

# Por que o fim da escala 6×1 é uma questão de saúde, economia e dignidade?

29/05/2026

A discussão sobre o fim da escala 6×1, regime em que o trabalhador cumpre seis dias de trabalho para cada dia de descanso, ganhou força nas ruas, nas redes sociais e, no Congresso. Porém, mais do que um debate econômico, trata-se de uma questão de saúde, de dignidade e de justiça social.

Isso porque, segundo análise da Rais 2023 publicada pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) [1], 74% dos vínculos formais no Brasil, ou seja, cerca de 31,8 milhões de trabalhadores, estão sob jornada de 44 horas semanais, regime diretamente associado à escala 6×1.

Em fevereiro de 2025, a deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) protocolou a PEC 8/2025, que prevê a redução da jornada semanal de 44 para 36 horas, sem redução salarial.

Na prática, a mudança viabilizaria a semana de quatro dias de trabalho: o chamado regime 4×3. A proposta chegou ao Congresso com 234 assinaturas de deputados e quase 3 milhões de assinaturas populares, evidenciando que este não é um desejo de minoria: é um clamor coletivo. Nota-se, pois, que a mobilização popular em torno do tema revelou algo que os dados já sinalizavam há anos: os trabalhadores brasileiros estão exaustos.

## O que dizem os números

Dados preliminares de pesquisa realizada na UFF (Universidade Federal Fluminense) [2] revelou que mais de 70% dos trabalhadores brasileiros relatam prejuízos à saúde física e mental em decorrência da escala 6×1. Entre os entrevistados, 79% apontaram danos específicos à saúde mental, e 66% afirmaram que a escala impacta negativamente sua vida pessoal e familiar.

Os dados do Ministério da Previdência Social [3] são igualmente alarmantes: em 2024, o Brasil registrou quase 500 mil afastamentos por doenças psicossociais relacionadas ao trabalho. Temos então que, burnout, ansiedade, depressão e transtornos do sono deixaram de ser exceção para se tornar a realidade cotidiana de uma parcela expressiva da força de trabalho nacional.

Em adição, apresenta-se também estudo realizado pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt) [4], em que se demonstrou que aproximadamente 30% dos trabalhadores no Brasil sofrem com síndrome de burnout, condição reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como doença ocupacional desde 2022.

## Custo invisível da jornada longa

Sabe-se que a fadiga gerada pela sobrecarga de trabalho vai muito além do cansaço perceptível. Ela compromete a concentração, o tempo de reação e a capacidade de tomada de decisões, fatores estes diretamente relacionados a acidentes de trabalho.

Veja que, há mais de cem anos, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho já estabelecia que a jornada diária não poderia ultrapassar oito horas. Em 1935, a OIT definiu o limite de 40 horas semanais. Não por acaso: o entendimento de que o trabalho excessivo adoce e mata precede a era digital e seus estresses contemporâneos.

Estudos realizados por auditores do Ministério do Trabalho e Emprego [5] apontam que, entre 2023 e 2024, dos 3.923 acidentes de trabalho analisados pela Auditoria-Fiscal, 337 apresentaram irregularidades ligadas à jornada excessiva, ao descanso insuficiente ou ao descumprimento das normas sobre férias.



Existe uma lógica perversa na defesa das longas jornadas como motor do desenvolvimento econômico. E os dados internacionais desmentem essa narrativa.

Isso porque, segundo informações da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) [6], países com menor índice de desenvolvimento, como México e Costa Rica, registram médias superiores a 49 horas semanais de trabalho, portanto, laborando significativamente mais do que nações desenvolvidas como Dinamarca, Noruega e Alemanha, cujas médias giram em torno de 32 horas semanais. E, justamente esses países, são os que oferecem os melhores indicadores socioeconômicos aos seus cidadãos.

Na Islândia, entre 2015 e 2019, um programa de larga escala testou a semana de quatro dias com 1% da população ativa, sem redução de salário. O resultado foi inequívoco: produtividade mantida ou aumentada, além de queda significativa nos níveis de estresse e esgotamento. Hoje, a maioria da força de trabalho islandesa já trabalha ou tem direito a uma jornada reduzida.

Na Alemanha, a média semanal real gira em torno de 33,9 horas, segundo dados do Eurostat. A cultura alemã valoriza eficiência, não quantidade de horas.

A França consolidou por décadas a semana de 35 horas, criando um modelo que prioriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A Bélgica legalizou o direito dos trabalhadores de compactar a jornada em quatro dias. Portugal lançou testes voluntários para empresas interessadas na semana reduzida sem corte salarial.

Ainda, no Japão, um país historicamente marcado por uma cultura de trabalho intenso, a Microsoft testou a semana de quatro dias em suas operações no país e registrou aumento de 40% na produtividade, além de redução de custos operacionais. O experimento influenciou a opinião pública japonesa e colocou o tema na agenda governamental.

Em todos esses casos, os experimentos apontam na mesma direção: mais saúde mental, mais produtividade e melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Nota-se, pois, que um dos maiores equívocos do debate é confundir presença com produtividade.

A conclusão é, portanto, reveladora: trabalhar mais não produz riqueza para o trabalhador. Ao contrário, retira do trabalhador a possibilidade de desenvolver outros bens que não o trabalho em si, como educação, cultura, lazer, vínculos afetivos e saúde. O excesso de jornada empobrece o ser humano mesmo quando ele está empregado.

Dito isto, é fundamental reconhecer que a escala 6x1 não afeta a todos da mesma forma. As jornadas mais longas estão concentradas entre trabalhadores de menor renda e menor escolaridade, justamente para aqueles com menos capacidade de negociação. Ampliar o tempo livre é, portanto, uma medida de combate à desigualdade: significa garantir mais dignidade, fortalecer os vínculos familiares e permitir maior acesso à educação, ao lazer e à qualificação profissional.

Quando um trabalhador tem apenas um dia de folga por semana, esse único dia raramente é de descanso pleno. É o dia das obrigações domésticas, das filas, dos cuidados com filhos e familiares. Não sobra tempo para estudar, para se qualificar, para participar da vida comunitária e até mesmo para o lazer.

Assim, do ponto de vista econômico, trabalhadores com mais tempo livre consomem mais cultura, lazer, gastronomia e serviços, movimentando setores inteiros da economia que dependem da presença física das pessoas. A redução da jornada, portanto, é também uma política de inclusão social.

## Fim da jornada 6x1 e a NR-1 do MTE

Enquanto o debate legislativo sobre o fim da escala 6x1 avança no Congresso, o ordenamento jurídico trabalhista já sinalizou, por outro caminho, que a sobrecarga de trabalho não pode mais ser ignorada.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, com vigência a partir de 26 de maio de 2025, passou a exigir que os empregadores incluam os **riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) de suas empresas.

Isso significa que fatores como estresse ocupacional, excesso de demandas, falta de autonomia, pressão por metas e, de forma central, a sobrecarga decorrente de jornadas prolongadas, passaram a ser tratados como riscos ocupacionais formais, ao lado de riscos físicos, químicos e biológicos. Logo, não se trata mais de uma questão de sensibilidade ou bom



senso gerencial: é obrigação legal.

O paralelo com a escala 6x1 é inevitável. Se a norma exige que o empregador identifique, avalie e controle os fatores que geram adoecimento psíquico, e se os dados científicos já demonstram que a jornada de seis dias consecutivos é um desses fatores, a manutenção desse regime sem qualquer mitigação passa a configurar descumprimento da NR-1.

Na prática, o trabalhador submetido à escala 6x1 que desenvolve burnout, transtorno de ansiedade ou depressão relacionados ao trabalho tem hoje uma base normativa ainda mais sólida para responsabilizar o empregador.

A NR-1 atualizada e a PEC 8/2025 caminham, portanto, na mesma direção: a de reconhecer que o ambiente de trabalho precisa ser saudável não apenas nos aspectos físicos, mas também nos psicológicos. Uma reduz a jornada pela via constitucional; a outra obriga a gestão do risco pela via administrativa. Juntas, formam um arcabouço jurídico que coloca o bem-estar do trabalhador no centro da relação de emprego: onde sempre deveria ter estado.

Portanto, a luta pelo fim da escala 6x1 não é contra o trabalho. É pela valorização do trabalhador como ser humano completo.

---

[1] PATEO, Felipe; MELO, Joana; CÍRIACO, Juliane. **Redução da jornada de trabalho e seus impactos sobre os custos do trabalho no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2026. (Nota Técnica). Disponível [aqui](#).

[2] OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de; PINHEIRO, Clarice Rodrigues; MACHARETE, Rafael; SANT'ANNA, Gabriel; ZHANG, Mary; OLIVEIRA, Lucas de. Vivo apenas para trabalhar: os impactos da escala 6x1 na saúde e na vida social de trabalhadoras e trabalhadores. In: CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Org.). **Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho**. Campinas: Unicamp/IE, out. 2025. Disponível [aqui](#).

[3] BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Afastamentos do trabalho por transtornos mentais em 2024**. Brasília: MPS, 2025. Dados obtidos pelo portal G1. Disponível [aqui](#).

[4] ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout**. São Paulo: ANAMT, 12 dez. 2018. Disponível [aqui](#).

[5] SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Por uma jornada mais humana: impactos da redução da carga horária na saúde laboral. In: CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Org.). **Dossiê: Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho**. São Leopoldo: Instituto Humanitas Unisinos, 24 fev. 2026. Disponível [aqui](#).

[6] ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Hours worked: Average annual hours actually worked**. Paris: OCDE, 2024. Disponível [aqui](#).

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mai-29/por-que-o-fim-da-escala-6x1-e-uma-questao-de-saude-economia-e-dignidade/>