

## Visão do Direito



Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga

Advogado, mestre em ciências jurídicas (UAL). Presidente da Comissão de Direito Desportivo do IAB

# A jornada 6x1 e os limites da intervenção estatal

A preocupação com a proteção do trabalho humano e com a construção de condições dignas de trabalho não constitui fenômeno recente. Ainda no século XIX, o Imperador Maximiliano do México já demonstrava preocupação com a limitação das jornadas excessivas e com a proteção da dignidade do trabalhador, sendo frequentemente lembrado como um dos primeiros governantes a defender medidas sociais voltadas à humanização das relações laborais.

Em 1865, o Imperador – Arquiduque da Áustria e primo de D. Pedro II do Brasil – instituiu uma comissão encarregada de promover melhorias na qualidade de vida dos povos nativos, iniciativa da qual surgiu a chamada Lei do Trabalho. O diploma é reconhecido por seu caráter pioneiro na proteção da dignidade do trabalhador rural, proibindo castigos corporais, limitando jornadas excessivas, garantindo o pagamento dos salários em moeda corrente, regulamentando os créditos concedidos nas chamadas “tendas de raya”, estabelecendo que as dívidas contraídas pelos pais não poderiam ser transferidas aos filhos e assegurando que a educação dos peões constituía responsabilidade das fazendas.

Muito antes do surgimento do constitucionalismo social moderno e das atuais discussões sobre saúde mental, qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida privada, já se reconhecia que o trabalho não poderia ser reduzido, exclusivamente, à lógica da produção econômica. A proteção da dignidade humana sempre ocupou posição central no desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho.

É dentro dessa perspectiva histórica que se insere o atual debate acerca do fim da escala 6x1 que ganhou enorme relevância no cenário jurídico, político e social brasileiro nos últimos anos. Movimentos sociais, sindicatos e diversos setores da sociedade passaram a defender a redução da jornada de trabalho como medida de proteção à saúde mental, melhoria da qualidade de vida e atualização das relações laborais diante das transformações econômicas contemporâneas.

Nesse contexto, surgiram propostas de alteração constitucional visando reduzir a jornada semanal atualmente prevista no artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece limite de 44 horas semanais e oito horas diárias.

Embora os objetivos sociais dessas propostas sejam legítimos, a discussão exige cautela. A complexidade da economia brasileira e

a diversidade de seus segmentos produtivos demonstram que soluções uniformes podem não ser adequadas para todas as atividades econômicas. Nesse cenário, a negociação coletiva surge como instrumento mais eficiente, democrático e tecnicamente adequado para disciplinar as jornadas de trabalho conforme as peculiaridades de cada setor.

## A complexidade da realidade econômica brasileira

O Brasil é um país continental que possui uma estrutura econômica extremamente heterogênea. Não é razoável tratar da mesma forma hospitais, mineração, comércio varejista, indústria, hotelaria, tecnologia, logística e escritórios de serviços especializados. Cada atividade econômica possui dinâmica operacional própria, diferentes níveis de automação, necessidades distintas de funcionamento contínuo, capacidades econômicas variadas e peculiaridades regionais e produtivas.

Uma alteração legislativa rígida e uniforme pode acabar desconsiderando essas diferenças, gerando impactos desiguais sobre empresas e trabalhadores. Em determinados segmentos, especialmente aqueles que dependem de operação contínua, escalas diferenciadas são muitas vezes indispensáveis à própria continuidade da atividade econômica. Por essa razão, a adoção de um modelo único para todas as atividades produtivas pode representar mais insegurança do que efetiva proteção social.

## Negociação coletiva como instrumento constitucional

A própria Constituição Federal prestigia a autonomia coletiva das categorias profissionais e econômicas ao reconhecer expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho:

A Reforma Trabalhista de 2017 reforçou ainda mais essa lógica ao ampliar a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos temas relacionados à jornada de trabalho, compensação de horas e organização produtiva. A valorização da negociação coletiva parte da premissa de que sindicatos conhecem a realidade da categoria, enquanto empresas conhecem suas limitações operacionais e econômicas.

Dessa forma, ambos possuem melhores condições técnicas para construir soluções equilibradas e compatíveis com as peculiaridades de cada setor.

Trata-se da chamada autonomia privada coletiva, mecanismo que permite aos próprios

atores sociais disciplinarem determinadas condições de trabalho dentro dos limites constitucionais mínimos de proteção. Nesse modelo, o Estado não desaparece, mas atua como garantidor de direitos fundamentais mínimos, preservando espaço para soluções negociadas mais adequadas às diferentes realidades econômicas.

## O caso da empresa Vale como exemplo da eficiência da negociação coletiva

Notícia muito alvissareira foi divulgada recentemente e demonstra que a recente experiência da Vale constitui importante exemplo da capacidade da negociação coletiva de promover modernização das relações de trabalho sem necessidade de imposição estatal uniforme. Em maio de 2026, a empresa formalizou acordo coletivo extinguindo a escala 6x1 e instituindo jornada semanal de 40 horas em suas operações no Brasil. A mudança alcançou milhares de trabalhadores e foi construída mediante negociação com entidades sindicais representativas.

O aspecto mais relevante do caso não foi apenas a redução da jornada, mas a forma pela qual ela foi implementada. A solução foi construída por meio de diálogo institucional, respeitando peculiaridades operacionais, preservando modelos diferenciados de turnos e permitindo soluções específicas conforme os setores internos da empresa.

A negociação coletiva permitiu que trabalhadores administrativos permanecessem em regime 5x2, enquanto turnos de revezamento foram adaptados à dinâmica da operação minerária. Além disso, exceções puderam ser disciplinadas mediante acordos específicos, evidenciando a flexibilidade do modelo negociado.

O caso demonstra que a própria negociação coletiva é capaz de produzir soluções equilibradas, eficientes e socialmente responsáveis. Mais do que isso, revela que o ordenamento jurídico atual já oferece instrumentos suficientes para a modernização das jornadas de trabalho quando há viabilidade econômica, diálogo social e maturidade institucional.

## Os riscos do engessamento constitucional

A constitucionalização rígida da jornada de trabalho pode gerar consequências relevantes, especialmente em uma economia marcada por profundas desigualdades estruturais e setoriais. O aumento de custos operacionais, as

dificuldades de adaptação produtiva, a redução da competitividade e os impactos sobre pequenas empresas são fatores que não podem ser ignorados no debate.

Além disso, soluções uniformes tendem a desconsiderar diferenças econômicas regionais e produtivas existentes em um país de dimensões continentais como o Brasil. O que pode ser plenamente viável para grandes corporações talvez não seja suportável para pequenos empreendedores ou setores de menor margem econômica.

O Direito do Trabalho contemporâneo vem, progressivamente, abandonando modelos excessivamente centralizados para admitir maior espaço à negociação coletiva, desde que preservados os direitos fundamentais mínimos do trabalhador. Nesse contexto, o papel do Estado não deve ser o de eliminar a autonomia coletiva, mas sim estabelecer parâmetros mínimos de proteção, impedir abusos e garantir equilíbrio nas negociações.

A partir desses limites, cabe às categorias econômicas e profissionais construir soluções compatíveis com suas realidades específicas, permitindo que a evolução das relações de trabalho ocorra de maneira gradual, sustentável e socialmente equilibrada.

## Conclusão

O debate sobre a escala 6x1 transcende a mera discussão acerca da redução de jornada. Trata-se, na verdade, de definir qual deve ser o modelo de regulação das relações de trabalho em uma economia complexa, dinâmica e heterogênea.

Embora a proteção à saúde e à qualidade de vida do trabalhador constitua objetivo legítimo e indispensável, a imposição constitucional uniforme pode não representar a solução mais eficiente para todos os setores produtivos. A experiência recente da Vale demonstra que a negociação coletiva possui capacidade concreta de promover avanços sociais relevantes sem comprometer a sustentabilidade econômica e operacional das empresas.

Dessa forma, a negociação coletiva apresenta-se como instrumento mais adequado para compatibilizar proteção ao trabalhador, viabilidade econômica, flexibilidade produtiva, segurança jurídica e peculiaridades setoriais. Em um cenário de profundas transformações nas relações de trabalho, a valorização da autonomia coletiva revela-se não apenas juridicamente legítima, mas também social e economicamente mais racional.