

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA
CURSO DE DIREITO

ROBSON PEREIRA RODRIGUES DE ARAÚJO

**PARA ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO: EXPLORANDO A VIABILIDADE DA
JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO DIAS POR SEMANA NO CENÁRIO
BRASILEIRO**

Maceió
2023

ROBSON PEREIRA RODRIGUES DE ARAÚJO

**PARA ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO: EXPLORANDO A VIABILIDADE DA
JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO DIAS POR SEMANA NO CENÁRIO
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar.

Maceió

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Jorge Raimundo da Silva – CRB-4 – 1528

A663p Araújo, Robson Pereira Rodrigues de.

Para além da jornada de trabalho: explorando a viabilidade da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro. / Robson Pereira Rodrigues de Araújo. – 2023.

56 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 53-56.

1. Jornada de trabalho – Redução. 2. Carga horária – Viabilidade redução.
3. Implicações econômicas – jornada de trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

Folha de Aprovação

ROBSON PEREIRA RODRIGUES DE ARAÚJO

**PARA ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO: EXPLORANDO A VIABILIDADE DA
JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO DIAS POR SEMANA NO CENÁRIO
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à banca examinadora do curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas e aprovada em 19 de setembro de 2023.

JOAO LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por JOAO
LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196
Dados: 2023.09.30 21:47:38 -03'00'

Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar – FDA/UFAL

Banca examinadora:

JASIEL IVO:511

Assinado de forma digital
por JASIEL IVO:511
Dados: 2023.10.01 12:47:42
-03'00'

Prof. Dr. Jasiel Ivo – FDA/UFAL

FLAVIO LUIZ DA
COSTA:308191074

Assinado de forma digital por
FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074
Dados: 2023.10.03 11:41:06 -03'00'

Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa – FDA/UFAL

Ao Universo, por me conceder a dádiva da vida; aos meus pais, por sempre fomentarem em mim os princípios da dignidade e empatia; aos meus companheiros e amigos de faculdade, pois sem eles minha formação não seria possível; ao meu professor orientador João Leite, que indubitavelmente, ao discutirmos sobre o tema, aceitou embarcar nessa jornada comigo. Por fim, e jamais menos importante, a todas que compõem o quadro de pessoal da 20ª Vara Cível de Maceió (Sucessões), que, de maneira cega, acreditaram em mim e na minha educação, proporcionando-me não apenas um rico aprendizado dentro daquela unidade judiciária, mas também para além dela, jamais esperando uma contrapartida de mim. Hoje, para cada um de vocês, encerro esse ciclo com a minha singela gratidão. Obrigado.

RESUMO

O modelo tradicional de jornada de trabalho tem sido alvo de críticas e discussões no Brasil e em todo o mundo, principalmente no que se refere à qualidade de vida do trabalhador. Nesse contexto, em meados de 1995, foi proposta a PEC nº 231/1995, advinda como uma possível alternativa para a redução da jornada de trabalho brasileira, sem diminuição da remuneração do empregado, mas que acabou por ser arquivada. Não obstante, atualmente em trâmite perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, as PEC's nº 148/2015 e 221/2019, surgem, também, como estímulo legislativo à redução da jornada de trabalho brasileira, que atualmente se configura no limite máximo de 44 horas semanais para o trabalho ordinário. Dessa forma, considerando a atemporalidade da temática, dado que as discussões relativas à redução da jornada historicamente começaram a ocorrer no contexto da revolução industrial, e que até hoje a temática se apresenta de modo pontual sob a égide de discussões, este trabalho tem como objetivo explorar a viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro, levando em conta as possíveis implicações econômicas e trabalhistas. Serão analisadas as experiências de outros países que já adotaram essa medida, bem como os benefícios e desafios que a sua implantação pode trazer para as empresas e trabalhadores brasileiros, analisando, primordialmente, empresas situadas em solo brasileiro que já aderiram a essa prática.

Palavras-chave: 1. Jornada de trabalho – Redução. 2. Carga horária – Viabilidade redução. 3. Implicações econômicas – jornada de trabalho

ABSTRACT

The traditional model of working hours has been the subject of criticism and discussions in Brazil and worldwide, especially regarding the quality of life for workers. In this context, in the mid-1995, the Proposed Constitutional Amendment (PEC) No. 231/1995 was put forward as a possible alternative for reducing the Brazilian working hours without decreasing employees' pay, but it ended up being archived. Nevertheless, currently under consideration by the Committee on Constitution, Justice, and Citizenship, PEC No. 148/2015, as well as PEC No. 221/2019, also emerge as legislative incentives for reducing the Brazilian working hours, which currently stands at a maximum of 44 hours per week for regular work. Thus, considering the timeliness of the theme, as discussions about reducing working hours historically began during the industrial revolution and continue to this day, this work aims to explore the feasibility of implementing a four-day workweek in the Brazilian scenario, taking into account the possible economic and labor implications. The experiences of other countries that have already adopted this measure will be analyzed, as well as the benefits and challenges that its implementation can bring to Brazilian companies and workers, primarily analyzing companies located in Brazil that have already embraced this practice

Keywords: 1. Workday - Reduction. 2. Workload - Reduction Feasibility. 3. Economic Implications - Workday

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CESIT	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PEC	Projeto de Emenda à Constituição
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFAL	Universidade Federal de Alagoas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	16
2.1 História da jornada de trabalho	17
2.2 Conceito e definição de jornada de trabalho	20
2.3 A importância da jornada de trabalho na organização do tempo e na relação entre empregadores e empregados	22
2.4 Desafios contemporâneos da jornada de trabalho	24
2.5 Consequências de jornadas de trabalho excessivas e o potencial dano à saúde do trabalhador	26
3 ANÁLISE DAS PECs Nº231/1995; 148/2015; 221/2019 E DA VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO DIAS POR SEMANA NO CONTEXTO BRASILEIRO	32
3.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995	32
3.1.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995 e seus fundamentos	33
3.2 Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015	34
3.2.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015 e seus fundamentos	35
3.3 Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019	36
3.3.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 e seus fundamentos	37
3.4 Análise comparativa entre as PECs 231/1995, 148/2015 e 221/2019	38
3.5 Viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no contexto brasileiro	40
3.6 Reflexões conclusivas acerca da redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no contexto brasileiro	42
4 ESTUDO DE CASO: EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM A JORNADA DE QUATRO DIAS POR SEMANA	47
4.1 Breve análise: a redução da jornada de trabalho em face ao direito administrativo	47
4.2 Jornada de trabalho de quatro dias por semana, sob o viés trabalhista brasileiro	48
4.2.1 Percepções: empresa publicitária Shoot e a jornada de trabalho de quatro dias por semana	49
4.2.2 Percepções: empresa Vockan Consulting e a jornada de trabalho de quatro dias por semana	49
4.3.1 Percepções: empresas Zee.Dog e Gerencianet e a jornada de trabalho de quatro dias por semana	50
4.4 Jornada de trabalho de quatro dias por semana sob o aspecto internacional	51
4.5 Descobertas das empresas	52

4.6 Descobertas dos empregados	52
4.7 Descobertas socio e ambientais	53
4.8 Reflexões conclusivas acerca da jornada de trabalho de quatro dias por semana	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
6 REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

A racionalidade econômica trouxe uma transformação no modo de vida, nos valores, nas tradições e nas interações sociais, assim como na relação com o tempo e o ambiente, deslocando a dimensão destinada à atividade produtiva de "um aspecto da vida" para um "meio de sustento". De acordo com Gorz (2003), a "racionalização econômica do trabalho triunfou sobre as resistências das antigas noções de liberdade e autonomia existencial". Partindo por essa linha de raciocínio, o mesmo autor destaca que, "o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado à vida foram separados; o trabalho, suas ferramentas e seus produtos ganharam uma realidade desvinculada do trabalhador e passaram a envolver decisões alheias a ele" (GORZ, 2003).

Nesse contexto de labor e no atual cenário trabalhista, a discussão sobre a jornada de trabalho e suas implicações tem ganhado destaque. Em busca de uma maior conciliação entre produtividade, bem-estar do trabalhador e qualidade de vida, emerge a proposta de explorar a viabilidade da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro. Após ser implementado no Reino Unido, Estados Unidos, Espanha, Austrália e outros países, o modelo será colocado em prática no Brasil ainda no ano de 2023, por meio de uma parceria entre a consultoria Reconnect Happiness at Work e a organização 4 Day Week Global, ambas empresas estrangeiras.

Para além desse ideal estrangeiro, o legislativo brasileiro possui algumas Propostas de Emenda à Constituição (PEC) que tratam sobre a redução da jornada de trabalho, arcabouço esse em que a referida discussão legislativa iniciou-se por volta de 1995, com a PEC nº 231/1995 que sugeria a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais e um aumento para setenta e cinco por cento da remuneração do serviço extraordinário, hoje a referida PEC encontra-se arquivada, nos termos do artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Sob esse ideal de redução da jornada de trabalho, o presente trabalho, tem como objetivo aprofundar a compreensão e análise sobre a viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro, levando em conta os aspectos legais, econômicos e sociais envolvidos, sobretudo o iminente e referido teste a ser realizado em território brasileiro. Para tanto, neste trabalho, será realizado um estudo que abrange desde a fundamentação teórica sobre jornada de trabalho e seus impactos, até a análise de experiências internacionais em países que adotaram essa modalidade de trabalho, com foco

principal em empresas sediadas no Brasil que também adotaram o referido modelo de jornada de trabalho de quatro dias na semana.

Ao explorar essa temática, busca-se compreender os potenciais benefícios e desafios que a adoção da jornada de trabalho de quatro dias pode trazer para os trabalhadores, empregadores, setores econômicos e para a sociedade como um todo. Ademais, será realizado um exame crítico dos fundamentos legais e das possíveis medidas de implementação, bem como uma análise da viabilidade de conciliar essa proposta com a realidade brasileira.

A análise dos benefícios e desafios associados à implementação dessa jornada de trabalho será fundamental para subsidiar decisões estratégicas por parte das empresas e dos legisladores. Ao considerar as particularidades do cenário brasileiro, incluindo as características do mercado de trabalho, as diferenças regionais e as necessidades dos trabalhadores, esse estudo busca contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas mais adaptadas à realidade brasileira e em consonância com os princípios de justiça social, igualdade e respeito aos direitos dos trabalhadores.

Assim, estamos a dizer, que ao explorar a viabilidade da jornada de trabalho de quatro dias por semana, este trabalho almeja ser uma valiosa ferramenta de análise e reflexão para os diversos atores envolvidos nas questões laborais, em busca de soluções mais sustentáveis e humanizadas para o mundo do trabalho contemporâneo.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Charles Darwin usava a expressão "*struggle for life*" (luta pela vida) em suas obras para descrever a competição entre os seres vivos pela sobrevivência e reprodução. Essa expressão é uma das ideias centrais da teoria da evolução por seleção natural proposta por Darwin. Segundo essa teoria, os seres vivos enfrentam um ambiente com recursos limitados, o que os leva a uma luta constante pela sobrevivência.

Assim como os seres vivos competem pela sobrevivência em um ambiente com recursos limitados, no mundo do trabalho contemporâneo, as empresas e trabalhadores também enfrentam um ambiente competitivo, onde as demandas são constantemente mutáveis devido ao avanço tecnológico. Essa "luta constante" no ambiente laboral requer que as políticas trabalhistas e as práticas adotadas pelas empresas estejam em constante adaptação para se manterem relevantes e bem-sucedidas diante dos novos desafios. Assim, ambas as situações envolvem a necessidade de adaptação, sobrevivência e sucesso em ambientes que estão em constantes mudanças.

Foucault (2002) afirma que até o século XVIII o corpo dos indivíduos era marcado essencialmente como superfície de suplícios e castigos, a partir do século XIX, os indivíduos se submetem a reformulações, convertendo-se em um receptáculo de novas aptidões que o qualifiquem como corpo apto a trabalhar. É nesse contexto que os discursos produzidos acerca da positividade do trabalho se tornam uma das formas primordiais para o exercício do poder.

Tal poder preocupa-se menos com o controle dos corpos e mais com a mobilização psíquica investida nas relações. Desse modo, busca-se engajar os trabalhadores a empregarem o máximo de tempo e esforços a serviço dos objetivos da empresa. A "repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão e a obediência pelo reconhecimento" (GAULEJAC, 2007).

Por outro lado, o filósofo sul-coreano Han (2015) em seu ensaio "*Sociedade do Cansaço*" conclui que a sociedade disciplinar proposta por Foucault não é mais a sociedade de hoje. De acordo com o autor, a sociedade presente no século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas sim uma sociedade de desempenho. Seus habitantes não são mais sujeitos de obediência, mas sim sujeitos de produção, são, portanto, empresários de si mesmos. Nessa nova configuração social analisada pelo autor, a sociedade disciplinar apontada por Foucault (2002) gera loucos e delinquentes, enquanto a sociedade de desempenho, ao contrário, produz depressivos e fracassados (HAN, 2015).

Acerca disso, infere-se que o mundo do trabalho tem passado por significativas transformações nas últimas décadas, impulsionadas pelo avanço tecnológico, a globalização e as mudanças nas dinâmicas econômicas e sociais. Diante desse cenário, é essencial que as políticas trabalhistas e as práticas adotadas pelas empresas estejam em constante adaptação para atender às novas demandas e desafios do ambiente laboral contemporâneo.

A jornada de trabalho é um elemento central nas relações laborais, que impacta significativamente a vida dos trabalhadores, o funcionamento das empresas e a economia como um todo. No Brasil, a questão da jornada de trabalho é regulamentada por uma série de leis e normas trabalhistas que estabelecem direitos e limitações para os trabalhadores e empregadores.

Este capítulo tem como objetivo fornecer uma contextualização abrangente sobre a jornada de trabalho no Brasil, explorando sua definição, a legislação trabalhista relacionada e os aspectos sociais e econômicos envolvidos, sobretudo as reduções de jornada que historicamente ocorreram. Além disso, serão abordados os desafios contemporâneos enfrentados em relação à jornada de trabalho, em meio a mudanças sociais, tecnológicas e de organização do trabalho.

2.1 História da jornada de trabalho

De acordo com Gorz (2003), no século passado, empregadores gradualmente reduziam os salários, forçando os trabalhadores a aceitarem jornadas extensas para assegurar sua sobrevivência. O autor argumenta que essa redução salarial tinha como intuito não apenas diminuir os custos de produção, mas também aumentar o controle sobre o trabalho e a dependência dos trabalhadores, através do prolongamento das horas laborais.

Weber (2004) explora uma mentalidade pré-capitalista, arraigada culturalmente nos trabalhadores, na qual a perspectiva de "trabalhar menos" era mais atrativa do que a de "ganhar mais", evidenciada pela ponderação "quantas horas necessito trabalhar por dia para suprir minhas necessidades?" em contraponto à questão "quanto posso ganhar por dia ao trabalhar o máximo possível?"

Ao analisar o trabalho como meio de vida e de lamento, Marx (1980) postula que a força de trabalho nem sempre foi uma mercadoria, o trabalho nem sempre foi trabalho assalariado, isto é, trabalho livre, e que a dicotomia do trabalho forçado também pode ser encaixada dentro da realidade do trabalhador livre, leia-se:

O escravo não vendia a sua força de trabalho ao proprietário de escravos, assim como o boi não vende o produto do seu trabalho ao camponês. O escravo é vendido, com sua força de trabalho, uma vez para sempre ao comprador. É uma mercadoria que pode passar das mãos de um proprietário para as mãos de outro. É ele mesmo que constitui a mercadoria e não a sua força de trabalho. [...] O operário livre, pelo contrário, vende-se a si mesmo, pedaço a pedaço. Vende em leilão oito, dez, doze, quinze horas da sua vida, dia após dia, a quem melhor pagar, aos proprietários das matérias primas, dos instrumentos de trabalho e dos meios de vida, isto é, aos capitalistas. O operário não pertence a nenhum proprietário nem está preso a nenhuma terra, mas as oito, dez, doze, quinze horas da sua vida diária pertencem a quem a compra.

No caso do trabalho assalariado, o capitalista não compra o trabalhador, mas tão somente a sua força de trabalho, que é vendida pelo próprio trabalhador. Ainda de acordo com Marx (2002), o filósofo concebe que o indivíduo é historicamente um ser social, contudo, marcado pelas adversidades de sua própria vida, vejamos:

Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado. A tradição de todas as gerações mortas oprime como um pesadelo o cérebro dos vivos.

A partir dessas formulações marxianas, Gaudemar (1977), salienta que o trabalho assalariado se realiza por meio de duas formas distintas de liberdade: liberdade positiva e liberdade negativa. A primeira decorre de a força de trabalho ser uma mercadoria que pertence ao trabalhador, e, justamente por isso, ele dispõe livremente de sua força de trabalho. A segunda está relacionada ao fato de o trabalhador assalariado ter como única alternativa a venda da força de trabalho, afinal, “na prática, ou vende sua força de trabalho para viver, ou não a vende e morre” (Gaudemar, 1977).

Em razão dessas questões que permeiam a disponibilidade do indivíduo em favor da atividade laborativa, a limitação da duração do trabalho é considerada uma das principais conquistas dos trabalhadores na história mundial. A partir da Revolução Industrial, que teve início no século XVIII, o trabalho passou por mudanças significativas com a introdução das máquinas na produção.

No Brasil, o processo de industrialização começou a se estabelecer no início do século XX. Nessa época, não havia regulamentação específica quanto a duração da jornada de trabalho, e cada fábrica tinha seus próprios regulamentos, resultando em jornadas extenuantes de trabalho para alguns empregados que chegavam a trabalhar entre 14 e 18 horas por dia.

Nesse cenário mundial de jornadas de trabalho excessivas, criou-se no Japão a expressão médico-social denominada de “*karoshi*” que significa “morte por excesso de trabalho”, no qual “*karo*” significa excesso de trabalho e “*shi*”, morte (CARREIRO, 2007).

Esse quadro de esgotamento letal, ou “overdose por trabalho” (SILVA et al, 2006), é reconhecido oficialmente pelo governo japonês.

O *karoshi* é um retrato macabro e emblemático de quando “a vida engendradora de vida” (MARX, 2004), se converte em vida engendradora da morte. O primeiro caso de *karoshi* noticiado aconteceu em meados do século XX, com a morte por acidente vascular cerebral de um trabalhador de 29 anos de uma das maiores jornalísticas do Japão (BBC, 2023).

De acordo com Chehab (2013), um dos pioneiros sobre o assunto, o *karoshi* se desencadeia por causa do estresse que leva à fadiga, exaustão e assim à morte do sujeito trabalhador. Contudo, não existem critérios fixos para justificar a morte ocorrida por excesso de trabalho. Nessa linha de raciocínio, ainda de acordo com o autor Chehab:

Os limites quantitativos de excesso de trabalho, do aspecto doentio dos processos de trabalho e dos fatores internos e externos que conduzem ao *karoshi* não são exatos, dependem da interação deles entre si, da intensidade e do tempo de exposição ao estresse e à fadiga e da capacidade fisiológica de resistência e adaptação de cada organismo à exaustão.

Segundo Franco (2002), em 1980, o Ministério do Trabalho constatou que o Japão era o país capitalista com a maior carga de trabalho do mundo, situação essa em que os japoneses trabalham 500 horas a mais por ano do que empregados de outros países ocidentais. A autora coloca que, desde 1986, essa situação tem chamado a atenção de críticos de vários países, que pressionou o governo japonês e o Ministério do Trabalho à buscarem maneiras de reduzir as horas de trabalho.

A problematização do *karoshi* surgiu também, em grande parte, graças à protestos das famílias de vítimas daquele trágico fenômeno na década de 1980. No entanto, a autora Franco (2002) revela que houve uma redução ínfima de 2.168 horas anuais em 1987 para 2.111 horas anuais no ano seguinte. Ainda em 1987, apesar das revisões realizadas nas leis trabalhistas, o máximo que se alcançou foi o reconhecimento da meta de “40 horas semanais” para considerações futuras.

Nessa lógica, Franco (2002, grifamos) alerta que:

[...] gostaríamos de chamar a atenção para o fato de **que a questão da sobrecarga de trabalho e danos para a saúde** está sendo colocada como por especialistas em todo o mundo, e sua ocorrência **não é uma exclusividade japonesa**. Contudo, a sua forma de dano mais radical – a morte súbita por excesso de trabalho, o *karoshi* – tem sido mais problematizada e socialmente reconhecida no Japão, juntamente com os casos de suicídio relacionados com o mundo do trabalho. (Franco, 2002, p. 141-142).

Em 1974, o médico alemão Herbert Freudenberger, descreveu pela primeira vez o que hoje se entende por “*síndrome de burnout*” ou “*síndrome do esgotamento mental*”, sido descrita pelo especialista como um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional, que incapacita o trabalhador e que, se não tratado, pode resultar em um agravamento do estado de saúde do empregado e até mesmo, acarretar em óbito. Razão pela qual, hoje a síndrome é reconhecida como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o que garante ao trabalhador os períodos necessários de afastamento remunerado, bem como o período de estabilidade, garantido pela Lei nº 8.213/1997.

Diante dessas precariedades da salubridade dos trabalhadores e ante ao contexto mundial do século XX, que se impunha o exercício de jornada de trabalho exorbitantes, surgiram os primeiros sindicatos e greves, com reivindicações que incluíam a limitação da duração do trabalho, bem como as manifestações dos familiares de trabalhadores que se debruçavam em jornadas excessivas que, por consequência, resultava em ausência do seio familiar e morbidez do empregado.

No contexto brasileiro, a regulamentação das jornadas de trabalho imoderadas só foi acontecer com a Constituição de 1934, que estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas diárias reduzíveis, entre outros direitos trabalhistas, tais como a proibição de trabalho a menores de 14 anos, repouso semanal, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, férias anuais remuneradas, repise-se, dentre outros direitos.

Já em 1919, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou justamente da duração do trabalho. A Convenção 1 estabeleceu o princípio das oito horas diárias ou 48 horas semanais de trabalho. Em 1935, a Convenção 40 passou a recomendar a jornada de 40 horas semanais, por primar pelo bem-estar e qualidade de vida do trabalhador.

Hoje no Brasil, em vigor a Constituição Federal de 1988, não há o estabelecimento, como nunca houve, de um número mínimo de horas a serem trabalhadas, mas a Carta Magna determina o limite máximo de quarenta e quatro horas semanais que poderão ser cumpridas pelo empregado, o que não o obriga a laborar exclusivamente dentro do limite máximo da jornada sendo facultada a convecção da jornada entre empregador e empregado. Ou seja, sendo plenamente permitida a redução da jornada de trabalho em qualquer hipótese.

2.2 Conceito e definição de jornada de trabalho

A jornada de trabalho refere-se ao período em que o trabalhador está à disposição do empregador, desempenhando suas atividades laborais. É o intervalo de tempo em que o empregado deve cumprir suas obrigações profissionais, e em regras gerais, estar presente no local de trabalho para realizar as tarefas designadas.

Segundo Dal Rosso (2017), o tempo de trabalho é composto por três dimensões: (a) duração: tempo efetivo de trabalho em número de horas diárias, semanais, anuais etc.; (b) distribuição: relacionada aos momentos em que o trabalho é executado em determinado período e seu grau de flexibilidade; e (c) intensidade: esforço físico, intelectual ou emocional para a execução do trabalho.

Há também o tempo de não trabalho, que corresponde àquele efetivamente livre que os trabalhadores dedicam para si, para socialização, lazer, educação, repouso, entre outros. Normalmente, o período disponível do empregado para o empregador excede o tempo essencial de trabalho. Ao longo da história, é a exploração desse excesso de tempo de trabalho que sustenta a continuidade do sistema capitalista de produção.

A definição legal da jornada de trabalho no Brasil é estabelecida principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina as regras e limites da duração da jornada, os intervalos obrigatórios e demais questões relacionadas. De acordo com a CLT, a jornada de trabalho normal é de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser estendida por até 2 horas extras diárias, mediante acordo entre empregador e empregado, por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, também regula a jornada de trabalho, incluindo entre os direitos dos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, também mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Além disso, a CF prevê uma jornada especial de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A definição da jornada de trabalho também pode variar de acordo com a categoria profissional, o tipo de contrato de trabalho e as peculiaridades de cada setor. Por exemplo, existem categorias profissionais com jornadas específicas, como os motoristas de transporte de cargas, que têm suas jornadas regulamentadas pela Lei nº 13.103/2015, conhecida como Lei dos Caminhoneiros.

Outros fatores que podem influenciar na definição da jornada de trabalho são as condições ambientais do trabalho, como insalubridade ou periculosidade, que podem gerar direito à redução da jornada ou ao adicional pecuniário correspondente.

Também há situações em que a jornada de trabalho pode ser flexibilizada ou alterada em função das necessidades do empregador ou do empregado, como no caso do banco de horas, do teletrabalho ou do contrato intermitente. Essas modalidades foram introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e trazem novos desafios para a gestão e o controle da jornada de trabalho.

Contudo, independente da modalidade de trabalho adotada ou até mesmo do total de horas que o empregado deverá cumprir, a Carta Magna determina fique clara a duração do trabalho que os profissionais deverão cumprir diariamente. Por essa razão, deve-se dar ênfase à importância da definição precisa da jornada de trabalho para garantir os direitos e a segurança tanto dos empregadores quanto dos empregados, em obediência aos ditames constitucionais.

Além disso, é relevante ressaltar que, por vezes, a legislação trabalhista busca equilibrar a relação entre ambas as partes, garantindo condições justas e adequadas de trabalho. A definição clara e precisa da jornada é fundamental para o cumprimento das normas trabalhistas e para a promoção de um ambiente laboral saudável e produtivo, ao passo em que, beneficiará ambas as partes da relação jurídico-trabalhista.

2.3 A importância da jornada de trabalho na organização do tempo e na relação entre empregadores e empregados.

Analisando a evolução histórica e as transformações nos significados atribuídos ao tempo e ao tempo de trabalho, Tonelli (2008) ressalta como o avanço tecnológico influenciou as sucessivas abordagens direcionadas à reestruturação laboral. A autora enfoca a invenção do relógio mecânico que, à medida que as sociedades industriais surgiam a partir do século XIX, permitiu o exercício do controle disciplinar sobre o trabalho por meio da noção linear de tempo do relógio.

Nesse cenário, a jornada de trabalho foi historicamente concebida para estabelecer medidas temporais padronizadas e lineares. Seu propósito imediato é a otimização do tempo de trabalho. No entanto, em uma perspectiva mais ampla, isso implica na estruturação da vida diária em dois períodos distintos: o tempo de trabalho e o tempo de lazer.

Partindo dessas perspectivas, é possível inferir que com a distinção dos períodos entre trabalho e o tempo de lazer, fundou-se a ideia de que o período em que o trabalhador não está produzindo não é mais da responsabilidade do patrão, mas, sim, do próprio trabalhador. Dessa

forma, o lucro do capitalista é retirado fundamentalmente sobre a força de trabalho do assalariado.

Nessa linha de raciocínio, a jornada de trabalho desempenha um papel fundamental na organização do tempo tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Ela define o período em que o empregado deve estar disponível para o trabalho, estabelecendo uma estrutura de tempo para a realização das atividades laborais.

Para os empregadores, a jornada de trabalho é essencial para a organização da produção, permitindo a programação das tarefas e a alocação de recursos humanos de acordo com as demandas e os objetivos da empresa. Ao determinar os horários em que os funcionários devem estar presentes e realizando suas atividades, os empregadores têm maior controle sobre o processo produtivo, a capacidade de resposta às demandas do mercado e a coordenação das equipes de trabalho.

Por outro lado, a jornada de trabalho também influencia diretamente a vida dos trabalhadores. Ela define o período em que eles devem dedicar-se às atividades laborais, impactando a rotina diária, o tempo disponível para atividades pessoais, familiares e de lazer, além do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Uma jornada de trabalho adequada e equilibrada contribui para a qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo-lhes conciliar suas responsabilidades profissionais com as demais esferas de suas vidas. O estabelecimento de limites de tempo e a previsibilidade da jornada de trabalho possibilitam a organização de atividades pessoais, a convivência com a família e a busca por lazer e descanso, aspectos essenciais para o bem-estar e a saúde física e mental dos trabalhadores.

Diante disso, a discussão sobre a importância da jornada de trabalho na relação entre empregadores e empregados também é relevante. Uma jornada de trabalho adequada e respeitada contribui para o estabelecimento de uma relação de trabalho saudável, baseada no respeito mútuo, na valorização do trabalhador e na promoção de condições dignas de trabalho.

Noutro norte, jornadas excessivas, a falta de previsibilidade e o desrespeito aos limites legais podem gerar desgaste, insatisfação e problemas de saúde para os trabalhadores, além de prejudicar a relação de confiança entre empregadores e empregados.

Nesse sentido, a legislação trabalhista desempenha um papel importante na regulação da jornada de trabalho, estabelecendo direitos e limites para proteger os trabalhadores e promover uma relação de trabalho equilibrada. Portanto, é fundamental considerar os aspectos legais, sociais e individuais ao discutir a importância da jornada de trabalho na organização do tempo e na relação entre empregadores e trabalhadores.

2.4 Desafios contemporâneos da jornada de trabalho

A dicotomia entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo livre se manifesta como um princípio normativo na sociedade capitalista e, além disso, como um componente que estrutura a vida de maneira racionalizada. De acordo com Decca (1982), essa racionalização se torna ubíqua em discursos que associam tempo e dinheiro, solidificando normas sociais, valores e a concepção do tempo como uma moeda no contexto do mercado de trabalho.

Esse cenário ressoa na famosa expressão "tempo é dinheiro", cunhada por Benjamin Franklin e posteriormente referenciada por Weber (2004) em sua análise sobre a racionalização e burocratização da vida no contexto do desenvolvimento capitalista. Weber buscava compreender esse desenvolvimento como uma cultura moderna, um estilo de vida ou um espírito, indo além de uma mera abordagem econômica ou de produção. Para o autor, a dimensão temporal é um elemento central no espírito organizado e racional do capitalismo da época, que ele relaciona à ética protestante.

Durante sua análise, Weber observou que a profissão, a devoção ao trabalho e a utilização racional do tempo passaram a ser considerados fins em si mesmos, contrastando com a perspectiva tradicional que os via como meros meios de subsistência. A ênfase excessiva no trabalho e na disciplina moral, como formas de garantir a salvação, segundo o autor, contribuiu para o fenômeno de desencantamento do mundo ou desmagificação da vida, cujo núcleo era a diminuição da importância da religião na sociedade moderna. Weber identificou essas dinâmicas como catalisadoras da "jaula de aço" na qual os seres humanos se encontram aprisionados, resultante de um amplo processo de racionalização na cultura ocidental moderna.

Entretanto, de forma súbita, essa organização social se desintegrou, mesmo antes da operação plena do sistema mecânico ou da fábrica, rompendo com a lógica tradicional predominante e legitimando um estilo de vida racional em que a dedicação extrema à profissão tornou-se um dos traços mais distintivos da cultura capitalista.

Seguindo por essa lógica, infere-se que a jornada de trabalho é um tema de extrema relevância no contexto socioeconômico atual, pois está intrinsecamente ligada à qualidade de vida dos trabalhadores e ao funcionamento das organizações. Ao longo da história, como já bem explanado, diversos avanços legislativos buscaram regulamentar a duração do trabalho, garantindo direitos e proteção aos trabalhadores. No entanto, mesmo com as conquistas alcançadas, a jornada de trabalho ainda enfrenta desafios contemporâneos que requerem uma análise aprofundada e uma abordagem responsável e inovadora.

A evolução da jornada de trabalho ao longo dos séculos reflete as mudanças sociais e econômicas pelas quais a sociedade tem passado. Desde a Revolução Industrial, quando jornadas extensas eram comuns, até a implementação da jornada de oito horas diárias, foram inúmeras as conquistas dos trabalhadores na busca por melhores condições laborais.

Contudo, apesar dos avanços legislativos que estabeleceram limites à duração do trabalho, persistem desafios relacionados à efetivação dessas normas. Muitos trabalhadores ainda enfrentam jornadas excessivas, com o cumprimento de horas extras para além das quais são permitidas por lei e a falta de controle efetivo das horas trabalhadas. Essa realidade revela a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa e o fomento à cultura de respeito aos direitos trabalhistas.

Na sociedade atual, a era digital trouxe consigo uma série de transformações na forma como o trabalho é realizado. A crescente adoção de tecnologias e a possibilidade de trabalho remoto têm proporcionado maior flexibilidade na jornada de trabalho, permitindo que os colaboradores ajustem suas atividades de acordo com suas necessidades pessoais.

Entretanto, apesar dos benefícios da flexibilidade, esse cenário também apresenta desafios. A fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal muitas vezes se torna tênue, levando ao chamado "presenteísmo digital", no qual os trabalhadores se sentem pressionados a estar disponíveis o tempo todo. Esse desequilíbrio pode levar à exaustão e à redução da produtividade, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

Estando presentes esses entraves contemporâneos, a discussão sobre a adoção de jornadas de trabalho mais equilibradas e reduzidas tem ganhado espaço em diferentes contextos. A proposta de implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana, como forma de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a produtividade, tem sido explorada por diversos países e empresas, tais como África do Sul, Irlanda, Nova Zelândia e Portugal.

Em um relatório publicado pela empresa 4 Day Week, constatou-se que empresas que adotaram esse o modelo de jornada reduzido com a manutenção da integralidade dos salários, tiveram a obtenção dos seguintes benefícios: “63% das empresas acharam mais fácil atrair e reter talentos com uma semana de 4 dias” e “78% dos funcionários com semanas de 4 dias estão mais felizes e menos estressados”, havendo, inclusive, observado uma redução do *turn-over* (demissão) e da síndrome de *burnout*, já explanada.

Em outro estudo feito pela referida empresa 4 Day Week, percebeu-se que o teste da jornada de 4 dias por semana sem redução dos salários dos trabalhadores irlandeses tiveram efeitos profundos, de acordo com a pesquisa:

[...] Para as empresas, métricas relevantes mostraram altos níveis de sucesso. A receita aumentou em média. E em uma ampla gama de resultados, os funcionários estavam muito melhores no final do teste do que no início. Eles estavam menos estressados e menos exaustos. Satisfação com suas vidas melhorou, de forma geral e em várias áreas. Seus relatos de desempenho no trabalho aumentaram substancialmente, mas não porque foram apressados ou trabalharam mais. Os esforços das empresas para reorganizar o trabalho geraram produtividade sem acelerar o ritmo. Essas descobertas devem servir como um forte sinal para os empregadores em muitos setores de que é hora de explorar a possibilidade de abandonar a convenção quase centenária da semana de cinco dias, 40 horas, e começar a adotar uma semana de quatro dias, 32 horas. 4 Day Week Global, 2022.

Nesse sentido, é fundamental analisar a viabilidade dessa proposta no cenário brasileiro, considerando os impactos econômicos, sociais e legais envolvidos. Atualmente, em trâmite perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, a PEC N° 148/2015, que busca reduzir a jornada de trabalho para trinta e seis horas por semana, emerge como um marco legislativo importante para essa discussão no cenário brasileiro.

No entanto, a implementação de qualquer medida atinente à redução da jornada de trabalho, requer um cuidadoso planejamento e uma análise detalhada dos impactos no ambiente de trabalho e nos resultados das organizações. É fundamental considerar a realidade de cada setor econômico e buscar alternativas para manter a eficiência e a competitividade das empresas, ao mesmo tempo em que se assegura o bem-estar dos trabalhadores.

Desse modo, os desafios contemporâneos da jornada de trabalho demandam uma abordagem abrangente e colaborativa, que envolva a sociedade, os empregadores, os trabalhadores e, sobretudo, o poder público. É essencial promover uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas, fomentar a fiscalização efetiva e buscar soluções inovadoras para conciliar produtividade e bem-estar dos trabalhadores que solidificam a base operacional de qualquer empresa.

Por fim, conclui-se que a implementação de jornadas de trabalho mais equilibradas e reduzidas deve ser debatida de forma ampla e responsável, considerando os diversos aspectos envolvidos. Somente dessa forma será possível enfrentar os desafios contemporâneos impostos por este mundo moderno, a fim construir um ambiente laboral mais saudável e produtivo para todos.

2.5 Consequências de jornadas de trabalho excessivas e o potencial dano à saúde do trabalhador

A jornada de trabalho não se limita apenas às horas efetivamente trabalhadas, ela tem também um impacto significativo na vida social dos trabalhadores. Assim sendo, jornadas

extensas podem levar a um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, prejudicando o convívio familiar, o lazer e o descanso. Trabalhadores com poucas horas disponíveis para atividades pessoais podem enfrentar problemas de estresse, fadiga e redução da qualidade de vida. Um ponto relevantemente primordial é a conciliação entre trabalho e vida familiar.

Jornadas excessivas podem interferir na convivência com familiares e no acompanhamento das atividades dos parentes próximos, afetando o bem-estar emocional de toda a família em razão da contundente ausência do trabalhador. Em situações mais alarmantes, a jornada de trabalho excessiva também pode ser compreendida como trabalho análogo à escravidão, o que ainda é a realidade de muitos trabalhadores no Brasil.

No Brasil, mais especificamente no universo canavieiro alagoano, de acordo com Verçoza (2016), em sua tese *“Os saltos do “canguru” nos canaviais alagoanos. Um estudo sobre trabalho e saúde”*, é comum ouvir os trabalhadores utilizando o termo “canguru” (PLANCHEREL, QUEIROZ e SANTOS, 2010; YABE, 2013). O fato de o “canguru” ser uma palavra consolidada no vocabulário dos trabalhadores canavieiros de Alagoas indica que ele ocorre com frequência. Ela é uma palavra ressignificada: o “canguru” dos trabalhadores canavieiros não significa o animal australiano, porém, uma sequela do excesso de trabalho. Nas usinas paulistas ele também é comum, entretanto, em São Paulo é mais conhecido por outro nome, os trabalhadores o conhecem como “birôla” (SILVA, et al, 2006). O “canguru” ou “birôla” foi descrito por um médico de Jaboticabal, entrevistado por Novaes (2007), da seguinte forma:

Quando o trabalhador é submetido a uma carga de trabalho e seu físico não está acostumado, e se ele estiver debilitado ou se for portador de uma doença preexistente, uma cardiopatia, ele pode ter morte súbita se submetido a trabalho excessivo com sudorese. A transpiração excessiva provoca perda de eletrólitos, de sais do organismo. Se você pegar a camisa de um trabalhador ela chega a estar branca por causa da perda de sais. A câibra é o primeiro sintoma de quando você tem distúrbios hidroeletrolítico. A câibra é o acúmulo de ácido láctico na musculatura. Ele fica todo contorcido, parece um possuído. Para você ter uma ideia, é quase como uma convulsão. E dói, dói muito aquilo. Um jogador de futebol, um atleta preparado quando tem câibra ele é substituído. Imagine um trabalhador rural que se submete a uma rotina dura de trabalho. O tratamento correto é a hidratação com soro fisiológico. Existem usinas agora que fornecem um pó para misturar na comida para algumas perdas de vitaminas e proteínas. Eu nunca presenciei uma morte súbita por decorrência de distúrbio hidroeletrolítico, de câibra. Geralmente, a pessoa chega morta no pronto socorro.

Esse processo de câibras que domina todo o corpo e que pode levar até a morte descrito pelo médico de forma técnica, mas, ao mesmo tempo, compreensível para um leigo, foi exposta por um trabalhador canavieiro no referido trabalho do autor Verçoza (2016) da seguinte forma:

Entrevistado: Umás duas horas da tarde deu uma câibra na coxa. Câibra foi essa que eu caí no chão e comecei a gritar... Quando o vizinho de oito chegou lá eu já estava todo entrevado. Apesar disso ter acontecido, ainda foram esperar os trabalhadores acabar, para poder a gente vir embora. Até por baixo da língua dava câibra. Se eu fizesse qualquer movimento brusco que usasse algum nervo, dava câibra. Costela, barriga... por todo canto, onde tem músculo, a câibra pegou. Vomitei verde, bem verde mesmo: aquela água verde... Estado, digamos assim: de morte mesmo! Que chega a um ponto que a pessoa não sente nada. É tanta dor no corpo, que mais nada que aconteça a pessoa sente. [...] Calado, justamente para não fazer força. Para não fazer nenhum movimento brusco. [...] O desengano veio e a primeira coisa que eu pensei foi: se eu morrer eu não vou ver minha mãe de novo. Foi quando no meio de tanta dor veio o choro. Foi bem difícil mesmo. O desengano chega num momento, e é difícil de sair. O choro foi só lágrima. Porque nem força dava, quando bateu aquele tranco na garganta... [..] Uma teoria que o povo usa aqui... me enrolaram de borracha, que dizem que borracha acalma a câibra. E de certa forma acalmou um pouco. Era borracha de câmara de ar. Amarraram nos meus braços, nas pernas, barriga, pescoço. É um negócio que não é de se acreditar muito, mas de certa forma acalmou um pouco. Pesquisador: Já ouviu falar de algum cortador de cana que morreu por excesso de trabalho? Entrevistado: Eu vi, a uns quatro anos atrás, que morreram duas pessoas, dois sertanejos em uma usina. E foi através do trabalho. Pesquisador: Usina daqui de Alagoas? Entrevistado: Sim, daqui de Alagoas.

Segundo o médico de uma usina alagoana, o “canguru” pode resultar em morte, porque é um distúrbio hidroeletrolítico, e isso mexe com as células, que são as unidades fundamentais, e se não for atendido, hidratado e não tiver repostos esses eletrólitos, pode acontecer o óbito.

Esses casos de “canguru” ou “birôla” multiplicam-se nos eitos da cana. Eles são recorrentes. Quem vivencia esse processo generalizado de câibras costuma encolher os braços junto ao corpo, de tal forma, que se assemelha a posição das patas do canguru australiano. Verçoza (2016).

Para o trabalhador entrevistado por Verçoza (2016), o nome “canguru” decorre dessa trágica e surreal semelhança. O “pulo do canguru” vai se transfigurando em perda de si. O corte de cana torna-se corte de si.

O trabalhador estranha os seus movimentos, não se reconhece naquela convulsão autônoma. Está diante de si como se estivesse diante de um “canguru”. Está diante da cana como se estivesse diante de um ente personificado que o transfigura. Desse modo, o “animal se torna humano e o humano animal” (MARX, 2008).

Além dessa extensa lista de sequelas, os movimentos repetitivos e monótonos, realizados com altíssima intensidade, fazem com que muitos trabalhadores sejam “acometidos por Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteomusculares (LER/DORT)” (SANTOS, 2011). Nogueira (2013), ao investigar essa questão, o autor conclui que a maior parte de trabalhadores acometidos por essas doenças encontra uma série de dificuldades para conseguir retornar a suas atividades laborais.

As manifestações culturais não estão isentas do retrato elucidativo dessa realidade precária de trabalho, o documentário “*Tabuleiro de Cana Xadrez de Cativo*” expõe essa realidade sem pormenores, indicando que o custo da produção do açúcar no Brasil é o menor do mundo, quatro vezes menos que da União Europeia, e enquanto o setor movimentou cerca de 20 bilhões de reais em 2010, os trabalhadores recebem em média 3 reais por tonelada de cana cortada, a expansão da indústria da cana tem trazido sérias consequências para o país, como a expulsão dos trabalhadores do campo, constantes violações aos direitos trabalhistas e latentes problemas ambientais. Ainda de acordo com aquele documento, estima-se que há no Brasil cerca de 25 mil trabalhadores em condição de trabalho análogo à escravidão.

Como já exposto, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada de trabalho regular é estabelecida em oito horas diárias, com a possibilidade de duas horas extras. No entanto, quando essa jornada é frequentemente ultrapassada, o trabalhador pode enfrentar uma série de problemas.

Um dos principais impactos é na saúde do trabalhador, que pode ser prejudicada devido à exaustão causada pela jornada excessiva. Além disso, a falta de tempo livre e o afastamento dos momentos de lazer e do convívio familiar podem levar ao chamado "dano existencial". Esse dano se refere à privação de experiências e vivências importantes fora do ambiente de trabalho, o que pode afetar negativamente o bem-estar emocional e a qualidade de vida do trabalhador.

Não raro os casos, a jornada de trabalho excessiva pode, inclusive, levar o trabalhador a óbito, como já apontado na circunstância “*karoshi*”, termo e exemplo japonês referenciado neste capítulo, bem como a deficiência motora do corpo compreendida por “*canguru*” termo oriundo dos canaviais brasileiros para denominar os suplícios do corpo cansado. Segundo um estudo publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a cada ano, cerca de 750 mil pessoas morrem de doenças cardíacas isquêmicas e derrame devido às longas jornadas de trabalho.

De acordo com o referido estudo, descobriu-se evidências suficientes de que trabalhar pelo menos 55 horas por semana está associado a um maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral, em comparação com trabalhar entre 35 e 40 horas por semana. Ou seja, o limite máximo de horas, hoje regulamentado no Brasil, supera o ideal de horas medianas vistas como salubres pela Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho no estudo supramencionado.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que a jornada excessiva e exaustiva configura abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas à higiene e à saúde do trabalhador.

Corroborando com esse ideal, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista nº TST-RR-20509-83.2015.5.04.0811, destacou que, de acordo com o entendimento daquela Corte, a submissão habitual dos trabalhadores à jornada excessiva ocasiona dano existencial e que a existência da dor e do sofrimento, podem ser presumidas, *ipsis litteris*:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXORBITANTE. DANO MORAL *IN RE IPSA*. PRESUNÇÃO HOMINIS. Discute-se a necessidade de demonstração do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado quando constatada a prestação de jornada excessiva para o reconhecimento do direito à reparação do dano moral/existencial postulado. No caso dos autos, o Regional entendeu que, “embora tenha sido demonstrado que o demandante realizava grande quantidade de horas extras, a situação caracteriza descumprimento da legislação trabalhista, mas não ato ilícito, na acepção legal do termo” e que “a existência da dor, do sofrimento, pode ser presumida, mas não a existência de prejuízos que porventura atinjam os projetos de vida, convívio com a família e lazer, pois o prejuízo deve, necessariamente, ser provado”. **Esta Corte, no entanto, tem entendido que a submissão habitual dos trabalhadores à jornada excessiva de labor ocasiona-lhes dano existencial, modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial, em que os empregados sofrem limitações em sua vida pessoal, por força de conduta ilícita praticada pelo empregador**, exatamente como na hipótese dos autos, importando em confisco irreversível de tempo que poderia legitimamente destinar ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, aos estudos, reciclagem profissional e a tantas outras situações, para não falar em recomposição de suas forças físicas e mentais naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho. A jornada exorbitante ficou suficientemente registrada na decisão recorrida. Assim, fica comprovada a reprovável conduta patronal, com a prática de abuso do poder diretivo ao exigir jornada exaustiva de trabalho e restrição dos direitos ao descanso e lazer, com óbvias consequências à saúde do obreiro, que se via na contingência de ter que produzir sem poder refazer as energias dispendidas. **Dessa forma, a conduta patronal ofendeu os direitos humanos fundamentais, atingindo a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral do demandante, o que resulta na obrigação legal de reparar.** Assim, inquestionável que a hipótese dos autos não se trata de mero cumprimento de horas extras habituais, mas de jornada exaustiva, indigna e inconstitucional, **sendo extremamente fácil inferir o dano causado ao autor, em razão de a reclamada ter flagrantemente desobedecido as regras de limitação da jornada, o que afastou o direito social ao lazer, previsto no art. 6º, caput, da Constituição Federal.** Ressalta-se a máxima “o extraordinário se prova e o ordinário se presume”. Portanto, o ato ilícito praticado pela reclamada acarreta dano moral *in re ipsa*, que dispensa comprovação da existência e da extensão, sendo presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista conhecido e provido.

Grifamos.

Pelo exposto, constata-se que a Justiça do Trabalho tem-se inclinado no entendimento de que as jornadas exaustivas ofendem o direito do trabalhador à convivência familiar, ao lazer, ao descanso, além de trazerem prejuízo à saúde, caracterizando o já explanado dano existencial. As jornadas excessivas, são também, muitas vezes, fatores que, por provocarem exaustão, podem favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho. Contudo, a ideia de jornada

excessiva, deve ser reavaliada, por considerar o latente avanço social e tecnológico, bem como o distanciamento do indivíduo de sua zona de lazer, em detrimento da manutenção de sua subsistência que provém, não raras as vezes, do trabalho.

Além da CLT, acordos e convenções coletivas também podem estabelecer regras específicas sobre a jornada de trabalho em diferentes categorias profissionais e setores da economia. Esses instrumentos coletivos são importantes para ajustar à jornada de trabalho às necessidades específicas de determinadas atividades ou empresas.

No entanto, apesar das regulamentações existentes, ainda são comuns casos de desrespeito à jornada de trabalho, como o não pagamento de horas extras, o trabalho em regime de sobrejornada sem o devido registro e a falta de controle efetivo das horas trabalhadas. Essas questões representam desafios para a efetividade das leis trabalhistas e exigem maior fiscalização e conscientização por parte dos empregadores e trabalhadores.

Como apontado neste trabalho, a jornada de trabalho tem impactos diretos na produtividade e eficiência do trabalho e quando são excessivamente longas podem levar à fadiga, queda na concentração e aumento de erros, o que prejudica a qualidade do trabalho realizado. Por outro lado, jornadas mais equilibradas e com tempo adequado de descanso podem resultar em maior produtividade e qualidade do trabalho executado.

Nesse sentido, a busca por uma jornada de trabalho mais equilibrada e flexível é uma demanda cada vez mais presente na sociedade atual. A flexibilidade da jornada de trabalho também pode ser vista como um benefício social relevante. A possibilidade de adaptar horários e trabalhar em esquemas alternativos pode aumentar a satisfação dos trabalhadores, melhorar o ambiente de trabalho e até mesmo contribuir para a retenção de talentos nas empresas, como demonstrado nas pesquisas expostas.

3 ANÁLISE DAS PECs Nº231/1995; 148/2015; 221/2019 E DA VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO DIAS POR SEMANA NO CONTEXTO BRASILEIRO

Antes de nos aprofundarmos especificamente na temática da viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no contexto brasileiro, é pertinente analisarmos as PECs nº 231/1995, 148/2015 e 221/2019 que propõe uma tímida redução da jornada de trabalho. Contudo, apresentam-se como um possível marco legislativo oportuno, considerando que a partir delas, a sociedade, bem como o Poder Legislativo, podem formalmente discutir a matéria apresentada, destacando a importância e necessidade da redução, sobretudo as nuances que perfazem a discussão e que ao decorrer deste capítulo, serão explanadas.

3.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 foi apresentada em 1995 pelos, à época deputados, srs. Inácio Arruda, Paulo Paim, *et al.* Essa PEC tinha como objetivo a redução da jornada de trabalho no Brasil para 40 horas semanais, acompanhada por um aumento de 75% na remuneração das horas extras trabalhadas, e passaria a alterar o texto constitucional dos incisos XIII e XVI do 7º artigo da Carta Magna, para, *ipsis litteris*:

Art. 7º ...

XIII - duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em setenta e cinco por cento à do normal.

Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995.

De acordo com a Agência Câmara de Notícias, a proposta foi apresentada em outubro de 1995, admitida um ano depois, em 1996, pela Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania. Um ano após, em 1997, foi criada uma comissão especial para analisar a proposta. Essa comissão não concluiu seu trabalho, e a proposta foi arquivada em 1999, em razão da mudança de legislatura, sendo desarquivada em seguida e arquivada novamente em 2003 e em 2007, pela mesma razão anterior.

A razão para o arquivamento da referida PEC encontra-se apoiada no artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, que aduz que, quando finda a legislatura do

deputado proponente, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, situação essa ocorrida com a PEC nº 231/1995 e seus autores proponentes.

De todo modo, a proposta visava manter as demais regras contidas na Constituição Federal acerca de alguns direitos trabalhistas, quais sejam: jornada diária máxima de oito horas e possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, alterando apenas o limite máximo da jornada, bem como o percentual do adicional de horas extras.

3.1.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995 e seus fundamentos

A justificação da PEC nº 231/1995 aponta que a busca pela redução da jornada de trabalho é uma aspiração histórica dos trabalhadores em todo o mundo, visando elevar a condição material e espiritual dos trabalhadores, em oposição à acumulação de riqueza por parte dos empregadores.

De acordo com o texto da Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995, ao longo da história, a jornada de trabalho tem sido moldada pela luta entre capital e trabalho, evoluindo das longas jornadas exaustivas para limites mais humanos. No Brasil, a jornada já foi de 12 horas diárias, como já apontado neste trabalho, provocando movimentos grevistas como o de 1907, que buscava uma jornada de 8 horas por dia, proibição do trabalho infantil, assistência médica, trabalho noturno para mulheres e o direito às férias.

O autor da PEC, Inácio Arruda, argumenta que a redução da jornada, sem redução salarial, não é apenas uma questão de humanização do trabalho, mas também de transformação social. Exemplos internacionais, como a França (35 horas semanais) e Alemanha (35 horas após lutas sindicais), mostram como isso gerou empregos e impulsionou a economia, circunstância essa, que se implementada em solo brasileiro, será capaz, inclusive, de representar um alívio para os cofres da Previdência Social, na medida em que, a redução da jornada de trabalho acarretará em criação de novos empregos e conseqüentemente mais trabalhadores estarão contribuindo para o INSS.

Ainda de acordo com o texto da PEC nº 231/1995, a redução da jornada de trabalho beneficiará a saúde dos trabalhadores, redistribuirá a renda, fortalecerá a economia e gerará oportunidades de lazer, cultura e engajamento político. Tão logo, a redução de 44 para 40 horas semanais poderá criar mais de 2 milhões de empregos, impulsionar a economia e reduzir despesas com saúde e previdência, como apontado no parágrafo anterior.

Em análise do referido texto da Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995, infere-se que as questões de gênero também são incluídas no debate, destacando como as mulheres enfrentam desigualdades na jornada de trabalho devido às suas responsabilidades familiares e domésticas. O texto defende que a redução da jornada também é uma luta feminina, buscando não apenas a igualdade de gênero, mas também a valorização do trabalho e do tempo livre.

Por essa lógica, a redução da jornada de trabalho pode ser vista como uma luta histórica dos trabalhadores por melhores condições laborais e qualidade de vida, sobretudo, uma maior igualdade entre os gêneros, que impactará positivamente a vida, saúde e economia dos agentes dessa transformação.

Portanto, diante da proposta de redução da jornada de trabalho e do texto analisado pertinente à PEC nº 231/1995, conclui-se que a importância da redução da jornada não pode ser vista apenas como uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também como um mecanismo para a geração de empregos, distribuição mais equitativa de renda e o fortalecimento da economia nacional. Além disso, os impactos positivos dessa redução na saúde dos trabalhadores é a peça fundamental para garantir uma reparação histórica e, não obstante, mais higiene aos empregados, considerando que o próprio texto evidencia que longas jornadas podem levar ao estresse, depressão e outras doenças ocupacionais.

3.2 Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015

Quanto a Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015, foi apresentada em 2015 de autoria do atual senador sr. Paulo Paim (*et al*), autor inclusive, da PEC anteriormente apresentada. A PEC nº 148/2015 também se relaciona com a jornada de trabalho no Brasil, de modo semelhante à PEC nº 231/1995, mas o objetivo dessa mais recente proposta é discutir a possibilidade de redução da jornada para 36 horas semanais, sem diminuição da remuneração dos trabalhadores. Essa PEC está em trâmite na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, e propõe a alteração apenas do inciso XIII do artigo 7º da CF, que passará a vigorar da seguinte forma, *ipsis litteris*:

Art.7º...

XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Com uma proposta de redução da jornada de trabalho ainda maior, quando comparada com a PEC nº 231/1995, a Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015 pretende reduzir a jornada de 44 horas por semana para 36. Em uma rápida análise comparativa entre os dois textos das PECs, bem como de seus fundamentos, constata-se que, a matéria de redução da jornada de trabalho, a cada proposta apresentada, se tem por ainda mais atual, em sincronia com as configurações sociais pertencentes à época de sua apresentação.

De acordo com o artigo 2º da referida PEC 148/2015, a implantação da duração da jornada de trabalho de que se trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, na redação dada pela PEC se dará da seguinte forma: a partir de 01 de janeiro do exercício seguinte ao do exercício em que for aprovada a emenda, a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, diminuindo gradativamente e anualmente em uma hora por ano até o limite mínimo de 36 horas. Por fim, até a implantação do novo modelo de jornada mencionado, a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a 44 horas semanais.

Neste ponto chamamos atenção para o fato de que, nos termos desta referida proposta em comento, a alteração não surgirá com seus efeitos integrais a partir da data de sua publicação, mas sim gradativamente a cada ano.

Portanto, considerando que a jornada atual é de 44 horas semanais e a proposta sugere a redução para 36 horas, a alteração legal se daria por completo em 8 anos, levando em conta que a cada ano a jornada sofreria uma redução de uma hora ano, como se a sociedade, de modo geral, necessitasse desse transcurso de tempo para que pudesse, aos poucos, ir pertencendo a esse novo modelo laborativo, o que pode ser visto como uma conquista trabalhista contemporânea, a nível da realidade brasileira, mas ainda assim, atrasada, quando comparada com outros países.

3.2.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015 e seus fundamentos

A justificação para a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 148/2015 apresenta uma análise abrangente dos motivos subjacentes à sua proposição. O texto começa destacando a reflexão da emenda sobre o desejo popular e a evolução das relações trabalhistas discutidas nos fóruns nacionais do trabalho. Também ressalta a discrepância entre a carga horária de trabalho anual no Brasil e em outros países, argumentando que a redução proposta poderia influenciar positivamente a criação de empregos.

Dessa forma, a atual jornada de trabalho do Brasil é arduamente criticada, principalmente quando comparada com a jornada de países que aderiram a redução, a exemplo da Bélgica, Dinamarca, países baixos e França. Segundo o texto da Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015, atualmente os trabalhadores brasileiros perfazem uma jornada anual de 2.100 horas, enquanto nos demais países, a média é de 1.400 horas anual, quase o dobro das jornadas, quando comparadas.

A PEC considera a tendência global à redução da jornada de trabalho, exemplificando a França, que adotou uma semana de trabalho de trinta e cinco horas, comprovadamente associada ao aumento do emprego. A economia brasileira é contextualizada, destacando as mudanças ocorridas na década de 90 e seu impacto nas relações trabalhistas que até hoje perduram.

Os fundamentos da PEC também abordam as perspectivas tanto dos empregadores quanto dos empregados em relação à redução da jornada de trabalho. De acordo com o texto da Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015, para os empregadores, a diminuição é vista como um meio de ajustar a mão-de-obra às necessidades de produção e reduzir custos. Já para os trabalhadores, jornadas menores atendem a diversos anseios sociais, como a busca por um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O texto critica a visão histórica dos empregadores sobre a produtividade dos trabalhadores no Brasil, destacando a disparidade entre a realidade e a ideologia. Ele observa que a jornada de trabalho brasileira é uma das maiores em comparação com outros países, e ainda critica a máxima de que “o empregado que trabalha pouco, não gosta de pegar no pesado”, sendo a malandragem vista como uma característica inerente da classe trabalhadora.

Contudo, o próprio texto afirma que essa ideologia procura responsabilizar o próprio trabalhador pelo atraso, a pobreza e a baixa remuneração, uma vez que a produtividade industrial nacional seria inferior a dos países desenvolvidos, atraso fabril evidente desde a Revolução Industrial, como já apontado no Capítulo 2 deste trabalho.

A justificação também enfatiza a mobilização sindical em relação à jornada de trabalho e apresenta a PEC como a expressão do Movimento Sindical Brasileiro, buscando limitar a jornada semanal a 36 horas semanais. O texto conclui destacando a importância do debate e pedindo apoio para a aprovação da emenda constitucional.

3.3 Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019

A PEC nº 221/2019 apresentada em 2019, de autoria do deputado federal sr. Reginaldo Lopes, visa reduzir a jornada de trabalho para 36 horas semanais daqui a 10 anos. Atualmente, ela também está em análise perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

A referida Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, assim como as demais, reconhece a luta histórica dos trabalhadores por melhores condições laborais e enfatiza que a redução da jornada não é apenas uma questão parlamentar, mas também uma aspiração global dos trabalhadores e sugere a alteração do inciso XIII do 7º artigo da Constituição Federal, alterando sua redação para, *ipsis litteris*:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Com a medida, o parlamentar propositor espera atacar diretamente o desemprego no país, por considerar que em vários países a redução da jornada de trabalho sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar empregos de qualidade e possibilitar a construção de boas condições de vida.

A PEC nº 221/2019 estabelece que a redução proposta poderia impulsionar a economia e levar à melhoria do mercado de trabalho, permitindo a geração de novos postos, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e da produtividade. Tendo, portanto, como consequência o crescimento do consumo.

Reginaldo Lopes, autor e proponente da referida PEC, acredita que a redução proposta poderá gerar mais de 500 mil novos empregos apenas nas regiões metropolitanas. Contudo, o artigo 3º da proposta sugere que a nova redação dada pela alteração legal, entre em vigor em apenas 10 anos contados a partir da data de sua publicação, *in verbis*: “Art. 3º Esta lei entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação”.

Ou seja, diferentemente da PEC anteriormente apresentada que sugeria uma redução gradativa a cada ano, até o limite de 36 horas semanais, a atual PEC em comento de nº 221/2019, sugere que a alteração legal, se aprovada, só aconteça após 10 anos contados a partir da data de sua publicação. O que se pode enxergar como uma medida pertinente, mas ainda assim, não pontual, por se apresentar de modo tardio aos anseios trabalhistas da nação.

3.3.1 Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 e seus fundamentos

A proposta aborda a necessidade de discutir a redução da jornada de trabalho como um meio para preservar e criar empregos de qualidade, especialmente em um contexto de desemprego estrutural observado globalmente, que inclui o Brasil. Enquanto muitos enfrentam desemprego, outros trabalham em longas jornadas, perfazendo, não raras as vezes, horas extras de trabalho.

De acordo com o texto apresentado da PEC nº 221/2019, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial é considerada uma maneira de criar empregos de qualidade e melhorar as condições de vida. Além disso, essa redução poderia impulsionar a economia, gerando novos empregos, diminuindo o desemprego, a informalidade e a precarização, aumentando a massa salarial e a produtividade do trabalho, estimulando o consumo e, por consequência, aumentando a produção.

Para embasar ainda mais seus fundamentos, no texto, é feita uma comparação internacional. Países como Itália, Austrália, Suécia, Bélgica, Suíça, Alemanha, Irlanda, Noruega, Dinamarca e Holanda têm jornadas de trabalho menores, o que é acompanhado por altos rendimentos e condições de vida favoráveis a todos os envolvidos. Isso indica que a redução da jornada de trabalho pode ser implementada com êxito em diferentes contextos.

A proposta sugere que a redução da jornada de trabalho no Brasil de 44 para 36 horas semanais poderia resultar em mais de 500 mil novos empregos, com base em experiências anteriores de reduções semelhantes. A análise enfatiza a importância da redução da jornada de trabalho para enfrentar o desemprego, aumentar a qualidade de vida, melhorar as condições de trabalho e impulsionar a economia nacional.

Por fim, em resumo, a PEC nº 221/2019 destaca que a redução da jornada de trabalho busca reconhecimento de direitos, melhoria nas condições materiais e espirituais dos trabalhadores e combate à exploração do trabalho. Ressalta-se que, ao longo da história, a jornada foi ajustada de acordo com lutas e mudanças nas relações de produção, sobretudo às mudanças das configurações sociais, que hoje em dia caminham mais para o meio tecnológico-operacional, que pode ser visto como uma oportunidade para agregar esforços aos meios de produção, mantendo-se como indispensável à participação do homem.

3.4 Análise comparativa entre as PECs 231/1995, 148/2015 e 221/2019

Como exposto, a busca pela redução da jornada de trabalho e suas implicações têm sido temas recorrentes nas discussões parlamentares e sociais. As Propostas de Emenda à Constituição (PECs) 231/1995, 148/2015 e 221/2019 trazem diferentes abordagens para essa

questão, visando melhorias nas condições de trabalho, geração de empregos e fortalecimento econômico. Todas as três PECs compartilham o objetivo de reduzir a jornada de trabalho, buscando melhores condições para os trabalhadores e enfrentando o desemprego.

A PEC 231/1995 propõe a redução para 40 horas semanais, mas por estar arquivada, não tem sido o foco das discussões parlamentares. Noutro norte, a PEC 148/2015 sugere uma redução ainda mais significativa, para 36 horas semanais, também sem diminuição salarial, que acontecerá de modo gradativo, a cada ano se reduziria 1 hora da jornada semanal até o novo limite previsto de 36 horas semanais. Por fim, a PEC 221/2019 também propõe a redução para 36 horas semanais, mas com implementação em 10 anos contados a partir da data de sua publicação.

Pelas razões e fundamentos trazidos pelas Propostas de Emenda à Constituição, constatamos que, a PEC 231/1995 ao propor a redução da jornada para 40 horas semanais com aumento de remuneração das horas extras, enfatiza a busca por uma jornada mais humanizada e destaca exemplos internacionais de sucesso na redução. Argumenta que a medida beneficiaria a saúde dos trabalhadores, distribuiria renda e fortaleceria a economia, além de fomentar a igualdade de gênero e destacar que a redução da jornada é um passo em direção à transformação social. Ela aponta para exemplos internacionais de sucesso, como França e Alemanha, onde a redução gerou empregos e impulsionou a economia.

Quanto a PEC 148/2015, vai além ao sugerir uma jornada de 36 horas semanais. Ela ressalta a disparidade entre a jornada brasileira e a de outros países, defendendo que a redução poderia criar empregos e equilibrar a vida profissional e pessoal. Destaca o impacto social e econômico positivo de reduções similares em outros países. A proposta também destaca a relação entre redução da jornada e aumento da produtividade, contrapondo a ideia de que a produtividade está diretamente ligada a jornadas extensas.

Em última análise, a PEC 221/2019 argumenta que a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais poderia impulsionar a economia, gerar empregos e melhorar as condições de vida dos trabalhadores. A proposta destaca experiências internacionais bem-sucedidas e enfatiza a necessidade de combater o desemprego estrutural, concentrando-se na geração de empregos e na melhoria das condições econômicas, mas com uma abordagem tardiamente considerável para a transição.

Em todas as PECs, a preocupação com a saúde dos trabalhadores, a igualdade de gênero e a distribuição mais justa da renda é um tema recorrente. As propostas também destacam a importância da mobilização sindical e do apoio para a aprovação das emendas.

Nas análises às Propostas de Emenda à Constituição, inferimos que, a PEC 231/1995, embora não tenha sido aprovada, é relevante por ter iniciado a discussão sobre a redução da jornada no Brasil. A PEC 148/2015 propõe uma redução mais acentuada, alinhada com tendências globais, mas sua implementação gradual pode limitar seus efeitos a longo prazo. A PEC 221/2019 oferece uma perspectiva ulterior ao introduzir a redução em um prazo de 10 anos, permitindo que empresas e trabalhadores se adaptem, mas ainda assim, é tardia, por seus efeitos apenas surgirem ao longo prazo de dez anos.

Para todas elas, percebemos que suas abordagens poderiam ter considerado mais detalhes sobre os impactos econômicos e a viabilidade de implementação, sobretudo a apresentação tangível da matéria em contexto estrangeiro e os potenciais benefícios de sua implementação em território brasileiro, com a apresentação de números e resultados mais satisfatórios no que tange às fundamentações.

Mas ainda assim, as PECs abordam a redução da jornada de trabalho como uma resposta aos desafios enfrentados pelos trabalhadores e pela economia. Enquanto a PEC 231/1995, pioneiramente, apontou o potencial de transformação social, a PEC 148/2015 e 221/2019 destacam a relação entre redução de jornada e geração de empregos e enfatizam os anseios trabalhistas contemporâneos para tal medida.

Por fim, a escolha entre elas depende de fatores como o ritmo de implementação desejado e a adaptação da economia. Independentemente da escolha, a discussão sobre a jornada de trabalho reflete a busca por um equilíbrio entre produtividade, qualidade de vida e justiça social.

3.5 Viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no contexto brasileiro

A jornada de trabalho de quatro dias por semana é uma proposta que visa melhorar a qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores, bem como a sustentabilidade organizacional das empresas. Essa jornada consiste em trabalhar 32 horas semanais, distribuídas em quatro dias, sem redução salarial. Em outras palavras, o trabalhador ganha um dia extra de folga por semana, mantendo o mesmo rendimento e remuneração mensal.

Essa proposta já vem sendo testada e implementada em diversos países, como Reino Unido, Nova Zelândia, Espanha e Japão, com resultados positivos tanto para os empregados quanto para os empregadores.

No Brasil, a jornada de trabalho de quatro dias por semana ainda é uma novidade, mas começa a ser testada por algumas empresas, intermediadas pela organização 4 Day Week, que desde 2019 avalia novos modelos de trabalho e produtividade. O experimento está para começar ainda no ano de 2023 e terá duração de seis meses, envolvendo cerca de 20 empresas de diferentes setores e tamanhos.

Uma das principais motivações para a adoção da jornada de quatro dias é a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. A busca por um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma demanda cada vez mais crescente na sociedade contemporânea. A redução da jornada pode proporcionar mais tempo para atividades familiares, lazer, educação e descanso, contribuindo para a saúde mental e física dos indivíduos envolvidos nessa mudança.

Nesse viés, a redução da jornada de trabalho é acompanhada de uma série de benefícios potenciais. Como apontado, um deles é a melhoria da produtividade, que surge como um ponto importante, pois trabalhadores mais descansados e motivados tendem a produzir de forma mais eficiente. Além disso, essa mudança pode resultar em maior satisfação dos funcionários, redução da rotatividade e aumento do comprometimento com a organização.

Além dos benefícios supracitados, alguns outros benefícios que também podem ser observados são: maior satisfação, motivação e engajamento dos funcionários; menor rotatividade, absenteísmo e estresse; maior criatividade, inovação e eficiência; menor consumo de energia, emissão de carbono e poluição.

Contudo, a transição para uma jornada de trabalho mais curta não está isenta de desafios econômicos. Empresas podem se preocupar com a possível redução na produção e os custos associados à necessidade de manter o mesmo nível de operações em menos tempo.

Nessa linha de raciocínio, de acordo com a economista Marilene Teixeira, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da Unicamp, “no Brasil ainda prevalece a ideia de que qualquer direito ou benefício que possa se entender para os trabalhadores é ‘perda’ para os patrões”. Como a concepção é atrasada, evidentemente, eles enxergam a redução da jornada de trabalho como um ataque aos seus lucros.

Ainda em nosso contexto brasileiro e de consoante com a mencionada economista Marilene Teixeira, a sociedade estrutura-se sob a ótica de um capitalismo arcaico, onde a retirada de direitos é o primeiro item da lista de corte de custos, o que na maioria das vezes se confunde com o aumento do lucro. A redução da jornada ainda é um debate que pouco avança no mundo do trabalho brasileiro, mas tem se apresentado de modo sutil nos últimos anos.

A viabilidade da implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no contexto brasileiro depende de vários fatores, como a legislação trabalhista, a cultura organizacional, o perfil dos trabalhadores, o tipo de atividade e o mercado.

Segundo os ditames constitucionais e a legislação trabalhista atual, a jornada deve ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais, mas há possibilidade de flexibilização mediante acordo coletivo ou individual. De todo modo, a cultura organizacional das empresas também deve estar aberta à mudança e à confiança nos funcionários. O perfil dos trabalhadores deve ser compatível com a autonomia, a responsabilidade e a gestão do tempo. O tipo de atividade deve permitir a realização do trabalho em menos tempo, sem prejuízo da qualidade ou da demanda. O mercado deve ser competitivo e dinâmico, capaz de se adaptar às novas condições.

Entendemos que a redução da jornada de trabalho em quatro dias na semana é viável sob o aspecto econômico e social brasileiro, não apenas pelos benefícios que essa alteração laboral acarreta aos empregadores e empregados, mas sobretudo, pela reparação histórica aos direitos dos trabalhadores, que há muito tempo se vêm tendo suas garantias legais minimizadas e até mesmo relativizadas, em face do mero aumento de lucros das empresas.

Portanto, para concretizar essa alteração laboral pertinente à duração das horas trabalhadas, esperamos que ela ocorra não apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, como a própria lei prevê, mas que possa, de fato, ocorrer a alteração constitucional no sentido da redução das horas de trabalho, isso porque, se assim não for, os empregados podem se encontrar diante de uma situação moralmente vexatória, em que os empregadores podem usar como artifício a redução de trabalho concedida na relação patrão-empregado para pressionar os trabalhadores a produzirem mais, sob ameaças de cessar o benefício da redução da jornada a qualquer momento, acaso a produção e os lucros não sejam superados em comparação com o que já era produzido. O que deturpa inteiramente os ideias da redução da jornada de trabalho.

3.6 Reflexões conclusivas acerca da redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no contexto brasileiro

Ao refletir sobre a jornada de trabalho dentro das nuances do labor, Marx (1989) afirma que:

Se o prolongamento da jornada de trabalho contra as leis naturais (o qual o capital necessariamente quer conseguir em seu impulso desmedido para expandir seu valor)

encurta a vida do trabalhador e com isso a duração da força de trabalho, torna-se então necessária a mais rápida substituição dos elementos desgastados. Aumentam os custos de desgaste na reprodução da força de trabalho. O mesmo ocorre com uma máquina: quanto mais ela se desgasta, tanto maior a proporção de valor a ser reproduzida diariamente.

No enxerto acima, o filósofo entende que o prolongamento da jornada de trabalho encurta a vida do trabalhador, o que acarretaria em uma frenética rotatividade dos trabalhadores, considerando que em determinado momento eles estarão doentes e já não mais apto para o trabalho.

Porém, mais adiante, Marx (1989) vai demonstrar que, em determinadas circunstâncias essa necessidade de reposição mais acelerada da força de trabalho não é necessariamente um empecilho para o capital, e que, independente das consequências que o trabalho acarrete à saúde dos trabalhadores, ainda assim haverão candidatos interessados em barganhar seu tempo de vida útil na terra em troca de um pouco de poder econômico a fim de garantir sua subsistência, vejamos:

Vimos como o trabalho em excesso dizima em Londres os empregados das padarias; entretanto, o mercado de trabalho de Londres está sempre superlotado de alemães e de outros candidatos à morte, para trabalharem em panificação. A cerâmica conforme vimos é um dos ramos industriais cujos trabalhadores morrem mais cedo. Faltam por isso trabalhadores nessa indústria?

Conforme aponta Marini (2005), “a intensificação do trabalho, a prolongação da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor a sua força de trabalho” são características da superexploração do trabalho.

Nota-se que os efeitos da globalização em sua busca desenfreada pela modernização preocupa-se com a economia de gastos, mas as consequências disso é que, com a automação latente na maioria das empresas, não se espera economizar apenas trabalho, mas também, diretamente, eliminar trabalhadores, o que se revela em economia de gastos para as empresas.

A história da racionalização da Toyota é a história da redução de trabalhadores e essa é a forma como a Toyota mostra que sem aumentar trabalhadores, alcança surpreendente aumento na sua produção. Todo tempo livre durante as horas de trabalho tem sido retirado dos trabalhadores da linha de montagem, sendo considerado como desperdício. Todo seu tempo, até o último segundo, é dedicado à produção. (KAMATA, apud ANTUNES, 2003).

Ainda que esse traço não seja exclusivo do toyotismo, pois, essa preocupação também estava presente no taylorismo e no fordismo, podemos inferir desse relato que o principal segredo do sucesso do toyotismo foi efetivar ainda mais essa meta de diminuição dos postos de trabalho, aliada com o aumento da sua produção.

Por meio de uma reengenharia no processo produtivo e de gestão da força do trabalho, o toyotismo demonstrou ao capitalismo que o caminho para tentar superar qualquer crise era “enxugar a empresa” e apostar na acumulação flexível dos postos de trabalho. O custo dessas transformações para o mundo do trabalho foi muito alto. A intensificação da exploração da força de trabalho, do aumento de trabalho precarizado, terceirizado, temporário e informal, tornou a classe trabalhadora ainda mais heterogênea e complexa (ANTUNES, 2011).

Além dos impactos causados no mundo do trabalho pelo avanço tecnológico, ocorreram também mudanças de gestão da força de trabalho que contribuíram significativamente para o aumento da produtividade do trabalho e diminuição dos postos de trabalho (NOVAES, 2007).

A lógica que move a reestruturação produtiva é a de diminuir os custos, em geral, da produção, ao mesmo tempo em que a produtividade deve ser elevada. A diminuição dos custos é conseguida, não somente pelas inovações tecnológicas que diminuem os postos de trabalho e aumentam a produtividade do trabalhador, mas, também, pela intensificação direta da exploração dos trabalhadores que ocupam as escassas vagas do processo produtivo.

O que se espera com esse ideal de redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana, é garantir, acima dos percalços trabalhistas existentes, uma maior qualidade de vida, ou a propriamente a qualidade de vida a eles, por considerar que em não raros os casos, como já debatido e apontado neste trabalho, os trabalhadores se veem em situações degradantes e se mantêm nela sob o argumento precário de que aquela realidade se tem por necessária pois a partir dela, mesmo com dores e sofrimentos, é possível garantir a manutenção de sua subsistência e de sua família.

Para respaldar-se nessa nova jornada, exemplos de países como Alemanha, Holanda e Suécia, que adotaram jornadas de trabalho mais curtas, oferecem suas valiosas experiências empíricas como percurso a ser trilhado por outros países. Em muitos casos, a redução da jornada não apenas não afetou a produtividade, como também trouxe melhorias sociais significativas. No entanto, é crucial reconhecer as particularidades culturais, estruturas econômicas e sistemas de bem-estar social, ao considerar a aplicação desses exemplos ao Brasil.

Ou seja, a viabilidade da jornada de quatro dias por semana no Brasil depende da flexibilidade das empresas, do envolvimento dos sindicatos e do arcabouço legislativo trabalhista. O país possui características próprias em relação à sua economia e mercado de trabalho, o que torna necessário um estudo aprofundado para entender como a reforma se encaixa nesse contexto específico.

Entretanto, quando analisamos de modo superficial o contexto social atual, bem como experiências de países diversos atinente à redução da jornada de trabalho, inferimos que a redução em si, é possível no contexto brasileiro. O que não descarta a necessidade de uma análise aprofundada que deverá levar em consideração os diferentes setores econômicos e a possibilidade de reestruturação das atividades, pois, como já explanado, a redução da jornada para quatro dias na semana é versátil, na medida em que pode atender a todos, mas não descartamos os entraves e resistências que essa mudança poderá causar advinda dos empregadores.

Contudo, se pararmos para analisar os impactos que essa redução da jornada de trabalho poderia causar, perceberemos que, com jornadas de trabalho menores, quem trabalha terá mais tempo para lazer, estudos e para a vida pessoal, essas pessoas passariam a aproveitar melhor o tempo livre, o que inclusive, significa um aumento do consumo. Portanto, a própria economia nacional também se beneficiaria desse novo modelo de jornada de trabalho.

Tão logo, com mais consumo, haverá maior demanda de produção e serviços. Portanto, com a jornada de trabalho reduzida, empresas deverão contratar mais trabalhadores, o que se demonstra uma potencial redução do percentual do desemprego nacional, que de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2023, fez um percentual de 8,8%.

Como demonstrado, a redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana, aparentemente tem um potencial para aumentar as taxas de empregos nacionais. Em 1988, por força constitucional, a carga horária de trabalho foi reduzida de 48 horas semanais para 44, o que, de acordo com o deputado federal Reginaldo Lopes, foi capaz de gerar, à época, aproximadamente 460 mil novos postos de emprego.

Nesse paradigma, um estudo publicado pelo Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC) que tratou dos efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988, concluiu que:

[...] No exercício empírico, medimos o efeito líquido desses impactos no curto prazo (12 meses). Os resultados mostram que as alterações da Constituição de 1988 provocaram uma queda da jornada efetiva de trabalho, não aumentaram a probabilidade de o trabalhador afetado pela mudança ficar desempregado em 1989 (quando comparada a outros anos), diminuíram a probabilidade de o trabalhador afetado ficar sem emprego em 1989 (o que inclui os que saíram da força de trabalho) e implicaram um aumento do salário real horário (apesar de menor do que o observado em outros anos), sempre em relação ao grupo de controle. Esses resultados indicam que a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego, no curto prazo (nos 12 meses seguintes à mudança constitucional).

Com o exposto, outro ponto que se tem por benéfico acerca da redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana, é que, por acontecimento consequencial à contratação de mais trabalhadores, isso refletirá em um alívio para os cofres públicos da Previdência Social, pois, uma vez que mais trabalhadores estarão em atividade, mais haverá contribuição social para a própria Previdência.

Contudo, independente dos satisfatórios pontos positivos e benefícios que a jornada de trabalho de quatro dias por semana pode apresentar, é crucial que uma abordagem equilibrada e bem planejada seja fundamental para o sucesso da implementação, pois, ainda que os sucessos desse novo modelo de jornada sejam bem vistos, um estudo de impactos social e econômico não pode ser descartado ou minimizado, em contraponto com as experiências internacionais.

Portanto, a jornada de trabalho de quatro dias por semana é uma alternativa viável no contexto brasileiro, desde que haja planejamento, adaptação e avaliação dos resultados. Essa proposta pode trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, contribuindo para o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país.

Em suma, a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana analisada, indicam uma forte tendência em reconhecer a referida redução como uma medida que não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também impulsiona a economia, cria empregos e promove uma distribuição mais equitativa da renda. A análise comparativa internacional reforça brevemente a viabilidade da implementação dessa medida no cenário brasileiro.

4 ESTUDO DE CASO: EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM A JORNADA DE QUATRO DIAS POR SEMANA

A implementação da jornada de trabalho de quatro dias semanais emerge como uma realidade cada vez mais presente no contexto empresarial global. Testada em diversos países, essa abordagem visa não apenas aumentar a produtividade, mas também promover o bem-estar dos colaboradores e equilibrar as demandas profissionais com a vida pessoal.

Por essa linha de raciocínio, o objetivo deste último capítulo aprofundado é explorar as diferentes concepções que a redução da jornada de trabalho pode assumir no contexto organizacional. Para isso, foram realizadas algumas pesquisas de empresas que reduziram a jornada de trabalho de seus empregados, evidenciando as percepções que a mudança ocasionou sob o ponto de vista tanto dos empregadores, quanto dos empregados.

Brevemente, será abordado o contexto da redução da jornada de trabalho no aspecto do direito administrativo, para posteriormente, ser explanado os casos de redução da jornada para quatro dias na semana sob o viés da seara celetista, a qual este trabalho debruça suas arguições.

4.1 Breve análise: a redução da jornada de trabalho em face ao direito administrativo

Em Alagoas, o Poder Judiciário, por meio da Lei nº 7.210/2010, reduziu a jornada de trabalho de seus servidores que perfaziam a carga horária de 40 horas semanais para 30 horas semanais. A medida lhes permitiu trabalhar seis horas diárias, ao invés das oito horas habituais no serviço público, sem nenhuma redução salarial. A alteração surgiu como uma alternativa de redução dos gastos daquele Poder, durante o período do horário de verão. Em linhas gerais, tratou-se de uma concessão discricionária do Poder, pois, embora legalmente prevista, configura-se essencialmente em uma política de gestão do próprio Poder Judiciário.

Em um estudo acerca da redução da carga horária de alguns servidores de um instituto federal brasileiro, publicado por Geraldo Tessarini Junior e Patricia Saltorato, ambos da Universidade Federal de São Paulo (2022), concluíram que:

[...] Quanto às implicações aos servidores, a mais apontada foi o aumento do tempo livre para seus afazeres pessoais. Foram feitas menções (a) aos cuidados com a saúde; (b) à possibilidade de estudar (tanto em cursos de educação formal, sobretudo pós-graduação, quanto na preparação para outros concursos públicos); (c) à prática de atividades físicas, culturais e de lazer; e (d) à possibilidade de dedicar mais tempo à família, conforme indicaram alguns relatos: [...]

Paralelamente ao estudo supramencionado, e sob o viés empírico do autor deste trabalho de conclusão de curso, a redução da jornada de trabalho dos servidores do Tribunal de Justiça reflete as mesmas percepções dos benefícios anteriormente apontados.

De modo isolado, os estagiários do Poder Judiciário Alagoano perfazem a carga horária de 24 horas semanais, podendo ser cumprida nos cinco dias habituais da semana, ou, como normalmente costuma acontecer, em apenas quatro dias por semana, circunstância essa em que nos quatro dias de trabalho do estagiário, é cumprida 6 horas diárias de efetivo labor, para poder compensar um dia a mais de folga na semana.

Entretanto, ainda que os estagiários perfaçam uma jornada de trabalho ainda mais reduzida, quando comparada com as dos servidores, o atingimento das metas por parte daquele grupo, se dá de igual modo quando comparada com a dos servidores. Portanto, a semana de quatro dias, dentro desse contexto, não prejudica o atingimento dos resultados esperados pelo Poder Público.

4.2 Jornada de trabalho de quatro dias por semana, sob o viés trabalhista brasileiro

No Brasil, as pesquisas sobre o tema, inclusive este trabalho, têm enfatizado o âmbito da iniciativa privada e de categorias profissionais que, há muito tempo, apresentam jornada diferenciada em função da própria caracterização e peculiaridades de suas funções, como é o caso bancários, profissionais de saúde e executivos.

Essa tendência de adoção da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro, vem sendo impulsionada por iniciativas como o estudo a ser conduzido pela organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global, em parceria com o Boston College e a Reconnect Happiness at Work, visando a aplicação do modelo no Brasil.

De modo a embasar esta pesquisa, serão abordadas algumas experiências de empresas sediadas em território brasileiro que adotaram a redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana, bem como as percepções que os atores envolvidos nessa mudança obtiveram. Para tanto, devido à pouca publicação de pesquisas e artigos atinente à matéria em discussão neste trabalho, neste capítulo, usamos como referencial teórico alguns sites da internet que divulgaram algumas notícia da redução da jornada das empresas que aqui serão referenciadas.

Ressalta-se que, em termos legais, não há impedimentos para a adoção dessa jornada de trabalho reduzida no Brasil. Aliás, a título de esclarecimento, a redução da jornada não implica necessariamente em redução salarial, pois o valor da hora do funcionário poderá aumentar, caso a redução ocorra.

4.2.1 Percepções: empresa publicitária Shoot e a jornada de trabalho de quatro dias por semana

Partindo dessa premissa, a agência de comunicação Shoot, sediada no Rio Grande do Sul, é um exemplo concreto da implementação bem-sucedida dessa jornada reduzida. Ao adotar um formato que equilibra as necessidades dos clientes com a disponibilidade dos colaboradores, a empresa observou resultados notáveis. Luciano Braga, sócio fundador da Shoot, destaca que a divisão da equipe em dois grupos permitiu manter a qualidade dos serviços, enquanto os funcionários passam a desfrutar de mais tempo para atividades pessoais.

Após quase um ano e meio da implementação, a agência testemunhou que a produtividade permaneceu igual ou até aumentou em relação à jornada de trabalho tradicional de cinco dias. A experiência da Shoot reflete o cenário mais amplo da implementação da jornada reduzida. Além de elevar a produtividade, essa abordagem também impacta positivamente a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, é o que afirma o sócio fundador da empresa.

Manuella Graff, redatora sênior da Shoot, realça como a flexibilidade e a concentração proporcionadas pela jornada de quatro dias resultaram em um ambiente de trabalho mais focado e organizado. A percepção é de que, ao trabalhar de forma mais intensa em menos dias, a satisfação pessoal e a produtividade aumentem consideravelmente.

4.2.2 Percepções: empresa Vockan Consulting e a jornada de trabalho de quatro dias por semana

Similarmente, a empresa Vockan Consulting, que desenvolve sistemas de gestão para a indústria de manufatura, com sede em São Paulo, relata resultados igualmente positivos após a adoção da jornada reduzida, ocorrida em novembro de 2022.

Essa empresa foi uma das pioneiras ao filiar-se à 4 Day Week Global e implementar a jornada de trabalho de quatro dias por semana. Através de um processo gradual, a empresa testou o modelo com uma parte dos colaboradores, observando um aumento significativo na satisfação e na qualidade de vida.

Fabrcio Oliveira, CEO da empresa, enfatiza que a implementação precisa ser guiada pela vontade, planejamento e avaliação contínua, garantindo que a jornada de quatro dias seja sustentável e eficaz em diferentes segmentos. O referido gestor da empresa, relata ainda que a

adoção da jornada de trabalho reduzida, objetiva a retenção de talentos e atração de novos profissionais para a empresa.

Por essa linha de raciocínio, inferimos que, a estratégia de implementar uma semana de trabalho de quatro dias tem se revelado eficaz para a retenção de talentos. Em um cenário de mercado competitivo, onde a demanda por profissionais supera a oferta em diversos setores, as empresas estão oferecendo um dia adicional de descanso como benefício para atrair mão de obra, mesmo em comparação com empresas estrangeiras que oferecem salários mais altos.

De acordo com os resultados divulgados pela Vockan Consulting, os colaboradores participantes do projeto revelaram um aumento geral da satisfação, que engloba gestão do tempo, saúde física e mental, realização de tarefas pessoais, entre outras. Os dados apontados pela empresa foi de 54% (antes do projeto piloto) para 70% (depois).

Por sua vez, a percepção sobre a qualidade de vida passou de 57% a 86%. O estudo da Vockan ainda mostra que o índice sobre o nível de felicidade dos colaboradores aumentou em 43% e o de produtividade, em 23%.

De acordo com o Jornal Estadão, com relação à redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana: “companhias que instituíram a nova jornada veem melhorias de eficiência, bem-estar dos trabalhadores, retenção de talentos e até aumento de receitas”. O que pode ser corroborado com os dados até então apresentados neste capítulo.

4.3.1 Percepções: empresas Zee.Dog e Gerencianet e a jornada de trabalho de quatro dias por semana

Ainda no Brasil, a empresa Zee.Dog, que atua no setor de produtos para pets, adotou a jornada reduzida em março de 2020 para melhorar a qualidade de vida e a produtividade dos funcionários em seus escritórios em São Paulo, Rio de Janeiro, Madri (Espanha) e Shenzhen (China). Segundo a empresa, a redução da carga horária resultou em uma melhoria na qualidade de vida, na redução do estresse e, conseqüentemente, no aumento da produtividade da equipe. Marcela Rockenbach, gerente de design da empresa, afirmou que sua produtividade aumentou desde a implementação da nova jornada, destacando também a agilidade e objetividade nas reuniões.

Para a empresa, adaptar o modelo ao Brasil foi um desafio devido à quantidade de feriados. A solução encontrada foi considerar a quarta-feira como um dia de trabalho normal em semanas com feriados. Uma pesquisa realizada após a primeira semana de implementação

da nova escala de trabalho revelou que todos os funcionários ficaram satisfeitos e conseguiram concluir suas tarefas dentro dos prazos estabelecidos.

A Gerencianet, é uma *fintech* estabelecida há 15 anos em Ouro Preto, Minas Gerais, opera como uma instituição de pagamento e é também uma sociedade de crédito, financiamento e investimento. Seu quadro de pessoal é composto por aproximadamente 298 membros. A equipe estava acostumada a uma "cultura" de trabalho que possibilitou a transição da jornada de cinco para quatro dias por semana. O dia livre foi definido para sexta-feira, com escalas entre diferentes áreas, permitindo que alguns colaboradores descansem na segunda-feira e outros na sexta-feira.

"Refletimos sobre o passado e o presente." Essa é a justificação dada pelo diretor executivo da Gerencianet, Evanil Paula, para a decisão da *fintech* de Minas Gerais, adotar uma jornada de trabalho reduzida para seus funcionários. Agora, eles trabalharão 32 horas por semana, concedendo um dia adicional de descanso.

Ao fazer referência ao passado, Evanil compara a exaustiva jornada de cinco dias por semana ao conceito de fordismo, um modelo de produção predominante no século XX que se caracterizou pela automatização da mão de obra. Atualmente, em um cenário moldado principalmente pela tecnologia, aderir a modelos de produção antiquados significa negligenciar o presente e, sobretudo, o futuro.

A decisão foi tomada no ano de 2022, de modo experimental, o que, segundo a empresa, essa abordagem oferece flexibilidade para reverter a decisão, se necessário, sem causar transtornos aos agentes envolvidos.

4.4 Jornada de trabalho de quatro dias por semana sob o aspecto internacional

Quanto as experiências internacionais, além das já demonstradas durante o desenvolvimento deste trabalho, em um estudo publicado pela organização 4 Day Week Global, as empresas que implementaram projetos pilotos atinente à jornada de trabalho de 4 dias por semana, foram capazes de perceber algumas mudanças significativas com relação a alteração da jornada de trabalho.

A apresentação "The 4 day week: 12 months on with new US and Canadian research" da 4 Day Week Global é um relatório sobre os resultados de um experimento realizado com algumas empresas dos Estados Unidos e Canadá, em que houve a adoção da jornada de quatro dias por semana para os funcionários dessas empresas, sem reduzir os salários e os benefícios. O experimento foi conduzido por dois pesquisadores, Charlotte Lockhart e Andrew Barnes, e

teve como objetivo avaliar os impactos da mudança na produtividade, no bem-estar e na sustentabilidade da empresa e dos trabalhadores.

No total, 41 empresas participaram daquele estudo publicado pela 4 Day Week Global, o programa piloto, assim chamado, aconteceu entre fevereiro de 2022 e abril de 2023. A maioria das empresas estavam situadas nos Estados Unidos (32), com o restante no Canadá (9). 988 pessoas participaram do ensaio e 630 pessoas completaram a linha de base de pesquisa, produzindo uma taxa de resposta de 64%. As conclusões dos funcionários definidas neste relatório baseia-se nos percentuais apresentados.

4.5 Descobertas das empresas

A receita aumentou em 15% ao longo do curso do teste (fevereiro de 2022 e abril de 2023), ponderada de acordo com o tamanho da empresa. A intenção dos funcionários de deixar seus empregos caiu significativamente, com 32% dizendo que agora estão menos propensos a sair. Quanto aos planos pós-teste, nenhuma organização expressou o desejo de voltar a trabalhar na antiga jornada de cinco dias de trabalho por semana. 89% dos respondentes definitivamente pretendem continuar ou estão planejando, enquanto os restantes, os 11% estão inclinados, mas não decididos a continuar com a semana de 4 dias.

Sob o ponto de vista do empresariado, houve a constatação da redução do absenteísmo, bem como da rotatividade, sobretudo dos conflitos no trabalho. O ambiente laboral passou a ser mais engajado e cooperativo, e as relações entre gestores e subordinados aflorou de modo significativamente positivo, é o que demonstra os resultados da pesquisa.

As empresas avaliaram o impacto da semana de 4 dias na atração de novos funcionários como 8.7/10, com produtividade e desempenho obtendo 7.7/10 em escalas separadas. Em relação a uma escala de 1 a 10, indo de muito negativo a muito positivo, as empresas classificaram o impacto geral do teste realizado pela 4 Day Week como 8.7/10.

4.6 Descobertas dos empregados

Os empregados classificaram o teste como 9.1/10, com 95% querendo continuar sua semana de 4 dias. Enquanto isso, houve uma grande melhoria na produtividade autorrelatada, com um aumento de 57% na capacidade de trabalho atual dos trabalhadores em comparação com seu melhor desempenho ao longo da vida. Mais da metade (51%) das pessoas disseram que se sentiam mais no controle de suas agendas. Quase todos os participantes (95%)

reduziram seu tempo de trabalho, com uma média de queda de 5.3 horas por semana, de 40.1 para 35.6.

Quando perguntados quanto ao pagamento adicional que eles exigiriam em seu próximo emprego para voltar a trabalhar cinco dias, 32.8% dos funcionários disseram que precisariam de 26-50% a mais, 12.2% precisariam de mais de 50%, e mais de um em cada dez (13.8%) disse que nenhum valor de dinheiro os induziria a voltar a trabalhar cinco dias por semana. Em linhas gerais, a pesquisa concluiu que 95% dos entrevistados ora empregados querem continuar com a semana de 4 dias.

Quase sete em cada dez (69%) funcionários experimentaram reduções no esgotamento, enquanto 40% se sentiram menos estressados em uma semana de 4 dias. 59% relataram uma diminuição em emoções negativas, com aumentos significativos observados na saúde física e mental das pessoas. 45% se sentiram menos fadigados e 40% tiveram menos problemas de sono. A ansiedade diminuiu para 39% da amostra.

Três em cada quatro (74%) funcionários estavam mais satisfeitos com o tempo em uma semana de 4 dias. O conflito entre trabalho e família e entre trabalho e vida diminuiu para seis em cada dez pessoas (61% e 60%, respectivamente). A satisfação geral com a vida aumentou em um ponto completo em uma escala de 0 a 10.

4.7 Descobertas socio e ambientais

Dos resultados apresentados, o estudo em comento trouxe ainda alguns dados quanto aos impactos ambientais e também sociais, no que tange ao convívio da família e igualdade de gênero no mercado de trabalho. Desse modo, a pesquisa concluiu que, menos pessoas estão indo para o trabalho de carro. Não foi identificado um "retorno de viagem" (quando não se vai à algum lugar de carro, mas há o retorno com ele), o que é uma preocupação comum entre os críticos, que afirmam que as pessoas aumentarão sua pegada de carbono ao gastar seu tempo extra viajando. 42% dos funcionários realizaram mais atividades ecologicamente corretas durante o teste, como reciclagem, compra de itens ecológicos, caminhadas e ciclismo, em vez de dirigir.

Igualdade de gênero: a semana de 4 dias de trabalho permite uma melhor distribuição das responsabilidades de cuidado entre os pais e reduz as barreiras para as mulheres alcançarem cargos de chefia no trabalho. Dessa forma, os homens assumem uma parcela maior do trabalho doméstico. E, não obstante aos pontos positivos apresentados, 21% dos funcionários relatam uma redução nos custos com cuidados com os filhos.

4.8 Reflexões conclusivas acerca da jornada de trabalho de quatro dias por semana

A apresentação das perspectivas e resultados demonstrados neste capítulo nos faz concluir que a jornada de quatro dias por semana de trabalho é uma alternativa viável e benéfica tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, desde que seja implementada com planejamento, comunicação e flexibilidade.

Quando adotado esse modelo de jornada de trabalho, ele pode, inclusive, contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, promovendo uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

Concluindo, as experiências das empresas com a jornada de trabalho reduzida em quatro dias na semana evidenciam um cenário promissor. Além de beneficiar a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores, a implementação pode aumentar a produtividade e a satisfação geral. No entanto, a transição deve ser cuidadosamente planejada e documentada, a fim de garantir a sustentabilidade e evitar passivos futuros. A jornada de trabalho de quatro dias emerge como uma estratégia inovadora, capaz de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo no contexto empresarial contemporâneo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transformação das relações laborais e a influência da racionalização econômica têm alterado profundamente a percepção e o valor atribuídos ao trabalho. A desconexão entre o trabalhador e os frutos de seu labor, impulsionada pela busca da produtividade, levou à separação entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida. Esta pesquisa buscou ir além das limitações do atual cenário trabalhista, explorando a viabilidade da jornada de trabalho de quatro dias por semana no Brasil, pois, enquanto muitos enfrentam desemprego, outros trabalham em longas jornadas, perfazendo, inclusive, horas extras

Em meio a propostas estrangeiras e discussões legislativas, este estudo pretendeu analisar os aspectos legais, econômicos e sociais relacionados a essa jornada alternativa. Por meio da análise de experiências internacionais e do contexto nacional, busca-se compreender os benefícios e desafios de uma transição desse tipo. Ao traçar esse panorama, almeja-se oferecer uma perspectiva sólida para as decisões das empresas e legisladores, contribuindo para uma abordagem mais humana e sustentável das relações de trabalho no Brasil. Este trabalho aspira a ser uma ferramenta essencial para uma reflexão aprofundada sobre a evolução do mundo laboral e seu impacto na sociedade contemporânea.

O cenário empresarial atual é caracterizado por uma busca incessante pelo equilíbrio entre as demandas profissionais e a qualidade de vida dos colaboradores. Nesse contexto, a jornada reduzida de trabalho surge como uma abordagem estratégica que visa não apenas aprimorar a produtividade, mas também promover o bem-estar e a satisfação dos funcionários. As experiências compartilhadas por empresas como a Shoot, Vockan Consulting, Zee.Dog e Gerencianet reforçam a correlação direta entre a redução da jornada de trabalho e um aumento na satisfação pessoal e profissional.

Fica evidente que a implementação bem-sucedida dessa abordagem requer uma abordagem personalizada, considerando as particularidades de cada organização. Estratégias variadas, como divisão de equipes e flexibilidade na escala de trabalho, demonstram que não há uma fórmula única para adotar essa transição. A flexibilidade e a comunicação transparente emergem como pilares essenciais para a eficácia dessa mudança, assegurando um alinhamento consistente entre a gestão e os colaboradores.

A busca por talentos qualificados é uma realidade persistente nas empresas contemporâneas. Nesse contexto, a jornada de trabalho de quatro dias emerge como uma ferramenta estratégica para atrair e reter talentos, uma vez que demonstra um compromisso genuíno com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Além disso, o impacto positivo

nos níveis de produtividade e na satisfação geral dos funcionários contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e engajado, sobretudo, produtivo.

Contudo, é crucial reconhecer que a transição para uma semana de trabalho mais curta não é uma solução universal. Cada organização possui dinâmicas e necessidades únicas que devem ser cuidadosamente consideradas ao planejar essa mudança. A implementação exige uma avaliação contínua dos resultados e uma disposição para ajustar a abordagem conforme necessário.

Em resumo, as experiências e percepções discutidas ao longo deste estudo refletem um cenário promissor para a jornada de trabalho de quatro dias por semana. Como estratégia inovadora, ela reforça a importância de equilibrar as demandas profissionais com a qualidade de vida dos colaboradores. À medida que empresas buscam se adaptar às transformações do ambiente de trabalho moderno, a adoção de práticas que promovam o bem-estar e a eficiência pode moldar uma nova era de produtividade sustentável e satisfatória.

No contexto das crescentes discussões sobre a jornada de trabalho de quatro dias por semana, torna-se evidente que a implementação dessa abordagem não deve ocorrer isoladamente. Ainda que as experiências relatadas sugiram inúmeros benefícios para a saúde mental, satisfação e produtividade dos colaboradores, é necessário considerar as implicações legais e éticas que podem surgir. A ausência de uma legislação clara e específica em relação à redução da jornada de trabalho abre espaço para interpretações variadas, que podem ter consequências adversas, como o assédio moral por parte dos empregadores.

A falta de regulamentação sobre a redução da jornada de trabalho cria uma situação onde os empregadores podem exercer uma pressão indevida sobre os trabalhadores para manter os níveis de produtividade enquanto operam em uma semana de trabalho mais curta. Sem uma base legal sólida que defina as limitações e proteções para os trabalhadores nesse cenário, há um risco real de que os empregados sejam sujeitos a situações de exploração e assédio. O desejo de manter a jornada de quatro dias por semana pode ser utilizado como uma ferramenta de manipulação, levando a práticas que comprometem o bem-estar emocional e psicológico dos funcionários.

Neste sentido, é imperativo que as leis trabalhistas sejam revisadas e adaptadas para abordar a implementação da jornada de trabalho reduzida de maneira justa e equitativa. Isso envolve estabelecer diretrizes claras para a negociação entre empregadores e empregados, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos mesmo em um cenário de jornada reduzida. Além disso, é crucial definir medidas de fiscalização para identificar e abordar práticas de assédio moral que possam surgir em decorrência dessa mudança.

À medida que empresas exploram abordagens inovadoras para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis, é fundamental que a legislação acompanhe essas transformações. A regulamentação adequada não apenas protegerá os trabalhadores de potenciais abusos, mas também fortalecerá a confiança nas iniciativas de redução da jornada de trabalho. A busca pelo equilíbrio entre produtividade e bem-estar deve ser embasada em uma estrutura legal sólida que promova o respeito mútuo e assegure que os benefícios dessa abordagem sejam alcançados de maneira justa e sustentável.

Por derradeiro, conclui-se que, a proposta de implementação da jornada de trabalho de quatro dias por semana no contexto brasileiro apresenta desafios e oportunidades, mas não descartamos os ideais de sua implementação. Os potenciais benefícios, como o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, são substanciais. No entanto, questões econômicas, adaptação cultural e ajustes legislativos são fatores cruciais a serem considerados. A busca por uma solução que atenda aos interesses tanto dos trabalhadores quanto das empresas é essencial para uma possível implementação bem-sucedida e para a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e produtivo no país.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** 5^a. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.
- ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro & KAMATA, Satoshi. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, Boitempo, 2003.
- ANTUNES, Ricardo & SILVA, Maria A. de Moraes. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: **O Averso do Trabalho.** (Orgs.). São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- BBC News Brasil. **BBC News**, 2016. ‘Morrer de tanto trabalhar’ gera debate e onda de indenizações no Japão. Acessado em: ‘Morrer de tanto trabalhar’ gera debate e onda de indenizações no Japão - BBC News Brasil. Último acesso em: 9/08/2023.
- BRASIL. A Constituição e o Supremo. **Constituição da República Federativa do Brasil. Art. 7º**, inciso X. Acessado em: [https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-2-capitulo-2-artigo-7#:~:text=XII I%20%E2%80%94%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20normal,4](https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-2-capitulo-2-artigo-7#:~:text=XII%20%E2%80%94%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20normal,4). Último acesso em: 02/07/2023.
- BRASIL. **Congresso Nacional.** Câmara dos Deputados. Diário da Câmara dos Deputados, Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995. Acessado em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Último acesso: 01/09/2023.
- BRASIL. **Congresso Nacional.** Câmara dos Deputados. Diário da Câmara dos Deputados, Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995. Acessado em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Último acesso: 01/09/2023.
- BRASIL. **Congresso Nacional.** Agência Câmara de Notícias. PEC reduz carga horária semanal de 44 para 40 horas. Acessado em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Último acesso: 01/09/2023.
- BRASIL. **A FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.** Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20A

%20Previd%C3%Aancia%20Social,daqueles%20de%20quem%20dependiam%20economica mente. Último acesso em: 27/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 15.361, DE 26 DE AGOSTO DE 1922**. Acessado em: <https://files.dre.pt/1s/1928/04/08500/09210921.pdf>. Último acesso em: 19/08/2023.

CARREIRO Líbia. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Rev. Trib. Reg. Trab.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.131-141, jul/dez. 2007.

CETNAROVSK, F. G. **A Influência Do Ambiente Físico Empresarial Sobre A Produtividade**. Orientadora: Dra. Anna Beatriz de Paula. 2013. p 69-70. TCC. Curso de Tecnólogo em Comunicação Industrial. Universidade Federal do Paraná.

CHEHAB, G. C. Karoshi: **a morte súbita pelo excesso de trabalho**. *Rev. TST*, v. 79, n. 3, p.153-180, 2013.

DAL ROSSO, Sadi. **Intensificação do Trabalho** – Teoria e Método, In: *Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI*. DAL ROSSO, Sadi & FORTES, José Augusto Abreu Sá. Brasília: Época, 2008.

Day Week Global. **4 Day Week**, 2022. Acessado em: 4 Day Week Global. Último acesso em: 07/08/2023.

DARWIN, Charles. **On the Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life**. London: John Murray, 1859.

FRANCO, T. Karoshi: **o trabalho entre a vida e a morte**. *Caderno CRH*, v. 15, n. 37, 2002. Pag. 141-141.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002

Foucault, M. (2002). Conferência V. In M. Foucault, **A verdade e as formas jurídicas** (pp. 103-126). Rio de Janeiro, RJ: Nau.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. T Longas jornadas de trabalho podem aumentar as mortes por doenças cardíacas e derrames, de acordo com a OIT e a OMS. Acessado em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792828/lang--pt/index.htm. Último acesso em: 05/07/2023.

GAULEJAC, V. (2007). P. 109. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo, SP: Ideias e Letras.

GAUDEMAR, Jean-Paul de. **Mobilidade do Trabalho e Acumulação do Capital**. Editora Estampa, 1977.

GORZ, A. (2003). Pag. 30-31. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo, SP: Annablume.

- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.
- MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**. São Paulo: Global, 1980.
- MARX, Karl. Salário, preço e lucro. In: MARX, Karl; **Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes: a economia vulgar**. São Paulo: Abril Cultural, 1982
- MARX, Karl. **O 18 Brumário e Cartas a Kugelmann**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.
- MARINI, Rui Mauro. Dialética da dependência. In: **Rui Mauro Marine vida e obra**. Orgs João Pedro Stedile e Roberta Transpadini. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
- NOGUEIRA, Suelen Marçal. **Perfil socioeconômico de cortadores de cana-de-açúcar que desenvolveram distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) Rubiataba-Goiás**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais e Saúde da PUC de Goiás.
- NOVAES, José Roberto. Idas e Vindas: disparidades e conexões regionais. In: **Migrantes: trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro)**. Org. José Roberto Novaes e Francisco Alves. São Carlos: EdUFSCar, 2007a, pp. 87-118.
- OMS. **Organização Mundial da Saúde**. Burn-out como "fenômeno ocupacional": Classificação Internacional de Doenças. Acessado em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Último acesso em: 05/08/2023.
- PLANCHEREL, Alice Anabuki & QUEIROZ, Allan Souza & SANTOS, Charles dos. O “canguru” no universo canavieiro alagoano: saúde e precarização do trabalho na agroindústria açucareira. **Revista Rede de Estudos do Trabalho (RRET)**, Ano IV, Número 7, 2010b. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/08RevistaRET7.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2011.
- Reconnect Happiness at Work!. **Happiness at Work!**, 2023. Trabalhar 4 dias por semana será possível no Brasil. Acessado em: 4 Day Week Brasil | Semana de 4 Dias | Reconnect Happiness at Work. Último acesso em: 19/08/2023.
- SANTOS, Adriano Pereira. Contradições do desenvolvimento capitalista no Brasil: as transformações do trabalhador rural em proletariado agrícola. In: **Questão Agrária e Saúde dos Trabalhadores: desafios para o século XXI**. SANT’ANA, Raquel Santos & CARMO, Onilda & LOURENÇO, Edvania Ângela. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011.

SEBRAE. **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. Como as empresas podem tornar as jornadas de trabalho mais felizes. Acessado em: Como as empresas podem tornar as jornadas de trabalho mais felizes - Sebrae. Último acesso em: 05/08/2023.

SILVA, Maria Aparecida de.et al., Do karoshi no Japão, à birôla no Brasil: as faces do trabalho no capitalismo mundializado. **Nera** (Núcleo de estudos, pesquisa e projeto de reforma agrária). Revista eletrônica do PPG/Geografia e dep. De Geografia da UNESP/PP, Ano 9, n. 8, 2006, p. 74-109. Disponível em: <http://www4.fct.unesp.br/nera/revista.php>.

The Four Day Week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland. Acessado em: [4DayWeekAssessingGlobalTrials.pdf](#) (squarespace.com). Último acesso em: 08/08/2023.

Tribunal Superior do Trabalho. TST, 2016. NJ ESPECIAL - Dano Existencial: A imposição de trabalho excessivo pode gerar a obrigação de indenizar?. Disponível em <NJ ESPECIAL - Dano Existencial: A imposição de trabalho excessivo pode gerar a obrigação de indenizar? — TRT-MG (trt3.jus.br)>. Acesso em 29 jul. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 20509-83.2015.5.04.0811**. Acessado em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=20509&digitoTst=83&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0811&consulta=Consultar#>. Último acesso em: 14/07/2023.

Weber, M. (2004). A ética protestante e o “espírito” do capitalismo. São Paulo, SP: Companhia das Letras.

VERÇOZA, Lúcio. **Os saltos do “canguru” nos canaviais alagoanos. Um estudo sobre trabalho e saúde**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos para obtenção do título de Doutor em Sociologia. Programa de Pós-graduação em Sociologia, 2016.