Ciência & Tecnologia
Fatec-JB

ISSN: 2178-9436

REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: possibilidades e implicações do fim da escala 6x1

REFLECTIONS ON THE WORKING HOUR IN BRAZIL: possibilities and implications of the end of the 6x1 scale

José Wilton Pinheiro[I]
Élora Matos Menezes[II]
Edmar Lucas Leone[III]

RESUMO

O presente artigo traz o debate que ocorre no panorama nacional sobre a mudança na jornada de trabalho, com ênfase no fim da escala 6x1, analisando as opiniões geradas e os impactos sociais, econômicos e legais dessa proposta no Brasil. Com base em dados recentes de pesquisas e literatura especializada, busca-se entender os efeitos das demandas por melhores condições de trabalho e a adequação das empresas às tendências globais. O estudo avalia as implicações para trabalhadores e empregadores, destacando a importância de um equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida, aportando-se metodologicamente para isso, de revisão bibliográfica referencial. Considera-se, por fim, que a ambivalência do caso – de um lado as empresas e a necessidade de aumento da produtividade, competividade e redução dos custos, e de outro os impactos sociais, culturais e econômicos para a sociedade em geral – corrobora com a importância de mais estudos e pesquisas na área.

Palavras-chave: impacto socioeconômico; jornada de trabalho; produtividade; tecnologia.

ABSTRACT

This article presents the debate taking place in the national panorama about the change in working hours, with an emphasis on the end of the 6x1 scale, analyzing the opinions generated and the social, economic, and legal impacts of this proposal in Brazil. Based on recent research data and specialized literature, we seek to understand the effects of demands for better working conditions and the adaptation of companies to global trends. The study evaluates the implications for workers and employers, highlighting the importance of a balance between productivity and quality of life, methodologically contributing to this from the reference literature review. Finally, it is considered that the ambivalence of the case – on the one hand companies and the need to increase productivity, competitiveness and cost reduction, and on the other the social, cultural and economic impacts on society in general – corroborates with the importance of further studies and research in the area.

Keywords: socioeconomic impact; working hours; productivity; technology.

Data de submissão do artigo: 10/04/2025.
Data de aprovação do artigo: 30/05/2025.
DOI: 10.52138/citec.v17i01.420

[I] Graduando em Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec Sertãozinho. E-mail: jwilton27@gmail.com
[II] Graduanda em Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec Sertãozinho. E-mail: elora.matos.m@gmail.com
[III] Mestre em Educação. Docente em Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec Sertãozinho. E-mail: edmar.leone@fatec.sp.gov.br

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

1 INTRODUÇÃO

A organização da jornada de trabalho é tema central no debate sobre condições laborais, com reflexos diretos na qualidade de vida dos trabalhadores e a produtividade das empresas. No Brasil, o modelo 6x1 – seis dias de trabalho remunerado e um voltado para folga – é amplamente utilizado, mas enfrenta críticas crescentes por sua rigidez e impacto na saúde mental e bem-estar dos empregados. Esse modelo é predominante em diversos setores, especialmente o comércio e a indústria brasileira e, embora essa configuração atenda às necessidades operacionais de muitas empresas, estudos apontam que jornadas prolongadas e com intervalos reduzidos podem acarretar problemas de saúde, como estresse, fadiga e outras implicações físicas e mentais ao trabalhador.

Uma visão geral em relação aos noticiários e informações divulgadas nos diversos meios de comunicação, sejam eles nacionais ou internacionais, permite ter uma ideia inicial sobre a discussão acerca do tema da redução da jornada de trabalho nas organizações. Dentre os destaques, o movimento na Câmara dos Deputados em prol da Proposta de Emenda à Constituição (PEC), com pretensão de reduzir a jornada máxima de trabalho para 36 horas semanais, encerrando a possibilidade de escalas de seis dias de trabalho e apenas um de descanso. “Em nota (...), o Ministério do Trabalho afirmou que tem ‘acompanhado de perto o debate’ e que a redução da jornada é ‘plenamente possível e saudável’, mas a questão deveria ser tratada em convenção e acordos coletivos entre empresas e empregados” (PORTAL G1, 2024).

Tal proposta visa alinhar a situação do trabalho no Brasil a tendências internacionais de jornadas mais curtas, sem que para isso se comprometa a produtividade das empresas. Um estudo recente da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2023) mostra que países com jornadas de trabalho mais curtas, como Noruega, Dinamarca, Alemanha e França estão entre os mais produtivos do mundo, demonstrando que é possível conciliar jornadas mais curtas com alta produtividade e bem-estar social. A jornada reduzida nesses países faz parte de políticas que buscam otimizar produtividade sem comprometer a qualidade de vida dos empregados. O relatório destaca o caso da França, cuja implementação da jornada de 35 horas semanais trouxe tanto benefícios quanto desafios para setores como a indústria e serviços. Outro exemplo foi o ocorrido no Japão, que detinha uma das jornadas de trabalho mais longas do mundo. O governo implementou uma série de reformas para incentivar jornadas mais curtas, ocasionando mudanças no sistema de jornada que ajudaram a melhorar a saúde mental dos trabalhadores, o que, paradoxalmente, levou a uma maior eficiência no trabalho –as reformas laborais poderiam não apenas beneficiar os trabalhadores, mas também impulsionar a produtividade a longo prazo.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 no governo de Getúlio Vargas, estabelecera uma jornada máxima de 48 horas semanais, posteriormente reduzida para 44 horas pela Constituição de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). No entanto, um relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA indicou que a produtividade por hora trabalhada é significativamente menor do que a média dos países da OCDE, sugerindo que mais horas trabalhadas não se traduzem em maior eficiência (Baumann, 2024).

A proposta de fim da escala 6x1 no Brasil é uma discussão complexa que envolve produtividade, custos operacionais e a saúde dos trabalhadores. Embora os desafios

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

econômicos sejam significativos, especialmente para as micro e pequenas empresas, as evidências internacionais e os dados recentes sugerem que a redução da jornada de trabalho possa trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, desde que acompanhada de políticas públicas de apoio e adaptação.

Considera-se ainda, que a incorporação de novas tecnologias, como o trabalho remoto e a automação, possa facilitar a transição para modelos de jornada mais flexíveis. Segundo Romar (2018, p. 143), "a flexibilização não pode comprometer os direitos fundamentais do trabalhador, devendo sempre respeitar os limites constitucionais". A CLT também enfatiza a importância do controle da jornada para proteger a saúde do trabalhador e garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Saad; Saad; Castelo Branco., 2004). No entanto, embora a flexibilidade na jornada de trabalho seja uma tendência crescente, muitos empregadores enfrentam dificuldades em implementar tais mudanças, especialmente em setores com alta demanda operacional, como o comércio e os serviços essenciais. A questão da competitividade é frequentemente levantada, com empresários temendo que a redução da jornada possa aumentar os custos operacionais e afetar a produtividade.

É sob a ambivalência gerada por esse assunto – de um lado as empresas e a necessidade de aumento da produtividade, competividade e redução dos custos, e de outro os impactos sociais, culturais e econômicos para a sociedade em geral – que o presente estudo traz uma análise acerca das opiniões coletadas em diversas pesquisas recentes, tanto sobre o contexto nacional quanto sobre as tendências internacionais em relação à flexibilização da jornada de trabalho. O objetivo central é discutir, então, as perspectivas e consequências da proposta de reforma trabalhista no Brasil, que busca implementar um modelo mais flexível de jornada de trabalho, acompanhando e analisando as pesquisas e estudos já existentes sobre o assunto. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada em meio virtual, a fim de se compreender o caso brasileiro e as possibilidades reais de efetivação de um novo modelo de jornada de trabalho.

2 METODOLOGIA

Para a presente discussão, foi conduzida uma pesquisa bibliográfica baseada em documentos eletrônicos – artigos científicos, relatórios, *e-books*, ensaios e demais materiais disponíveis em meio virtual sobre o tema da possibilidade de mudança da jornada de trabalho no Brasil. Foram feitos três movimentos para se alcançarem os objetivos propostos:

- Busca online e seleção dos estudos pertinentes.

A pesquisa foi realizada em meio virtual, dando-se preferência para os resultados encontrados nas plataformas SciELO e *Google* Acadêmico; os termos utilizados na busca foram: mudanças na jornada de trabalho, impactos sociais da jornada de trabalho, impactos da jornada na saúde do trabalhador e redução da jornada de trabalho. Os textos selecionados foram elencados em quadro analítico contendo os metadados necessários para a identificação da relevância de seu conteúdo: autor(es), título da obra / estudo / pesquisa, ano da publicação, plataforma na qual o texto foi localizado e quais termos foram utilizados na pesquisa, que permitiram o acesso virtual para visualização da obra.

- Organização e análise dos dados coletados.

A seleção dos textos permitiu que fossem encontradas discussões acerca do tema, proporcionando uma compreensão mais profunda das diferentes abordagens e perspectivas sobre o assunto em questão.

- Reflexão acerca dos estudos e devidos apontamentos.

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

O último movimento envolve o processo de conjeturar as informações dos estudos encontrados, cujos enredos retratassem com fidelidade o tema pesquisado. As considerações geradas trazem as possíveis interpretações e sugestões acerca do novo modelo da jornada de trabalho.

3 PESQUISA BILIOGRÁFICA

O primeiro movimento que se perfaz neste estudo traz a elaboração do quadro analítico contendo as obras, estudos ou pesquisas correlacionadas ao tema central acima lançado. Foram selecionados os textos cuja autoria permitisse discorrer em relação ao objetivo proposto: discutir as perspectivas e consequências socioeconômicas da proposta de reforma trabalhista no Brasil, que busca implementar um modelo mais flexível de jornada de trabalho.

Quadro - Resultados da pesquisa bibliográfica virtual sobre o tema

Autor(es) (sobrenome)	Título da obra/estudo/pesquisa	Ano da publicação	Plataforma	Termo utilizado na pesquisa
Cardoso *et al.*	Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no *home office*	2025	*Google* Acadêmico	Impactos da jornada de trabalho
Araújo; Antunes; Rezende; Medeiros	Associação entre limitação no trabalho por causa da voz, condições de trabalho e vulnerabilidade social de escolas metropolitanas no Brasil	2024	SciELO	Impactos da jornada de trabalho
Gonçalves; Silva; Soares	Saúde cardiovascular e carga horária de trabalho entre trabalhadores universitários	2024	*Google* Acadêmico	Impactos da jornada de trabalho
Guerrero; Borges; Amaral	A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade	2024	*Google* Acadêmico	Mudança na jornada de trabalho
Oliveira; Faria	Teletrabalho compulsório: reorganização e desorganização do trabalho docente	2024	SciELO	Mudança na jornada de trabalho
Cruz *Et Al*.	Transformação Digital e Flexibilização do Trabalho	2023	SciELO	Mudança na jornada de trabalho
FGV	Diferenças de Gênero no mercado de trabalho	2023	*Google* Acadêmico	Redução da jornada de trabalho
Souza; Lima; Lima	Processo de (Re)Organização do Trabalho Produtivo e Reprodutivo de Mulheres na Confecção	2023	SciELO	Redução da jornada de trabalho
Tessarini Junior;	Redução da Jornada de Trabalho como Instrumento Político, de	2022	SciELO	Redução da jornada

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

Saltorato	Gestão e de Controle.			de trabalho
Araújo; Lua	O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19	2021	SciELO	Mudança na jornada de trabalho
Cardoso; Lima	A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho	2020	SciELO	Redução da jornada de trabalho
Pina; Stotz	Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário	2011	SciELO	Impactos da jornada de trabalho
Sato; Bernardo	Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem	2005	SciELO	Impactos da jornada de trabalho
Gonzaga; Menezes Filho; Camargo	Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988	2003	SciELO	Redução da jornada de trabalho

Fonte: elaborado pelos autores (2025)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O segundo movimento deste estudo consiste na análise crítica dos resultados das obras e pesquisas selecionadas. Uma das possíveis discussões emergentes desse conjunto de trabalhos diz respeito à implementação dos modelos flexíveis de trabalho, acelerada pela pandemia da COVID-19, e aos impactos desse fenômeno sobre a produtividade.

No século XXI, a transformação digital ocasionada pela internet e demais avanços tecnológicos passa a redefinir oportunidades e modalidades de trabalho. Segundo Cruz *et al*., (2023) a comunicação instantânea, como se dá atualmente, gera desequilíbrios na forma como as organizações operam e como os profissionais desempenham suas funções, ao mesmo passo que facilita o acesso aos recursos técnicos e suas soluções. As redes sociais se tornaram plataformas de geração de trabalho e renda, expansão de negócios e circulação de bens e serviços. A automação e robótica passaram a promover inovações no que se entende por trabalho e estão cada vez mais presentes nos processos de produção e distribuição, buscando a eficiência nos fluxos operacionais e nos processos decisórios. Tudo isso têm impactado na redefinição de funções profissionais, inclusive na digitalização do trabalho – um aumento da aceitação e implementação do teletrabalho, mudança "evidenciada pelo crescente número de organizações que adotam modelos flexíveis de trabalho, permitindo aos trabalhadores desempenharem suas funções de maneira remota" (Cruz *et al*., 2023, p.10).

Para Araújo e Lua (2021), as transformações da Revolução Industrial do século XIX, que separaram o trabalho produtivo e remunerado daquele que era considerado reprodutivo, doméstico e de cuidado, foram subvertidas. O trabalho, antes restrito à fábrica, migrou para o espaço doméstico, reorganizando a vida e ampliando a visibilidade do trabalho reprodutivo, agora em competição direta com o trabalho produtivo, no mesmo espaço e tempo. Em contraponto, Guerrero, Borges e Amaral (2024) salientam que a flexibilidade no horário de trabalho, impulsionada pela tecnologia e pela pandemia da COVID-19, tem sido globalmente adotada pelas empresas, permitindo que os colaboradores ajustem seus horários, seja remotamente, de forma híbrida ou com jornadas variáveis. Esse modelo visa promover

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e melhorar a satisfação e bem-estar dos funcionários, o que pode aumentar a produtividade.

> Estudos demonstram que quando as empresas oferecem maior autonomia sobre os horários de trabalho, os funcionários tendem a se sentir mais valorizados e, consequentemente, mais comprometidos com suas funções. O controle sobre o tempo proporciona uma sensação de confiança e liberdade, elementos essenciais para o aumento da satisfação no trabalho. Isso pode refletir diretamente na qualidade do trabalho realizado, uma vez que os colaboradores estão mais dispostos a se dedicar a suas tarefas, sem o peso de uma rotina rígida que possa gerar estresse ou insatisfação. A flexibilidade no trabalho também está associada a um aumento na eficiência das equipes. Quando as pessoas têm a liberdade de trabalhar de acordo com seus próprios horários, elas podem otimizar sua produtividade, já que têm a chance de concentrar esforços nas atividades em momentos em que se sentem mais produtivas. Além disso, o trabalho remoto, por exemplo, elimina deslocamentos longos, o que não só contribui para a redução do estresse, mas também permite que os colaboradores utilizem seu tempo de forma mais produtiva. A eliminação de deslocamentos pode proporcionar mais tempo para foco nas tarefas e maior disponibilidade para a execução de projetos importantes. Outro aspecto importante é a redução do absenteísmo (Guerrero; Borges; Amaral, 2024, p. 9).

No entanto, a relação entre flexibilidade e produtividade não é sempre direta, pois enquanto alguns estudos sugerem que a autonomia melhora o desempenho, outros indicam desafios como problemas de comunicação e supervisão, que podem afetar negativamente seu rendimento. Segundo Araújo e Lua (2021), embora tenha criado uma situação de proteção contra a COVID-19, o trabalho remoto, que é uma modalidade mais flexível de trabalho, também gerou novas demandas e desafios. A falta de regulamentação adequada nas condições laborais pode aumentar os riscos de doenças ocupacionais, como LER/DORT e transtornos mentais. Além disso, a responsabilidade de garantir um ambiente seguro para o trabalho recai sobre os próprios trabalhadores, o que agrava a situação. Quanto à gestão do tempo, é necessário implementar medidas para regulamentar o trabalho em casa, como treinamento e adaptação das atividades ao novo modelo, além de estabelecer regras para as jornadas.

> Com relação à gestão do tempo, a situação exigirá um conjunto de medidas para regulamentar e regular o trabalho em casa e deverá envolver investimentos em treinamento técnico e desenvolvimento de habilidades para as novas demandas, redesenho das atividades ao novo modelo e regras sobre as jornadas de trabalho. É importante frisar que esses limites não podem depender apenas de regulação trabalhador-empregador. O Estado, com políticas públicas de emprego e proteção do trabalho, tem papel central nessa regulação. De qualquer forma, há limites gigantescos para a regulação do trabalho no espaço privado da casa (Araújo; Lua, 2021, p.9).

Oliveira e Faria (2024) alertam que o trabalho remoto, também chamado de teletrabalho, não é uma novidade. “A contratação de trabalhadores (...) para realizar atividades intelectuais é uma prática que se instala (...) colocando em contato usuários particulares e organizações de todos os tipos (empresas, entidades de pesquisa, órgãos culturais, bibliotecas etc.)” (p.1289). Já Cardoso *et al*. (2025) sugerem que, embora a pandemia da COVID-19 tenha apressado a adoção do trabalho remoto no Brasil ou em outros países, empresas que adotaram o modelo híbrido ou remoto perceberam aumento na produtividade dos funcionários. Nesse sentido, a flexibilização da jornada, aliada ao uso adequado das

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

tecnologias, pode ser uma solução viável para reduzir a carga horária, sem que se comprometa a eficiência operacional.

Entretanto, quando se estende o trabalho para o lar do trabalhador, sobressaindo aos limites físicos organizacionais, é instalado um perigo à sua saúde. Pina e Stotz (2011) relatam que o aumento e a intensificação do trabalho afetam o equilíbrio entre tempo de trabalho e de descanso, contribuindo para o desgaste físico e mental dos trabalhadores. A ampliação do tempo de trabalho reduz o tempo disponível para recuperação, comprometendo a reposição de capacidades biopsíquicas. A qualidade do repouso é prejudicada pela falta de tempo, além do cansaço gerado por deslocamentos e capacitação. Também há o impacto psicológico, com o trabalhador vivendo sob constante ansiedade e insegurança quanto à possibilidade de convocação ou demissão, o que agrava o desgaste mental.

Para os autores, embora historicamente a luta tenha se orientado no sentido de busca pela redução do tempo de trabalho para ampliação do tempo livre, "(...) nas últimas décadas, essa tendência tem sido revertida: elevou-se nos EUA; no Japão, apesar da redução, o tempo de trabalho e as horas extras se mantém em níveis bastante elevados; e na UE o ritmo de redução da jornada semanal de trabalho tem sido mais lento" (Pina; Stotz, 2011, p.163).

Cardoso e Lima (2020) discutem como a organização e gestão do trabalho mudaram nos últimos 40 anos, influenciadas por transformações políticas, econômicas e sociais. O principal objetivo dessas mudanças tem sido reduzir o custo do trabalho, por meio da flexibilização em três frentes: funcional – mais exigência e versatilidade dos trabalhadores; numérica – formas variadas de contratação e demissão; e de remuneração. A regulação pública e os direitos trabalhistas passaram a ser vistos como obstáculos a essa flexibilidade. Como consequência, observam-se na relação entre empresas e trabalhadores a precarização do trabalho, aumento do desemprego, jornadas mais longas, terceirização, vínculos instáveis, metas salariais e maior incidência de acidentes e doenças ocupacionais.

> Como se trata de uma relação social e historicamente determinada, além da desigualdade entre os atores sociais, há outros fatores que influenciam o processo de negociação coletiva, possibilitando ou impedindo que umas das partes se imponha à outra. A experiência política e social de uma sociedade tem papel importante nesse processo, definindo quais são as práticas aceitas ou não, o nível de influência nas decisões por parte dos trabalhadores e o significado de público e privado. No Brasil, por exemplo, a noção de que o espaço da empresa é privado é muito mais forte do que em outros países, determinando os limites da influência dos trabalhadores e também do Estado dentro do local de trabalho (Cardoso; Lima, 2020, p.2).

Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003), ao analisarem o caso brasileiro sobre a redução da jornada de trabalho, revelam que as mudanças na Constituição de 1988, especialmente sobre a jornada de trabalho, levaram à redução da jornada efetiva, aumento do salário real por hora e não causaram aumento do desemprego no curto prazo. Foi reduzida também a chance de os trabalhadores saírem da força de trabalho. Destaca-se que a jornada de 48 horas já era alta e que metade dos trabalhadores em 1988 já trabalhava menos do que isso. Além da jornada, a Constituição também aumentou custos trabalhistas, como o pagamento de horas extras e encargos salariais. Para os autores, a expectativa era "a de que a redução de jornada permitiria que o mesmo trabalho fosse repartido por mais trabalhadores (todos trabalhando menos horas), o que resultaria, portanto, em mais empregos" (p.370). No entanto, "a redução da jornada-padrão com manutenção do salário mensal aumenta o custo do trabalho frente aos demais fatores de produção, provocando uma eventual substituição do fator que ficou relativamente mais caro (trabalho) pelos demais fatores" (p.371).

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

Outra discussão que pôde ser percebida a partir da leitura dos textos é sobre a divergência entre a necessidade e a possibilidade da implantação da redução da jornada de trabalho. Agora, o que é colocado em pauta é a saúde do trabalhador frente as condições resultantes do fator trabalho. Os fatores sociais, que abrangem questões como renda, educação, moradia, o acesso a serviços de saúde e condições ambientais, exercem uma influência crucial na saúde de uma população. Quando esses fatores são desfavoráveis, como ocorre em situações de condições socioeconômicas adversas, falta de acesso a serviços de saúde adequados e ambientes inadequados, as pessoas ficam mais suscetíveis e expostas ao risco de doenças.

> É evidente que a redução da jornada de trabalho apresenta implicações positivas para a instituição e para os trabalhadores e pode contribuir para o equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e profissional; aspectos já amplamente apontados na literatura. Contudo, é necessário que os estudos sobre o tema incorporem em seus objetos de investigação que, dependendo da forma como é concebida e implementada, uma política de jornada reduzida pode até mesmo agravar más condições de trabalho e servir como uma estratégia de poder que atende a interesses não tão óbvios e que contradizem os belos discursos que intencionam a promoção de qualidade de vida (Tessarini Junior; Saltorato, 2022, p.760).

No estudo de Araújo *et al*. (2024), realizou-se pesquisa em relação as consequências da carga horária de trabalho docente, cuja categoria exerce a profissão em jornadas duplas, comumente ultrapassando a carga de 40 horas semanais. Foi indicado que uma jornada de trabalho extensa exige mais do professor e, por consequência, de sua voz, resultando em uma prevalência maior de limitações no trabalho devido a problemas vocais em comparação com os docentes com uma carga horária semanal menor. A relação entre a carga horária e o uso da voz está em consonância com estudos realizados anteriormente que destacaram a existência de impactos negativos na voz de professores com uma carga de trabalho semanal elevada.

O avanço das políticas neoliberais a partir da década de 1990 incitou no enfraquecimento da mobilização dos trabalhadores por seus direitos, o que se reflete diretamente na defesa da própria saúde. Para Sato e Bernardo (2005, p.876), “esse fato é particularmente observável em relação a problemas cuja origem está na organização do processo de trabalho, com o é o caso de grande parte dos problemas de saúde mental e trabalho”. Cruz *et al*. (2023) afirmam que as conexões entre a transformação digital, a flexibilidade no trabalho e seus efeitos no comportamento humano nos ambientes profissionais precisam ser debatidas. No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a análise e compreensão desses impactos são relativamente novas, embora já existam várias contribuições sobre os efeitos das mudanças tecnológicas no desenvolvimento de habilidades técnicas, na saúde mental dos trabalhadores, na gestão de equipes remotas e nas estratégias para lidar com as mudanças organizacionais.

Gonçalves, Sila e Soares (2024) contribuem para a discussão, associando o alto volume de trabalho às doenças cardiovasculares, como doenças coronarianas, derrame, trombose e AVC. São comuns também entre trabalhadores de ampla jornada condições cardiometabólicas, como obesidade, hipertensão arterial e diabetes, além da contribuição para fatores de riscos associados – sedentarismo, consumo alimentar inadequado, tabagismo, e níveis elevados do índice de massa corporal, pressão arterial sistêmica e colesterol total.

> Como visto neste estudo, os fatores comportamentais e biológicos (IMC e PA sistêmica) da SCV estavam elevados, o que pode sinalizar que jornadas de trabalho acima de 40 h/sem, se não equilibradas com hábitos saudáveis, podem prejudicar o

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

> sistema cardiovascular. Vale ressaltar que, além da longa jornada de trabalho, o ambiente (físico e relações interpessoais) e a percepção sobre a própria vida contribuem para reduzir a SCV. Além desses aspectos, outros também estão associados a um declínio, como uma baixa QV e um aumento de enzimas hepáticas que podem estar relacionadas ao estresse. Quando analisada a associação categórica, a maioria dos colaboradores com jornada de trabalho > 40 h/sem estavam com as métricas (NAF e PA sistêmica) da SCV em níveis intermediário e pobre, bem como a SCV total. Há evidências do aumento das chances de pessoas que trabalham longas horas de trabalho semanais também apresentarem simultaneamente hipertensão arterial sistêmica, estresse ocupacional e terem baixo NAF (Gonçalves; Silva; Soares, 2024, p.7).

Por fim, Souza, Lima e Lima (2023) trazem a discussão para a questão do fator desigualdade de gênero e as consequências do trabalho flexível. Quando se trata do ramo do empreendedorismo, a rotina de trabalho das mulheres torna-se ainda mais intensa, com casos de sobrecarga de atividades produtivas e reprodutivas ocorrendo no mesmo ambiente. Isso resulta em uma jornada tripla de trabalho, onde as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos se misturam às responsabilidades do negócio. As mulheres assumem praticamente sozinhas o trabalho doméstico, pois são raras as situações em que seus parceiros compartilham essas tarefas, o que leva à exaustão física e mental e à falta de tempo para lazer. Contudo, é comum a colaboração de uma rede de apoio composta por outras mulheres, como mães e filhas, nessas atividades. Quando não há ajuda, é frequente que elas abdiquem de suas carreiras enquanto os filhos são pequenos.

Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2023) revela que mulheres que trabalham em escalas exaustivas, como a 6x1, têm maior probabilidade de sofrer burnout e abandonar o mercado de trabalho. A falta de tempo para cuidados familiares e autocuidado é um fator agravante. Além disso, é crucial considerar as perspectivas de gênero e os impactos desproporcionais da escala 6x1 sobre as mulheres, que muitas vezes enfrentam duplas ou triplas jornadas. O avanço da tecnologia deveria, em sua idealização, amenizar os efeitos das prolongadas jornadas de trabalho, mas o que se percebe é o agravamento da situação feminina: nos últimos anos, a renda média das mulheres tem sido inferior à dos homens. As normas sociais e culturais, além das responsabilidades familiares, como o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas, dificultam sua participação no mercado de trabalho e seu desempenho, especialmente em cargos com horários rígidos. A dificuldade de conciliar trabalho e obrigações familiares faz com que muitas mulheres aceitem salários mais baixos em troca de jornadas mais flexíveis. Elas acabam aceitando funções fora de sua área de formação profissional em busca de uma carga horária mais adaptável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O terceiro e último movimento deste estudo consiste na interpretação das informações extraídas dos estudos encontrados, cujos conteúdos refletem de forma fiel o tema pesquisado. As considerações resultantes apresentam possíveis interpretações e sugestões sobre o novo modelo de jornada de trabalho.

Com o avanço da tecnologia, especialmente no contexto da automação e da inteligência artificial, a estrutura das jornadas de trabalho passou a ser tema obrigatoriamente discutido em caráter de urgência e relevância. As ferramentas digitais podem tornar o trabalho mais flexível, permitindo que os empregados consigam cumprir suas obrigações de maneira eficiente, sem a necessidade de longas horas físicas no local de trabalho, o que abre caminho para um ambiente mais dinâmico, com foco voltado mais para os resultados do que ao tempo

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

dedicado à tarefa. No entanto, empresas no Brasil enfrentam dificuldades para se adaptarem às mudanças internacionais devido aos custos operacionais. A redução da jornada para 36 horas semanais, como proposto na PEC, poderia exigir a contratação de mais funcionários, aumentando os custos para essas empresas.

A implementação de mudanças significativas na jornada de trabalho no Brasil precisa ser acompanhada de políticas públicas que ofereçam suporte tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Programas de apoio à adaptação dos negócios à nova realidade, como treinamentos para gestão do tempo, saúde mental e tecnologias de trabalho remoto, podem ser essenciais para o sucesso da transição. É crucial que as políticas governamentais equilibrem as necessidades do mercado de trabalho com os direitos dos trabalhadores, promovendo o bem-estar social e econômico.

A redução da jornada de trabalho é frequentemente vista sob a ótica econômica, com argumentos de que a diminuição das horas trabalhadas poderia gerar um impacto negativo na produtividade e nos custos operacionais das empresas. Contudo, estudos internacionais têm mostrado que a redução da jornada não necessariamente resulta em perdas de competitividade. Embora a mudança possa representar custos iniciais, a longo prazo ela poderia resultar em benefícios econômicos, como o aumento na produtividade e na diminuição do absenteísmo. Isso porque, ao melhorar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, as empresas poderiam reduzir custos relacionados a doenças ocupacionais e absenteísmo.

Alterações na jornada de trabalho, com a implementação do fim da escala 6x1, poderiam provocar mudanças significativas inclusive nas dinâmicas familiares e sociais. Com um maior tempo disponível para lazer e convivência familiar, seria possível verificar uma melhoria nas relações interpessoais e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No entanto, isso também poderia exigir um processo de adaptação, tanto para empregadores quanto para trabalhadores, especialmente em áreas onde a presença contínua é essencial, como é no setor de serviços. Além disso, é crucial considerar as perspectivas de gênero e os impactos desproporcionais da escala 6x1, que recai sobre as mulheres que enfrentam duplas ou triplas jornadas de trabalho – remunerado e não remunerado.

A pandemia da COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto no Brasil e empresas que adotaram o modelo híbrido ou remoto relataram aumento na produtividade. Isso sugere que a flexibilização da jornada, aliada ao uso de tecnologias, pode ser uma solução viável para reduzir a carga horária sem comprometer a eficácia produtiva. A adaptação de modelos de jornada mais flexíveis, inspirados em experiências internacionais e adaptados à realidade brasileira, pode trazer benefícios significativos para trabalhadores e empresas. No entanto, para que isso aconteça, é necessário um processo de transição cuidadoso, que envolva tanto trabalhadores quanto empregadores, garantindo que a mudança seja benéfica para todos os envolvidos. Embora os desafios econômicos e operacionais sejam significativos, a transição para um modelo mais equilibrado e saudável de jornada de trabalho é, portanto, uma oportunidade de transformação social e econômica, alinhada às tendências globais e às novas exigências do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. M. V.; ANTUNES, T. F. E.; REZENDE, B. A.; MEDEIROS, A. M. de. (2024). Associação entre limitação no trabalho por causa da voz, condições de trabalho e vulnerabilidade social de escolas metropolitanas no Brasil. **Audiology - Communication Research**, 29, e2898. Disponível em:

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

https://www.scielo.br/j/acr/a/VRh6vWLTqcYWQ7ncfTZ66gQ/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 10 fev. 2024.

ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, 46, e27. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt. Acesso em: 16 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: 20 dez. 2024.

BAUMANN, R (org.). **Indicadores Quantitativos da OCDE e o Brasil**: reformas estruturais e crescimento inclusivo. Rio de Janeiiro: Ipea, 2024. Disponível em: DOI: http://dx.doi.org/10.38116/9786556350783. Acesso em: 20 nov. 2024.

CARDOSO, A. N.; FERNANDES, B. H. R.; SOUSA, P. R., CRUZ, M. A. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no *home office*. **Revista de Carreiras e Pessoas**, vol. 15, n. 1, 2025, p.27-53. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/61499/46782. Acesso em: 26 jan. 2025.

CARDOSO, A. C. M; LIMA, C. R. de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2020; 45: e2. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNsq/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 11 dez. 2024.

CRUZ, R. M., BORGES-ANDRADE, J. E.; DE ANDRADE, A. L.; MOSCON, D. C. B.; ESTEVES, G. G. L.; VISEU, J.; LÓPEZ-NUÑEZ, M. I.; ABACAR, M.; KIENEN, N.; BARROS, S. C.; KNAPIK, J.; CASSIANO, S.; PORTO, J. B. (2023). Transformação Digital e Flexibilização do Trabalho [Editorial]. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 23(3), I-III. https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v23n3/1984-6657-rpot-23-3-000i.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Diferenças de Gênero no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho. Acesso em: 09 jan. 2025.

GONÇALVES, H. C. B.; SILVA, P. H. A; SOARES, V. Saúde cardiovascular e carga horária de trabalho entre trabalhadores universitários. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 2024; 22(3). Disponível em: https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v22n3a1211.pdf. Acesso em: 13 dez. 2024.

GONZAGA, G. M.; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M. (2003). Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira De Economia**, 57(2), 369–400. https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?lang=pt. Acesso em: 12 jan. 2025.

GUERRERO, W.; BORGES, R. N.; AMARAL, M. da P. R. (2024). A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade. **Revista Contemporânea**, 4(12), e7035. Disponível em: https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7035. Acesso em: 18 jan. 2025.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Redução da Jornada de Trabalho como Instrumento Político, de Gestão e de Controle. **Revista Organizações & Sociedade**, 2022, 29(103), 740-765. Disponível em: https://www.scielo.br/j/osoc/a/hjTJCfgg3f7dgxrQRfcgJfS/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 20 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD).**Compendium of Productivity Indicators. 2023**. OECD Publishing, Paris. Disponível em: https://doi.org/10.1787/74623e5b-en. Acesso em: 13 dez. 2024.

OLIVEIRA, J. de .; FARIA, J. H. de. Teletrabalho compulsório: reorganização e desorganização do trabalho docente. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 30, n. 3, p. 1285–1315, set. 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/read/a/WhG6YgSGNxTfDwL56FCGZFK/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 22 nov. 2024.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 162–176, jan. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/7GyzpNsWcRC7Hw4mpKkN6Gf/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 12 nov. 2024.

PORTAL G1, 2024. **Fim do 6x1? Deputados tentam emplacar PEC para reduzir jornada de trabalho; Congresso já engavetou tese antes**. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/11/11/6x1-pec-para-reduzir-jornada-de-trabalho.ghtml. Acesso em: 15 dez. 2024.

Ciência & Tecnologia
Fatec-JB
ISSN: 2178-9436

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5ª ed., Saraiva Educação, 2018.

SAAD, E. G.; SAAD, J. E.; CASTELLO BRANCO, A. M. S. **CLT Comentada**. 37ª ed., LTr, 914 p. 2004. Disponível em: https://www.academia.edu/31912171/CLT_Comentada. Acesso em: 20 nov. 2024.

SATO, L., BERNARDO, M. H.. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4), 869–878. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011. Acesso em: 19 dez. 2024.

SOUZA, D. C. de .; LIMA, M. P.; LIMA, C. A. da S. (2023). Processo de (Re)Organização do Trabalho Produtivo e Reprodutivo de Mulheres na Confecção. **Revista De Administração Contemporânea**, 27(5), e220292. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rac/a/Vr53jyYHSLNGWbsr7SFg9Kq/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.