

Fim da escala 6×1 e NR-01: redução de jornada como mecanismo de prevenção de riscos psicossociais

O tempo é o único recurso que o trabalho não pode devolver. Enquanto o debate sobre a escala de seis dias laborados para um de repouso oscila entre a arena sindical e o Congresso, a Norma Regulamentadora 01 já respondeu, em linguagem técnica e vinculante, à pergunta que muitos fingem não ouvir: arranjos temporais que sistematicamente suprimem o intervalo restaurador do trabalhador são não apenas inconvenientes, mas também ilegais.

A NR-01, atualizada para incorporar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, converteu a mitigação dos fatores psicossociais em dever jurídico exigível. Não se trata de recomendação ou diretriz programática. A norma impõe às organizações a obrigação de identificar, avaliar e controlar os riscos gerados pela própria organização do trabalho, e neste contexto, o tempo é exatamente o ponto em que essa imposição colide de frente com a escala de seis por um.

Matriz de risco que o modelo ignora

A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, internalizada pelo Brasil, determina que as políticas nacionais de saúde laboral devem garantir a adaptação da organização produtiva às capacidades fisiológicas e psicológicas do trabalhador. A limitação de jornada não é, nesse marco normativo, um favor contratual negociável, mas o núcleo rígido de proteção que afasta a tese de que a fixação do tempo à disposição do empregador seja mera prerrogativa da livre iniciativa.



A escala de seis por um pressupõe que o corpo humano tolera seis ciclos consecutivos de ativação sem perda estrutural de capacidade. A neurociência e a medicina ocupacional refutam essa premissa com consistência empírica. O repouso singular ao final de seis dias atua de forma residual, insuficiente para reverter a sobrecarga ergonômica e psicossocial acumulada. O estresse crônico que daí resulta não é cansaço passageiro, mas fadiga que se instala como patologia estrutural, comprometendo primariamente as funções executivas do cérebro e convertendo a incapacidade laborativa em dado silencioso de gestão.

O Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, é explícito: a hiper-exigência operacional e a ausência de autonomia sobre o tempo são classificadas como fontes originárias de transtornos mentais. Ao positivizar esse entendimento, o ordenamento deslocou a análise de culpabilidade pelo adoecimento, impondo a responsabilidade primária às organizações pelo modelo de gestão que adotam e não pela suposta fragilidade genética ou psicológica do trabalhador que adocece.

Colisão dogmática com a NR-01

O Programa de Gerenciamento de Riscos exige medidas de controle na fonte geradora do perigo. Quando o perigo reside na própria arquitetura temporal da jornada, e esse é exatamente o caso da escala de seis por um, qualquer medida mitigatória acessória se torna tecnicamente inócua. Pausas esporádicas, programas de bem-estar corporativo, intervenções médicas após o adoecimento: nenhum desses instrumentos elimina o risco na origem. Operam sobre o sintoma enquanto a causa permanece intocada no centro do modelo operacional.

Spacca

A tentativa de justificar a jornada ininterrupta sob a ótica da necessidade do serviço perde amparo jurídico diante da magnitude do risco gerado. O arcabouço normativo vigente, alinhado à Convenção 155 da OIT, recusa a mercantilização do risco mental. O pagamento de horas suplementares ou adicionais de insalubridade não elide o dever originário de propiciar um meio ambiente de trabalho salubre, e tampouco funciona como instrumento licencioso para a degradação metódica da higidez humana.

Agravante tecnológico

O cenário contemporâneo introduz uma variável que o debate tradicional sobre jornada frequentemente ignora. A subordinação algorítmica implementada por plataformas digitais e sistemas de vigilância eletrônica instaura um estado de hiperconexão que oblitera as fronteiras entre trabalho e vida. O engajamento psíquico permanece ativo mesmo durante os períodos teóricos de descanso. Sob a mesma carga horária histórica, o trabalhador do presente enfrenta uma densidade de cobrança substancialmente superior, mediada pelo monitoramento ininterrupto de dados e métricas de desempenho.

Esse agravamento oculto das condições laborais exige que a regulação do tempo contemple não apenas a presença física no posto de trabalho, mas a barreira tecnológica indispensável para que o descanso seja real.

O direito à desconexão, a prerrogativa de não ser acionado, monitorado ou responsabilizado por demandas produtivas fora da jornada, deixou de ser pauta de vanguarda para tornar-se pressuposto de conformidade com as normas de prevenção em vigor.

Responsabilidade patronal e a virada preventiva

A correlação entre jornadas extenuantes e adoecimento ocupacional consolida o nexo de imputação jurídica direcionado ao empregador. O controle integral sobre a organização produtiva impõe ao poder diretivo o encargo correspondente: arcar com os custos de um desenho operacional lesivo à psique. A manutenção de um arranjo temporal que sabidamente eleva as taxas de absenteísmo por razões psiquiátricas e neurológicas configura negligência inescusável na gestão do trabalho e responsabilidade civil que incide pela via omissiva, na violação do dever de proteção decorrente da boa-fé objetiva contratual.

A responsabilidade patronal não se encerra na reparação patrimonial posterior. Insere-se compulsoriamente no campo da prevenção ambiental. Demonstrada a falha no dever de neutralizar o risco na origem, opera a culpa contra a legalidade pela inobservância das normas protetivas. O ordenamento juslaboral repele a monetização do risco existencial e consolida a primazia absoluta da integridade cognitiva e mental do trabalhador sobre as estratégias corporativas de maximização do tempo produtivo.

Sustentabilidade humana como pressuposto da atividade econômica

A proliferação das patologias psíquicas na Justiça do Trabalho e no sistema previdenciário comprova a inviabilidade material de um modelo que privatiza os lucros da intensificação produtiva enquanto repassa os custos do adoecimento para as redes públicas de seguridade social. A sustentabilidade humana não é pauta de responsabilidade social corporativa, mas condição jurídica de operação.

A redução estrutural da jornada não representa supressão da capacidade produtiva global. Representa a correta implementação de uma engenharia de tempo lícita, voltada à observância das normativas nacionais de prevenção. Os dados epidemiológicos indicam com solidez que a ausência de período refratário adequado consolida a ansiedade e as síndromes de esgotamento como patologias sistêmicas do setor de serviços e do comércio, sendo estes os setores que mais se fiam nas escalas exaustivas de prestação.

A aparente legalidade formal da escala de seis por um sucumbe diante da análise de seu potencial patogênico e da incidência impositiva da nova ordem regulamentadora. A eficiência corporativa não pode coexistir às custas do aniquilamento neurológico do indivíduo. Esse é o imperativo que a NR-01, em conjunto com a Convenção 155 da OIT,





cristalizou como norma de ordem pública, inegociável, exigível e de aplicação imediata.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-05/fim-da-escala-6x1-e-a-nr-01-a-reducao-de-jornada-como-mecanismo-de-prevencao-de-riscos-psicossociais/>