



Dignidade da Pessoa Humana e Jornada de Trabalho: Análise da Proteção Jurídica e dos Limites à Exploração Laboral

Human Dignity and Working Hours: Analysis of Legal Protection and Limits to Labor Exploitation

Gabriela de Lima Silva

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). lattes.cnpq.br/4873525149274793.

Gabriela Eulalio de Lima

Doutora e Mestre em Direito pela Universidade de Marília. Professora e Pesquisadora na Universidade Federal do Amazonas. Orcid <https://orcid.org/0000-0003-2319-8390> e Lattes <http://lattes.cnpq.br/4766334186453112>.

Resumo: O presente estudo pessoa humana no contexto brasileiro, à luz dos fundamentos constitucionais e das funções social e solidária do trabalho. Adotar-se-á uma abordagem qualitativa, de natureza jurídico-bibliográfica e documental, com o propósito de analisar a suficiência da proteção normativa vigente diante da ampliação das jornadas e da crescente demanda por disponibilidade constante. O estudo buscará compreender como a duração do trabalho interfere na saúde física, mental e emocional do trabalhador e nos limites constitucionais destinados a coibir práticas laborais exploratórias. Identificar-se-á a persistência de jornadas prolongadas e intensas, associadas à precarização das condições laborais e à fragilização de direitos fundamentais. Consta-se que a legislação vigente, embora estabeleça limites à jornada, poderá se revelar insuficiente frente às novas dinâmicas produtivas e à cultura da hiperdisponibilidade. Concluir-se-á que a conciliação entre produtividade econômica e proteção da dignidade humana dependerá do fortalecimento de políticas públicas e de marcos regulatórios capazes de assegurar condições laborais dignas e equilibradas, promovendo o bem-estar físico e mental do trabalhador.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana; direitos fundamentais; funções social e solidária do trabalho; jornada de trabalho; saúde laboral.

Abstract: This study examines the effects of long working hours on human dignity in the Brazilian context, in light of constitutional principles and the social and solidaristic functions of labor. A qualitative approach is adopted, based on legal, bibliographic, and documentary research, with the aim of analyzing the adequacy of existing legal protections in the face of extended work hours and the growing demand for constant availability. The study seeks to understand how work duration affects the physical, mental, and emotional health of workers and the constitutional limits designed to prevent exploitative labor practices. It identifies the persistence of prolonged and intensive working hours, associated with the precarization of labor conditions and the weakening of fundamental rights. It is observed that existing legislation, although establishing limits on working hours, may prove insufficient in light of new productive dynamics and the culture of hyperavailability. The study concludes that reconciling economic productivity with the protection of human dignity depends on strengthening public policies and regulatory frameworks capable of ensuring dignified and balanced working conditions, thereby promoting workers' physical and mental well-being.

Keywords: human dignity; fundamental rights; social and solidaristic functions of labor; working hours; occupational health.

INTRODUÇÃO

A análise das jornadas extensas e seus impactos sobre a dignidade humana constitui o eixo central deste estudo, que busca compreender como o excesso de horas laborais afeta a saúde física e mental do trabalhador e tensiona os limites constitucionais de proteção, comprometendo seu bem-estar e autonomia existencial.

Historicamente, a limitação do tempo de trabalho é uma conquista fundamental da proteção jurídica, fruto de lutas sociais contra a exploração. Contudo, as transformações recentes que são marcadas pela globalização, demandam uma releitura crítica dos mecanismos de tutela, pois a intensificação laboral e a cultura da hiperprodutividade desafiam a efetividade dos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana.

O estudo concentrar-se-á no contexto laboral brasileiro contemporâneo, compreendendo o trabalho não apenas como meio de subsistência, mas como dimensão essencial da vida digna e da realização pessoal. Adotar-se-á uma abordagem qualitativa, de natureza jurídico-bibliográfica e documental, voltada à análise crítica da suficiência da proteção normativa vigente diante da ampliação das jornadas e da crescente demanda por disponibilidade constante, examinando-se o alcance e os limites dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O objetivo geral consistirá em compreender, de forma crítica, de que maneira as jornadas extensas de trabalho afetarão o bem-estar do trabalhador e a efetividade da função social do trabalho. Especificamente, propor-se-á: (i) examinar o fundamento constitucional da proteção à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho; (ii) analisar os impactos das longas jornadas sobre a saúde e os direitos fundamentais do trabalhador; e (iii) discutir as lacunas normativas e as propostas de aprimoramento legislativo voltadas à compatibilização entre produtividade, proteção social e qualidade de vida.

O artigo será estruturado em quatro seções. A primeira apresentará o marco teórico e a evolução histórica da regulação do tempo de trabalho no Brasil. A segunda discutirá a dignidade da pessoa humana e o trabalho como fundamentos constitucionais e limites à exploração laboral. A terceira analisará os impactos das jornadas extensas sobre a saúde e o equilíbrio do trabalhador. A última abordará os desafios e as perspectivas de aprimoramento normativo, com destaque para as propostas legislativas que buscarão redefinir o tempo de trabalho à luz da dignidade humana. Essa organização visará assegurar coerência entre o problema de pesquisa, os objetivos e a metodologia, proporcionando uma compreensão integrada e propositiva da temática.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA SOCIAL

A regulamentação da duração máxima da jornada de trabalho, refletida na Consolidação das Leis do Trabalho e em outros diplomas jurídicos, representa um marco histórico e uma conquista decisiva da classe trabalhadora. Mais do que uma norma técnica, constitui um pilar fundamental na afirmação dos direitos sociais e da dignidade da pessoa humana, devendo ser compreendida à luz das lutas sociais que lhe deram origem.

Desde a Revolução Industrial, o trabalho assalariado foi caracterizado por jornadas extenuantes, frequentemente superiores a 14 horas diárias, e por condições insalubres que comprometiam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, conforme observa Martins (2012, p. 5). Esse cenário fomentou movimentos coletivos que reivindicaram limites ao tempo de trabalho, transformando a redução da jornada em pauta central das mobilizações operárias. A positivação dessas restrições não resultou de mera concessão estatal, mas de um processo de resistência e reivindicação que redefiniu a relação entre capital e trabalho.

A luta pela limitação da jornada integrou um movimento internacional mais amplo de avanço na proteção do trabalhador. No século XIX, legislações pioneiras na Inglaterra e na França já buscavam restringir as jornadas excessivas impostas pela industrialização (Rodrigues, 2009). A criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, consolidou essa pauta como questão de justiça social global, especialmente com a Convenção n.º 1 da OIT, que fixou a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito semanais (OIT, 1919). No Brasil, as primeiras iniciativas legislativas surgiram nas primeiras décadas do século XX, ganhando concretude com o Decreto n.º 21.186/1932, que estabeleceu a jornada de oito horas diárias (Brasil, 1932), e, posteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943). A Constituição Federal de 1988 reafirmou esse marco ao consagrar, no artigo 7º, inciso XIII, a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, consolidando o limite temporal do trabalho como direito fundamental (Brasil, 1988).

Como destaca Maurício Godinho Delgado (1994), essa trajetória evidencia que o Direito do Trabalho evolui em sintonia com as transformações sociais e econômicas, buscando compatibilizar produtividade com qualidade de vida e proteção à dignidade da pessoa humana. Para o autor, a fixação de limites à jornada constitui um dos principais instrumentos de efetivação do valor social do trabalho e da própria cidadania laboral.

Na análise de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva sobre o pensamento de Evaristo de Moraes Filho, destaca-se que o Direito do Trabalho no Brasil nasce de uma tensão histórica: não como dádiva do Estado, mas como produto de intensas disputas sociais e da mobilização das categorias profissionais. Assim, a imposição de limites à jornada não se configura como ato de benevolência governamental, mas como resultado da pressão política exercida pelos trabalhadores, protagonistas na construção da ordem jurídica (Silva, 2020, p. 14).

Evaristo de Moraes Filho, conforme relembra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, criticava o “mito da outorga”, ao demonstrar que a legislação social brasileira não resulta de concessões estatais, mas de um processo histórico de resistência e conquistas coletivas. A redução da jornada representa, nesse contexto, a transição de um direito meramente declaratório para um instrumento efetivo de promoção da justiça social. Essa transformação evidencia o caráter conciliador do Direito do Trabalho, que atua como mediador entre capital e trabalho, buscando equilibrar as forças produtivas e preservar a harmonia social (Moraes Filho *apud* Silva, 2020).

Sob a ótica constitucional, a limitação temporal do trabalho concretiza os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Carta Magna (Brasil, 1988). Esses dispositivos expressam o compromisso do Estado com a proteção da saúde, do lazer e da vida familiar do trabalhador. Como ressalta Silva (2020), a historicidade do Direito Trabalhista demonstra que a normatização da jornada não apenas organizou a produção econômica, mas também elevou o trabalho à condição de direito fundamental, integrando-o ao projeto democrático brasileiro.

Dessa forma, a evolução das limitações à jornada de trabalho ultrapassa o campo das conquistas econômicas e consolida-se como um avanço civilizatório, que insere o trabalho digno no centro da cultura jurídica nacional. A reflexão de Evaristo de Moraes Filho, reinterpretada por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, reforça a necessidade de o Direito do Trabalho permanecer como instrumento de mediação social e efetivação dos direitos humanos, preservando os ideais democráticos e solidários que o fundamentam.

A trajetória histórica da limitação do tempo de trabalho revela avanços graduais e reconfigurações constantes, acompanhando as transformações econômicas, sociais e tecnológicas de cada época. Da extenuante jornada superior a quatorze horas diárias, típica da Revolução Industrial, passou-se, após sucessivas lutas e pressões sindicais, à fixação de limites mais razoáveis, dez horas, depois oito, até alcançar, no Brasil contemporâneo, o parâmetro constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Esse processo não foi linear, sofrendo inflexões conforme as mudanças no modo de produção, na organização sindical e na política estatal de proteção social. Em períodos de expansão econômica, a tendência de ampliação da jornada reapareceu sob novas formas, como o trabalho em tempo parcial, o banco de horas e a hiperdisponibilidade digital.

Essas variações históricas demonstram que a jornada de trabalho permanece um tema sensível e em constante transformação, situado entre as exigências produtivas e o imperativo da dignidade da pessoa humana. A limitação do tempo de labor, fruto desse longo processo evolutivo, não apenas protege a saúde e o convívio familiar do trabalhador, mas reafirma que o tempo livre constitui dimensão essencial da liberdade e da cidadania. Nesse mesmo sentido, considera-se que o Estado Democrático de Direito se apresenta como alicerce da proteção das relações laborais, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados e que o trabalho permaneça no centro da promoção da justiça social

e do desenvolvimento humano (Lima; Berkembrock, 2023). Essa dimensão será aprofundada na sequência, ao examinar como o princípio da dignidade da pessoa humana orienta os limites à exploração laboral e reafirma o trabalho como expressão da condição humana e fundamento da ordem republicana brasileira.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRABALHO: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LIMITES À EXPLORAÇÃO LABORAL

A dignidade da pessoa humana, estabelecida como fundamento da República Federativa do Brasil no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, constitui um princípio estruturante de todo o nosso ordenamento jurídico. Ela funciona como um vetor axiológico, ou seja, um valor-guia, para a interpretação e a aplicação das normas.

Esse conceito é um atributo inerente a todo indivíduo, independentemente de suas condições sociais, econômicas ou culturais. Ele reflete o reconhecimento de que o Estado Democrático de Direito se baseia em valores essenciais que buscam a proteção integral da pessoa.

Conforme destaca Norberto Bobbio (2004, p. 18), a expressão “[...] todos nascem livres e iguais em dignidade.” Representa uma conquista histórica da humanidade no processo de afirmação da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Com a modernidade jurídica, observa o autor, os direitos humanos deixaram de ser concessões estatais para se tornarem imperativos éticos e jurídicos. Nesse contexto, a dignidade assume papel central na proteção da autonomia, da liberdade e da igualdade (2004, p. 45-50). Trata-se, portanto, de um valor que ultrapassa a abstração e impõe limites concretos à atuação do Estado e dos particulares, exigindo que o ser humano seja sempre tratado como um fim em si mesmo, e não como meio.

Paulo Bonavides (2006, p. 320-325) reforça essa perspectiva ao sustentar que a dignidade da pessoa humana constitui o núcleo axiológico dos direitos fundamentais e o critério de validade de todo o ordenamento jurídico. Para o autor, trata-se de um princípio dinâmico, que se irradia por todas as esferas da vida social, especialmente nas relações de trabalho, onde impede a redução do trabalhador à condição de mero objeto de exploração econômica.

Seguindo essa mesma linha de pensamento, Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade da pessoa humana como:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida

saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (Sarlet, 2019, p. 72-73)

No plano constitucional brasileiro, a dignidade da pessoa humana atua como norma de abertura e de limite, concretizando-se na proteção dos direitos fundamentais e impondo ao Estado e à sociedade o dever de preservar a integridade humana em todas as dimensões da vida. Nas relações de trabalho, esse princípio orienta a tutela jurídica e reafirma a primazia do valor humano sobre a lógica produtivista.

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 expressa essa diretriz ao garantir direitos sociais fundados na dignidade humana, como o salário mínimo suficiente às necessidades vitais (inciso IV), a limitação da jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII), o descanso semanal remunerado (inciso XV) e a proteção contra a automação que prejudique o emprego (inciso XXVII). Tais garantias buscam assegurar condições de trabalho compatíveis com a integridade física e moral do trabalhador, prevenindo a exploração que comprometa sua saúde e vida pessoal (Brasil, 1988).

Norberto Bobbio (2004) também ressalta que a dignidade humana impõe limites à liberdade dos agentes econômicos, obrigando-os a enxergar o trabalhador não apenas como força produtiva, mas como sujeito de direitos inalienáveis. Essa concepção reforça a compreensão de que o trabalho deve ser atividade promotora da dignidade, e não meio de alienação ou degradação.

Nesse mesmo sentido, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto Legislativo nº 2/1992 (Brasil, 1992), trata da segurança e saúde dos trabalhadores, enfatizando a importância de garantir um ambiente laboral seguro e saudável (OIT, 1981). A proteção à saúde e segurança no trabalho reflete diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, impedindo que o espaço laboral se reduza a mero local de exploração e assegurando o respeito e a valorização do trabalhador.

Assim, a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento constitucional e elemento central da era dos direitos, não apenas sustenta a ordem jurídica brasileira, mas impõe barreiras éticas e jurídicas às relações laborais, promovendo justiça social e igualdade material. Sua aplicação prática requer interpretação dinâmica diante dos novos desafios como o trabalho remoto e a economia gig, traduzindo-se em diretrizes concretas que moldam as relações de trabalho e reafirmam a necessidade de limitação da jornada, aspectos que serão aprofundados a seguir.

Dignidade, Funções Social e Solidária, e Limites da Jornada de Trabalho

O trabalho cumpre funções essenciais na organização social, ultrapassando o aspecto econômico para assumir dimensões éticas e solidárias. É por meio dele que o indivíduo se integra ao coletivo, contribuindo para o desenvolvimento comum

e para a construção de uma sociedade fundada na dignidade da pessoa humana e na justiça social.

Maurício Godinho Delgado (2018) destaca que o trabalho possui função social, manifestada na promoção do bem-estar coletivo e na limitação do poder econômico, assegurando que a produção de riqueza não se sobreponha à valorização do ser humano. Essa função concretiza-se especialmente nas normas que regulam a jornada de trabalho, concebidas como instrumentos de equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida.

A dimensão solidária do trabalho relaciona-se ao princípio da solidariedade social, consagrado no artigo 3º, inciso I, da Constituição da República. Para Ingo Wolfgang Sarlet (2015), a solidariedade é desdobramento da dignidade humana, impondo ao Estado e à coletividade o dever de cooperar para a efetivação dos direitos fundamentais. Assim, a limitação da jornada expressa esse valor solidário, impedindo a exploração desmedida e permitindo ao trabalhador dedicar tempo à vida familiar, comunitária e participativa. O tempo de trabalho, portanto, deve ser compreendido não apenas como medida econômica, mas como fator de equilíbrio humano e social.

Jordana Viana Payão e Mariana Ribeiro Santiago (2016, p. 245-246) reforçam essa concepção ao afirmarem que a função social e solidária da empresa exige que o empreendimento não se restrinja à lógica do lucro, mas assuma responsabilidade pelos impactos sociais de sua atuação. Para as autoras, “[...] a solidariedade não somente como valor subjetivo do ser humano, mas como mecanismo concretizador de direitos e garantias fundamentais” (Payão; Santiago, 2016, p. 243). A violação dessa função manifesta-se, por exemplo, nas hipóteses de trabalho análogo ao de escravo, o que demonstra que a limitação da jornada não é mera questão técnica, mas instrumento essencial de proteção da dignidade humana e de promoção da justiça social.

Alice Monteiro de Barros (2019, p. 178) acrescenta que o controle do tempo de trabalho tem conteúdo social e humano, pois protege a integridade física e psíquica do trabalhador e reforça os laços de coesão social. Assim, ao restringir o tempo dedicado à atividade laboral, a norma jurídica assegura que o trabalho cumpra sua função emancipadora e solidária, contribuindo para uma sociedade mais equilibrada e justa. O tempo de trabalho, portanto, não é apenas uma medida de eficiência produtiva, mas instrumento de dignificação e liberdade.

Pesquisas recentes indicam que, ao adotarem novas formas de organização da jornada, as empresas devem incorporar a função social e solidária de suas práticas, reconhecendo os impactos humanos de suas decisões. Nesse contexto, a implementação de modelos inovadores, como a semana de quatro dias, evidencia que políticas corporativas voltadas à redução da sobrecarga laboral podem fortalecer a dignidade humana e promover relações de trabalho mais equilibradas (Lima; Berkemblock; Azevedo, 2024).

Essa perspectiva contemporânea ganha sentido quando observada à luz da trajetória histórica da limitação da jornada. Desde as extenuantes jornadas de

quatorze a dezesseis horas diárias da Revolução Industrial, a fixação de limites mais razoáveis, de dez horas, depois oito, até alcançar o parâmetro constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais no Brasil, demonstra o esforço contínuo do Direito em adaptar-se ao contexto produtivo e social. Esse processo não foi linear, sofrendo variações conforme transformações econômicas e tecnológicas, e hoje se reflete em novas modalidades laborais, como o trabalho parcial, o banco de horas e a hiperdisponibilidade digital.

A limitação da jornada, portanto, protege a saúde, o convívio familiar e o equilíbrio do trabalhador, simbolizando o reconhecimento de que o tempo livre é dimensão essencial da liberdade e da cidadania. Sua consolidação representa a maturação de um projeto civilizatório que ancora o valor social do trabalho no centro do Estado Democrático de Direito.

Impactos das Jornadas Extensas na Saúde e no Equilíbrio do Trabalhador

As jornadas prolongadas comprometem a saúde física e mental do trabalhador e afetam sua vida pessoal e social. Fadiga crônica, distúrbios cardiovasculares e transtornos psíquicos resultam da violação do princípio da dignidade da pessoa humana, ao reduzir o indivíduo a mero instrumento produtivo. Essa realidade fragiliza a efetividade do artigo 7º, inciso XXII, do Texto Constitucional, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no quarto trimestre de 2024, a média semanal de horas trabalhadas no Brasil foi de 39,1 horas, enquanto os trabalhadores por conta própria atingiram 45,3 horas (IBGE, 2024). A discrepância revela a sobrecarga de determinados grupos e o aumento de vulnerabilidades à saúde. Relatório da Secretaria de Inspeção do Trabalho mostra que, em 2023, foram fiscalizadas cerca de 33,3 milhões de jornadas, com 7,7 milhões de irregularidades identificadas (Brasil, 2023), evidenciando o descumprimento recorrente das normas protetivas.

O princípio da dignidade humana impõe o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos, e não como meio econômico. Jornadas extenuantes violam sua integridade psíquica e a possibilidade de autorrealização, desumanizando o trabalho e corroendo as bases da cidadania (Delgado, 2018). Essa degradação amplia desigualdades e eleva os custos públicos com afastamentos e benefícios assistenciais.

Estudos recentes indicam que a intensificação das horas trabalhadas, sem pausas adequadas ou descanso semanal, compromete a saúde física e mental (Alves; Santos, 2024). Tais práticas violam os incisos XIII e XV do artigo 7º da Constituição de 1988, que garantem o descanso semanal remunerado e as férias anuais, inspirados nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Quando flexibilizados, esses direitos perdem sua função protetiva (Nascimento, 2022).

Setores industriais e de serviços têm registrado aumento de casos de desgaste profissional e acidentes laborais em razão da sobrecarga de trabalho (Brasil, 2023). Essa realidade contrasta com o ideal constitucional de um ambiente seguro e equilibrado, em que o trabalho seja meio de realização pessoal e não de esgotamento humano.

Em síntese, as jornadas excessivas ferem o núcleo essencial da dignidade humana, exigindo a revisão do modelo normativo que rege a organização do trabalho. Diante desse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017 deve ser analisada não apenas como mudança legislativa, mas como marco político-jurídico que redefine a relação entre flexibilidade e proteção. Tal exame é indispensável para avaliar se o ordenamento brasileiro tem avançado na efetivação da dignidade da pessoa humana ou contribuído para a intensificação da exploração laboral.

A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei Federal nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista por ter promovido profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quanto à organização e à flexibilização da jornada laboral, trouxe dentre as mudanças mais significativas, as que se destacam nos artigos 59-A e 59-B, que introduziram novas possibilidades de arranjo do tempo de trabalho, refletindo a busca por maior adaptabilidade nas relações empregatícias. (Brasil, 2017)

O artigo 59-A da CLT passou a permitir expressamente a adoção da jornada 12x36, caracterizada por doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Essa modalidade, que anteriormente dependia exclusivamente de acordo ou convenção coletiva, passou a poder ser instituída também por acordo individual entre empregador e empregado. O dispositivo estabelece, ainda, que a remuneração mensal pactuada abrange o pagamento do descanso semanal remunerado e dos feriados, bem como considera compensadas as prorrogações de trabalho em domingos e feriados, quando houver.

Essa alteração demonstra uma ampliação da autonomia das partes na fixação da jornada, representando um movimento de flexibilização da legislação trabalhista. Contudo, tal flexibilização deve ser compreendida à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalho, de modo a não comprometer o equilíbrio entre as necessidades produtivas e os direitos fundamentais do trabalhador. Conforme sustenta Maurício Godinho Delgado (2018), a flexibilização deve ser admitida apenas quando preserva o núcleo protetivo do Direito do Trabalho e não subverte a sua função social, sob pena de precarização e esvaziamento da tutela jurídica laboral.

Já o artigo 59-B da CLT regulamentou o banco de horas individual, permitindo a compensação da jornada mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Antes da Reforma

Trabalhista, essa possibilidade era restrita a ajustes realizados por negociação coletiva. Com a nova redação, o legislador buscou conferir maior agilidade à gestão do tempo de trabalho, ampliando as hipóteses de compensação e reduzindo a rigidez na marcação de horas extras.

Alice Monteiro de Barros (2019) alerta, entretanto, que a ampliação da autonomia privada deve ser equilibrada pela atuação sindical e pela interpretação judicial protetiva, pois a desigualdade estrutural entre empregado e empregador tende a fragilizar a efetividade do consentimento individual. Essa assimetria reforça a importância de o Judiciário manter o papel de mediador das relações laborais, garantindo que a flexibilidade não se converta em instrumento de violação da dignidade e da saúde do trabalhador.

Tanto o regime 12x36 quanto o banco de horas individual refletem o esforço legislativo de adequar as normas trabalhistas às transformações econômicas e tecnológicas contemporâneas. Todavia, essa flexibilização deve ser interpretada de maneira sistemática, preservando-se o caráter protetivo que historicamente orienta o Direito do Trabalho. A expansão da autonomia privada, embora compatível com as novas formas de produção, não pode resultar na diluição das garantias mínimas de repouso e de limitação da jornada, que asseguram a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Nesse contexto, discute-se também o direito à desconexão, entendido como a prerrogativa do trabalhador de se desvincular das obrigações laborais fora do seu horário de expediente. Embora ainda não previsto expressamente na legislação brasileira, esse direito decorre dos próprios fundamentos constitucionais do descanso e da limitação da jornada, previstos no artigo 7º, incisos XIII e XV, do Texto Constitucional (Brasil, 1988), e reforçados pelos dispositivos da CLT. Para Valéria Simas Schultz, Rosalvo Ermes Streit e Ana Paula Bernardi (2024), o direito à desconexão emerge como consequência lógica da valorização da pessoa humana e do reconhecimento de que o tempo livre é condição de cidadania e saúde mental.

Constata-se que a legislação trabalhista brasileira tem evoluído no sentido de flexibilizar formas de contratação e de jornada, buscando responder às transformações do mercado e às novas dinâmicas produtivas. Contudo, a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana depende de uma atuação judicial e legislativa comprometida com a concretização das funções social e solidária do trabalho, assegurando que a flexibilização não se converta em precarização das condições laborais.

Nesse sentido, políticas públicas e práticas empresariais devem priorizar a promoção da saúde ocupacional, a limitação de jornadas extenuantes e o respeito ao direito ao descanso e à desconexão. A gestão do tempo de trabalho precisa estar vinculada à preservação da integridade física e mental do trabalhador, reconhecendo o repouso como condição indispensável ao exercício da cidadania e à produtividade sustentável.

A consolidação de um modelo de trabalho humano e equilibrado requer o fortalecimento da corresponsabilidade entre Estado, empresas e sociedade, de

forma que o valor social do trabalho permaneça como núcleo ético e jurídico das relações laborais contemporâneas. Esse desafio vai além da mera aplicação das normas existentes: envolve a redefinição das bases normativas e institucionais do tempo de trabalho, buscando compatibilizar produtividade econômica e dignidade humana.

Nesse cenário, ganham destaque as discussões sobre a revisão da escala 6x1, a redução da jornada semanal e a adoção de novos paradigmas de organização laboral, temas centrais para o avanço da tutela da saúde, do equilíbrio e dos direitos fundamentais do trabalhador.

REFLEXOS DA ESCALA 6X1 E DA INTENSIFICAÇÃO LABORAL: ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE MUDANÇAS NORMATIVAS

A organização do tempo de trabalho constitui dimensão essencial para a efetividade dos direitos fundamentais sociais, pois reflete o equilíbrio entre a produtividade econômica e a preservação da dignidade da pessoa humana. A escala 6x1, amplamente utilizada em diversos setores da economia, traduz a lógica da intensificação laboral, caracterizada pelo aumento da carga horária e pela redução dos períodos de recuperação física e mental. Embora prevista no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), que assegura o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, tal escala, ao impor seis dias consecutivos de labor e apenas um de descanso, tem se mostrado incompatível com as demandas contemporâneas de saúde, convivência familiar e qualidade de vida.

Pesquisas do Ministério do Trabalho e Emprego (2023) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) demonstram que jornadas prolongadas e regimes extenuantes estão diretamente associados ao aumento de doenças cardiovasculares, estresse ocupacional e acidentes de trabalho. O relatório da OIT *Long Working Hours and Health* aponta que jornadas superiores a 48 horas semanais elevam em mais de 30% o risco de doenças isquêmicas do coração e acidentes cerebrovasculares, evidenciando que o tempo de descanso é também questão de saúde pública e de eficiência econômica (OIT, 2021). No Brasil, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2024) revelam que cerca de 36% dos trabalhadores formais ainda cumprem jornadas superiores a 44 horas semanais, o que confirma a persistência da intensificação laboral mesmo diante dos avanços tecnológicos e de produtividade.

Nesse contexto, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho volta a ocupar o centro do debate legislativo. Historicamente, a Proposta de Emenda Constitucional nº 231/1995, que previa a diminuição da jornada de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial, representava o principal marco normativo nessa direção. Embora arquivada em 2023, sua essência permanece atual ao reafirmar que o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da proteção da vida e da integridade física e psíquica do trabalhador. Mais recentemente, novas

proposições vêm sendo apresentadas com o mesmo propósito, como a PEC nº 8/2025, da deputada Erika Hilton (PSOL-SP), que propõe a redução da jornada para 36 horas semanais e o fim da escala 6x1; a PEC nº 148/2015, de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), que sugere redução gradual para 36 horas sem alterar o limite diário de oito horas; o PL nº 67/2025, da deputada Daiana Santos (PCdoB-RS), que busca fixar a jornada máxima em 40 horas e assegurar dois dias de descanso; e o PL nº 3197/2025, apresentado pela bancada do PT, que propõe a redução para 36 horas semanais sem redução salarial e a revisão dos dispositivos sobre horas extras, intervalos e deslocamento.

Essas iniciativas refletem uma tendência global de reavaliação do tempo de trabalho, alinhando-se a experiências internacionais exitosas. Países como França, Bélgica, Islândia e Reino Unido têm testado modelos de semana de quatro dias, com manutenção da produtividade e ganhos significativos de bem-estar e engajamento dos trabalhadores (OECD, 2023). No plano jurídico, tais experiências demonstram que a redução da jornada, quando acompanhada de políticas de organização produtiva e de incentivos fiscais, pode gerar resultados positivos tanto para as empresas quanto para a sociedade, contribuindo para a realização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, CRF/88) e do valor social do trabalho (art. 170, CRF/88) (Brasil, 1988).

Maurício Godinho Delgado (2018) corrobora essa perspectiva ao afirmar que o Direito do Trabalho deve preservar sua função teleológica de proteção, sobretudo diante de processos de flexibilização e intensificação que reduzem o trabalhador à condição de mero fator produtivo. Amauri Mascaro Nascimento (2022) complementa que a limitação da jornada é instrumento de concretização da justiça social, assegurando que o tempo de trabalho não absorva o tempo da vida. Sob essa ótica, a regulação contemporânea deve incorporar dimensões de sustentabilidade humana do trabalho, em consonância com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, especialmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que promove o crescimento econômico inclusivo e o trabalho decente para todos (ONU, 2015).

A superação dos desequilíbrios atuais exige reestruturação normativa e institucional para refletir o tempo livre como direito fundamental, revisando jornadas de trabalho e implementando políticas públicas para saúde trabalhista, desconexão e redistribuição do tempo, compatibilizando produtividade e dignidade. O diálogo social tripartido e integração de esferas legislativas, executivas e empresariais garantem um modelo sustentável, lento o trabalho, ampliando descanso e preservando vida, saúde e liberdade do trabalhador, reafirmando o caráter ético e civilizatório do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidencia que a limitação do tempo de trabalho é um imperativo jurídico e ético de proteção à saúde e aos direitos fundamentais do trabalhador,

sendo instrumento essencial para a efetivação da dignidade da pessoa humana. A evolução do Direito do Trabalho revela que o estabelecimento de limites à duração do labor resulta de lutas sociais voltadas à contenção da exploração e à valorização do ser humano sobre a lógica produtivista, consolidando o trabalho como direito e não como mercadoria.

A Constituição brasileira reforça essa concepção ao integrar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho entre os fundamentos da República, assegurando que a limitação da jornada e o direito ao repouso sejam elementos centrais da proteção social, garantindo condições compatíveis com a integridade física, mental e emocional do trabalhador.

Contudo, as transformações contemporâneas nas relações laborais tensionam o equilíbrio entre produtividade e proteção, especialmente diante da ampliação das jornadas e da fragilização do direito ao descanso e à desconexão, gerando debates sobre a compatibilidade entre autonomia negocial e função protetiva.

Defende-se, assim, que o tempo de trabalho seja compreendido como categoria jurídica voltada à tutela da pessoa humana. A efetividade do Direito do Trabalho requer redefinir a jornada à luz da dignidade humana, harmonizando produtividade, bem-estar e justiça social.

Recomenda-se, por fim, o fortalecimento de políticas públicas de saúde e segurança, a intensificação da fiscalização e o estímulo à negociação coletiva, além da ampliação de estudos empíricos e da análise de experiências internacionais, consolidando o trabalho digno como pilar do desenvolvimento humano e democrático.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriel Phillipe Costa; SANTOS, Valdivino Passos. **Controle da jornada de trabalho em pequenas empresas: estratégias e desafios**. REASE – Revista Eletrônica de Administração e Sustentabilidade Empresarial, v. 9, n. 3, p. 45-65, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16602>. Acesso em: 07 ago. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 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: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2485341>. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3197/2025**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2531337>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 ago. 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992. **Aprova o texto da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, adotada na 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 1992. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-2-17-marco-1992-358340-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 7 nov. 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992. **Aprova o texto da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 mar. 1992.

BRASIL. Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932. **Regula o horário para o trabalho no comércio**. Diário Oficial da União – Seção 1, Rio de Janeiro, 31 mar. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 7 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 07 ago. 2025.

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**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Disponível em 6 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Secretaria de Inspeção do Trabalho. Relatório anual sobre os trabalhos da Secretaria de Inspeção do Trabalho – 2023**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/relatorios-anuais/relatorios/relatorio-anual-2023-conv81-it-br_rev_df.pdf. Acesso em: 7 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul./jun. 1994. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27168/mauricio_godinho_jornada_no_direito_do_trabalho.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 7 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Indicadores para o 4º trimestre de 2024.** Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 7 nov. 2025.

LIMA, Gabriela Eulalio de; BERKEMBROCK, Leonardo Henrique. **O Estado Democrático de Direito e a Liberdade de Associação Sindical: Análise Sobre o Gozo das Negociações Coletivas por Sócios e não Sócios Sindicais.** Revista Direitos, Trabalho E Política Social, [S. l.], v. 9, n. 16, p. 467–496, 2023. DOI: 10.56267/rdtps.v9i16.15061. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/15061>. Acesso em: 6 nov. 2025.

LIMA, Gabriela Eulalio de; BERKEMBROCK, Leonardo Henrique; AZEVEDO, Samantha Saib Andrades. **O four-day workweek e as funções social e solidária das empregadoras.** Revista do Curso de Direito do UNIFOR, v. 15, n. 1, p. 194–217, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.24862/rcdu.v15i1.1819>. Acesso em: 06 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

OECD, Organisation For Economic CoOperation And Development. **Working Time, Well-being and Productivity Report 2023.** Paris: OECD, 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org/employment/working-time-well-being-and-productivity-2023.htm>. Acesso em: 7 nov. 2025.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C001: Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1).** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO. Acesso em: 7 nov. 2025.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 155: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho.** Adotada na 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268961/download>. Acesso em: 6 nov. 2025.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente e sustentabilidade social**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 7 nov. 2025.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 7 nov. 2025.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho**. Revista de Direito da Cidade, v. 8, n. 3, p. 1120–1136, jul./dez. 2016. DOI:10.12957/rdc.2016.22109.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores [online]**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, 201p. ISBN: 978-85-7982-022- 9. Available from SciELO Books. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/ssshp/pdf/rodrigues-9788579820229.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SCHULTZ, Valéria Simas; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. **O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários**. Cadernos CRH, v. 37, 2024, e024047. DOI: 10.9771/ccrh.v37i0.45864. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45864>. Acesso em: 7 nov. 2025.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 18, n. 36, p. 70–104, 2015.