a capacidade do Direito de assegurar equilíbrio entre produtividade, desenvolvimento econômico e proteção social.

A compreensão da jornada de trabalho exige, portanto, uma abordagem que considere sua relevância jurídica, social e humana. A análise desse instituto permite compreender não apenas os limites impostos à prestação dos serviços, mas também sua função como instrumento de proteção da saúde, do descanso e da dignidade dos trabalhadores. A partir dessa perspectiva, torna-se possível examinar os fundamentos que orientam a disciplina da jornada no ordenamento jurídico brasileiro e compreender sua importância para as discussões contemporâneas relacionadas às condições de trabalho e à proteção dos direitos fundamentais nas relações laborais.

3.1 Conceito e evolução da jornada de trabalho

A jornada de trabalho constitui um dos institutos centrais do Direito do Trabalho, uma vez que estabelece os limites temporais da prestação de serviços e delimita o período em que o empregado permanece à disposição do empregador. Sua regulamentação possui relevância jurídica, econômica e social, pois influencia diretamente a saúde do trabalhador, a organização da atividade produtiva e o equilíbrio das relações laborais.

Segundo Delgado (2024), a jornada de trabalho corresponde ao lapso temporal diário em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador em razão do contrato de trabalho. A definição desse período revela-se indispensável para a garantia de direitos relacionados ao descanso, à remuneração, à saúde ocupacional e à dignidade da pessoa humana. A limitação do tempo de labor representa uma das mais importantes conquistas históricas do Direito do Trabalho, resultado de longos processos de reivindicação social voltados à proteção do trabalhador contra jornadas excessivas.

As transformações verificadas no mundo do trabalho podem ser compreendidas sob diferentes perspectivas teóricas. Charles Darwin utilizou a expressão "luta pela vida" para explicar a competição existente entre os seres vivos em ambientes marcados pela escassez de recursos. Em sentido figurado, essa concepção auxilia na compreensão das constantes adaptações observadas nas relações laborais, especialmente diante das transformações provocadas pela globalização e pelos avanços tecnológicos (Gaulejac, 2007).

As relações de trabalho passaram por profundas transformações ao longo da história, acompanhando mudanças econômicas, sociais e tecnológicas que alteraram a organização da produção e a dinâmica do mercado. O avanço industrial e o desenvolvimento tecnológico impuseram novas exigências aos trabalhadores e empregadores, modificando as formas de prestação e controle do trabalho.

Foucault (2002) observa que, até o século XVIII, predominavam mecanismos de punição e coerção física sobre os indivíduos. A partir do século XIX, o foco passou a recair sobre a formação de corpos produtivos, aptos a atender às demandas do sistema econômico. O autor também acrescenta que os métodos tradicionais de imposição foram gradativamente substituídos por estratégias voltadas ao comprometimento dos trabalhadores com os objetivos organizacionais.

Han (2015) sustenta que a sociedade contemporânea é marcada pela lógica do desempenho, na qual os indivíduos assumem a responsabilidade por sua própria produtividade. Essa realidade intensifica a busca por resultados e evidencia novas formas de pressão presentes no ambiente de trabalho. A jornada de trabalho ocupa posição central nas relações laborais, pois delimita o tempo destinado à prestação de serviços e busca harmonizar os interesses da atividade econômica com a proteção da saúde, do descanso e da dignidade do trabalhador.

A compreensão desse instituto exige a análise das transformações históricas ocorridas no mundo do trabalho. Gorz (2003) afirma que, em determinados períodos, a redução salarial foi utilizada como instrumento para ampliar a disponibilidade da mão de obra, obrigando muitos trabalhadores a aceitarem jornadas prolongadas para garantir sua subsistência. O prolongamento do tempo de trabalho atendia aos interesses produtivos das empresas e reforçava a dependência econômica dos trabalhadores.

Weber (2004) destaca que, antes da consolidação do capitalismo, o trabalho era compreendido principalmente como instrumento destinado à satisfação das necessidades básicas de sobrevivência. A obtenção dos recursos necessários para a manutenção da vida ocupava posição central, enquanto a busca pelo aumento contínuo da produtividade não constituía prioridade. A expansão do sistema capitalista alterou essa lógica ao associar o trabalho à acumulação de riqueza e ao crescimento econômico. A valorização da produtividade passou a influenciar a organização das atividades laborais e o próprio comportamento dos trabalhadores.

Marx (1980) ressalta que a força de trabalho não foi, em todas as épocas, tratada como mercadoria. O trabalho assalariado surgiu em circunstâncias históricas específicas ligadas ao desenvolvimento do capitalismo. A remuneração recebida pelo trabalhador decorre da venda

de sua força de trabalho, elemento indispensável para a obtenção dos meios de subsistência. A dependência econômica resultante dessa relação demonstra que a liberdade contratual nem sempre afasta situações de desigualdade entre empregado e empregador.

As extensas jornadas verificadas durante o processo de industrialização revelaram a necessidade de estabelecer limites ao tempo de trabalho. Nos séculos XVIII e XIX, milhares de trabalhadores eram submetidos a longos períodos de labor em condições precárias e sem qualquer proteção jurídica efetiva. A insatisfação provocada por essa realidade fortaleceu as mobilizações operárias e ampliou as reivindicações por melhores condições de trabalho. A redução da jornada, a garantia do descanso e a proteção da saúde passaram a integrar as principais pautas dos movimentos trabalhistas, influenciando a construção das primeiras normas de proteção ao trabalhador.

A compreensão da natureza do trabalho assalariado pode ser aprofundada a partir das considerações formuladas por Marx (2002, p. 10-11):

O escravo não vendia a sua força de trabalho ao proprietário de escravos, assim como o boi não vende o produto do seu trabalho ao camponês. O escravo é vendido, com sua força de trabalho, duma vez para sempre ao comprador. É uma mercadoria que pode passar das mãos de um proprietário para as mãos de outro. É ele mesmo que constitui a mercadoria e não a sua força de trabalho. [...] O operário livre, pelo contrário, vende-se a si mesmo, pedaço a pedaço. Vende em leilão oito, dez, doze, quinze horas da sua vida, dia após dia, a quem melhor pagar, aos proprietários das matérias primas, dos instrumentos de trabalho e dos meios de vida, isto é, aos capitalistas. O operário não pertence a nenhum proprietário nem está preso a nenhuma terra, mas as oito, dez, doze, quinze horas da sua vida diária pertencem a quem a compra (Marx, 2002, p. 10-11).

Marx (2002) sustenta que, no sistema capitalista, o trabalhador não vende a si próprio, mas sua força de trabalho, transformada em mercadoria. Embora o trabalho assalariado seja formalmente baseado na liberdade contratual, a necessidade de garantir a própria subsistência frequentemente condiciona as escolhas do trabalhador, gerando uma relação de dependência econômica. O autor ressalta, ainda, que as relações sociais são historicamente construídas e influenciadas pelas circunstâncias econômicas, políticas e culturais de cada período.

Gaudemar (1977) afirma que o trabalho assalariado se fundamenta em duas formas de liberdade: a possibilidade jurídica de dispor da própria força de trabalho e a necessidade econômica de vendê-la para assegurar a sobrevivência. As condições impostas aos trabalhadores durante o processo de industrialização evidenciaram a necessidade de limitar a duração do trabalho. Por essa razão, a redução da jornada passou a representar uma das mais importantes conquistas da classe trabalhadora. A Revolução Industrial, iniciada no século

XVIII, alterou profundamente os métodos de produção, ampliando a utilização da mão de obra fabril e favorecendo a adoção de jornadas excessivamente extensas, muitas vezes superiores a quatorze horas diárias.

No Brasil, o avanço da industrialização nas primeiras décadas do século XX ocorreu em um cenário marcado pela ausência de regulamentação específica sobre a duração do trabalho, o que possibilitou a imposição de longos períodos de labor aos trabalhadores. Os impactos dessas jornadas despertaram preocupações relacionadas à saúde e à segurança dos empregados. Um dos exemplos mais conhecidos surgiu no Japão com o termo "karoshi", utilizado para designar a morte provocada pelo excesso de trabalho. O reconhecimento desse fenômeno evidenciou os graves riscos decorrentes da sobrecarga laboral e reforçou a necessidade de normas voltadas à proteção da saúde, do descanso e da dignidade do trabalhador.

De acordo com Chehab (2013), um dos pioneiros sobre o assunto, o karoshi se desencadeia por causa do estresse que leva à fadiga, exaustão e assim à morte do sujeito trabalhador. Contudo, não existem critérios fixos para justificar a morte ocorrida por excesso de trabalho. Nessa linha de raciocínio, ainda de acordo com o autor Chehab (2013, p. 20-21):

Os limites quantitativos de excesso de trabalho, do aspecto doentio dos processos de trabalho e dos fatores internos e externos que conduzem ao karoshi não são exatos, dependem da interação deles entre si, da intensidade e do tempo de exposição ao estresse e à fadiga e da capacidade fisiológica de resistência e adaptação de cada organismo à exaustão (Chehab, 2013, p. 20-21).

Os efeitos das jornadas excessivas de trabalho passaram a despertar preocupação em diversos países ao longo do século XX. Franco (2002) destaca que o Japão figurava entre as nações com maior carga horária de trabalho, situação que motivou debates públicos e pressões sociais voltadas à redução do tempo destinado às atividades laborais. Embora reformas legislativas tenham sido implementadas, os avanços iniciais ocorreram de forma gradual e insuficiente para eliminar os problemas decorrentes da sobrecarga de trabalho. A autora ressalta que os danos provocados pelo excesso de jornada não constituem uma realidade exclusiva da sociedade japonesa. O reconhecimento do fenômeno denominado *karoshi*, expressão utilizada para designar a morte relacionada ao excesso de trabalho, evidenciou os riscos que a sobrecarga laboral pode causar à saúde física e mental dos trabalhadores.

A preocupação com os impactos do trabalho sobre a saúde ganhou ainda mais relevância após os estudos desenvolvidos por Herbert Freudenberger, em 1974, acerca da Síndrome de Burnout. Caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente das atividades profissionais, a síndrome passou a ser reconhecida internacionalmente como um

problema relacionado ao ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de proteção jurídica à saúde do trabalhador. O agravamento das condições laborais e a imposição de jornadas excessivas impulsionaram o fortalecimento dos movimentos sindicais e das reivindicações por melhores condições de trabalho. Entre as principais demandas destacavam-se a limitação da duração da jornada, a garantia de períodos de descanso e a proteção da saúde dos trabalhadores.

No Brasil, um marco relevante nesse processo ocorreu com a Constituição de 1934, que estabeleceu a jornada de oito horas diárias e incorporou importantes direitos trabalhistas, como o repouso semanal remunerado, as férias anuais e a proteção ao trabalho do menor. A partir desse período, iniciou-se a construção de um sistema normativo voltado à regulamentação da duração do trabalho e à proteção da dignidade do trabalhador. A trajetória histórica da jornada de trabalho demonstra que a limitação do tempo destinado às atividades laborais não decorreu de uma concessão espontânea dos empregadores, mas do resultado de intensas lutas sociais e reivindicações dos trabalhadores ao longo dos séculos. A busca por condições mais dignas de trabalho impulsionou a construção de mecanismos destinados a restringir jornadas excessivas e garantir períodos adequados de descanso, consolidando a jornada de trabalho como um dos mais relevantes instrumentos de proteção social desenvolvidos pelo Direito do Trabalho.

3.2 Previsão legal e fundamentos jurídicos da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

A regulamentação da jornada de trabalho constitui um dos mais relevantes instrumentos de proteção desenvolvidos pelo Direito do Trabalho. A fixação de limites temporais para a prestação dos serviços busca conciliar os interesses econômicos da atividade empresarial com a preservação da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador. Delgado (2024) destaca que a limitação da duração do trabalho representa uma das principais garantias asseguradas aos empregados, tendo como finalidade evitar a exploração excessiva da força de trabalho e assegurar condições adequadas para o repouso e a convivência social.

Nascimento (2014) acrescenta que a disciplina jurídica da jornada possui natureza protetiva, uma vez que busca estabelecer parâmetros para a utilização da força de trabalho sem comprometer a saúde física e mental do empregado, preservando sua capacidade produtiva e sua qualidade de vida.

Ao analisar a relevância jurídica da jornada de trabalho, Delgado (1995, p. 173) afirma:

O tema da jornada, em conjunto com o referente ao salário, ocupa posição de prevalência no desenvolver da história do Direito do Trabalho, consistindo em um dos mais importantes assuntos juslaborativos desde a instauração desse ramo jurídico especializado (Delgado, 1995, p. 173).

A relevância atribuída à jornada de trabalho pela doutrina também se reflete na construção dos instrumentos normativos internacionais destinados à limitação da duração do trabalho. Assim, a preocupação com a duração do trabalho alcançou relevância internacional com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. No mesmo ano, foi aprovada a Convenção nº 1, que estabeleceu a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais para determinadas atividades industriais. O instrumento representou importante conquista dos movimentos operários e influenciou diversos ordenamentos jurídicos ao redor do mundo.

Em 1935, a Convenção nº 47 passou a recomendar a adoção da jornada de quarenta horas semanais, fundamentando-se na promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo Barros (2017), as convenções da OIT exerceram papel fundamental na construção dos sistemas modernos de proteção ao trabalho, servindo como referência para a elaboração de normas nacionais destinadas à limitação da jornada e à proteção da saúde dos trabalhadores. No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção à jornada de trabalho encontra fundamento principal na Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, inciso XIII, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O inciso XIV do mesmo dispositivo prevê jornada especial de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva em sentido diverso. Segundo Cassar (2023), os limites constitucionais impostos à duração do trabalho possuem natureza de ordem pública e visam proteger valores fundamentais relacionados à saúde, à segurança e ao bem-estar social. A autora ressalta que a limitação da jornada ultrapassa os interesses individuais das partes contratantes, constituindo importante mecanismo de efetivação da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

A Constituição Federal não estabelece uma quantidade mínima de horas a serem trabalhadas, mas determina limites máximos para a prestação dos serviços. Essa característica permite a adoção de jornadas inferiores ao teto constitucional sempre que houver previsão contratual, legal ou convencional. Delgado (2024) observa que a flexibilização da jornada, quando realizada dentro dos parâmetros legais, possibilita a adaptação das relações de trabalho

às necessidades econômicas e sociais sem comprometer a proteção jurídica assegurada ao trabalhador.

A disciplina da jornada também está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta aspectos relacionados à duração do trabalho, às horas extraordinárias, aos intervalos intrajornada e interjornada, ao descanso semanal remunerado e aos mecanismos de compensação de horas. Nascimento (2014) afirma que a legislação trabalhista busca estabelecer critérios objetivos para a utilização da força de trabalho, garantindo períodos mínimos de descanso indispensáveis à recuperação física e mental do empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina a matéria especialmente nos artigos 58 a 75, estabelecendo regras relacionadas à duração da jornada, ao trabalho extraordinário, aos intervalos para repouso e alimentação, ao descanso entre jornadas e aos mecanismos de compensação de horas. Tais disposições complementam as garantias constitucionais e fornecem parâmetros objetivos para o controle da duração do trabalho nas relações empregatícias.

A proteção constitucional da jornada de trabalho também se manifesta por meio da remuneração das horas extraordinárias. O artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal assegura aos trabalhadores remuneração do serviço prestado além da jornada normal superior, no mínimo, em cinquenta por cento àquela percebida na hora ordinária de trabalho. A previsão possui caráter compensatório e protetivo, buscando desestimular a utilização excessiva da jornada extraordinária e preservar a saúde e o bem-estar do trabalhador. Segundo Cassar (2023), o adicional de horas extras constitui importante mecanismo de tutela da dignidade do empregado, uma vez que impõe maior ônus econômico ao empregador que ultrapassa os limites regulares da jornada.

Entre os instrumentos destinados à proteção da saúde do trabalhador também se destacam os intervalos para repouso e alimentação. O intervalo intrajornada encontra previsão no artigo 71 da CLT, enquanto o intervalo interjornada está disciplinado no artigo 66 do mesmo diploma legal, assegurando período mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho. Barros (2017, p. 67-68) destaca que os intervalos representam medidas indispensáveis para a recuperação física e mental do empregado, contribuindo para a redução de acidentes de trabalho e para a preservação da saúde ocupacional.

A delimitação da jornada de trabalho possui relevância prática para a identificação de direitos relacionados ao pagamento de horas extras, ao controle da duração do trabalho e à observância dos intervalos legalmente previstos. Em contraposição ao tempo de trabalho, existe o período destinado ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e ao desenvolvimento pessoal do trabalhador. Barros (2017) sustenta que a limitação da jornada possui estreita relação com a

proteção da saúde física e mental do empregado, constituindo instrumento indispensável para assegurar a recuperação das energias despendidas durante a atividade laboral e prevenir o surgimento de doenças ocupacionais.

A regulamentação da jornada não se restringe às normas gerais aplicáveis a todos os trabalhadores. Algumas categorias profissionais estão submetidas a regimes especiais em razão das peculiaridades de suas atividades. Os motoristas profissionais, por exemplo, possuem disciplina específica prevista na Lei nº 13.103/2015, que regulamenta o tempo de direção, os períodos de descanso e os mecanismos de controle da jornada. Delgado (2024) observa que a existência de jornadas especiais decorre da necessidade de adequar a proteção jurídica às características próprias de determinadas profissões.

As condições em que o trabalho é desempenhado também influenciam a disciplina da jornada laboral. Atividades desenvolvidas em ambientes insalubres ou perigosos estão sujeitas a mecanismos protetivos previstos na legislação trabalhista, destinados à preservação da saúde e da integridade física do trabalhador. Barros (2017) ressalta que a proteção ao meio ambiente do trabalho constitui requisito indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais assegurados aos empregados.

As transformações verificadas no mundo do trabalho exigiram adaptações na legislação trabalhista brasileira. A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu alterações significativas relacionadas à organização da jornada. Entre as principais mudanças destacam-se a ampliação das possibilidades de compensação de horas, a regulamentação do teletrabalho e a criação do contrato de trabalho intermitente.

Em relação ao banco de horas, Cassar (2023) observa que o instituto permite maior flexibilidade na administração da jornada, possibilitando a compensação futura das horas trabalhadas além do limite regular. A autora destaca que essa modalidade busca atender às necessidades de organização empresarial sem afastar as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores.

O teletrabalho também passou a receber tratamento jurídico específico após a Reforma Trabalhista. Barros (2017) destaca que o avanço das tecnologias de informação modificou profundamente a forma de prestação dos serviços, exigindo novas interpretações acerca do controle da jornada e da responsabilidade do empregador quanto à proteção da saúde do trabalhador que exerce suas atividades fora do ambiente empresarial tradicional.

Outra inovação relevante foi a criação do contrato de trabalho intermitente, caracterizado pela alternância entre períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade. Delgado (2024) ressalta que essa modalidade contratual representa uma das mais significativas

alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, gerando intensos debates doutrinários acerca de sua compatibilidade com os princípios protetivos do Direito do Trabalho e com a garantia de renda mínima ao trabalhador.

A delimitação da jornada de trabalho constitui elemento essencial da relação empregatícia, proporcionando segurança jurídica às partes e contribuindo para a efetividade dos direitos trabalhistas. A existência de limites legais para a duração do trabalho demonstra a preocupação do ordenamento jurídico brasileiro em assegurar condições laborais compatíveis com a proteção da saúde, do descanso e da dignidade da pessoa humana, princípios que orientam a disciplina da jornada de trabalho no Direito do Trabalho contemporâneo.

As transformações verificadas nas relações de trabalho ao longo das últimas décadas ampliaram os debates acerca da flexibilização da jornada laboral. Parte da doutrina passou a defender o fortalecimento da autonomia coletiva como mecanismo capaz de adequar as condições de trabalho às particularidades de cada setor econômico. Delgado (2024) sustenta que a flexibilização da jornada pode ser admitida pelo ordenamento jurídico, desde que não resulte na supressão de direitos fundamentais vinculados à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador. Cassar (2023) acrescenta que a negociação coletiva desempenha papel relevante na construção de soluções compatíveis com as necessidades produtivas e com a proteção jurídica assegurada aos empregados.

O debate ganhou maior relevância após o julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal. Ao analisar a matéria, a Corte fixou a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (STF, ARE 1.121.633/GO, Tema 1.046, 2022).

A tese firmada pelo STF consolidou o reconhecimento da negociação coletiva como instrumento legítimo para disciplinar determinadas condições de trabalho. O entendimento fortaleceu a autonomia coletiva e ampliou os espaços de negociação entre empregados e empregadores. A decisão, contudo, não afastou a proteção dos direitos considerados indisponíveis, especialmente aqueles relacionados à saúde, à segurança e ao descanso do trabalhador.

Barros (2017) afirma que os períodos destinados ao repouso e à recuperação física e mental possuem natureza de ordem pública, razão pela qual não podem ser analisados

exclusivamente sob uma perspectiva econômica. A autora ressalta que a limitação da jornada constitui medida indispensável para a preservação da saúde do trabalhador e para a prevenção de doenças ocupacionais.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho acompanha essa compreensão ao reconhecer que a duração do trabalho deve ser interpretada em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. A proteção jurídica conferida à jornada não se limita ao controle das horas trabalhadas, alcançando também a garantia de condições laborais compatíveis com a saúde física e mental dos empregados. A análise doutrinária e jurisprudencial demonstra que a limitação da jornada permanece como um dos principais instrumentos de proteção social do Direito do Trabalho, sobretudo diante das novas formas de organização do trabalho observadas na contemporaneidade.

Apesar dos avanços normativos observados ao longo das últimas décadas, a disciplina da jornada de trabalho continua sendo objeto de debates no âmbito jurídico e social. O surgimento de novas formas de organização do trabalho, aliado às demandas por maior produtividade e flexibilidade, tem provocado discussões acerca dos limites da proteção legal conferida aos trabalhadores. Determinadas modalidades de jornada passaram a receber maior atenção da doutrina, da jurisprudência e da sociedade, especialmente em razão de seus possíveis impactos sobre a saúde, o descanso e a qualidade de vida dos empregados.

Entre as modalidades de organização da jornada previstas no ordenamento jurídico brasileiro, destaca-se o regime de trabalho conhecido como escala 6x1, amplamente adotado em diversos segmentos econômicos. Em razão de sua ampla utilização e dos debates relacionados aos impactos sobre a saúde, o descanso e a qualidade de vida dos trabalhadores, torna-se necessária uma análise específica acerca de sua estrutura e aplicação prática nas relações de trabalho contemporâneas.

3.3 O regime de jornada 6x1 e sua aplicação prática

A jornada 6x1 configura uma das modalidades de organização do tempo de trabalho mais difundidas no mercado laboral brasileiro. Caracteriza-se pela prestação de serviços durante seis dias consecutivos, seguida de um dia destinado ao repouso semanal. Sua utilização é especialmente recorrente em atividades econômicas que demandam funcionamento contínuo ou atendimento permanente ao público, razão pela qual permanece amplamente presente em diversos segmentos produtivos. A adoção dessa escala é observada com frequência no comércio

varejista, em supermercados, farmácias, hotéis, restaurantes, hospitais e empresas de teleatendimento.

A necessidade de manutenção ininterrupta das atividades faz com que muitos empregadores recorram a esse modelo como forma de garantir a continuidade dos serviços e atender às demandas do mercado consumidor. Embora juridicamente admitida, a aplicação cotidiana dessa jornada tem despertado debates relacionados aos seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores. A organização do trabalho contemporâneo é marcada pela crescente valorização da produtividade e pela intensificação das exigências profissionais. Antunes (2020) observa que as transformações ocorridas no capitalismo recente ampliaram os mecanismos de exploração da força de trabalho, exigindo maior disponibilidade dos trabalhadores e elevando os níveis de cobrança por resultados. Conforme destaca o autor:

Vivenciamos uma nova morfologia do mercado de trabalho marcada pela ampliação dos mecanismos de exploração da força de trabalho, pela intensificação dos ritmos produtivos e pela ampliação das exigências de desempenho e produtividade (Antunes, 2020, p. 35).

A reflexão desenvolvida por Antunes permite compreender que a análise da escala 6x1 não deve limitar-se ao exame quantitativo das horas trabalhadas. A forma como o tempo é distribuído ao longo da semana interfere diretamente na experiência cotidiana do trabalhador, influenciando suas possibilidades de descanso, convívio familiar e participação em atividades sociais. O impacto dessa modalidade de jornada torna-se mais evidente quando se observa a dinâmica vivenciada pelos trabalhadores submetidos a seis dias consecutivos de atividade laboral. Em muitos casos, o único dia de repouso semanal acaba sendo destinado à realização de tarefas domésticas, compromissos pessoais e demandas familiares acumuladas durante a semana. A consequência prática é a redução do tempo efetivamente disponível para lazer, recuperação física e descanso psicológico.

Dal Rosso (2017), ao analisar os processos de intensificação do trabalho nas sociedades contemporâneas, sustenta que o desgaste laboral não está associado apenas à ampliação formal da jornada, mas também ao aumento da carga física, emocional e cognitiva exigida durante a execução das atividades. Segundo o autor, a intensificação do trabalho ocorre quando se exige do trabalhador maior dispêndio de energias físicas, emocionais e cognitivas em um mesmo período de tempo. Essa compreensão adquire especial relevância quando aplicada à escala 6x1. Mesmo quando observados os limites legais de duração da jornada, a

repetição contínua do ciclo de trabalho ao longo de seis dias sucessivos pode favorecer o acúmulo de fadiga e dificultar a recuperação plena das energias despendidas.

A preocupação com os efeitos da organização da jornada sobre a saúde do trabalhador também encontra respaldo na doutrina juslaboralista. Delgado (2024) sustenta que a limitação do tempo de trabalho constitui importante mecanismo de proteção da saúde, da segurança e da dignidade humana, uma vez que a prestação contínua de serviços sem períodos adequados de recuperação pode comprometer o equilíbrio físico e psicológico do empregado. Para o autor, a disciplina da duração do trabalho representa uma das mais relevantes garantias construídas pelo Direito do Trabalho em favor da proteção da pessoa trabalhadora.

Tal situação mostra-se ainda mais sensível em atividades que envolvem pressão por metas, contato constante com o público, elevado nível de responsabilidade ou esforço físico prolongado. A restrição do tempo livre também repercute sobre aspectos que ultrapassam o ambiente profissional. A convivência familiar, a participação em atividades comunitárias, o desenvolvimento educacional e a realização de práticas voltadas ao lazer passam a disputar espaço com as demandas do trabalho. A administração do tempo torna-se um desafio permanente para muitos trabalhadores inseridos nesse regime, especialmente diante das exigências características da cultura do desempenho.

O crescimento das discussões acerca da redução da jornada de trabalho tem contribuído para ampliar o debate sobre a permanência da escala 6x1 no contexto brasileiro. Entidades sindicais, pesquisadores e movimentos sociais passaram a questionar os impactos produzidos por esse modelo sobre a saúde, a qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A centralidade assumida pelo tema demonstra que a organização do tempo de trabalho permanece diretamente relacionada à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Nos últimos anos, a jornada 6x1 passou a ocupar posição de destaque nas discussões jurídicas, políticas e sociais em razão dos questionamentos acerca de seus reflexos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Embora esse regime permaneça juridicamente admitido pelo ordenamento trabalhista brasileiro, sua ampla utilização tem sido objeto de críticas diante do crescente número de estudos que relacionam jornadas prolongadas e períodos insuficientes de descanso ao aumento do estresse ocupacional, da fadiga e do adoecimento psíquico. A discussão sobre a duração do trabalho ultrapassou os limites das relações individuais de emprego e passou a integrar o debate legislativo nacional, impulsionando propostas voltadas à revisão do atual modelo de organização da jornada laboral.

Entre essas iniciativas destaca-se a Proposta de Emenda à Constituição n.º 8/2025, de autoria da Deputada Federal Erika Hilton, que propõe a alteração do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal para reduzir a jornada máxima de trabalho para trinta e seis horas semanais, distribuídas em quatro dias por semana, sem redução da remuneração dos trabalhadores. A justificativa da proposta fundamenta-se na necessidade de adequar a disciplina constitucional da jornada às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, buscando fortalecer a proteção à saúde, à qualidade de vida e ao equilíbrio entre a atividade profissional e a vida pessoal dos trabalhadores.

A apresentação da proposta decorreu, em grande medida, da mobilização promovida pelo Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), iniciativa que reuniu expressivo apoio popular em defesa do fim da escala 6x1. Conforme exposto na justificativa da PEC, o movimento evidencia a crescente insatisfação social com jornadas consideradas excessivas e reforça a necessidade de repensar modelos de organização do trabalho que restringem o tempo destinado ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer e ao desenvolvimento pessoal. A proposta legislativa representa um reflexo das transformações sociais que passaram a exigir maior compatibilização entre produtividade econômica e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao defender a alteração constitucional, a PEC sustenta que a escala 6x1 figura entre os principais fatores relacionados ao desgaste físico e emocional dos trabalhadores, uma vez que a limitação do período destinado ao descanso compromete a recuperação das energias, dificulta a convivência familiar e reduz o tempo disponível para atividades essenciais ao bem-estar. O documento ressalta que a manutenção de jornadas intensas pode favorecer o surgimento de estresse, fadiga e outros agravos relacionados à saúde ocupacional, circunstâncias que reforçam a necessidade de reavaliar os atuais parâmetros de duração do trabalho à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

A justificativa da proposta também apresenta experiências nacionais e internacionais relacionadas à redução da jornada de trabalho, destacando programas-piloto desenvolvidos no Brasil e no Reino Unido. Segundo o documento, essas iniciativas registraram resultados positivos, como a redução dos níveis de estresse e dos sintomas associados à síndrome de burnout, melhoria na conciliação entre vida profissional e pessoal, diminuição da rotatividade de empregados e aumento da produtividade das empresas participantes. Embora tais experiências não possuam eficácia normativa no ordenamento jurídico brasileiro, seus resultados passaram a integrar o debate legislativo como importantes elementos de reflexão

acerca da possibilidade de conciliar proteção à saúde do trabalhador, desenvolvimento econômico e eficiência organizacional.

Ainda que a Proposta de Emenda à Constituição n.º 8/2025 permaneça em tramitação e, portanto, não produza efeitos jurídicos imediatos, sua apresentação demonstra que a discussão sobre a jornada 6x1 assumiu dimensão constitucional, deixando de se limitar aos interesses das relações contratuais entre empregado e empregador. O fortalecimento desse debate evidencia uma crescente preocupação com a efetividade do direito ao descanso, com a preservação da saúde mental e com a promoção de condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Os reflexos produzidos pela jornada 6x1 ultrapassam os limites da organização empresarial e alcançam dimensões relacionadas à saúde física, ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida dos trabalhadores. A compreensão desses impactos revela-se fundamental para a análise da proteção jurídica da saúde do trabalhador, especialmente diante do crescimento dos casos de adoecimento psíquico associados às exigências contemporâneas do mundo do trabalho, tema que será aprofundado no capítulo seguinte.

4 A PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR E OS REFLEXOS DA JORNADA 6x1

A proteção da saúde do trabalhador constitui uma das principais finalidades do Direito do Trabalho, uma vez que a atividade laboral não pode ser desenvolvida em condições que comprometam a integridade física, mental e social do indivíduo. Conforme leciona Delgado (2024), a limitação da jornada de trabalho representa uma das mais relevantes conquistas históricas da legislação trabalhista, pois estabelece mecanismos destinados à preservação da saúde, da segurança e da dignidade dos trabalhadores. A existência de limites ao tempo de trabalho decorre do reconhecimento de que o desgaste provocado pela atividade laboral exige períodos adequados de recuperação física e psicológica.

A Constituição Federal de 1988 incorporou essa compreensão ao assegurar a saúde como direito social fundamental e ao estabelecer garantias relacionadas à duração do trabalho, ao repouso semanal remunerado e à redução dos riscos inerentes às atividades laborais. Essas previsões evidenciam a preocupação do constituinte em compatibilizar o exercício da atividade econômica com a proteção da pessoa humana, reconhecendo que a valorização social do trabalho não pode ser dissociada da preservação da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores (Brasil, 1988).

A discussão acerca da jornada em escala 6x1 adquire relevância em razão dos debates relacionados aos seus efeitos sobre o descanso, a convivência familiar e a saúde física e mental dos trabalhadores. Embora essa modalidade de jornada seja admitida pela legislação trabalhista, sua aplicação deve observar os limites impostos pelo ordenamento jurídico e pelos princípios constitucionais de proteção ao trabalho humano. A análise dessa temática exige a compreensão de aspectos que envolvem o direito fundamental à saúde, os limites legais da duração do trabalho e os impactos decorrentes de jornadas potencialmente exaustivas.

A partir dessas considerações, o presente capítulo examina a proteção jurídica conferida à saúde do trabalhador e os reflexos da jornada 6x1, abordando o direito fundamental à saúde e ao descanso, os limites jurídicos aplicáveis à organização da jornada de trabalho e a responsabilidade do empregador diante dos efeitos do esgotamento emocional e do adoecimento ocupacional. A análise desses aspectos revela a importância da atuação do Direito do Trabalho na construção de condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana, assegurando que o desenvolvimento da atividade econômica ocorra em harmonia com a proteção da saúde, da qualidade de vida e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

4.1 Direito fundamental à saúde e ao descanso do trabalhador

A saúde do trabalhador constitui uma temática intrinsecamente relacionada aos direitos humanos, uma vez que envolve a proteção da vida, da integridade física e mental e da dignidade da pessoa humana. Conforme destacam Carvalho et al. (2022),

A discussão sobre saúde do trabalhador exige uma abordagem interdisciplinar, abrangendo aspectos jurídicos, sociais, institucionais e econômicos, além de envolver a responsabilidade compartilhada entre Estado, empregadores e sociedade na promoção de condições laborais adequadas (Carvalho et al., 2022, p. 69).

Segundo Carvalho et al. (2022), a tutela da saúde laboral não se restringe à reparação de danos já consumados, abrangendo igualmente medidas preventivas e fiscalizatórias voltadas à redução de acidentes e doenças ocupacionais. Para os autores, a efetivação desse direito depende da adoção de mecanismos permanentes de vigilância e proteção capazes de assegurar ambientes de trabalho seguros e compatíveis com os valores inerentes à dignidade humana. Os autores também destacam que o direito à saúde ocupa posição central entre os direitos fundamentais reconhecidos pelas constituições contemporâneas.

O pleno exercício das liberdades individuais, da autonomia e da participação social está diretamente relacionado à preservação das condições físicas e psicológicas necessárias para o desenvolvimento da vida em sociedade. Nessa perspectiva, a saúde do trabalhador integra o conjunto de direitos indispensáveis à garantia de uma existência digna. Carvalho et al. (2022) defendem que sua preservação constitui responsabilidade compartilhada entre Estado e empregadores, cabendo ao poder público exercer funções regulatórias e fiscalizatórias, enquanto às organizações compete promover condições laborais que não exponham os trabalhadores a riscos desnecessários.

O reconhecimento desse direito ultrapassa as fronteiras nacionais e encontra respaldo em importantes organismos internacionais. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não se limitando à mera ausência de enfermidades. A instituição ainda reconhece que o acesso ao mais elevado padrão de saúde possível representa um direito fundamental assegurado a todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação (OMS, 1948). A concepção adotada pela OMS amplia a compreensão tradicional do tema ao incorporar dimensões físicas, emocionais e sociais do bem-estar humano. Dessa forma, a qualidade de vida passa a ser compreendida em estreita relação com as condições de trabalho, moradia e convivência social.

Em consequência, a promoção da saúde laboral envolve não apenas a prevenção de doenças ocupacionais, mas também a garantia de condições que favoreçam o equilíbrio entre atividade profissional, descanso, convivência familiar e participação social. Essa compreensão internacional foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio da Constituição Federal de 1988, que elevou a saúde à categoria de direito social fundamental. Tal previsão reforça o dever do Estado e da sociedade de promover condições adequadas para o desenvolvimento físico, mental e social dos indivíduos, especialmente daqueles inseridos nas relações de trabalho (Brasil, 1988).

Sob o enfoque jurídico e social, a preservação da saúde não pode ser tratada como mera obrigação acessória ou simples requisito técnico. Trata-se de um pressuposto indispensável para a concretização da dignidade humana, da cidadania e da justiça social, valores que orientam o Estado Democrático de Direito. No âmbito das relações laborais, essa discussão assume especial relevância diante dos modelos de organização do trabalho que podem comprometer o equilíbrio físico e emocional dos trabalhadores. A análise da jornada em escala 6x1 insere-se nesse cenário, uma vez que a proteção à saúde não se limita à prevenção de acidentes e enfermidades, abrangendo também a garantia de condições que permitam ao indivíduo desenvolver plenamente sua vida pessoal, familiar e social (Carvalho et al., 2022; Brasil, 1988).

O artigo 6º da Constituição Federal reconhece a saúde como direito social fundamental, impondo ao Estado e aos empregadores o dever de adotar medidas voltadas à preservação da integridade física e psicológica dos trabalhadores. A promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis constitui importante instrumento de concretização dos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. A garantia da saúde também se relaciona diretamente com o direito ao descanso, ao lazer e à convivência familiar, elementos essenciais para a recuperação das energias físicas e mentais. Jornadas excessivas ou formas de organização do trabalho que reduzam significativamente o tempo destinado ao repouso tendem a comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores e a aumentar os riscos de adoecimento ocupacional (Brasil, 1988).

Ao examinar a finalidade protetiva do Direito do Trabalho, Souto Maior destaca que esse ramo jurídico exerce importante função civilizatória ao estabelecer limites à exploração da força de trabalho. Para o autor, a tutela jurídica do trabalhador deve impedir que interesses econômicos se sobreponham à preservação da vida, da saúde e da dignidade humana, assegurando condições compatíveis com a integridade física, mental e social do indivíduo. Essa compreensão reforça a necessidade de uma análise crítica sobre modelos de organização do

trabalho que restringem o tempo destinado ao descanso e à vida pessoal, como ocorre nas discussões envolvendo a jornada em escala 6x1, uma vez que o trabalho não pode ser estruturado exclusivamente a partir de critérios de produtividade e rentabilidade (Souto Maior, 2007).

Quando tais limites são desconsiderados, especialmente em modelos de jornada caracterizados por longos períodos de trabalho e reduzidos intervalos de recuperação, cria-se uma dinâmica que pode contribuir para o desgaste físico e emocional dos trabalhadores. A manutenção de escalas rígidas e contínuas tende a restringir o tempo destinado ao repouso, ao convívio familiar, ao lazer e ao desenvolvimento de atividades pessoais, elementos indispensáveis para uma vida digna e equilibrada.

A proteção à saúde do trabalhador ultrapassa os limites da relação contratual e deve ser compreendida como expressão dos direitos humanos fundamentais. Essa compreensão encontra respaldo em diversos instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, entre eles o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que reconhece o direito ao descanso, ao lazer, à limitação razoável da jornada de trabalho e ao gozo periódico de férias remuneradas como garantias essenciais à dignidade da pessoa humana (ONU, 1966).

O reconhecimento desses direitos evidencia que o descanso não constitui mera concessão do empregador, mas um elemento indispensável à proteção da saúde e ao desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador. A possibilidade de usufruir do tempo livre, conviver com a família, participar da vida comunitária e recuperar as energias físicas e mentais representa condição necessária para a efetivação dos direitos fundamentais assegurados pela ordem constitucional brasileira e pelos tratados internacionais de direitos humanos (Brasil, 1988; ONU, 1966).

A proteção à saúde do trabalhador não se limita à prevenção de doenças físicas ou acidentes laborais, abrangendo também a preservação da saúde mental e do equilíbrio emocional. A própria Organização Mundial da Saúde reconhece que a saúde deve ser compreendida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, evidenciando que as condições de trabalho exercem influência direta sobre a qualidade de vida dos indivíduos. A garantia de ambientes laborais saudáveis pressupõe a adoção de medidas capazes de proteger não apenas a integridade corporal do trabalhador, mas também sua estabilidade psicológica e emocional (OMS, 1948).

As transformações ocorridas no mundo do trabalho e o fortalecimento da cultura do desempenho contribuíram para o aumento das exigências relacionadas à produtividade, ao cumprimento de metas e à disponibilidade constante dos trabalhadores. Fatores como

sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e insuficiência de períodos destinados ao descanso podem favorecer o surgimento de transtornos relacionados à saúde mental, incluindo quadros de estresse ocupacional, ansiedade, exaustão emocional e síndrome de burnout. Tais circunstâncias demonstram que a proteção jurídica conferida ao trabalhador deve contemplar mecanismos voltados à prevenção do adoecimento psíquico e à promoção do bem-estar no ambiente laboral (Han, 2015).

O direito ao descanso assume papel essencial pois possibilita a recuperação das energias físicas e mentais, contribui para a redução dos níveis de estresse e fortalece as relações familiares e sociais. A ausência de períodos adequados de repouso compromete a capacidade de recuperação do organismo e pode potencializar os impactos negativos decorrentes das exigências laborais contemporâneas. Assim, a efetivação dos direitos fundamentais relacionados à saúde exige que a organização do trabalho observe limites compatíveis com a preservação da dignidade humana, da qualidade de vida e da saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 1988; Delgado, 2024).

Diante disso, a construção de uma cultura jurídica comprometida com a valorização do trabalho humano exige que a saúde e o descanso do trabalhador sejam tratados como prioridades permanentes. A organização das jornadas laborais deve observar não apenas critérios de produtividade, mas também os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção à saúde. Sob essa perspectiva, combater a naturalização do adoecimento relacionado ao trabalho representa um desafio que envolve o Estado, os empregadores e toda a sociedade, exigindo a adoção de práticas laborais mais humanas e compatíveis com os direitos fundamentais (Brasil, 1988; Souto Maior, 2007).

4.2 A jornada 6x1 e seus limites à luz da legislação trabalhista

A regulamentação da jornada de trabalho passou por importantes alterações com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. As mudanças introduzidas pela legislação ampliaram as possibilidades de flexibilização da jornada e fortaleceram a negociação coletiva em determinadas matérias relacionadas à organização do trabalho. Apesar dessas modificações, a aplicação da escala 6x1 permaneceu subordinada aos limites constitucionais e legais destinados à proteção da saúde, do descanso e da dignidade do trabalhador. Antes mesmo da reforma, a Consolidação das Leis do Trabalho já assegurava a concessão do descanso semanal remunerado, estabelecendo parâmetros para a organização da jornada e para a distribuição dos períodos de trabalho e repouso.

A garantia do descanso semanal remunerado constitui um dos principais limites impostos à organização da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu artigo 67, que:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (Brasil, 1943).

A norma evidencia a preocupação do legislador com a preservação da saúde, da segurança e do bem-estar dos trabalhadores, assegurando a existência de períodos destinados à recuperação física e mental após dias consecutivos de trabalho. No âmbito da escala 6x1, o dispositivo assume especial relevância, uma vez que estabelece a obrigatoriedade da concessão de um período mínimo de repouso semanal, impedindo que a continuidade da prestação dos serviços comprometa o direito ao descanso assegurado pela legislação trabalhista.

A proteção ao descanso semanal remunerado também encontra respaldo na Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, inciso XV, assegura aos trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, conferindo status constitucional a uma das mais importantes garantias relacionadas à limitação da jornada de trabalho. Para Delgado (2024), o descanso semanal remunerado constitui instrumento indispensável à preservação da saúde física e mental do trabalhador, funcionando como mecanismo de recuperação das energias despendidas durante a prestação dos serviços e como garantia de convívio social e familiar.

A aplicação da escala 6x1 também deve observar os limites gerais da duração do trabalho estabelecidos pela Constituição Federal. O artigo 7º, inciso XIII, assegura aos trabalhadores jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, admitindo a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Nesse sentido, a adoção da escala 6x1 não autoriza a extrapolação desses limites sem a correspondente compensação legal ou o pagamento de horas extraordinárias, preservando-se os direitos relacionados à saúde, ao descanso e à proteção da dignidade do trabalhador (Cassar, 2023).

A previsão constitucional complementa a disciplina estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho e reforça a necessidade de observância de períodos mínimos de descanso nas relações empregatícias. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 ampliaram os mecanismos de flexibilização da jornada e fortaleceram a negociação coletiva como

instrumento de regulamentação das condições de trabalho. Cassar (2023) observa que a Reforma Trabalhista ampliou os espaços de negociação entre empregados e empregadores, especialmente em matérias relacionadas à jornada de trabalho, aos sistemas de compensação de horas e aos intervalos intrajornada.

Os artigos 611-A e 611-B da CLT passaram a estabelecer os limites da prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas matérias trabalhistas. Apesar da ampliação da autonomia coletiva, a autora ressalta que os direitos relacionados à saúde, à segurança e ao descanso do trabalhador permanecem protegidos pelo ordenamento jurídico, não podendo ser afastados de forma a comprometer garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal. Tais limitações permanecem plenamente aplicáveis aos trabalhadores submetidos à escala 6x1, evidenciando que a flexibilização da jornada não autoriza a supressão de direitos fundamentais relacionados ao descanso, à saúde e à dignidade da pessoa humana (Cassar, 2023).

A possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho não afasta a necessidade de observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Ao analisar os limites da autonomia coletiva, Cassar (2018, p. 587) ressalta que, “ainda que se flexibilize a jornada, permanece inafastável o direito ao descanso semanal, que constitui norma de ordem pública e de índole constitucional”. O entendimento da autora evidencia que a adoção da escala 6x1 deve respeitar as garantias mínimas previstas pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista, especialmente aquelas relacionadas ao repouso semanal remunerado. Embora a negociação coletiva possa disciplinar aspectos relativos à organização da jornada, aos sistemas de compensação de horas e aos regimes de banco de horas, a supressão do descanso semanal permanece juridicamente inadmissível.

No mesmo sentido, Garcia (2019, p. 412) destaca que:

A autonomia coletiva pode estabelecer regimes diferenciados de compensação e de saldo no banco de horas, mas não pode eliminar o repouso semanal de 24 horas consecutivas, conforme assegurado pela Constituição Federal de 1988 (Garcia, 2019, p. 412).

A aplicação da escala 6x1, portanto, deve observar não apenas os limites constitucionais da duração do trabalho, mas também a garantia de um período mínimo de repouso semanal. A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista ampliou os espaços de negociação entre empregados e empregadores, permitindo ajustes relacionados à forma de

organização da jornada. Todavia, tais mecanismos não autorizam a eliminação de direitos fundamentais relacionados à saúde, ao descanso e à dignidade da pessoa humana.

A observância dos limites legais da jornada de trabalho revela-se ainda mais relevante diante do crescimento dos transtornos mentais relacionados ao ambiente laboral. Embora a escala 6x1 atenda, em regra, aos parâmetros formais estabelecidos pela legislação trabalhista, sua utilização contínua tem despertado preocupação entre estudiosos e instituições voltadas à proteção da saúde do trabalhador. Isso porque a sucessão de seis dias consecutivos de trabalho, associada à limitação do tempo destinado ao descanso e à recuperação física e emocional, pode favorecer o surgimento de riscos psicossociais capazes de comprometer o equilíbrio entre a atividade profissional, a convivência familiar e a vida social do empregado.

Essa preocupação passou a receber maior atenção no âmbito das políticas públicas de saúde e segurança do trabalho. Com a atualização da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tornou-se obrigatória a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais pelas empresas. A alteração reconhece que fatores como excesso de demandas, carga mental elevada, estresse ocupacional, assédio e organização inadequada da jornada constituem elementos capazes de afetar a saúde dos trabalhadores, impondo aos empregadores o dever de identificá-los, avaliá-los e adotar medidas preventivas para reduzir seus impactos no ambiente laboral.

O fortalecimento dessa política preventiva acompanha um cenário de expressivo crescimento dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil. Dados divulgados pelo Ministério da Previdência Social indicam que, em 2024, foram concedidos 472.328 benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, representando aumento de aproximadamente 68% em relação ao ano anterior e o maior número registrado na série histórica. Entre os principais motivos dos afastamentos destacam-se episódios depressivos, transtornos de ansiedade, reações ao estresse grave e síndrome de burnout, evidenciando que a saúde mental passou a ocupar posição central nas discussões sobre as condições de trabalho contemporâneas.

Embora não seja possível afirmar que todos esses afastamentos decorram especificamente da adoção da escala 6x1, os dados demonstram que jornadas intensas, associadas à insuficiência de períodos destinados ao descanso e à recuperação das energias, constituem fatores de risco amplamente reconhecidos pela literatura especializada. Nesse contexto, a organização da jornada de trabalho deixa de representar mera questão administrativa para assumir relevância jurídica, na medida em que pode influenciar diretamente a preservação da saúde física e psíquica do trabalhador. A efetividade das normas constitucionais e

infraconstitucionais destinadas à limitação da jornada deve, portanto, ser interpretada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da função protetiva que caracteriza o Direito do Trabalho.

A jurisprudência brasileira acompanha essa compreensão. No julgamento do ARE nº 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a validade da negociação coletiva para disciplinar determinadas condições de trabalho, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis assegurados pelo ordenamento jurídico. Desse modo, a aplicação da escala 6x1 continua submetida aos limites constitucionais destinados à proteção do trabalhador, não podendo a autonomia coletiva ser utilizada como instrumento para afastar garantias fundamentais relacionadas ao repouso semanal remunerado (Delgado, 2024).

A preservação do descanso semanal remunerado constitui limite jurídico inafastável à organização da jornada de trabalho, inclusive nos regimes estruturados sob a escala 6x1. Delgado (2024, p. 1005) destaca que, as normas constitucionais protetivas do trabalho como o descanso semanal remunerado têm caráter inderrogável, não podendo ser afastadas sequer por negociação coletiva. O entendimento doutrinário reforça que a autonomia coletiva, embora relevante para a regulamentação das condições de trabalho, encontra limites nos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Dessa forma, eventuais ajustes relacionados à forma de cumprimento da escala 6x1 devem respeitar o direito ao repouso semanal remunerado, cuja supressão configura afronta às garantias constitucionais e aos princípios protetivos que orientam o Direito do Trabalho.

Apesar da existência de mecanismos jurídicos voltados à tutela da saúde e do descanso, a realidade das relações de trabalho evidencia que a simples observância dos limites legais da jornada nem sempre é suficiente para evitar o adoecimento ocupacional. Isso ocorre porque a efetividade da proteção conferida pela legislação depende das condições concretas em que a atividade laboral é desempenhada, abrangendo fatores como intensidade do trabalho, ritmo de produção, pressão por resultados e tempo disponível para a recuperação física e psíquica após os períodos de labor.

A escala 6x1 insere-se nesse cenário ao revelar uma aparente compatibilidade entre a legalidade da jornada e os desafios relacionados à preservação da saúde ocupacional. Embora esse regime, em regra, observe os limites máximos de duração do trabalho estabelecidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, a sucessão de seis dias consecutivos de atividade, seguida de apenas um dia de repouso, pode restringir significativamente o período destinado à recomposição das energias físicas e emocionais. Os

efeitos dessa dinâmica tornam-se ainda mais expressivos em atividades caracterizadas por elevada exigência física, intensa carga mental ou contato contínuo com o público.

Diante dessa realidade, a interpretação das normas trabalhistas não deve limitar-se à verificação do cumprimento formal da jornada prevista em lei. É igualmente necessário considerar os reflexos que determinados modelos de organização do trabalho produzem sobre a saúde, a qualidade de vida e a dignidade da pessoa humana. Ainda que a escala 6x1 seja admitida pelo ordenamento jurídico, sua adoção deve ser analisada à luz dos princípios constitucionais que orientam o Direito do Trabalho, especialmente aqueles relacionados à valorização social do trabalho, à dignidade da pessoa humana e à redução dos riscos inerentes à atividade laboral, previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

Nessa perspectiva, a análise dos limites da jornada não pode restringir-se ao exame de sua conformidade com os parâmetros legais. Torna-se indispensável verificar se, nas circunstâncias concretas de cada relação de emprego, a adoção da escala 6x1 assegura condições compatíveis com a preservação da saúde e do direito ao descanso. Essa compreensão reforça que a proteção jurídica conferida ao repouso semanal não representa apenas uma exigência formal da legislação trabalhista, mas um instrumento essencial para a prevenção do adoecimento ocupacional e para a promoção de relações de trabalho compatíveis com os valores consagrados pela Constituição Federal.

No cenário posterior à Reforma Trabalhista, verificou-se a ampliação da utilização de mecanismos de flexibilização da jornada, especialmente por meio dos sistemas de compensação de horas e dos bancos de horas. Tais instrumentos passaram a permitir maior adaptação das jornadas às necessidades das atividades econômicas. Contudo, a adoção dessas modalidades não afasta a obrigatoriedade de observância dos períodos mínimos de descanso previstos na legislação trabalhista. Assim, mesmo diante da possibilidade de ajustes na organização da jornada, a aplicação da escala 6x1 permanece condicionada ao respeito aos limites constitucionais destinados à proteção da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador (Delgado, 2024).

A análise da legislação trabalhista, da doutrina e da jurisprudência demonstra que a escala 6x1 permanece juridicamente válida no ordenamento brasileiro, desde que observados os limites constitucionais e legais destinados à proteção do trabalhador. Embora a Reforma Trabalhista tenha ampliado os espaços de flexibilização da jornada e fortalecido a negociação coletiva, a preservação do descanso semanal remunerado, dos limites máximos de duração do trabalho e das garantias relacionadas à saúde e à segurança ocupacional continua representando requisito indispensável para a validade dessa modalidade de organização da jornada.

4.3 Esgotamento emocional e a responsabilidade do empregador

A intensificação das exigências impostas pelo mercado de trabalho e a redução do tempo destinado ao descanso têm contribuído para o aumento dos problemas relacionados à saúde mental dos trabalhadores. A jornada em escala 6x1 figura entre os modelos de organização laboral que despertam discussões acerca de seus reflexos sobre o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos. A combinação entre extensos períodos de trabalho, cobrança por produtividade e insuficiência de tempo para recuperação favorece o surgimento de diferentes formas de adoecimento psíquico, comprometendo a qualidade de vida e o equilíbrio emocional dos trabalhadores. Entre as manifestações mais relevantes desse processo de adoecimento destaca-se a síndrome de burnout, considerada uma das principais consequências da exposição prolongada ao estresse ocupacional (Delgado, 2024).

Os efeitos desse transtorno ultrapassam o ambiente de trabalho e atingem diversas esferas da vida do indivíduo. Entre as manifestações mais recorrentes encontram-se a fadiga constante, a irritabilidade, os distúrbios do sono, as dificuldades de concentração e a redução do rendimento profissional. Em situações mais severas, o esgotamento emocional pode contribuir para o aparecimento de transtornos psicológicos mais complexos, incluindo quadros depressivos e transtornos de ansiedade. Dados divulgados pelo Instituto Nacional do Seguro Social demonstram que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento laboral no país, evidenciando a crescente relevância da proteção à saúde mental dos trabalhadores (INSS, 2022).

Além do esgotamento profissional característico da síndrome de burnout, a sobrecarga laboral também está associada ao desenvolvimento de outros transtornos psicológicos que afetam significativamente a saúde mental dos trabalhadores. A pressão contínua por resultados, associada ao acúmulo de responsabilidades e à limitação dos períodos de descanso, contribui para o aumento dos casos de ansiedade e depressão relacionados ao trabalho. A dificuldade de conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal, familiar e social produz elevado desgaste emocional, afetando diretamente o equilíbrio psicológico dos indivíduos. A ausência de tempo para o lazer, para o autocuidado e para a recuperação das energias físicas e mentais potencializa os efeitos negativos decorrentes das exigências laborais contemporâneas (Delgado, 2024).

Pesquisas apontam que trabalhadores submetidos a rotinas intensas possuem maior predisposição ao desenvolvimento de transtornos de ansiedade, caracterizados por preocupações excessivas, tensão constante e sensação permanente de sobrecarga. A

permanência desse estado por longos períodos pode favorecer o surgimento de sintomas depressivos, como desânimo persistente, perda de interesse pelas atividades cotidianas e comprometimento das relações interpessoais. Silva et al. (2021) observam que jornadas excessivas e períodos insuficientes de descanso constituem fatores relevantes para o agravamento desses transtornos, demonstrando a estreita relação entre a organização do trabalho e a preservação da saúde mental.

Os impactos provocados pelo adoecimento psíquico evidenciam que a proteção à saúde do trabalhador não deve restringir-se à prevenção de acidentes e enfermidades físicas. A preservação do equilíbrio emocional e psicológico também integra o conjunto de direitos fundamentais relacionados à dignidade humana. A garantia de períodos adequados de descanso, lazer e convivência familiar constitui importante mecanismo de prevenção do adoecimento mental e de promoção de condições laborais compatíveis com a valorização da pessoa humana e com os objetivos protetivos do Direito do Trabalho (Delgado, 2024).

O reconhecimento da relevância da saúde mental nas relações laborais tem impulsionado mudanças normativas voltadas ao fortalecimento da proteção dos trabalhadores. Entre essas iniciativas destaca-se a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que passou a exigir a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais. A medida reflete uma compreensão mais ampla da saúde do trabalhador, reconhecendo que fatores emocionais e psicológicos exercem influência direta sobre a qualidade de vida, a produtividade e a segurança no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Os riscos psicossociais abrangem situações capazes de comprometer o equilíbrio emocional dos trabalhadores, incluindo estresse ocupacional, ansiedade, depressão, assédio moral, pressão excessiva por resultados e sobrecarga de trabalho. A exposição contínua a esses fatores pode agravar transtornos mentais e comprometer a saúde física e psicológica dos indivíduos. Em jornadas caracterizadas por extensos períodos de trabalho e reduzido tempo de recuperação, como ocorre na escala 6x1, a presença desses riscos assume especial relevância, principalmente quando associada a ambientes marcados por cobranças intensas e metas excessivas.

A atualização da NR-1 atribuiu às empresas a responsabilidade de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais presentes em suas atividades. Para cumprir essa obrigação, as organizações devem incorporar esses fatores ao Programa de Gerenciamento de Riscos e desenvolver medidas preventivas voltadas à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Entre as ações recomendadas destacam-se a adequação das jornadas de trabalho,

a implementação de pausas regulares, o fortalecimento dos canais de comunicação interna e o desenvolvimento de estratégias de apoio psicossocial.

A ampliação da proteção à saúde mental no ambiente laboral encontra respaldo na evolução do próprio Direito do Trabalho, que passou a reconhecer os riscos psicossociais como fatores capazes de comprometer a integridade do trabalhador. Delgado (2024) ressalta que a tutela jurídica da saúde não se limita à prevenção de acidentes físicos, abrangendo também a proteção contra condições laborais que possam gerar sofrimento psicológico, esgotamento emocional e adoecimento mental.

A nova regulamentação também fortalece a participação dos trabalhadores na construção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. A identificação dos fatores de risco e a elaboração de medidas preventivas deixam de constituir atribuição exclusiva do empregador, passando a envolver a colaboração dos empregados. Essa participação conjunta contribui para o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada à promoção da saúde, à prevenção do adoecimento ocupacional e à melhoria das condições de trabalho.

A incorporação dos riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais evidencia que a proteção da saúde mental deixou de ser compreendida como questão secundária no âmbito das relações de trabalho. Embora a atualização da NR-1 não altere diretamente os limites legais da jornada de trabalho, ela reforça o dever empresarial de monitorar e reduzir os impactos que determinadas formas de organização laboral podem produzir sobre a saúde dos trabalhadores. Sob essa perspectiva, a prevenção do esgotamento emocional passa a integrar as obrigações relacionadas à promoção de um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e compatível com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (Brasil, 2024).

A implementação das novas exigências foi prorrogada pela Portaria MTE nº 765/2025, que estabeleceu o início da vigência obrigatória para 25 de maio de 2026. A medida busca proporcionar às organizações o tempo necessário para adequação às novas regras, sem afastar a importância da adoção imediata de práticas voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores e à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral (Brasil, 2025).

A crescente incidência de transtornos relacionados ao trabalho tem ampliado o debate acerca da responsabilidade das empresas na promoção da saúde mental de seus colaboradores. Em resposta a essa realidade, foi instituída a Lei nº 14.831/2024, que criou o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, iniciativa voltada ao reconhecimento de organizações que adotam práticas destinadas à proteção do bem-estar psicológico no ambiente laboral. A medida representa importante avanço na consolidação de uma cultura organizacional

comprometida com a prevenção do adoecimento mental e com a valorização da dignidade do trabalhador.

A instituição dessa política encontra respaldo nos princípios que orientam o Direito do Trabalho contemporâneo. Delgado (2024) destaca que a proteção da saúde do trabalhador constitui uma das funções centrais da legislação trabalhista, cabendo ao empregador adotar medidas capazes de preservar a integridade física e mental dos empregados. Sob essa perspectiva, a promoção da saúde mental deixa de ser compreendida como mera liberalidade empresarial e passa a integrar o conjunto de deveres relacionados à proteção da dignidade humana e à valorização social do trabalho.

A legislação incentiva a implementação de ações voltadas ao fortalecimento da saúde mental, incluindo programas de apoio psicológico, campanhas de conscientização, capacitação de lideranças e desenvolvimento de estratégias destinadas à prevenção do estresse ocupacional. Embora a adesão ao programa possua caráter facultativo, as diretrizes estabelecidas pela norma demonstram a crescente preocupação do ordenamento jurídico com os impactos que determinadas formas de organização do trabalho podem produzir sobre a saúde emocional dos trabalhadores.

A relevância dessas iniciativas torna-se ainda mais evidente diante dos desafios enfrentados por trabalhadores submetidos a jornadas intensas e períodos reduzidos de descanso. A adoção de políticas institucionais voltadas ao acolhimento, à escuta e à prevenção dos riscos psicossociais contribui para a redução dos índices de adoecimento mental, favorecendo a construção de ambientes de trabalho mais equilibrados e compatíveis com os princípios de proteção à pessoa humana.

Além do aspecto jurídico, a promoção da saúde mental passou a integrar importantes práticas de governança corporativa, especialmente no âmbito das diretrizes ESG (Environmental, Social and Governance). Souto Maior (2007) sustenta que a atividade econômica não pode ser desenvolvida em prejuízo da saúde e da dignidade dos trabalhadores, razão pela qual as empresas devem assumir responsabilidade efetiva na construção de condições laborais compatíveis com a preservação da pessoa humana. Essa compreensão aproxima as exigências de responsabilidade social corporativa dos objetivos protetivos do Direito do Trabalho.

A responsabilidade empresarial, portanto, não se limita ao cumprimento formal das normas trabalhistas, abrangendo também a adoção de medidas preventivas capazes de reduzir fatores associados ao esgotamento emocional, ao estresse excessivo e ao adoecimento psíquico. A valorização da saúde mental dos trabalhadores representa importante instrumento de

efetivação dos direitos fundamentais, contribuindo para a promoção da qualidade de vida, da dignidade humana e da função social do trabalho (Brasil, 2024; Delgado, 2024; Souto Maior, 2007).

A crescente preocupação com os impactos das jornadas excessivas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores tem levado o Poder Judiciário a reconhecer, com maior frequência, situações em que a organização do trabalho ultrapassa os limites da legalidade e compromete direitos fundamentais do empregado. No âmbito das relações laborais, o excesso de jornada não produz apenas desgaste físico, podendo também gerar prejuízos à vida pessoal, familiar e social do trabalhador, circunstância que caracteriza o denominado dano existencial.

A jurisprudência trabalhista tem consolidado o entendimento de que a submissão habitual a jornadas excessivas, acompanhada da supressão de períodos adequados de descanso, compromete diretamente a dignidade da pessoa humana. Em julgamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, foi reconhecido o dano existencial sofrido por um motorista carreteiro submetido a longos períodos de trabalho sem a concessão regular de folgas e intervalos. Na ocasião, a Corte entendeu que a rotina imposta pela empresa inviabilizava o exercício de atividades essenciais à vida pessoal do trabalhador, como o convívio familiar, o lazer e o descanso, justificando a condenação ao pagamento de indenização.

A mesma compreensão pode ser observada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento do Recurso de Revista com Agravo n.º RRAg-2309-64.2016.5.09.0678, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, reconheceu que a submissão habitual do trabalhador a jornadas excessivas, capazes de comprometer o convívio familiar, o lazer e a realização de projetos pessoais, configura dano existencial passível de reparação. Na decisão, o Tribunal ressaltou que o excesso reiterado de jornada ultrapassa o mero inadimplemento das normas trabalhistas, produzindo lesão aos direitos da personalidade ao impedir que o empregado desenvolva plenamente sua vida social, familiar e pessoal.

Posicionamento semelhante foi adotado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ao reconhecer o dano existencial sofrido por uma trabalhadora submetida a jornadas diárias entre treze e quatorze horas. Ao reformar a sentença de primeiro grau, o Tribunal concluiu que a sobrecarga laboral comprometeu significativamente os projetos de vida da empregada e afetou sua convivência familiar, circunstâncias suficientes para caracterizar lesão à sua esfera existencial e justificar a condenação da empregadora ao pagamento de indenização.

A decisão ressaltou ainda que a extensa carga horária impediu o convívio adequado da trabalhadora com sua filha, prejudicando o exercício das relações familiares e afetivas em período importante do desenvolvimento da criança. O reconhecimento desses prejuízos demonstra que a violação do direito ao descanso produz consequências que ultrapassam o ambiente profissional, alcançando dimensões essenciais da vida humana.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também tem reconhecido a responsabilidade do empregador em situações nas quais a jornada excessiva compromete a saúde e a dignidade do trabalhador. No julgamento do Recurso de Revista n.º RR-20813-45.2016.5.04.0812, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, reconheceu que a submissão habitual do empregado a jornadas de aproximadamente doze horas diárias e setenta e duas horas semanais configurou dano existencial, restabelecendo a condenação da empresa ao pagamento de indenização. Na fundamentação do acórdão, o relator destacou que jornadas extenuantes restringem o exercício de direitos fundamentais relacionados ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar, comprometendo a dignidade da pessoa humana. O Tribunal concluiu que a privação reiterada desses direitos ultrapassa o mero inadimplemento contratual, caracterizando lesão à esfera existencial do trabalhador e justificando a responsabilização civil do empregador.

A decisão reforça o entendimento de que o excesso de jornada não produz apenas desgaste físico, mas também afeta diretamente a saúde mental, o equilíbrio emocional e a capacidade de o trabalhador exercer plenamente seus direitos fundamentais. Ao reconhecer a existência de dano existencial, o Tribunal reafirma a necessidade de compatibilizar a atividade econômica com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção integral à saúde do trabalhador.

A responsabilização do empregador, nesses casos, possui não apenas caráter reparatório, mas também função preventiva e pedagógica. Ao impor limites aos excessos praticados nas relações laborais, a Justiça do Trabalho reafirma a centralidade da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção integral da saúde do trabalhador. A observância desses princípios torna-se indispensável para a construção de ambientes laborais mais equilibrados e compatíveis com os objetivos constitucionais de proteção à pessoa humana.

A análise dos aspectos doutrinários, normativos e jurisprudenciais demonstra que o esgotamento emocional decorrente das jornadas excessivas não pode ser compreendido como problema exclusivamente individual, mas como fenômeno diretamente relacionado às condições de trabalho oferecidas pelo empregador. A proteção da saúde mental dos trabalhadores exige a adoção de medidas preventivas, o respeito aos limites da jornada e a

promoção de ambientes laborais saudáveis. A efetivação dessas garantias revela-se indispensável para assegurar a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a concretização dos direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a cultura do desempenho e o esgotamento emocional no contexto do Direito do Trabalho brasileiro, tomando como objeto de estudo a jornada 6x1 e seus reflexos sobre a saúde mental dos trabalhadores. A investigação desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu compreender que as transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas modificaram profundamente as relações de trabalho, contribuindo para a consolidação de um modelo laboral marcado pela valorização da produtividade, da disponibilidade constante e do alcance permanente de resultados.

A partir da análise das transformações do mundo do trabalho, verificou-se que a cultura do desempenho se tornou um dos elementos centrais das relações laborais contemporâneas. A busca incessante por produtividade passou a influenciar não apenas a organização das atividades profissionais, mas também a forma como os trabalhadores se relacionam com o próprio trabalho. A pressão pelo cumprimento de metas, pela adaptação contínua e pela manutenção de elevados níveis de rendimento favorece o aumento das exigências profissionais e amplia os riscos de desgaste físico e emocional.

Essa realidade torna ainda mais relevante a discussão acerca da jornada de trabalho e de sua função protetiva dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A limitação do tempo destinado à prestação dos serviços representa uma das mais importantes conquistas históricas dos trabalhadores, justamente por reconhecer que o trabalho não pode ocupar integralmente o tempo de vida do indivíduo. O descanso, o lazer, a convivência familiar e a preservação da saúde constituem direitos indispensáveis para a concretização da dignidade da pessoa humana e para a manutenção do equilíbrio nas relações laborais.

Inserida nesse contexto, a jornada 6x1 revela-se um importante objeto de reflexão. Embora sua utilização seja compatível com os limites estabelecidos pela legislação trabalhista, a dinâmica prática desse regime evidencia dificuldades relacionadas à recuperação física e emocional dos trabalhadores. A sucessão de seis dias consecutivos de trabalho, associada à existência de apenas um dia de descanso semanal, reduz o tempo disponível para atividades pessoais e pode comprometer aspectos fundamentais da qualidade de vida, especialmente em ambientes marcados por elevada cobrança por desempenho e produtividade.

Os estudos examinados ao longo da pesquisa demonstraram que a intensificação do trabalho e a limitação dos períodos destinados ao descanso podem favorecer o desenvolvimento de problemas relacionados à saúde mental. Situações de estresse ocupacional, exaustão

emocional e síndrome de burnout apresentam estreita relação com contextos laborais caracterizados por jornadas intensas, cobranças excessivas e dificuldades de conciliação entre vida profissional e vida pessoal. Desse modo, os impactos da jornada 6x1 ultrapassam a esfera da organização empresarial e alcançam dimensões diretamente relacionadas ao bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores.

A problemática proposta por este estudo buscou compreender de que maneira a cultura do desempenho, associada à jornada 6x1, contribui para o esgotamento emocional dos trabalhadores e qual o papel desempenhado pelo Direito do Trabalho na proteção da saúde mental. A análise realizada permite concluir que a combinação entre a intensificação das exigências produtivas e a redução do tempo destinado ao descanso cria condições favoráveis ao adoecimento psíquico, especialmente quando o trabalho passa a ocupar posição central na vida dos indivíduos.

Embora a legislação trabalhista brasileira disponha de instrumentos destinados à proteção da saúde, da segurança e do descanso do trabalhador, os desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho demonstram a necessidade de constante aperfeiçoamento dos mecanismos de tutela jurídica. A efetividade da proteção trabalhista não depende apenas da existência de normas reguladoras da jornada, mas também da capacidade de assegurar condições concretas que permitam a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores diante das exigências contemporâneas do mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a discussão acerca da jornada 6x1 ultrapassa os limites do debate sobre a duração do trabalho e alcança reflexões relacionadas à dignidade humana, à qualidade de vida e à efetivação dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. A valorização do trabalho não pode ocorrer em detrimento da saúde do trabalhador, tornando indispensável a construção de relações laborais que conciliem desenvolvimento econômico, proteção social e respeito aos limites físicos e emocionais da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALVES, Amauri César. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p. 45-62, 2019. Disponível em: Portal da Revista do TRT da 3ª Região. Acesso em: 6 jul. 2026.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (org.). Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: **Paz e Terra**, 1995. p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2020.

ARRUDA JR., Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz. Globalização neoliberal e crise do Estado democrático. **Revista Sequência**, Florianópolis, n. 37, p. 19-34, 1998. **Disponível em:** Portal de Periódicos da Revista Sequência. **Acesso em:** 6 jul. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 8, de 2025**. Dá nova redação ao inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana. Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 8, de 2025**. Dá nova redação ao inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2482189>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Afastamentos por transtornos mentais atingem maior número da série histórica em 2024**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia>. Acesso em: 2 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-1>. Acesso em: 23 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), atualizando as disposições relativas ao gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580307831>. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.121.633/GO (Tema 1.046 da Repercussão Geral)**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: STF, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo n.º RR-20813-45.2016.5.04.0812. 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 26 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo n.º RRAg-2309-64.2016.5.09.0678. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 11 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331. **Contrato de prestação de serviços**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 20 maio 2026.

CAMINHA, Uinie. Capitalismo, pobreza e degradação ambiental. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 95-112, 2012. Disponível em: Revista de Direito Econômico e Socioambiental – v. 3, n. 2 (2012). Acesso em: 7 jun. 2026.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1997.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, Brasília, n. 63, p. 81-88, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2023.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CHEHAB, Gustavo. **Karoshi: morte por excesso de trabalho e seus reflexos no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Gramsci: um estudo sobre seu pensamento político**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

COUTO, Berenice Rojas. **O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 21. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2024.

EMERSON, Ralph Waldo. **The complete works of Ralph Waldo Emerson:** Society and Solitude. Boston: Houghton Mifflin, 1883.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder:** fundamentos. Curitiba: Juruá, 2017.

FAUSTO, Boris. História do Brasil. 13. ed. São Paulo: EdUSP, 2008.

FERREIRA, Adriana. Precarização do trabalho e neoliberalismo no Brasil contemporâneo. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 210-218, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802009000200008/11117> Acesso em: 29 maio. 2026.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

FRANCO, Tânia. **Trabalho, saúde e sofrimento psíquico.** Salvador: EDUFBA, 2002.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Staff burn-out.** *Journal of Social Issues*, New York, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

GAUDEMAR, Jean-Paul de. **Mobilidade do trabalho e acumulação do capital.** Lisboa: Estampa, 1977.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Petrópolis: Vozes, 2015.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Anuário Estatístico da Previdência Social 2022.** Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2023.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva:** consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital**. São Paulo: Expressão Popular, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, José et al. Trabalho e sociedade contemporânea: transformações e desafios. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 49, n. 2, p. 319-336, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/39776/95762> Acesso em: 29 maio. 2026

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova York: ONU, 1966.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 1 sobre a duração do trabalho na indústria**. Genebra: OIT, 1919.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 47 sobre a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais**. Genebra: OIT, 1935.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an "occupational phenomenon"**: International Classification of Diseases (ICD-11). Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2019.

ROSSI, Clóvis. **O que é getulismo**. São Paulo: Brasiliense, 2001.

SCHONS, Selma Maria. **A precarização do trabalho e os impactos sociais contemporâneos**. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 90, p. 25-39, 2007.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil: uma biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Reforma trabalhista comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Terceirização e precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 3, p. 45-67, 2017. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/issue/archive> Acesso em: 7 jun. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.