

# A jornada de trabalho 6x1 e os desafios para o setor de transporte

MÁRCIA GONÇALVES DE ALMEIDA

Advogada e Assessora Trabalhista da Confederação Nacional do Transporte (CNT),  
Pós-graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Uniceub.

**Resumo:** Este artigo dispõe sobre a jornada de trabalho 6x1 e os desafios para o setor transportador. Inicialmente, serão apresentadas as bases legais que regem a jornada de trabalho, a realidade operacional do setor de transporte, bem como as dificuldades existentes. Em seguida, será analisada a Lei do Motorista, destacando-se o papel central das negociações coletivas como instrumento de flexibilização e ajuste das regras. Por fim, serão discutidas as principais propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional.

**Palavra-chave:** Jornada 6x1. Setor Transportador. Lei do Motorista. Negociações coletivas. Propostas Legislativa.

**Abstract:** This article discusses the 6x1 workday and the challenges it poses to the transportation sector. Initially, the legal framework governing the workday will be presented, along with the operational reality of the transportation sector, and the existing challenges. Next, the Driver's Law will be analyzed, highlighting the central role of collective bargaining as a tool for flexibility and adjustment of the rules. Finally, the main legislative proposals currently under consideration in the National Congress will be discussed.

**Keywords:** 6x1 Workday. Transportation Sector. Driver's Law. Collective Bargaining. Legislative Proposals.

## 1. Introdução

O debate em torno da jornada de trabalho no Brasil alcança, atualmente, um ponto importante e relevante tanto juridicamente quanto socioeconomicamente. O regime tradicional 6x1 – caracterizado por seis dias consecutivos de trabalho seguidos por um dia de descanso –, embora respaldado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem sido objeto de discussão.

Existem Propostas de Emenda à Constituição (PECs) no Congresso Nacional, que sugerem a modificação da jornada semanal de 44 para 36 horas, distribuídas em quatro dias de trabalho e três de descanso.

Nesse contexto, torna-se imprescindível examinar os impactos de tal discussão para o setor de transportes, considerado um dos eixos estruturantes da economia nacional. Em um país de dimensões continentais, cuja matriz logística é fortemente dependente do modal rodoviário, a adoção de jornadas reduzidas suscita dilemas de ordem operacional e estratégica.

Ao longo deste artigo, serão exploradas as bases legais que regem a jornada de trabalho no Brasil, desde as previsões na Constituição Federal até as especificidades da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Analisaremos a realidade operacional do setor de transportes, dispondo sobre as dificuldades de composição entre a norma e o trabalho itinerante, com longas distâncias e turnos desiguais.

Analisaremos também a Lei do Motorista, e o papel central das negociações coletivas como instrumento de flexibilização e ajuste das regras. Por fim, abordaremos o cerne do debate atual: as propostas de redução da semana de trabalho, e os incisivos alertas econômicos sobre os riscos de uma mudança abrupta.

## 2. Da Jornada de Trabalho no Brasil

O Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, ao tratar da jornada de trabalho dispõe que “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que

o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”.<sup>1</sup>

A estrutura da jornada de trabalho no Brasil é descrita por um conjunto de normas organizadas, partindo da Constituição Federal e chegando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem os pilares para a relação entre empregadores e empregados.

O art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XIII, prevê os direitos trabalhistas para trabalhadores urbanos e rurais, fixando a “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais*”. O mesmo inciso trata da compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Além disso, o inciso XV do mesmo artigo garante o “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. Esta garantia constitucional é a base para a organização das escalas de trabalho e dos períodos de descanso obrigatório.

A regulamentação do horário de trabalho está prevista na CLT, em um capítulo próprio – II – Duração do Trabalho –, compostos pelos arts. de 57 a 75. De fato, o art. 67 garante a todo empregado um descanso de 24 horas contínuas, que deve coincidir com o domingo. O art. 70, ao vedar o trabalho em feriados, fortalece a regra de que o descanso deve ocorrer após, no máximo, seis dias de trabalho contínuo.

Diante dessa normatização que se consolidou a escala 6x1, horário padrão no Brasil. Esta regra, como o nome sugere, considera seis dias de trabalho seguidos por um dia de folga. O horário de trabalho de 44 horas semanais é frequentemente organizado da seguinte forma: 8 horas diárias de segunda a sexta-feira, totalizando 40 horas, e as 4 horas restantes cumpridas aos sábados. Outra possibilidade é a jornada de 7 horas e 20 minutos de segunda a sábado, que também totaliza as 44 horas semanais.

A própria CLT permite certa flexibilidade na organização dessa jornada, principalmente por meio do mecanismo de compensação de horas. Um exemplo comum é o das empresas que não operam aos sábados. Nesses casos, as 4 horas de trabalho que seriam cumpridas nesse dia são distribuí-

1. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 832.

das ao longo dos outros dias da semana. Assim, o empregado trabalha 8 horas e 48 minutos por dia, de segunda a sexta-feira, cumprindo as 44 horas semanais e garantindo o descanso no sábado e no domingo.

Essa flexibilidade, contudo, é a primeira a ser desafiada quando se analisam setores com operações contínuas e dinâmicas complexas, como é o caso do transporte.

A aplicação da jornada de trabalho 6x1, concebida como uma regra geral, encontra obstáculos significativos ao ser transposta para a realidade dinâmica do setor de transporte. A natureza descentralizada e intermitente do serviço e condicionada por fatores externos como trânsito e clima, impõe problemas complexos para alinhar normas legais com práticas operacionais.

Para a logística de viagens, o 6x1 muitas vezes simplesmente não é adequado na prática e requer maior flexibilidade se ambos os aspectos legais e operacionais do negócio forem mantidos. Existem realidades diferentes entre os modais de transporte – rodoviário, ferroviário, aquaviário e aéreo – e cada um possui suas próprias especificidades operacionais. Viagens de longa distância, prazos de entrega rígidos e escalas de embarque e desembarque que variam constantemente dificultam a implementação da jornada 6x1.

A jornada 6x1, em muitos casos, simplesmente não é compatível com a logística das viagens, exigindo uma flexibilidade maior para que se possa garantir tanto o cumprimento da legislação quanto a eficiência operacional, que é vital para a competitividade do setor.

Os desafios são evidentes no transporte rodoviário, que é o modal predominante no Brasil. Em 2022, a CNT elaborou um documento – O Transporte Move o Brasil – Propostas da CNT ao País<sup>2</sup> –, que visava contribuir para uma agenda estratégica para o setor de transporte. Neste material constou expressamente que o modal rodoviário “Atualmente, é responsável por cerca de 64,9% de todas as cargas transportadas no país e mais de 90,0% do total de passageiros”.

2. Confederação Nacional do Transporte. Disponível em: <file:///C:/Users/marciadealmeida/Downloads/O%20transporte%20move%20o%20Brasil%20%E2%80%93%20Propostas%20da%20CNT%20ao%20pa%C3%ADs.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2025.

No transporte rodoviário de cargas, a principal dificuldade está em acordar a jornada legal com as características do trabalho, que envolvem longas distâncias, itinerância e a necessidade de cumprir prazos de entrega rigorosos. O trabalho é frequentemente realizado em horário irregular e em sistema de turnos, tornando complexo garantir que o descanso de 24 horas ocorra exatamente após o sexto dia de trabalho, inclusive, no acórdão proferido na ADI 5.322, o Relator, Ministro Alexandre de Moraes,<sup>3</sup> ressaltou que a Constituição Federal *garantiu o descanso semanal remunerado, usufruído preferencialmente aos domingos*.

Já no transporte rodoviário de passageiros, especialmente em linhas intermunicipais e interestaduais, há o problema de turnos irregulares, para atender a uma demanda de serviço público indispensável. O aparelhamento da jornada 6x1 muitas vezes contrasta com a necessidade de acomodar tal demanda intermitente.

De forma geral, a crítica à aplicação inflexível da jornada 6x1 no setor de transporte reside na dificuldade de compatibilizar a legislação com a dinâmica real da atividade. Enquanto a lei presume um horário de trabalho mais estático e previsível, a atividade de transporte é, por natureza, descentralizada e fortemente influenciada por fatores externos.

Reconhecendo as características especiais do trabalho no transporte rodoviário, a legislação brasileira desenvolveu normas específicas para motoristas profissionais. A Lei 13.103/2015, popularmente conhecida como “Lei do Motorista”, complementa a CLT e a Constituição, estabelecendo horários específicos, intervalos e períodos de descanso para esta categoria de trabalhadores.

### 3. A Lei 13.103/2015 (“Lei do Motorista”)

Esta lei se aplica tanto a motoristas do transporte rodoviário de cargas quanto de passageiros, categorias especializadas cuja condução veicular é necessária. A legislação foi criada para harmonizar as normas trabalhistas com as condições reais da estrada, estipulando padrões claros sobre o tem-

3. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360546007&ext=.pdf>. Acesso em 19 ago. 2025.

po máximo de direção contínua, os intervalos de descanso obrigatórios e o que se considera “tempo de espera”.

A jornada de trabalho dos motoristas profissionais no Brasil é, portanto, regulada por três legislações: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal e a Lei 13.103/2015.

Seguindo o padrão constitucional, a jornada diária do motorista profissional é de 8 horas, com um limite semanal de 44 horas. A lei admite a prorrogação dessa jornada por até 2 horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 horas extraordinárias, nos termos do art. 235-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A legislação também impõe regras estritas sobre as pausas. O motorista não pode dirigir por mais de cinco horas e meia ininterruptas, conforme disposto no art. 67-C da Lei 13.103/2015. Após esse período, um descanso de 30 minutos é obrigatório. Além disso, o intervalo para almoço deve ser de, no mínimo, uma hora, não podendo ser descontado do período de descanso obrigatório. O controle da jornada é uma exigência legal, podendo ser feito por meio de tacógrafo, diário de bordo ou sistemas eletrônicos.

A constitucionalidade da Lei do Motorista foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.322, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) em 2015.<sup>4</sup>

A decisão do STF foi um marco importante para o setor, pois confirmou a constitucionalidade da maior parte dos dispositivos da lei (16 temas), enquanto declarou 4 temas como inconstitucionais. Crucialmente, os pontos referentes à jornada de trabalho dos motoristas não sofreram qualquer alteração, o que proporcionou uma maior segurança jurídica para as empresas de transporte, consolidando as regras de 8 horas diárias e 44 horas semanais como o padrão para a categoria.

Os temas declarados inconstitucionais pelo STF foram: 1. tempo de espera; 2. fracionamento ou acúmulo do descanso semanal remunerado; 3.

4. Confederação Nacional do Transporte. Disponível em: <https://www.cnt.org.br/agencia-cnt/publicacao-da-cnt-detalha-impactos-da-deciso-do-stf-sobre-a-lei-do-motorista> e <https://www.cnt.org.br/agencia-cnt/mudanas-na-lei-dos-motoristas-podem-inviabilizar-transporte-rodovirio->. Acesso em: 18 ago. 2025.

fracionamento do intervalo de descanso das 11 horas nas 24 horas; 4. tempo de repouso de dupla de motoristas feito com o veículo em movimento.

No contexto dos embargos declaratórios (ED), a CNT e a CNTTT apresentaram argumentos no sentido de requerer a modulação dos efeitos da decisão principal. Foram trazidos os argumentos quanto aos impactos operacionais e econômicos, com a criação de passivo trabalhista e prejuízo às empresas e aos trabalhadores. Por fim, pleitearam: a) a modulação dos efeitos da decisão para que fossem concedidos efeitos *ex nunc* à decisão proferida na ADI, afastando, assim, a possibilidade de incidência do passivo trabalhista e; b) que o STF esclarecesse quanto à possibilidade de submissão dos temas tratados na ADI ao precedente do ARE 1.121.633 (Tema 1.046) e, consequentemente, autorizasse a submetê-los à negociação coletiva.

O ministro relator, Alexandre de Moraes, apresentou seu voto no seguinte sentido:

ACOLHO PARCIALMENTE os Embargos de Declaração opostos pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT para (a) reiterar o reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF); (b) modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, atribuir-lhes eficácia *ex nunc*, a contar da publicação da ata do julgamento de mérito desta ação direta.<sup>5</sup>

No que se refere aos temas que podem ser submetidos a negociação coletiva, a decisão dos EDs não restringiu os temas que poderiam ou não ser submetidos e assegurou o “reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF/1988)”.

Esse entendimento, aliás, é o mesmo do ministro Dias Toffoli, que, em seu voto vista, expressamente, afirmou: “Ressalto que a submissão dos temas tratados às negociações coletivas, como acolhido no voto do eminente Ministro Relator, poderá otimizar o cumprimento do acórdão proferido em proveito do próprio trabalhador”.

Dessa forma, a Lei 13.103/2015 foi validada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da ADI 5.322, em diversos pontos, tendo, inclusive, ressaltado a legitimidade das negociações coletivas para tratar da matéria.

5. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925>. Acesso em: 19 ago. 2025.

#### 4. Flexibilização e negociação coletiva

Diante do desacerto entre a rigidez da legislação geral e as necessidades operacionais do setor de transporte, os mecanismos de flexibilização, especialmente a negociação coletiva, surgem como ferramentas necessárias para o equilíbrio das relações de trabalho.

A negociação coletiva, materializada em Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), é o principal instrumento para adaptar a jornada de trabalho às realidades específicas do transporte. Diversas convenções no setor buscam prever escalas diferenciadas, regimes de compensação e formas alternativas para a concessão do descanso semanal remunerado, tentando adequar a norma à prática.

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas também reconhece essa necessidade. A Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, admite a compensação de jornada por meio de negociação, desde que os limites legais sejam respeitados. No transporte rodoviário, acordos e convenções têm permitido a instituição de escalas especiais, o fracionamento de jornadas e a compensação de horas, sempre buscando respeitar os limites constitucionais e os direitos fundamentais do trabalhador.

A flexibilização legal, aliada à negociação coletiva, é vista como o caminho mais adequado para promover a segurança jurídica, o equilíbrio nas relações de trabalho e a continuidade de um serviço essencial para a sociedade.

O STF reforçou a legitimidade da negociação coletiva como mecanismo legítimo para a autorregulação das relações de trabalho – algo de suma importância para a sobrevivência do setor transportador, que opera com uma margem estreita, alta regulação e complexidade operacional.

Cabe ressaltar que um dos principais avanços trazidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi, sem dúvida, o fortalecimento da negociação coletiva, que ficou conhecido como “*prevalência do negociado sobre o legislado*”. A mudança, que buscou estabelecer limites claros para o que pode (ou não) ser objeto de negociação coletiva, foi uma verdadeira mudança de paradigma nas relações do trabalho.

Com o tempo, essa mudança foi consolidada, especialmente após o julgamento, pelo STF, do RE 1.121.633<sup>6</sup> (Tema 1046 de Repercussão Geral), em que

6. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 19 ago. 2025.

a Corte reafirmou o preceito da prevalência do negociado sobre o legislado. Nessa ocasião, o Tribunal decidiu que os termos acordados em convenções e acordos coletivos do trabalho devem prevalecer sobre as disposições legais, sempre que não violarem quaisquer direitos absolutamente indisponíveis.

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Tese fixada para o Tema 1046 de Repercussão Geral).<sup>7</sup>

Isso certamente confirma a importância da negociação coletiva como instrumento legítimo de adaptação das normas trabalhistas às características específicas de cada categoria ou setor econômico, equilibrando a proteção dos trabalhadores e as relações de trabalho.

Ao proferir seu voto, o ministro Gilmar Mendes<sup>8</sup> estabeleceu três princípios básicos para orientar a atuação do Poder Judiciário na análise da validade das normas coletivas:

- Princípio da equivalência entre os sujeitos coletivos;
- Teoria do conglobamento na apreciação de normas coletivas;
- Disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas nas normas coletivas, desde que respeitado o chamado “patamar mínimo civilizatório”.

Esta interpretação reforça a autonomia das negociações coletivas e garante que a legislação vigente seja respeitada, promovendo a justa aplicação das normas trabalhistas e previdenciárias conforme legislação moderna e as relações de trabalho.

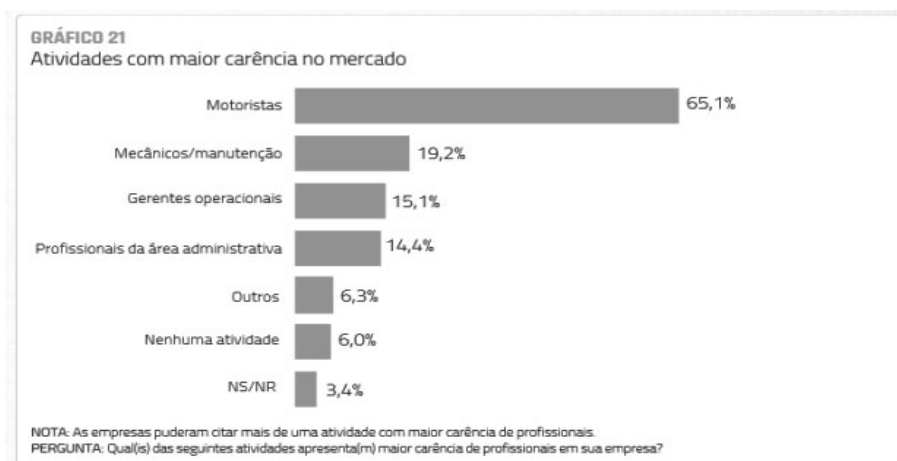
Não se pode negar que a negociação coletiva ocupa um espaço legítimo e relevante nas relações de trabalho, permitindo que normas laborais sejam adaptadas às circunstâncias particulares de cada setor ou categoria.

7. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&is\\_repercussao\\_geral=true&pesquisa\\_inteiro\\_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&ministro\\_facet=GILMAR%20MENDES&orgao\\_julgador=Tribunal%20Pleno&page=1&pageSize=10&queryString=tema%201046&sort=\\_score&sortBy=desc](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&is_repercussao_geral=true&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&ministro_facet=GILMAR%20MENDES&orgao_julgador=Tribunal%20Pleno&page=1&pageSize=10&queryString=tema%201046&sort=_score&sortBy=desc). Acesso em: 19 ago. 2025.

8. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2025.

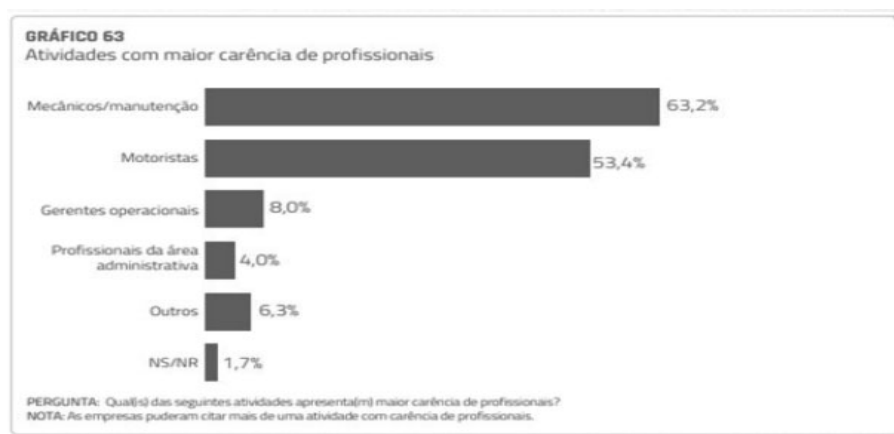
O enfrentamento dos desafios da jornada de trabalho no transporte requer, portanto, soluções construídas coletivamente, com base na realidade do setor e com foco no equilíbrio entre direitos sociais, segurança viária e desenvolvimento econômico.

Mas o problema é ainda mais complicado diante dos desafios estruturais que permeiam o setor transportador, destacando-se, em especial, a carência de motoristas no mercado de trabalho. Dados da Pesquisa CNT Perfil Empresarial (2022) revelam que aproximadamente 45% das empresas de transporte rodoviário de cargas (TRC) mantêm vagas abertas para motoristas, enquanto 65,1% dos empresários do segmento assinalam dificuldades significativas na contratação desses profissionais, evidenciando um descompasso entre a demanda do setor e a disponibilidade de mão de obra qualificada:<sup>9</sup>

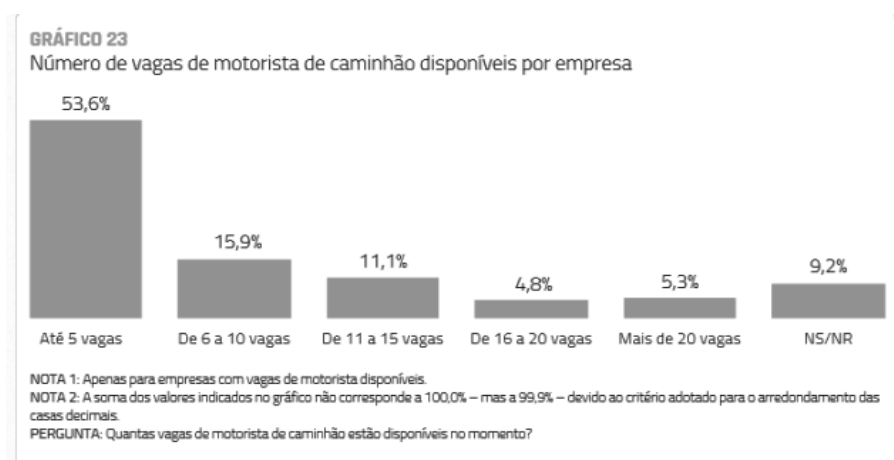


Semelhantemente, a Pesquisa CNT Perfil Empresarial (2023)<sup>10</sup> – Transporte Rodoviário Urbano de Passageiros apresentou dados quanto a escassez de motoristas:

9. Confederação Nacional do Transporte. Disponível em: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/sobram-vagas-para-motoristas-no-transporte-rodoviario-de-cargas>. Acesso em: 18 ago. 2025.
10. Confederação Nacional do Transporte. Disponível em: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/cnt-e-ntu-detalham-pela-primeira-vez-o-perfil-das-empresas-do-transporte-rodoviario-urbano-de-passageiros-no-brasil>. Acesso em: 18 ago. 2025.



Entre as empresas que declararam possuir vagas abertas para motoristas, 37,1% informaram dispor de mais de cinco posições em aberto, o que evidencia não apenas a dificuldade de preenchimento dessas funções, mas também a magnitude do déficit de mão de obra no setor:<sup>11</sup>



No segmento do transporte rodoviário urbano de passageiros, esse quadro é ainda mais impressionante: Empresas relataram que tinham vagas

11. Confederação Nacional do Transporte. Disponível em: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/sobram-vagas-para-motoristas-no-transporte-rodoviario-de-cargas>. Acesso em: 18 ago. 2025.

para motoristas, em mais de 75% dos casos havia cinco ou mais dessas vagas, o que reforça a gravidade do quadro da falta de motoristas:<sup>12</sup>



Desse modo, em um setor marcado por significativa escassez de mão de obra, as propostas de alterações que possam implicar a necessidade de novas contratações tendem a agravar o quadro existente, podendo comprometer a sustentabilidade operacional das empresas.

Nesse contexto, os acordos e convenções coletivas de trabalho desempenham um papel fundamental. Eles funcionam como a principal ferramenta para permitir adaptações que, ao mesmo tempo, buscam atender as legislações vigentes, assegurar os direitos dos trabalhadores e respeitar a complexa realidade do setor, especialmente no que tange à jornada, aos descansos e à saúde e segurança dos profissionais.

## 5. Propostas discutidas no Congresso Nacional para o fim da jornada 6x1

No Brasil, o debate sobre a jornada de trabalho transcendeu os âmbitos sindical e empresarial para ocupar o debate político no Congresso Nacional. A tradicional escala 6x1 está sendo desafiada por propostas legislativas que

12. Confederação Nacional do Transporte: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/cnt-e-ntu-detalham-pela-primeira-vez-o-perfil-das-empresas-do-transporte-rodoviario-urbano-de-passageiros-no-brasil>. Acesso em 18 agos. 2025.

visam a uma redução significativa da carga horária semanal, refletindo uma tendência global de busca por novos modelos de trabalho.

As discussões se concentraram em algumas Propostas de Emenda à Constituição (PECs). Essas propostas sugerem uma mudança significativa na legislação, reduzindo o limite máximo de horas de trabalho semanais, atualmente fixado em 44 horas pela Constituição Federal.

A discussão ganhou força com a apresentação de propostas que não apenas reduzem a carga horária, mas também alteram a estrutura da semana de trabalho. A ideia de uma jornada de quatro dias de trabalho por três de descanso (4x3) tem sido abertamente discutida como uma alternativa ao modelo 6x1.

O principal projeto nesse campo é a PEC 8/2025, de autoria da deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP).<sup>13</sup> A intenção é alterar o art. 7º da Constituição para estabelecer uma jornada de trabalho de, no máximo, 36 horas semanais. Essa nova carga horária seria, preferencialmente, implementada em uma semana de quatro dias de trabalho por três de descanso, sem qualquer tipo de redução salarial.

Além da PEC 8/2025, outras propostas com o mesmo objetivo tramitam no Congresso, como é o caso da PEC 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG),<sup>14</sup> que também propõe a redução da carga horária para 36 horas por semana.

O tema provocou ampla discussão e dividiu opiniões. De um lado, setores sindicais e movimentos de trabalhadores pressionam pela aprovação, como uma forma de progresso social. De outro, parte do setor empresarial, incluindo confederações representativas, manifesta grande preocupação com os possíveis impactos econômicos e operacionais da mudança.

Os defensores da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1, incluindo parlamentares, sindicatos de trabalhadores e centrais sindicais,

13. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em: 18 ago. 2025.

14. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802>. Acesso em: 18 ago. 2025.

baseiam seus argumentos no progresso social, bem-estar e relações de trabalho modernas.

A tese é que trabalhadores mais descansados, saudáveis e motivados tendem a ser mais focados, eficientes e engajados durante o tempo em que estão no trabalho. Esse aumento de produtividade por hora poderia compensar a redução da jornada total, mantendo ou talvez até aumentando os níveis de produção das empresas.

Avanços tecnológicos, como a automação de tarefas repetitivas, também contribuem para esse cenário, permitindo que os profissionais produzam mais em menos tempo.

Outro argumento de peso é o potencial de geração de novos empregos. Com a redução da jornada individual de cada trabalhador, as empresas, especialmente aquelas que operam em regime contínuo, precisariam contratar mais pessoal para preencher as horas que ficariam vagas. Essa mudança poderia contribuir para a diminuição das taxas de desemprego no país.

Em resumo, os defensores da proposta acreditam que essa medida geraria um passo natural na evolução das relações de trabalho, pois não só beneficia diretamente o trabalhador em sua saúde e vida pessoal, mas que também pode trazer vantagens para as empresas, por meio de uma força de trabalho mais produtiva e motivada, e para a sociedade como um todo, com a criação de novos postos de trabalho.

Em contraste, enquanto os argumentos a favor da redução da jornada focam nos benefícios sociais, uma análise econômica aprofundada, apresentada por especialistas e entidades da indústria, aponta para um obstáculo estrutural que pode tornar a proposta perigosa para o Brasil: a baixa produtividade da mão de obra. A tese central dos críticos é que, sem antes resolver esse problema fundamental, uma redução abrupta e imposta da jornada de trabalho poderia ter consequências econômicas desastrosas.

Os dados sobre a produtividade brasileira são preocupantes. Um estudo da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)<sup>15</sup> mostra que um trabalhador brasileiro produz, em média, apenas 23% do que um

15. FIEMG – Estudo elaborado pela FIEMG. Disponível em: [https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503\\_01\\_Impactos-Economicos-e-Sociais\\_FIM-Jornada-6-x-1.pdf](https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais_FIM-Jornada-6-x-1.pdf). Acesso em: 18 ago. 2025.

trabalhador norte-americano produz no mesmo período. Uma analogia ilustra essa disparidade: se a produtividade fosse uma maratona, um corredor americano a completaria em duas horas, enquanto um brasileiro levaria oito horas para percorrer a mesma distância.

Isso demonstra que o problema não reside apenas no número de horas trabalhadas, mas na eficiência e no valor gerado dentro dessas horas. Argumenta-se que, com um nível de produtividade tão baixo, o país não pode se dar ao luxo de reduzir a quantidade de horas trabalhadas sem antes aumentar a eficiência, sob o risco de uma contração econômica.

Os críticos da redução da jornada de trabalho alertam que forçar as empresas a pagarem os mesmos salários por menos horas de trabalho, sem um aumento correspondente na produtividade, desencadeariam uma reação com impactos negativos sobre a economia, as empresas e os próprios trabalhadores. A análise se concentra no inevitável aumento do custo da mão de obra e suas consequências.

Esse aumento abrupto no custo unitário do trabalho, sem uma contrapartida de maior produção, é o gatilho para uma série de efeitos adversos. Diante de um aumento tão expressivo nos custos, as empresas teriam poucas alternativas para manter suas operações, gerando um efeito dominó na economia:

- Aumento de Preços e Inflação;
- Automação e Cortes de Empregos;
- Risco para Pequenas e Médias Empresas.

Os efeitos não se limitam ao mercado interno. Dois outros fenômenos preocupantes são previstos:

- Aumento do Trabalho Informal;
- Perda de Competitividade Internacional.

Para medir esses riscos, a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) realizou um estudo<sup>16</sup> que modelou os impactos potenciais da redução da jornada para 40 horas semanais (uma redução menor do que a proposta na PEC 8/2025).

16. FIEMG – Estudo elaborado pela FIEMG. Disponível em: [https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503\\_01\\_Impactos-Economicos-e-Sociais-\\_FIM-Jornada-6-x-1.pdf](https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais-_FIM-Jornada-6-x-1.pdf). Acesso em: 18 ago. 2025.

Em um cenário onde não há qualquer ganho de produtividade para compensar a redução das horas, os resultados projetados foram alarmantes: uma perda potencial de 18 milhões de empregos e uma queda de 16% no Produto Interno Bruto (PIB) nacional.

Mesmo em um cenário considerado otimista, que pressupõe um aumento de 1% na produtividade, o modelo ainda projetou a perda de 16 milhões de postos de trabalho e um impacto negativo de 14,2% no PIB.

O debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil se insere em um contexto global, com diversas nações testando e implementando semanas de trabalho mais curtas. No entanto, uma análise mais atenta das experiências internacionais revela que os resultados são mistos e, crucialmente, que as condições de cada país são determinantes para o sucesso ou fracasso de tais políticas.

A Coreia do Sul reduziu a jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. O país manteve um crescimento médio anual de 4,2% na produtividade. Essa mudança foi acompanhada por investimentos expressivos em tecnologia e educação.

Nem todas as experiências foram positivas. A redução da jornada na França de 39 para 35 horas semanais, por exemplo, resultou em perda de competitividade e na desaceleração do crescimento da produtividade do país.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>17</sup> possui dados estatísticos sobre o tempo de trabalho em diversos países (média de horas trabalhadas por semana por pessoa empregada). Seguem alguns países, constantes da lista da OIT:

Países	Ano	Média de horas
Argentina	2024	36.5
Canada	2024	35.2
Colômbia	2024	43.2
Mexico	2025	42.1
Portugal	2024	37.7

17. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/#elementor-toc\\_\\_heading-anchor-1](https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/#elementor-toc__heading-anchor-1). Acesso em: 19 ago. 2025.

A lição internacional parece ser que a redução da jornada é uma consequência do desenvolvimento e dos ganhos de produtividade, e não um atalho para alcançá-los.

O setor de transportes, pilar da economia brasileira, acompanha as discussões sobre o fim da jornada 6x1, principalmente, em face da preocupação, como dito anteriormente, da escassez de motoristas.

O sistema de transportes é o sistema circulatório da nação, garantindo que alimentos cheguem aos supermercados, medicamentos às farmácias e trabalhadores aos seus empregos. A operação se dá 24 horas por dia, 7 dias por semana, não como uma opção, mas como uma necessidade imperativa da sociedade. A escala 6x1 é uma prática disseminada e essencial para garantir a continuidade desses serviços vitais.

A complexidade logística de organizar escalas de trabalho em um sistema que nunca para teria que ser completamente reformulada. Além disso, setores que dependem de funcionamento contínuo poderiam ser forçados a reduzir o horário de atendimento ao público.

Portanto, revela-se essencial que qualquer alteração legislativa seja precedida da realização de audiências públicas, de modo a assegurar a participação das entidades diretamente interessadas, bem como acompanhada de um período adequado de debates e negociações, capaz de viabilizar a construção de um consenso que concilie os distintos interesses envolvidos.

## 6. Considerações finais

A análise da jornada 6x1 e do debate sobre sua eventual extinção revela a profunda complexidade de se compatibilizar uma legislação trabalhista genérica com os parâmetros operacionais de setores estratégicos e heterogêneos como o de transportes. O Brasil se encontra em um momento crucial, onde a legítima aspiração social por mais qualidade de vida, descanso e bem-estar para os trabalhadores colide com a dura realidade de uma economia com baixa produtividade e desafios estruturais profundos.

A proposta de uma redução abrupta da jornada de 44 para 36 horas semanais, embora intencionada a ser um avanço social, carrega consigo riscos econômicos significativos, como o aumento de custos, pressão infla-

cionária, perda de competitividade e o potencial de desemprego e informalidade.

No caso do setor de transportes, cuja operação ininterrupta é condição indispensável para o regular funcionamento do país, as implicações decorrentes de uma alteração legislativa de caráter generalista revelam-se ainda mais gravosas, sobretudo diante do quadro já consolidado de escassez de mão de obra que afeta a atividade.

A conclusão que se impõe é de que não há uma solução simples ou única. O caminho mais prudente parece não ser o da imposição legal generalizada, mas o da construção de soluções customizadas, setoriais e negociadas. O fortalecimento da negociação coletiva, aliado à elaboração de marcos regulatórios específicos que reconheçam as particularidades de cada atividade, surge como a via mais promissora para o equilíbrio.

## Referências

- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*: Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 18 ago. 2025.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 ago. 2025.
- BRASIL. *Lei 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 18 ago. 2025.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Ficha de tramitação*: Projeto de Lei 2485/2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em: 18 ago. 2025.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Ficha de tramitação*: Projeto de Lei 2233/2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802>. Acesso em: 18 ago. 2025.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE (CNT). *O transporte move o Brasil*: propostas da CNT ao país. Brasília: CNT, 2025. Disponível em: <https://learn.microsoft.com/pt-br/troubleshoot/developer/visualstudio/project-build/troubleshooting-broken-references>. Acesso em: 19 ago. 2025.

- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE (CNT). *Publicação da CNT detalha impactos da decisão do STF sobre a Lei do Motorista*. Disponível em: <https://www.cnt.org.br/agencia-cnt/publicacao-da-cnt-detalha-impactos-da-decisao-stf-sobre-a-lei-do-motorista>. Acesso em: 18 ago. 2025.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE (CNT). *Mudanças na lei dos motoristas podem inviabilizar transporte rodoviário*. Disponível em: <https://www.cnt.org.br/agencia-cnt/mudanas-na-lei-dos-motoristas-podem-inviabilizar-transporte-rodovirio->. Acesso em: 18 ago. 2025.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS (FIEMG). *Impactos Econômicos e Sociais – fim da jornada 6x1*. Belo Horizonte: FIEMG, 2025. Disponível em: [https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503\\_01\\_Impactos-Economicos-e-Sociais-\\_FIM-Jornada-6-x-1.pdf](https://www.fiemg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/E202503_01_Impactos-Economicos-e-Sociais-_FIM-Jornada-6-x-1.pdf). Acesso em: 18 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Working time: statistics on hours of work, rest and leisure*. Disponível em: [https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/#elementor-toc\\_\\_heading-anchor-1](https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/#elementor-toc__heading-anchor-1). Acesso em: 19 ago. 2025.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.322*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento: 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 19 ago. 2025.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 62*. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925>. Acesso em: 19 ago. 2025.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Jurisprudência sobre o Tema 1.046 de Repercussão Geral*. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&is\\_repercussao\\_geral=true&pesquisa\\_inteiro\\_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&ministro\\_facet=GILMAR%20MENDES&orgao\\_julgador=Tribunal%20Pleno&page=1&pageSize=10&queryString=tema%201046&sort=\\_score&sortBy=desc](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&is_repercussao_geral=true&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&ministro_facet=GILMAR%20MENDES&orgao_julgador=Tribunal%20Pleno&page=1&pageSize=10&queryString=tema%201046&sort=_score&sortBy=desc). Acesso em: 18 ago. 2025.