



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO

LEANDRO YTALO DA COSTA DE LIMA

**TENDÊNCIAS E IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO  
NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL E JURÍDICA.**

BELÉM  
2023

LEANDRO YTALO DA COSTA DE LIMA

**TENDÊNCIAS E IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO  
NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL E JURÍDICA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito, do Instituto de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Pará, como requisito básico para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a):

Professor Dr. João Daniel Daibes Resque

BELÉM  
2023

LEANDRO YTALO DA COSTA DE LIMA

**TENDÊNCIAS E IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO  
NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL E JURÍDICA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade de Direito, do Instituto de Ciências  
Jurídicas, da Universidade Federal do Pará,  
como requisito básico para obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Nome completo do(a) examinador(a) precedido de titulação  
Instituição a que pertence

---

Nome completo do(a) examinador(a) precedido de titulação  
Instituição a que pertence

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho e durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais, que juntos enfrentaram tantas dificuldades para que eu pudesse estudar, a presença e amor incondicional deles na minha vida me fizeram quem sou hoje. Esse trabalho é a prova de que os esforços deles pela minha educação não foram em vão e valeram a pena. Aos meus sobrinhos e à minha irmã, que assim como o resto da família, me incentivou nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. À minha vó que, apesar de analfabeta, me ensinou o que nenhum filósofo conseguiria.

Quero expressar minha gratidão aos meus colegas de estudo, que foram meus companheiros de jornada e me ajudaram a manter o ânimo e a perseverança em momentos difíceis. Sem a cooperação de vocês, não teria sido possível chegar até aqui.

Gostaria, também, de estender minha gratidão aos amigos que estiveram presentes durante esse ano e que contribuíram com apoio, paciência e afeto para que eu pudesse encarar os desafios que surgiram nesse caminho.

Por fim, quero agradecer aos professores que fizeram parte do meu aprendizado nesse curso e contribuíram para meu crescimento pessoal acadêmico.

*“ Quem não se movimenta não sente as correntes que o  
prendem. ”*

(Rosa Luxemburgo, 1900)

## RESUMO

A presente pesquisa destina-se a analisar as possibilidades para a redução da jornada de trabalho no Brasil, bem como os limites e os obstáculos que a ela se interpõem, além da evolução histórica da luta pela garantia e construção de direitos fundamentais aos trabalhadores. O estudo começa com a apresentação dos conceitos de direito do trabalho em diferentes contextos sociais ao longo da história e com uma breve análise da legislação brasileira no período mais recente. Em seguida, faz-se uma reflexão sobre as múltiplas tendências de jornadas de trabalho e políticas numa perspectiva global e comparada, para, então, delinear algumas diretrizes programáticas, não apenas para pensar em formas de redução da jornada de trabalho no Brasil, mas, principalmente, para provocar uma discussão a respeito da redefinição do próprio sentido e configuração do trabalho na quadra atual da história e em um contexto político e econômico carregado de tensões e contradições como as que estiveram vigentes no Brasil no século XXI.

**Palavras-chave:** trabalho; jornada; tempo; redução; direito.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the possibilities for reducing working hours in Brazil, as well as the limits and obstacles that stand in the way, in addition to the historical evolution of the struggle to guarantee and build fundamental rights for workers. The study begins with the presentation of the concepts of labor law in different social contexts throughout history and with a brief analysis of Brazilian legislation in the most recent period. Next, a reflection is made on the multiple trends in working hours and policies from a global and comparative perspective, to then outline some programmatic guidelines, not only to think about ways to reduce working hours in Brazil, but, mainly, to provoke a discussion regarding the redefinition of the meaning and configuration of work in the current period of history and in a political and economic context full of tensions and contradictions such as those that prevailed in Brazil in the 21st century.

**Keywords:** work; journey; time; reduction; law.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.</b> .....	<b>8</b>
<b>2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	<b>10</b>
2.1. A EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO: DA SOCIEDADE INDUSTRIAL À INSTITUCIONALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL. ....	12
2.2. A EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: DO PERÍODO COLONIAL À CONSTITUIÇÃO DE 1988. ....	15
<b>3. A ATUAL TUTELA DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL: ENTRE NORMAS CONSTITUCIONAIS E EXCEÇÕES REGULAMENTARES</b> .....	<b>18</b>
<b>4. PERSPECTIVA SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE RESPOSTAS ORGANIZADAS.</b> .....	<b>23</b>
4.1. DESAFIOS NA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DADOS DE GREVES E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. ...	27
4.2. TENDÊNCIAS GLOBAIS DE REDUÇÃO DA JORNADA E SEUS IMPACTOS POSITIVOS.....	30
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>39</b>

## 1. INTRODUÇÃO.

O ideal de superar a exploração do trabalho tem sido um objetivo constante na luta da classe trabalhadora desde o seu início. A solidariedade que deu origem a essa forma de organização e resistência surgiu como resposta às consequências da exploração, com o intuito estratégico de eliminá-la.

Mesmo após quase dois séculos, ainda continua o engajamento na mesma luta, lidando-se com as urgências do momento e buscando maneiras de combater as diversas causas que levam à exploração da classe trabalhadora. Acabar com a exploração do trabalhador continua sendo uma utopia, porém o movimento sindical deu passos concretos que demonstram sua viabilidade e indicam o caminho a seguir.

A redução da jornada de trabalho é considerada uma reivindicação histórica da classe trabalhadora (Veal, 2020). Este tema tem sido objeto de estudos nacionais e internacionais em diversas áreas e perspectivas teórico-metodológicas, abordando desde seus impactos econômicos (Husson, 2015) e socioambientais (Gunderson, 2019), até suas implicações nas organizações (Burdin & Pérotin, 2019) e para os próprios trabalhadores (Lepinteur, 2019).

No que diz respeito aos estudos organizacionais, há uma tendência de destacar os benefícios dessa medida, com ênfase na potencialidade de proporcionar trabalhos que promovam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (VEAL, 2020), além de contribuir para um aumento do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores (LEPINTEUR, 2019).

Nessa linha de pesquisa, o presente trabalho destina-se a analisar as possibilidades para a redução da jornada de trabalho, bem como os limites e os obstáculos que a ela se interpõem, além da evolução histórica da luta pela garantia e construção de direitos fundamentais aos trabalhadores.

O objetivo geral, ou seja, aquilo que a pesquisa pretende alcançar como um todo é apresentar e discutir, sob a óptica jurídica e social, a necessidade da redução da jornada de trabalho no Brasil.

A técnica de pesquisa consistiu na pesquisa bibliográfica, trabalhada por meio da leitura de textos dos principais doutrinadores do campo do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional, além dos campos de História, Sociologia e Filosofia. Logo, serão utilizados manuais, legislações comentadas e doutrinas de autores como Cardoso (2009), Krein (2007),

Marx (1885) e, entre outros autores contemporâneos como Lee, Mccann e Messenger (2009), Huberman (2002) e Schor (1992) e outras obras citadas no decorrer da pesquisa.

Como etapas, têm-se o levantamento da bibliografia referente ao tema pesquisado, a seleção de textos, a leitura e fichamento dos textos-chaves e a elaboração final do trabalho de conclusão de curso. A técnica utilizada tem como objetivo realizar uma revisão sobre os apontamentos e análises das principais referências do tema, para que assim possamos formar uma concepção crítica que guiará a formulação da hipótese e dos objetivos gerais e específicos.

Atualmente, devido às várias mudanças na organização do trabalho e na sociedade como um todo, a questão do tempo de trabalho voltou a ser um ponto central de discussão. No Brasil e no mundo, existem campanhas em andamento para reduzir a jornada de trabalho, um movimento que se insere em uma longa história de luta dos trabalhadores, que remonta aos tempos da primeira revolução industrial, quando se trabalhava até 16 horas por dia.

O desafio contemporâneo é mudar a lógica atual da super produtividade e reintroduzir a necessidade de redução da jornada de trabalho como uma chave para melhorar a qualidade de vida daqueles que precisam trabalhar para sobreviver.

Nesse sentido, a regulação da jornada de trabalho abrange vários aspectos normativos que buscam estabelecer limites e condições para a extensão do trabalho, tais como: intervalos, restrições ao trabalho noturno, turnos de revezamento, intensidade do trabalho, entre outras dimensões que são objetos de disputa entre os sindicatos e os empregadores.

Por outro lado, estão ocorrendo profundas mudanças tecnológicas, patrimoniais e locais nas bases e na estrutura do sistema produtivo. Mudanças disruptivas estão afetando os postos de trabalho, as profissões, as qualificações e criando oportunidades de expansão das atividades econômicas, abrindo e criando empregos sem regulação, sem proteção trabalhista e sindical, com baixos salários e sem controle da jornada. Exemplos disso vão desde a extensa jornada dos entregadores que trabalham para plataformas digitais, ultrapassando 15 horas por dia, até às micro jornadas dos trabalhadores intermitentes.

É necessário retomar a luta por um projeto de desenvolvimento centrado na geração de empregos, no aumento dos salários, no combate às desigualdades, na superação da pobreza e da miséria. O objetivo central deve ser construir possibilidades sociais e políticas para uma distribuição mais justa e equitativa da riqueza e da renda geradas pelo trabalho coletivo.

Nesse contexto de rápidas transformações em curso no sistema capitalista, é fundamental construir uma agenda crítica que apresente perspectivas para uma organização mais humana do tempo de trabalho. A abordagem histórica, a ampla gama de experiências

internacionais em diferentes contextos e o ressurgimento do tema no debate brasileiro são elementos que contribuem para uma nova trajetória de desenvolvimento orientada pela justiça e pela igualdade.

## **2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO.**

Em uma análise histórica sobre a evolução e as transformações nos conceitos atribuídos ao tempo e ao tempo de trabalho, Tonelli (2008) destaca o papel crucial do imperativo tecnológico na influência dos sucessivos paradigmas relacionados à reorganização do trabalho. A autora ressalta a significativa invenção do relógio mecânico, que, com o desenvolvimento das sociedades industriais a partir do século XIX, permitiu o exercício do controle disciplinar do trabalho por meio do tempo linear do relógio.

Nesse contexto, a jornada de trabalho foi historicamente concebida para estabelecer medidas temporais lineares e padronizadas (Faria & Ramos, 2014). No entanto, em uma perspectiva mais abrangente, isso se traduz na própria estruturação da vida cotidiana, dividida em dois momentos distintos: o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado ao não trabalho (Dal Rosso, 2008).

De acordo com os ensaios reunidos por Thompson (1987), nos modos primários de trabalho, como a caça e a pesca, não se esboçava uma jornada definida, posto que as atividades laborais se combinavam às necessidades da coletividade. A partir do ingresso da atividade agrícola, passou a existir a demanda de períodos laborais mais extensos, mas, ainda, sem a padronização de uma jornada de trabalho específica.

Na sociedade pré-industrial, por sua vez, identificava-se a inexistência de legislação trabalhista, com o trabalho escravo prevalecendo por um longo período, resultando na desumanização dos indivíduos, que eram tratados como meras mercadorias e desprovidos de quaisquer direitos (Thompson, 1987).

Assim como os escravos, os servos no período feudal compunham uma categoria de trabalhadores, que se caracterizavam pela sua ligação com a terra, pela submissão aos seus senhores e pela obrigação de pagar tributos. Seus únicos direitos versavam sobre suas moradias e parcelas de terra que podiam ser cultivadas em dias específicos, entretanto, sua dívida com o senhor feudal, criando uma ideia de pertencimento que os mantinha presos à terra (Dal Rosso, 2008).

Posteriormente, na Idade Média, as corporações de ofício proporcionaram maior autonomia aos trabalhadores e instrumentalizaram estatutos que regiam as relações laborais. Havia distinção entre os cargos de mestres, companheiros e aprendizes e, apesar de tenderem a ser autoritárias e priorizarem seus próprios interesses em detrimento dos trabalhadores, as corporações conceberam um certo progresso nas questões trabalhistas (Tonelli, 2008).

Outra forma de relação laboral na sociedade pré-industrial era a locação, que abarcava a prestação de serviços ou a realização de obras em troca de pagamento, de forma similar aos prestadores de serviços autônomos atualmente. Contudo, mesmo esses trabalhadores careciam de direitos trabalhistas (Faria & Ramos, 2014).

O exame do conceito de jornada de trabalho parte, então, de uma evolução histórica e que se origina alicerçado pelos movimentos de luta dos trabalhadores e pela intervenção estatal, em reação a um momento histórico marcado pelo advento do trabalho assalariado e pelos desafios sociais ocorridos em face a uma sociedade formada durante a Revolução Industrial, apenas no século XVIII.

Nessa senda, o incremento de uma jornada de trabalho mais extensa representava uma estratégia para intensificar a produtividade e diminuir os custos. Essa alteração na carga horária teve repercussões diretas na saúde e bem-estar dos trabalhadores e na gestão do seu tempo livre (Marx, 1885).

A história da regulamentação da jornada de trabalho em alguns modos de produção e a luta que ainda prossegue em outros por essa regulamentação demonstram palpavelmente que o trabalhador individual, o trabalhador como “livre” vendedor de sua força de trabalho, a certo nível de amadurecimento da produção capitalista encontra-se incapaz de resistir. A criação de uma jornada normal de trabalho é, por isso, o produto de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta entre a classe capitalista e a classe trabalhadora. Como a luta foi inaugurada no âmbito da indústria mais moderna, travou-se primeiro na terra natal dessa indústria, na Inglaterra.

(Marx, 1885)

Dentro dessa conjuntura, os movimentos operários surgem para reivindicar por condições laborais mais justas e a regulamentação de uma jornada de trabalho torna-se um tema recorrente. Conforme Marx (1885), vivendo sob essas condições, os trabalhadores começaram a se reunir em sindicatos e promover greves, essa luta exerceu um papel essencial na implementação legislação que versasse sobre a jornada de trabalho em diversos países e em diferentes épocas.

## 2.1. A EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO: DA SOCIEDADE INDUSTRIAL À INSTITUCIONALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL.

A Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra por volta do século XVIII, e se propagou mundialmente no século XIX, acarretou grandes mudanças no dinamismo social e econômico, influenciando consideravelmente as condições de vida dos trabalhadores. A troca da manufatura pela maquinofatura ocasionou um grande êxodo rural em direção às cidades, induzindo à formação de enormes concentrações populacionais e à abundância de mão de obra, o que, conseqüentemente, provocou elevados níveis de desemprego (Cardoso, 2013).

Outrossim, as condições de trabalho naquela época eram extremamente precárias. Os primeiros equipamentos utilizados em fábricas eram muitas vezes experimentais, o que resultava em frequentes acidentes de trabalho, posto que não havia qualquer equipamento de segurança (Decca, 1982).

Inexistia qualquer forma de acesso à assistência médica ou seguridade social. A jornada de trabalho era exaustiva, frequentemente estendendo-se por até 16 horas por dia, e os salários eram extremamente baixos. A exploração de mão de obra infantil era comum e os trabalhadores eram submetidos a condições insalubres e a punições, inclusive físicas, por comportamento considerado desordeiro ou produtividade insuficiente (Thompson, 1987).

Nesse contexto, passaram a surgir os primeiros protestos em busca de melhorias nas condições de trabalho, bem como as primeiras associações de trabalhadores, que, ao longo do tempo, resultaram nos sindicatos. No entanto, essas atividades sindicais eram reprimidas pela burguesia industrial.

Com o tempo, os sindicatos saíram na clandestinidade, constituindo, dessa forma, as principais instituições responsáveis pelo estabelecimento e manutenção do diálogo entre os trabalhadores e os empregadores. Sob esse viés, destaca-se que o principal instrumento de luta adotado pelos sindicatos, desde o início, foram as greves, que ocorreram em diversos países durante os séculos XIX e XX, e eram utilizadas para demonstrar aos empregadores que, sem trabalho, não haveria lucro (Marx, 1885).

À medida que acendia a insatisfação dos trabalhadores, os movimentos socialistas receberam força. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o Manifesto Comunista, documento que discutia pela primeira vez os direitos dos trabalhadores.

Desde então, diversas leis ao longo do tempo construíram o que conhecemos hoje como direito do trabalho. A primeira lei trabalhista, conhecida como o “*Peel’s Act*”, foi

promulgada na Inglaterra em 1802 e estabeleceu algumas medidas para o trabalho infantil, como proibir o trabalho noturno e limitar a jornada de trabalho em 12 horas (MORAES, 1995).

Na Alemanha, em 1881, com receio do avanço dos ideais socialistas, o Primeiro Ministro Otto von Bismarck compeliu a criação de uma legislação social objetivando a segurança do trabalhador e que obrigou as empresas a firmarem apólices de seguro contra acidentes de trabalho e reconhecer sindicatos. Isso abriu caminho para a implementação da ideia de responsabilidade social do Estado, que foi adotada por muitos países ao longo do século XX (Moraes, 1995).

No que se refere à jornada de trabalho, a França regulamentou, em 1841, o limite de dez horas diárias. Na América do Norte, os Estados Unidos estabeleceram, em 1938, um limite de oito horas por dia e quarenta horas por semana (Silva, 2017).

A Constituição do México, promulgada em 1917, foi a primeira a abarcar limitações na jornada de trabalho para oito horas, além de regulamentar o trabalho de mulheres e menores, férias remuneradas e proteção dos direitos das mães. Esses princípios foram posteriormente incorporados às constituições dos países europeus, muito em conta pela influência da Constituição de Weimar da Alemanha, de 1919 (Thompson, 1987).

Após a Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes garantiu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estimulando a formação de um Direito do Trabalho no âmbito global.

Em 1919, a primeira convenção da OIT regulamentou que a jornada de trabalho não deveria exceder oito horas por dia e 48 horas por semana. Esse limite foi ratificado por 52 países. Em 1935, devido ao alto índice de desemprego, a organização instituiu uma nova convenção, com um limite menor de 40 horas semanais.

Em 1962, a OIT introduziu a “Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho”, salientando as 40 horas semanais como um “padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.

É categórico destacar que a evolução da jornada de trabalho no mundo é um tema complexo e multifacetado, que abrange não apenas aspectos econômicos, mas também sociais e políticos. Maurício Godinho Delgado sistematiza as fases evolutivas do direito do trabalho em quatro períodos, que podem ser assim evidenciados:

- (a) Manifestações incipientes ou esparsas (1802-1848): a partir do Peel’s Act, primeira normatização inglesa sobre o trabalho, regulando especificamente o trabalho dos menores, demarca-se um período em que são editados, paulatinamente, instrumentos jurídicos para regular de modo pontual aspectos da exploração do

trabalho, mitigando seus efeitos, sem, contudo, fazê-lo de modo sistematizado e codificado. Essa fase é delimitada pela edição do Manifesto do Partido Comunista em 1848, ocasião em que se identifica um adensamento e sistematização das reivindicações obreiras em torno da questão do trabalho.

(b) Consolidação (1848-1919): essa segunda fase, iniciada com uma organização política e postulações mais sistematizadas dos trabalhadores, culmina em 1919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho. É importante situar a criação da OIT historicamente como produto da primeira guerra mundial, eis que fundada no bojo do Tratado de Versalhes, como braço das Nações Unidas (antes Liga das Nações). As preocupações de ordem econômica, humanitária e de manutenção da paz se destacam como motivações do surgimento desse organismo internacional, que se funda na afirmação principiológica de que “o trabalho humano não é uma mercadoria”. Importante também situar esse em relação ao advento da Revolução Russa (1917) e àquilo que os países capitalistas começam a compreender como a ameaça socialista: passa a ser necessário estabelecer patamares civilizatórios para as relações capitalistas de produção, de modo a garantir a própria viabilidade do sistema contra a iminência de convulsões sociais de características mais revolucionárias. Não coincidentemente, esse período é marcado pela ascensão do chamado constitucionalismo social no mundo (a exemplo das Constituições de Weimar e do México).

(c) Institucionalização (1919 - décadas de 1970/1980): a partir do marco de 1919 e inspirados pelo movimento do constitucionalismo social, o direito do trabalho enfrenta uma fase de institucionalização, assim compreendido o momento histórico de surgimento das codificações e, sobretudo, de criação de aparatos institucionais aptos à implementação desses direitos. Marcam essa longa fase, por exemplo, a ascensão dos estados de bem-estar social, notadamente após a segunda guerra mundial, e a criação de aparatos institucionais voltados não apenas ao direito do trabalho, mas aos direitos sociais de uma forma geral. O termo final dessa fase é dado pela crise enfrentada pelo capitalismo ao final da década de 1970, que acarreta a crise do próprio Estado de bem-estar social e implica transformações profundas no modo de organização do sistema capitalista, dando azo ao fenômeno da acumulação flexível, assentada na reestruturação produtiva pós-fordista. Esse momento final também será demarcado pela ascensão do pensamento político neoliberal, que imporá, ao lado das transformações no mundo do trabalho, uma agenda de flexibilização e recuo da proteção social e do direito do trabalho.

(Delgado, 2023)

Por meio das análises e reflexões proporcionadas pelos autores destacados, torna-se viável aprofundar uma visão mais nítida das interconexões entre as mudanças no ambiente de trabalho e os desdobramentos que reverberam nas estruturas sociais e nos meandros econômicos na atualidade.

Diante das afirmações assertivas dos teóricos, do debate público, do discurso sindical, da inclinação política e das evidências empíricas, parece que a abordagem mais sensata para analisar essa questão é basear-se nas últimas. Isso não implica desvalorizar elementos destacados em cada uma dessas perspectivas, mas sim compreender singularidades específicas relacionadas à redução da jornada de trabalho. No entanto, é crucial abordar essa questão considerando-a dentro do contexto histórico do desenvolvimento socioeconômico, tanto em sua dimensão geral quanto singular.

## 2.2. A EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: DO PERÍODO COLONIAL À CONSTITUIÇÃO DE 1988.

As atividades laborais iniciais no Brasil colonial incluíam a extração de pau-brasil e a prática de agricultura de subsistência. Nesse contexto, não havia uma jornada de trabalho predefinida, uma vez que as tarefas eram realizadas conforme as demandas da comunidade. Contudo, com a introdução da escravidão e a comercialização de seres humanos, a jornada de trabalho sofreu um aumento significativo, frequentemente ultrapassando as 14 horas diárias (Silva, 2017).

O trabalho assalariado ganhou espaço, no Brasil, somente após a abolição da escravidão em 1888 e com a vinda de imigrantes europeus ao país. No entanto, as condições de trabalho eram comumente precárias, com jornadas que muitas vezes ultrapassavam 12 horas por dia, o que levou às primeiras discussões sobre legislação trabalhista no país.

As primeiras regulamentações trabalhistas surgiram na última década do século XIX, por meio do Decreto nº 1.313 de 1891, que abordava o trabalho de menores, estabelecendo diretrizes para aqueles com idades entre 12 e 18 anos. Além disso, essa legislação fixou uma jornada diária de 12 horas para os trabalhadores nas indústrias e ferrovias. No entanto, a implementação efetiva da lei era limitada, resultando em muitos empregadores que continuaram a impor jornadas de trabalho mais extensas (Franco, 2018).

Ainda, segundo Franco (2018), a normatização da jornada de trabalho no Brasil começou a acontecer, com mais força, apenas no início do século XX, com a criação do Departamento Nacional do Trabalho, em 1907.

Em 1912, durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) com a finalidade de agregar as reivindicações dos trabalhadores, abarcando questões como uma jornada de trabalho de oito horas, a definição de um salário mínimo, compensação por acidentes, preferência por contratos coletivos em vez de individuais, entre outras.

A consolidação da política trabalhista no Brasil ocorreu após a Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas estabeleceu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 marcou um marco significativo ao ser a primeira a abordar o Direito do Trabalho no país. Esta constituição assegurou diversos direitos, incluindo a liberdade sindical, a regulamentação de um salário mínimo, uma jornada de trabalho de oito horas, descanso

semanal, férias anuais remuneradas, proteção para mulheres e crianças, bem como a igualdade salarial.

O termo “Justiça do Trabalho” também foi inaugurado na Constituição de 1934 e mantido na Carta de 1937, apesar de ter sido efetivamente instalado apenas em 1941. A necessidade de consolidar as leis trabalhistas em um único código induziu à criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

O golpe militar de 1964, no entanto, importou um período de repressão rigorosa enfrentado pela classe trabalhadora no Brasil. Dessa feita, intervenções afetaram sindicatos em todo o país, culminando no decreto nº 4.330, conhecido como “lei antigreve”, que estabeleceu tantas restrições para a realização de greves que, na prática, tornaram elas praticamente impossíveis de serem realizadas (Silva, 2017).

Após anos de luta contra cassações, prisões, torturas e assassinatos, em 1970, a classe trabalhadora viu nascer um novo sindicalismo, centrado no ABC paulista. Uma grande greve em 1978, liderada pelos operários de São Bernardo do Campo (SP), desafiou o regime militar e deu início a um movimento de resistência que se difundiu por todo o país (FARIA & RAMOS).

Com o fim da ditadura em 1985, as conquistas dos trabalhadores foram gradativamente restabelecidas. A Constituição de 1988 promulgou, por exemplo, a Lei nº 7.783/89, que estabelece o direito de greve e a liberdade de associação sindical e profissional.

Os movimentos sociais encontraram respaldo para agir politicamente durante o Congresso Constituinte de 1986 a 1988. O destaque vai para a “greve da vaca brava”, o principal movimento com o objetivo de reduzir a duração da jornada de trabalho (Krein, 2007).

Ao término dessa greve, a jornada de trabalho de 44 horas semanais já estava implementada em um número significativo de empresas do setor metalúrgico e entre outros setores da economia. Essas 44 horas semanais conquistadas sinalizavam o que viria a ser o futuro da duração da jornada de trabalho para os trabalhadores (Coutrot, 2022).

A ampliação da jornada de 44 horas para o setor privado foi decidida durante o Congresso Constituinte, que teve início em 1986 e estabeleceu os novos parâmetros para a sociedade do trabalho no pós-ditadura (Silva, 2017).

Com a instalação da Assembleia Nacional Constituinte em 1987, vários processos foram desencadeados, um deles foi o prazo para recebimentos de sugestões de constituintes e entidades representativas.

As sugestões eram uma das formas que os constituintes e entidades representativas tinham para expor os temas que desejavam incluir na nova Constituição. Foram apresentadas 12.000 sugestões sobre os mais diversos temas para apreciação da Assembleia Nacional. Resultado das sugestões, o Senado Federal criou a base SGCO, base de dados onde é possível ter acesso às informações de todas as sugestões.

Nesse cenário, para a elaboração da Constituição Cidadã de 1988, foi eleito um Poder Constituinte exclusivo e os temas trabalhistas foram confiados à Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, que elaborou um projeto que foi amplo em proteger direitos sociais.

Vale lembrar que a jornada de trabalho no setor público já era de 40 horas e já existia antes do Congresso Constituinte, devido à legislação específica. A proposta inicial, então, era de reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanais também para o setor privado. Com esse objetivo, em 17 de março de 1987, foi apresentada uma Proposta Constituinte, de autoria do Senador Iram Saraiva, nos seguintes termos:

**SUGESTÃO Nº 69-B**

Nos termos do art. O Regimento Interno da Assembléia Nacional Nacional Constituinte, o Senador Iram Saraiva apresenta a seguinte sugestão de norma, a ser inserida no capítulo “Dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos”, na futura Constituição:

Art. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade, não excederá as 40 horas semanais, nem o máximo de 8 horas diárias, com intervalo para descanso, salvo casos especiais previstos em lei.

(BRASIL, 1987)

A proposta foi aprovada no anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos e mantida, nos mesmos termos, no anteprojeto da Comissão de Ordem Social, conforme disposto:

Art. 2 - A Constituição assegura aos trabalhadores e aos servidores públicos civis, federais, estaduais e municipais, independente de lei, os seguintes direitos, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

(...)

VII - Duração máxima da jornada diária não excedente (oito) horas, com intervalo para repouso e alimentação, semanal de 40 (quarenta).

(BRASIL, 1987)

Ademais, a proposta chegou a integrar o Anteprojeto de Constituição:

Art. 14 - São direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XV - Duração de trabalho não superior a 40 (quarenta) horas semanais, e não excedente a 8 (oito) horas diárias, com intervalo para repouso e alimentação.

(Brasil, 1987)

Entretanto, ao longo do processo, após 1º turno de votação no Plenário, a proposta mais progressista foi modificada, sendo a jornada de 40 horas semanais para o setor privado derrotada, e em seu lugar restabelecidas as 44 horas semanais, que já haviam sido testadas durante as greves (Coutrot, 2022).

Encerra-se o período de conquistas relacionadas à duração da jornada de trabalho para a classe trabalhadora no Brasil.

### **3. A ATUAL TUTELA DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL: ENTRE NORMAS CONSTITUCIONAIS E EXCEÇÕES REGULAMENTARES.**

Presentemente no Brasil, as disposições alusivas à organização do tempo de trabalho são normatizadas pela Constituição Federal de 1988, especificamente no Art. 7º, incisos XIII e XIV, os quais dispõem:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

(Brasil, 1988)

Verifica-se que essa norma constitucional institui um máximo de 8 horas de trabalho - por dia - e um limite semanal de 44 horas. Essa última disposição é uma particularidade da Constituição, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Art. 58, estipula que:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(BRASIL, 1943)

Como se pode observar, a CLT não estabelece um limite semanal de horas de trabalho, empregando apenas na restrição diária. Não obstante, dado o caráter mandamental da Constituição, que possui hegemonia sobre outras normas, os limites mencionados anteriormente devem ser respeitados, independentemente da abordagem mais flexível da CLT.

Por conseguinte, conforme o texto constitucional, se um trabalhador ultrapassar as 8 horas diárias ou as 44 horas semanais de trabalho, ele tem direito a receber horas extras, visto que seu período de trabalho excede o limite instituído pela Constituição.

No mesmo contexto, a CLT apresenta exceções ao limite de jornada imposto pela Constituição. O artigo 62, por exemplo, lista situações em que os trabalhadores ali elencados não estão sujeitos a essa limitação na jornada de trabalho, além de não receberem adicional noturno e horas extras. Vejamos:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III - os empregados em regime de teletrabalho.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

(BRASIL, 1943)

Neste enquadramento, insurge a discussão sobre a constitucionalidade dessa restrição, visto que a Lei Maior garante, em seu Artigo 7º, esses direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Portanto, impor exceções a esses direitos poderia ser interpretado como uma contrariedade a essa norma fundamental.

Entretanto, a visão predominante, inclusive no Tribunal Superior do Trabalho (TST), tende a aceitar o Artigo 62 da CLT. Observe-se:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. TESE SUPERADA PELA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO STF. A tese de inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT foi refutada, tanto pelo TST, quanto pelo STF, ante a situação específica que excepciona a regra geral constante no art. 7º, XIII, da CF. Portanto, superada essa questão. Dessa forma, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 20784820155020005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/11/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019).

Isso ocorre porque, enquanto a Carta Magna aborda de modo geral a jornada de trabalho, o mencionado artigo trata de circunstâncias específicas. Assim, a supressão do direito de alguns empregados aos limites da jornada de trabalho se explica em virtude das condições particulares de trabalho que exigem um regime diferenciado para esses profissionais.

No primeiro momento, o inciso I, o Art. 62 da CLT trata da situação dos empregados que realizam atividade externa, sendo essa prestação inconciliável com a definição de um horário fixo de trabalho. De tal modo, não é suficiente apenas que o trabalho seja prestado externamente, é indispensável também que o controle da jornada de trabalho pelo empregador seja inviável, o que provoca a inexistência de um horário fixo para o empregado.

Outrossim, é importante ressaltar que o dispositivo estabelece que essa condição deve ser anotada na CTPS e na ficha de registro do empregado. Entretanto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que essa anotação é somente um requisito administrativo. Nesse sentido:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO EM DATA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I, DA CLT. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS/REGISTRO DO EMPREGADO. A jurisprudência desta Corte segue tranquila no sentido de que a falta de anotação da condição de trabalho externo no registro de empregado, bem como na CTPS, por si só, não é determinante para que haja o pagamento de horas extras, por constituir-se apenas infração administrativa. (...). Agravo conhecido e não provido. (TST - Ag: 1083000820095040001, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 14/04/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2021).

À vista disso, a ausência dessa especificidade anotada não enseja descaracterização da condição do empregado como não sujeito à duração convencional da jornada de trabalho.

O inciso II do mesmo artigo, abrange os gerentes, que exercem cargos de gestão e confiança, desde que recebam um adicional concedido devido à maior responsabilidade atribuída ao empregado no exercício de suas funções, que não pode ser menor do que 40% do respectivo salário.

Esses cargos concebem uma ideia de extensão do poder diretivo do empregador, aferindo, aos que possuem o cargo, maior autonomia em suas atividades e poder de deliberação em demandas relevantes. Em função disso, a subordinação tende a ser menos enfática, proporcionando maior liberdade no horário de trabalho desses profissionais (Delgado, 2023).

No mesmo sentido, a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, inseriu o inciso III ao Art. 62 da CLT, que trata dos funcionários em regime de teletrabalho, uma modalidade que se tornou corriqueira durante a pandemia do coronavírus.

O Art. 75-B da CLT, conceitua o teletrabalho como a prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação, por opção mútua entre as partes. Cumpre ressaltar, que o teletrabalho se distingue do trabalho externo, que já abarca naturalmente tarefas realizadas fora das instalações da empresa.

Nesse sentido, não se pode olvidar a influência da pandemia nas relações trabalhistas. Pode-se afirmar que a pandemia alterou a jornada de trabalho, para muitos, vida pública e vida familiar não se misturavam e, por conta da necessidade do teletrabalho, o trabalho passa a ocupar muito mais tempo que usualmente ocupava (Garcia, 2018).

Com o isolamento para conter a propagação da doença, o trabalho remoto foi a saída encontrada para continuar as atividades, pelo menos para aqueles profissionais cujo emprego não exige presença física em um local específico. Essa medida adiantou uma prática que vinha sendo implantada de forma gradual antes da pandemia por algumas empresas, limitada a alguns dias da semana.

A utilização de tecnologia digital na mediação assume um papel central no cenário das interações entre trabalho e capital no século XXI. Com frequência, ela é apresentada como uma maneira de conferir uma aparência virtuosa, progressista e modernizadora, embora, na prática, muitas vezes mascare níveis intensos de exploração e precariedade laboral.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

(Antunes, 2018)

Na esfera legal, a Medida Provisória nº 927/20, apesar de ter perdido validade por não ter sido votada no Senado e caducado, simplificou a formalização da adoção da modalidade de teletrabalho, consentindo que o empregador realizasse a mudança sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, bastando notificar o empregado, por escrito ou eletronicamente, com uma antecedência mínima de 48 horas.

A MP foi retirada da pauta de votação e perdeu sua validade e as regras, anteriores da CLT, voltaram a vigorar, restabelecendo as formalidades e requisitos antes exigidos para a adoção do teletrabalho.

Uma outra alteração trazida pela Reforma Trabalhista faz referência a atividades que eram consideradas como parte da jornada de trabalho ou eram remuneradas como horas extras, com o fundamento na ideia de que o trabalhador estava à disposição do empregador.

Conforme a legislação atual, não são computadas como horas extraordinárias aquelas que ultrapassarem o horário de trabalho quando o empregado, por escolha própria, busca proteção pessoal em situações de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

Da mesma forma, não são contabilizadas como horas extras as horas em que o empregado continua nas dependências da empresa para realizar atividades particulares, listadas no artigo 4º, parágrafo 2º, da CLT, sendo elas: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme.

Por fim, uma das exceções de jornada mais particulares é o chamado turno ininterrupto de revezamento, adotado em setores que exigem operação contínua, como indústrias e hospitais. Nesse regime, os empregados trabalham em revezamento constante e em horários diferentes a cada dia. Em muitos casos, a jornada engloba períodos diurnos e noturnos, ou, devido à escala de serviço, pode ser rotativa entre manhã, tarde e noite.

Essa modalidade de jornada comina em um desgaste à saúde superior ao encarado por aqueles que trabalham em horários regulares. Por esse motivo, a Constituição (artigo 7º, inciso XIV) colocou um limite de seis horas diárias para a jornada em turnos de revezamento, com a possibilidade de alteração mediante negociação coletiva.

Atividades como enfermagem e vigilância comumente demandam a adoção de plantões. Em casos extraordinários, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho admite a utilização da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, considerando a sobrecarga resultante. É o que dispõe a Súmula 444:

SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

(Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012)

Os requisitos para a validade dessa modalidade abrangem a previsão legal ou em norma coletiva de trabalho. Ademais, a Súmula 444 do TST determina a remuneração em dobro

do valor relativo ao trabalho prestado em feriados e afasta o direito ao pagamento de extra referente ao trabalho nas 11<sup>a</sup> e 12<sup>a</sup> horas.

Nesse cenário, é possível observar a complexidade das normas relacionadas à jornada de trabalho no Brasil, principalmente com as alterações provocadas após a Reforma Trabalhista de 2017. A compreensão dessas mudanças e a sua aplicação é de fundamental entendimento para que se alcance progressivamente um equilíbrio entre as necessidades do empregador e do empregado.

#### **4. PERSPECTIVA SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE RESPOSTAS ORGANIZADAS.**

Diante das rápidas transformações em curso no cenário capitalista e, apesar das condições praticamente desfavoráveis, tornou-se imperativo desenvolver uma agenda crítica que apresente perspectivas para uma organização mais humana do tempo de trabalho.

Atualmente, os trabalhadores enfrentam uma intensa ofensiva do capital contra as conquistas alcançadas no século XX, as quais melhoraram suas condições de trabalho e qualidade de vida, especialmente no que diz respeito à regulamentação do tempo laboral, que limitou a maneira como os empregadores podem dispor do tempo de vida dos assalariados (Coutrot, 2022).

Os atuais ataques são multifacetados, impactando as três dimensões do tempo de trabalho - extensão, distribuição e intensidade. Isso ocorre devido às estratégias atuais do capital, que se utilizam de todos os recursos disponíveis para apropriar-se de uma porção maior do tempo do trabalhador, aumentar a intensidade do seu trabalho e tê-lo à disposição de maneira discricionária em qualquer momento e lugar.

Conforme Dal Rosso (2017), o conceito de tempo de trabalho abrange três dimensões: (a) duração, que se refere ao tempo efetivo dedicado ao trabalho em horas diárias, semanais, anuais, etc.; (b) distribuição, relacionada aos momentos específicos em que o trabalho é realizado ao longo de um período e ao seu grau de flexibilidade; e (c) intensidade, que representa o esforço físico, intelectual ou emocional exigido para a execução das tarefas.

Nessa abordagem, Cardoso (2019) destaca que a intensidade se destaca como a dimensão mais complexa de análise, uma vez que, ao contrário das outras, não existe legislação

específica ou uma medida única que determine o nível de esforço que os trabalhadores devem empregar durante o seu tempo de trabalho.

O tempo não dedicado ao trabalho refere-se ao período efetivamente livre que os trabalhadores reservam para si mesmos, englobando atividades como socialização, lazer, educação, repouso, entre outras (Dal Rosso, 2017; Faria & Ramos, 2014; Tonelli, 2008).

A dicotomia entre o tempo de trabalho e o tempo não dedicado ao trabalho emerge como um princípio normativo na sociedade capitalista, representando não apenas uma dualidade temporal, mas também um elemento de racionalização da vida. De acordo com Decca (1982), essa racionalização manifesta-se de maneira ubíqua em discursos que associam tempo e dinheiro, solidificando normas sociais, valores e a concepção do tempo como uma espécie de moeda no mercado de trabalho.

Esse conceito ressoa na famosa expressão “tempo é dinheiro”, atribuída a Benjamin Franklin (1706-1790), que serviu como referência para Weber (2004) em sua análise sobre a racionalização e burocratização da vida no contexto do desenvolvimento capitalista. Weber procurava compreender esse desenvolvimento não apenas como um sistema econômico ou modo de produção, mas como uma cultura moderna, uma conduta de vida ou um espírito.

Ao longo de sua reflexão, Weber (2004) observou que a profissão, a dedicação ao trabalho e a administração racional do tempo passaram a ser considerados como fins em si mesmos, rompendo com a visão tradicionalista que os via apenas como meios para garantir a sobrevivência. A ênfase exagerada no trabalho e na disciplina moral, como meios de assegurar a salvação, conforme apontado pelo autor, contribuiu para o fenômeno do "desencantamento do mundo" ou a desmistificação da vida.

Nesse processo, a religião perdeu sua centralidade na vida moderna. Weber identificou essas dinâmicas como impulsionadoras do que ele chamou de “jaula de aço” na qual a humanidade se viu aprisionada, resultado de um amplo processo de racionalização na modernidade ocidental.

Ao longo das últimas duas décadas, houveram progressos e retrocessos que redefiniram a dinâmica da jornada de trabalho no Brasil para atender ao propósito de acumulação de capital e prejudicando os trabalhadores. Isso ocorreu em um cenário de mudanças tecnológicas significativas, que teoricamente poderiam influenciar a regulamentação em uma nova direção. No entanto, verificou-se exatamente o oposto, ou seja, uma depreciação progressiva da força de trabalho mediante a apropriação do tempo livre do trabalhador e da implementação de medidas crescentes de flexibilização da jornada (Coutrot, 2022).

As empresas estão intensificando a prática de externalizar não apenas a produção, mas também as responsabilidades, os gastos e os custos associados ao trabalho. Isso se manifesta por meio de estratégias como a terceirização, o trabalho intermitente, o home office, a contratação no formato de pessoa jurídica e o trabalho prestado para plataformas digitais.

Nesse cenário, o trabalho assume características de flexibilidade, terceirização e desregulamentação, refletindo uma lógica que favorece o capital em detrimento do trabalho. Este modelo configura-se como um projeto de destruição que acarreta prejuízos ao trabalho vivo, tornando-se praticamente impossível de ser realizado. A abordagem parte da centralidade do trabalho na sociedade, considerando-o como fundamento dos processos ontológicos e históricos do ser social humano. (Antunes, 2018).

Numa perspectiva crítico-dialética, o capital se apropria do trabalho como instrumento de dominação e controle social, evidenciando as contradições inerentes a essas relações e os processos de exploração, exclusão, pobreza, entre outros. A perda de direitos trabalhistas, a terceirização e o aumento da informalização têm contribuído para a ascensão dos modelos “uberizados” como meio de geração de renda.

Essa dinâmica de trabalho, caracterizada pela flexibilização, já existia nas periferias antes de ser absorvida pelas empresas de aplicativos, as quais, por meio de algoritmos, difundiram, modernizaram e transformaram essa abordagem em um modelo legítimo de empregabilidade (Abílio, 2020).

Essas formas de contratação frequentemente resultam em uma precarização extrema das condições de trabalho, o que, por sua vez, pode levar ao aumento da intensidade funcional, do excesso de trabalho e da ampliação do tempo de disponibilidade e conectividade (Cardoso, 2009).

Importante salientar, que já se dispõe de diversos estudos científicos sobre a relação entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho. Os resultados obtidos através destas pesquisas servem para demonstrar, na prática, as consequências nocivas quando não são observados os parâmetros básicos concernentes à limitação da jornada de trabalho.

Em artigo publicado pela revista do TST, o eminente ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, coletou e apresentou dados estatísticos de enorme relevância, os quais demonstram a relação entre o excesso de jornada de trabalho e o adoecimento; entre o excesso de jornada de trabalho e o aumento nos acidentes de trabalho; e por fim, o excesso de jornada de trabalho e a síndrome de *Burnout*. Vejamos:

Estudo realizado em Porto Alegre, pelos médicos do trabalho Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello, para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada rotineira oscilou entre oito e até quase nove horas para não comissionados, e entre nove horas e nove horas e trinta e oito minutos para gerentes e chefes, e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%.

[...]

Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, que chegam ao máximo por volta das onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam conforme o índice de fadiga.

[...]

Maria José Giannella Cataldi destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, que alcança cerca de 30%, ao lado de 70%, afetados pelo estresse ocupacional.

(Brandão, 2019)

Nesta perspectiva, o modelo neoliberal de desenvolvimento, marcado por crises, reformas trabalhistas e enfraquecimento das organizações coletivas, tem proporcionado diversas oportunidades para que o capitalismo implemente alterações visando a expansão, a intensificação e a flexibilização da jornada de trabalho. Sem falar, da permissividade do Estado diante de modalidades de trabalho que acentuam a precariedade já existente (Souto, 2017).

A sociedade moldou as jornadas laborais contemporâneas por meio da organização e lutas sociais. Todavia, reconhecer o momento de retrocesso histórico não é suficiente, é essencial compreender o papel do trabalho na construção da história e organizar ações nessa direção.

A perspectiva histórica, a diversidade de experiências internacionais em diversos cenários e o ressurgimento do tema nas discussões brasileiras constituem recursos extremamente valiosos. Além disso, são especialmente relevantes as novas contribuições apresentadas, a identificação dos novos desafios e a sugestão de novas propostas.

#### 4.1. DESAFIOS NA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DADOS DE GREVES E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.

Desde o final dos anos setenta, com o retorno das iniciativas grevistas por parte dos trabalhadores, o DIEESE<sup>1</sup> tem compilado dados sobre essas mobilizações. Subsequentemente, foi desenvolvido um sistema informatizado para registrar essas informações - o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE) - abrindo, assim, novas oportunidades para análises.

Na mesma esteira, o Ministério do Trabalho e Emprego criou, em 2007, o sistema Mediador, que contempla, ao menos em tese, todos os acordos e convenções coletivas formadas em território nacional. A pesquisa considerou dois marcos temporais. O primeiro, dado pelo biênio 2009/2010; e o segundo, pelo biênio 2019/2020. Foram levantados todos os instrumentos coletivos registrados no Mediador nos períodos selecionados e, em seguida, foram identificadas as mesas de negociação presentes em cada um deles.

Com o foco de analisar a questão da duração da jornada normal trabalho, estipulada na Constituição Federal de 1988 com duração máxima de 44 horas semanais, utilizaremos essas duas bases de dados para acompanhar como se desenvolveu e como se encontra atualmente o movimento de redução da jornada de trabalho no Brasil.

Conforme as informações coletadas no sistema SAG-DIEESE, a década de 1980 testemunhou um aumento significativo no número de greves, que se mantém nos anos 1990, mas que culmina em um declínio com um patamar baixo de ocorrências ao longo de toda a primeira década dos anos 2000, até que, de maneira explosiva, no início da década seguinte, uma segunda onda grevista de grande magnitude teve início, simbolizada pelos protestos de rua de 2013.

Destarte, nesse período, mais especificamente a partir de 2004, as centrais sindicais brasileiras promoveram uma campanha unificada em prol da redução da jornada de trabalho. O objetivo da campanha era a redução da jornada legal de trabalho de 44 horas semanais para 40 horas semanais, sem que houvesse redução salarial (Coutrot, 2022).

Foram apresentados diversos argumentos para fundamentar essa reivindicação, incluindo:

- a) Compartilhamento dos ganhos decorrentes do aumento de produtividade com os trabalhadores;
- b) O custo relativamente baixo dos salários no Brasil possibilita a redução da jornada sem a necessidade de diminuir os salários, sem prejudicar a competitividade das empresas;
- c) A medida proporciona mais tempo aos trabalhadores para dedicarem à sua família;

---

<sup>1</sup> Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

- d) A redução das horas extras contribuiria para diminuir a flexibilidade excessiva no tempo de trabalho;
  - e) A intensificação do trabalho devido à introdução de novas tecnologias seria atenuada; e
  - f) A geração de mais empregos impulsionaria o crescimento econômico com desenvolvimento.
- (DIEESE, 2010)

Ao longo da primeira década, as Centrais Sindicais brasileiras encaminharam essa reivindicação tanto ao governo federal quanto a governos estaduais e municipais, promovendo marchas nacionais e participando de debates em fóruns governamentais. Em 2007, esse tema foi central na Marcha dos Trabalhadores; em 2008, mais de 1,5 milhão de assinaturas foram coletadas em apoio à implantação da jornada reduzida, e em 2009, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 231/95 foi aprovada pela Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho.

A Proposta de Emenda à Constituição n. 231/1995, tinha o objetivo de alterar os incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição de 1988, prevendo a redução da duração máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais e o aumento do valor da hora extra de 50% do valor normal para, no mínimo, 75%. As demais regras contidas no diploma constitucional seriam mantidas: jornada diária máxima de 8 horas e possibilidade de compensação de horários e de redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, a Campanha não alcançou o objetivo de alterar o artigo da Constituição e encerrou-se em 2010. A Proposta de Emenda à Constituição de 1995, desde então foi discutida no senado federal, houve uma série de arquivamentos e desarquivamentos para a sua pauta, e, atualmente, encontra-se arquivada nos termos do regimento interno do Senado Federal.

Em conexão direta com a campanha pelas 40 horas de trabalho, a demanda pela redução da jornada de trabalho representava aproximadamente 7% da agenda grevista em 2010-2011 - uma proporção modesta, mas ainda assim relevante (SAG-DIEESE).

Essa reivindicação obtém uma adesão mais expressiva entre os trabalhadores do setor privado, onde a solicitação é mencionada em até 10% das greves e paralisações ocorridas em 2011. Entre 2014 e 2015, em meio ao cenário de cerca de duas mil greves anuais, a demanda por redução da jornada de trabalho sofreu uma queda acentuada, passando para 2%. Em 2016, ano em que o limite de 2.100 greves é ultrapassado, esse percentual diminui novamente, com apenas 1% das greves mencionando a redução da jornada.

O ano de 2017 marca o início da redução no número de greves, ante um contexto amplamente reconhecido por impasses e diversas deteriorações, tanto na administração da

economia quanto na gestão dos conflitos políticos. Alterações nas leis trabalhistas abrangeram desde a eliminação dos limites para terceirização nas empresas até a implementação de restrições ao financiamento das entidades sindicais. Não se tratando apenas de um declínio na atividade grevista, mas de uma transformação em seu caráter, passando a ter como motivo mais frequente o cumprimento e manutenção de leis trabalhistas (Coutinho, 2021).

Em 2020, uma nova variável, a pandemia de covid-19, é inserida nesse contexto complexo em que as decisões de greve são tomadas. Neste ano, a busca pela redução da jornada representa apenas 0,3% das demandas nos movimentos dos trabalhadores<sup>2</sup>.

No que se refere às negociações coletivas, os dados colhidos, entre os anos de 2000 e 2020, identificam 903 mesas de negociações, que incluíram em seus instrumentos coletivos cláusulas sobre duração de jornada de trabalho. Os dados revelam uma elevada percentagem de acordos que mantiveram a jornada de 44 horas semanais (Mediador, MTE).

A duração de 44 horas semanais representa quase 79% do total observado no período coletado. Pouco mais de 20% preveem jornadas com duração diferente, sendo que aproximadamente 16% delas são estipuladas em 40 horas semanais. Jornadas com duração inferior a 40 horas semanais foram observadas em cerca de 6% dos casos, sendo a maioria (4%) equivalentes a 36 horas semanais. Jornadas entre 40 e 44 horas semanais foram acordadas por 2% a 3% das negociações, variando conforme o ano analisado<sup>3</sup>.

Os resultados obtidos pelos trabalhadores não foram satisfatórios, uma vez que não houve qualquer avanço pela redução da jornada de trabalho. Nas greves, as pautas que visavam à redução da jornada seguem sendo pouco representativas e mostraram-se declinantes no período, ao menos em relação ao total das greves por ano. Nas negociações coletivas, boa parte das cláusulas analisadas pouco ou nada avançam em relação ao que está estabelecido em lei, indicando tanto a dificuldade em negociar a redução do tempo de trabalho quanto a falta de priorização desse tema nas mesas de negociação (Coutrot, 2022).

É reconhecido que uma perspectiva mais ampla sobre a jornada de trabalho se faz imperativa. Por este motivo, as análises apresentadas devem ser encaradas como um avanço no entendimento dessa questão ao longo das últimas décadas, sendo crucial novas investigações que abordam outros aspectos do tempo dedicado ao trabalho contratado.

---

<sup>2</sup> Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves>. Acesso em: 26 nov. 2023.

<sup>3</sup> Fonte disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador>. Acesso em: 26 nov. 2023.

## 4.2. TENDÊNCIAS GLOBAIS DE REDUÇÃO DA JORNADA E SEUS IMPACTOS POSITIVOS.

Diante da ineficácia das políticas neoliberais, das estratégias econômicas ortodoxas, da influência da globalização financeira e das práticas laborais que, de forma arbitrária, favorecem os interesses do capital em detrimento das promessas de desenvolvimento econômico, como a criação de empregos e o aumento do bem-estar, percebe-se a emergência de movimentos e experimentações que reintroduz a questão da redução da jornada de trabalho como uma medida capaz de enfrentar o crescente descontentamento gerado pelas crises econômicas (Veal, 2020).

O debate sobre a duração da jornada de trabalho tem se intensificado em diversos países europeus simultaneamente à crescente tendência de flexibilização e desregulamentação das relações laborais no contexto da nova ordem produtiva pós-fordista e do novo modelo político que acompanhou a reestruturação do capital. Embora ainda não haja consenso sobre os impactos na criação de empregos, as recentes experiências de redução da jornada parecem estar sendo adotadas pelo capital como uma estratégia para impulsionar a flexibilização e desregulamentação do tempo de trabalho. Isso ocorre com o objetivo de alinhar-se às demandas flexíveis do novo modelo produtivo (Burdin & Pérotin, 2019).

Nesse contexto, destacam-se algumas experiências notáveis, como a da Finlândia, que está testando uma semana de trabalho de apenas 4 dias, e, onde há uma proposta da atual primeira-ministra para implementar uma jornada diária de 6 horas no país. Além disso, há experimentos em andamento em diversos países, incluindo Bélgica, Escócia, Islândia, Espanha, Japão e Emirados Árabes, entre outros.

Na Coreia do Sul, embora a jornada de trabalho permaneça extensa, houve uma redução do limite de 68 horas semanais para as atuais 52 horas, uma medida que recebeu amplo apoio na Assembleia Nacional. A legislação atual estabelece um limite de 40 horas de trabalho por semana, com a possibilidade de até 12 horas extras remuneradas.<sup>4</sup>

Na mesma linha de pensamento, o IG Metal da Alemanha, sindicato que representa os trabalhadores da indústria metalúrgica e de engenharia no país, que negocia novas condições para a categoria desde outubro de 2017, alcançou, em 2018, um acordo inicial com a Südwestmetall, a confederação de empregadores e entidade patronal das indústrias no estado

---

<sup>4</sup> Fonte: BBC. Como jornadas de trabalho menores podem salvar o mundo. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/revista-52959580>.

alemão de Baden-Württemberg, para reduzir a jornada semanal para 28 horas, embora com uma contrapartida de redução salarial.<sup>5</sup>

Ademais, há indícios de que os níveis de precariedade no mercado de trabalho estão se tornando inaceitáveis e gerando movimentos para contrarreformas, conforme evidenciado pela revogação parcial da reforma trabalhista de 2012 na Espanha, em 2022. Essa medida foi tomada com o objetivo de fortalecer as negociações coletivas e fomentar contratos de trabalho por prazo indeterminado (Coutrot, 2022).

E ainda, observa-se uma tendência de regulamentação do trabalho realizado por meio de plataformas digitais em vários países, tais como no México, Inglaterra e Espanha. Isso indica sinais de reação ou contraposição ao período em que predominavam principalmente as políticas de flexibilização nas relações de trabalho (Coutinho, 2021).

No Brasil, embora o movimento sindical não tenha conseguido sucesso em suas ações, na esfera privada a campanha “*4dayworkweek*”, que iniciou na Nova Zelândia e rapidamente teve adesão de empresas nos EUA, Grã-Bretanha, Irlanda e logo depois em muitos outros países, chegou ao território brasileiro.<sup>6</sup>

Aproximadamente 20 empresas brasileiras participam do projeto-piloto da semana de quatro dias, que visa promover o bem-estar dos colaboradores sem comprometer as metas de produtividade. Lançada em setembro de 2023, a iniciativa continuará até dezembro, com a fase de planejamento, na qual as empresas determinarão o formato em que o programa será implementado.<sup>7</sup>

Antes do início do projeto em janeiro de 2024, as empresas participantes terão que tomar algumas decisões cruciais, como escolher se implementaram o modelo parcialmente ou em todos os departamentos, determinar em qual dia da semana será estabelecida a folga, comunicar aos clientes e outras partes interessadas sobre o processo, e assegurar a participação em pesquisas quantitativas e qualitativas conduzidas por universidades parceiras.

Atualmente, quase 500 empresas ao redor do mundo estão experimentando uma abordagem de jornada de trabalho em que os profissionais recebem 100% do salário, mas

---

<sup>5</sup> INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP (IWG). Global research reveals flexible working matters to employees. 2019. Disponível em: <https://work.iwgplc.com/global-workspace-survey-2019>.

<sup>6</sup> HENLEY BUSINESS SCHOOL. The four-day week - The pandemic and the evolution of flexible working. 2019. Disponível em: <https://www.henley.ac.uk/the-four-day-week>.

<sup>7</sup> G1. “É possível o Brasil ter uma semana de quatro dias de trabalho?”. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia>.

trabalham 80% do tempo, comprometendo-se, em contrapartida, a manter 100% de produtividade (Franco, 2022).

Em versão compactada do estudo, ao longo de seis meses, de fevereiro a agosto de 2022, a Fundação *4 Day Week Global* realizou um estudo para avaliar os efeitos da redução da jornada de trabalho. A pesquisa envolveu a participação de 33 empresas em seis países.<sup>8</sup>

Ao término do estudo, foram observados resultados positivos, como o aumento na receita, aprimoramento da saúde e bem-estar dos funcionários, taxas mais altas de retenção de talentos e até mesmo um impacto benéfico no meio ambiente.

Os resultados do experimento sugerem que as empresas envolvidas no teste quase não identificaram desvantagens. Das 27 empresas que responderam à pesquisa final, nenhuma expressou intenção de retornar a uma semana de trabalho de cinco dias. Além disso, praticamente todos os 495 funcionários envolvidos manifestaram o desejo de manter o novo esquema.

Da mesma forma, um estudo conduzido pela *Henley Business School*, no Reino Unido, revelou que entre os colaboradores investigados que aderiram a uma jornada de trabalho de quatro dias por semana, 78% experimentaram maior felicidade, 70% relataram menor nível de estresse e 62% tiraram menos dias de folga.

Uma pesquisa global conduzida pela *International Workplace Group (IWG)*, e publicada em 2019, revelou que 83% dos profissionais apresentam maior produtividade em uma rotina flexível.<sup>9</sup>

Na Islândia, um estudo envolvendo 2,5 mil funcionários, aproximadamente 1% da população ativa do país, realizado entre 2015 e 2019 e conduzido pelo governo nacional em conjunto com a Câmara Municipal de Reykjavik, concluiu que a adoção dessa prática traz benefícios para o bem-estar dos trabalhadores, sem acarretar perdas na produtividade.<sup>10</sup>

A redução da carga horária é considerada uma estratégia para combater o desemprego e reter talentos nas empresas. Diversos países europeus já adotaram jornadas de trabalho mais curtas, conforme indicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). A seguir, alguns exemplos, de jornada reduzida:

---

<sup>8</sup> FORBES. “Semana de 4 dias aumenta produtividade, mostra novo estudo”. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br>.

<sup>9</sup> INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP (IWG). Global research reveals flexible working matters to employees. 2019. Disponível em: <https://work.iwgplc.com/global-workspace-survey-2019>.

<sup>10</sup> ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY. Shorter Hours Survey In Iceland Amongst Public Sector Workers. 2022. Disponível em: <https://en.aldais/2022/06/19/shorter-hours-survey>

1. Holanda - Carga horária semanal média de 29,2 horas;
  2. Dinamarca - Carga horária semanal média de 32,4 horas;
  3. Alemanha - Carga horária semanal média de 34,4 horas;
  4. Suíça - Carga horária semanal média de 34,4 horas;
  5. Irlanda - Carga horária semanal média de 34,9 horas;
  6. Áustria - Carga horária semanal média de 35,5 horas;
  7. Itália - Carga horária semanal média de 35,6 horas;
  8. Austrália - Carga horária semanal média de 35,7 horas;
  9. Suécia - Carga horária semanal média de 29,2 horas;
  10. França - Carga horária semanal média de 36,1 horas.
- (OECD, 2017)

Em comparação, no Brasil, a realidade é diferente, o país tem uma carga horária média de 40 horas semanais. Comparando a legislação brasileira de 44 horas semanais no setor privado e 40 horas no setor público, o Brasil situa-se em posição intermediária segundo o critério da lei, maior do que o padrão mundial, menor do que o padrão latino-americano.

O processo evolutivo das jornadas de trabalho é muito mais complexo do que normalmente se percebe – eis uma inferência importante que provavelmente se pode extrair desta seção. O desenvolvimento econômico e o aumento da renda são importantes para a redução das jornadas de trabalho, mas a rapidez com que ela é alcançada varia muito entre os países.

A experiência europeia indica que o arcabouço institucional do país e a força dos sindicatos são muito mais importantes na determinação das jornadas de trabalho. Na Europa, os sindicatos têm-se inclinado a dar ênfase a jornadas mais curtas para proteger a saúde dos trabalhadores, para manter ou criar empregos de maneira crescente, e, mais recentemente, com vistas ao equilíbrio do trabalho com a vida (Veal, 2020).

O direito à redução e limitação da jornada de trabalho, juntamente com o efetivo descanso e o controle sobre a intensidade e distribuição do tempo laboral, proporciona, por um lado, a possibilidade de desfrutar de uma vida para além do trabalho e, por outro lado, promove um ambiente de trabalho mais qualitativo e produtivo. Mesmo considerando o trabalho como um direito fundamental, é imperativo que este direito não exclua a importância do descanso, lazer, convívio familiar e social, ou seja, o direito ao não trabalho (Dal Rosso, 2017).

Entretanto, é crucial destacar uma crítica, não em relação aos resultados dessas pesquisas, mas sim à tendência de inferir que a redução da jornada de trabalho automaticamente resulta em uma maior qualidade de vida, deixando de lado dois aspectos fundamentais.

O primeiro é que uma melhoria na qualidade de vida fora do ambiente de trabalho não necessariamente se traduz em uma melhoria na qualidade de vida dentro do trabalho, que engloba, entre outros fatores, as condições, as características e os significados atribuídos à atividade laboral. O segundo é que a busca por empregos melhores deve ser simultânea à busca pela redução da jornada, com o objetivo de conquistar uma ocupação emancipadora que permita aos indivíduos se desenvolverem de forma integral, abrangendo aspectos profissionais, psicológicos, financeiros e emocionais (Mocelin, 2011).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia elenca como fundamentos para a limitação da jornada de trabalho os seguintes motivos de naturezas:

Psíquica e Psicológica – o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional – Burnout.

Física – o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco.

Social – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade.

Econômica – jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados... [...]

Humana – o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

(Garcia, 2018)

Para os indivíduos que estão envolvidos no trabalho, as variadas formas de pausas representam uma oportunidade crucial para a recuperação do cansaço, prevenindo assim problemas de saúde psicológica, mental e física.

No entanto, do ponto de vista do capital, as pausas também desempenham um papel relevante, pois possibilitam um melhor desempenho dos trabalhadores, assegurando a eficácia organizacional a médio e longo prazo. Menos casos de doenças significam, ainda, uma redução nos custos para o Estado. Em resumo, todos saem beneficiados.

## **5. CONCLUSÃO.**

A presente pesquisa investigou as diversas perspectivas que uma política de redução da jornada de trabalho adquire em um contexto organizacional específico. Iniciando a análise a partir das reflexões sobre a racionalização da vida e sua dimensão temporal, e explorando o

encadeamento de várias concepções sobre o direito trabalho em diferentes contextos históricos, o objetivo foi compreender a operacionalização da dominação exercida pelos mecanismos de controle do tempo de trabalho. Além disso, procurou-se examinar a constante sofisticação desses mecanismos e as ramificações da submissão dos trabalhadores a esses dispositivos.

O sistema de duração do trabalho no Brasil, de forma geral, encontra-se estabelecido nos incisos XIII a XVII do artigo 7º da Constituição Federal. Além disso, é regulamentado pelas disposições do artigo 57 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como por regulamentos legais específicos referentes à jornada de trabalho de certas categorias profissionais.

Há mais de 30 anos não há uma redução substancial da jornada legal de trabalho no Brasil. A última modificação ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, quando a duração do trabalho foi reduzida de 48 para 44 horas semanais.

Desde então, alguns poucos avanços foram alcançados pelos trabalhadores por meio de negociações coletivas de trabalho. No entanto, esses avanços se limitaram a categorias que, devido ao seu poder sindical e capacidade de mobilização, conseguiram superar a resistência dos empregadores e negociar reduções pontuais na jornada, a exemplo temos os advogados e bancários.

Para o setor empresarial, os anos que se seguiram à Constituição de 1988 foram considerados um período de recuperação de terreno perdido. Tentativa após tentativa, foram implementadas medidas como o banco de horas e a terceirização, esta última sendo descrita por Coutinho (2021), como o “golpe mais duro contra o direito do trabalho” nas recentes reformas impulsionadas.

Os governos de Michel Temer e Jair Bolsonaro assumiram a responsabilidade de reverter a tendência declinante da jornada de trabalho na legislação trabalhista, com o intuito de precarizar as condições de trabalho e introduzir outros dispositivos considerados “anti trabalhadores”, os quais foram denominados como “Reforma Trabalhista”.

Apesar desses duros golpes, as lutas pelo controle dos tempos de trabalho têm persistido ao longo dos anos, constituindo um conjunto de experiências ao qual trabalhadores e trabalhadoras recorrem para organizar suas demandas e conduzir negociações no seu cotidiano.

Em destaque temos a campanha nacional pela redução da jornada de trabalho, iniciada em 2003 e promovida pelas centrais sindicais brasileiras e com o apoio técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), tendo como

objetivo alcançar uma “redução legal” do limite máximo da jornada de trabalho no país, reduzindo-a de 44 horas para 40 horas semanais, sem que haja redução salarial.

No mesmo sentido, em um contexto global, surgiu um elemento de retroalimentação entre os países do sistema capitalista mundial. Embora a campanha no Brasil não tenha alcançado todos os objetivos desejados, a luta travada na França foi bem-sucedida com a implementação das 35 horas de trabalho semanais, servindo como um exemplo inspirador.

Essa retroalimentação entre países ocorre quando as conquistas e avanços em um determinado local inspiram e influenciam movimentos similares em outras partes do mundo. No caso específico da luta pela redução da jornada de trabalho, o êxito na França demonstrou que era possível alcançar uma jornada mais curta, e isso serviu de estímulo e referência para outras lutas em diferentes países, incluindo o Brasil (HUSSON, 2015).

Embora os resultados possam variar de acordo com o contexto e as dinâmicas específicas de cada país, a experiência bem-sucedida da França desempenhou um papel importante em fortalecer e inspirar movimentos em busca de melhores condições de trabalho e uma jornada mais equilibrada em outros lugares (LEPINTEUR, 2019).

No caso específico mencionado, houve um forte envolvimento por parte do governo no apoio à implementação da jornada de trabalho reduzida, bem como a participação ativa dos trabalhadores e seus sindicatos (HUSSON, 2015).

O governo desempenhou um papel significativo no incentivo e no respaldo à transição para uma semana de 35 horas, posto que a medida foi percebida como uma forma de promover a criação de empregos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os trabalhadores e seus sindicatos desempenharam um papel de defesa e negociação dos termos da redução da jornada de trabalho (LEPINTEUR, 2019).

Essa colaboração entre governo, trabalhadores e sindicatos foi fundamental para o sucesso da implantação da jornada de trabalho reduzida na França, demonstrando como a mobilização conjunta de diferentes atores pode levar a mudanças significativas nas condições de trabalho e conquistas para os trabalhadores.

É evidente que alguns resultados possam se afastar do quadro idealizado, uma vez que os eventos sociais não possuem a mesma precisão dos fenômenos naturais e não podem ser previstos com exatidão matemática. No entanto, essa incerteza não deve impedir a proposição de uma alteração legislativa de grande magnitude, uma vez que os riscos envolvidos são

compensados pelos benefícios proporcionados à qualidade de vida dos trabalhadores e ao aprofundamento do desenvolvimento socioeconômico que a medida pode alcançar.

Embora seja impossível prever com total certeza os desdobramentos de uma mudança legislativa, é importante considerar os potenciais ganhos que podem ser obtidos. A melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, resultante de uma jornada de trabalho reduzida, pode trazer benefícios significativos para sua saúde física e mental, bem como para suas relações pessoais e lazer. Além disso, essa medida pode promover um ambiente de trabalho mais equilibrado, com menos desgaste e estresse, o que pode refletir positivamente na produtividade e na satisfação dos trabalhadores.

Além dos benefícios individuais, a redução da jornada de trabalho também pode impulsionar o desenvolvimento socioeconômico. Ao disponibilizar mais tempo livre para os trabalhadores, é possível estimular o consumo, impulsionar o setor de serviços e criar novas oportunidades de emprego. Em contrapartida, uma distribuição mais equitativa do trabalho pode contribuir para uma distribuição mais justa da renda, promovendo maior inclusão social e reduzindo as desigualdades.

A redução da jornada de trabalho sempre foi um tema presente nas discussões sociais no contexto da luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho. Infelizmente, o Brasil ainda possui uma das maiores jornadas de trabalho do mundo, o que estimula a busca por mecanismos que possam reduzir o tempo dedicado pelos trabalhadores às suas atividades laborais.

Com base nesta pesquisa, torna-se viável sugerir algumas direções para estudos futuros, como a realização de uma análise comparativa das características e impactos da redução da jornada de trabalho. Elementos adicionais podem ser incorporados a essa análise, abrangendo aspectos como produtividade, bem-estar, engajamento, questões de gênero, entre outros. Uma abordagem crítica e transdisciplinar seria essencial para enriquecer a compreensão desses fenômenos e suas implicações, permitindo uma visão mais abrangente e aprofundada das dinâmicas subjacentes à redução da jornada de trabalho em diferentes contextos organizacionais.

A defesa da redução da jornada de trabalho não deve ser vista apenas como uma demanda isolada, mas como parte de um movimento maior em prol de condições de trabalho mais justas e equitativas. Busca-se promover um ambiente laboral saudável e sustentável, que reconheça o valor do trabalhador e lhe proporcione o tempo necessário para a convivência familiar, o lazer e a realização pessoal.

Ao considerar essa perspectiva e considerando alguns resultados promissores em países que já adotaram a medida, é possível perceber que a redução da jornada de trabalho no Brasil não se trata apenas de uma demanda individual, mas de um objetivo coletivo que visa melhorar as condições de vida dos trabalhadores e promover transformações positivas no âmbito socioeconômico, favorecendo uma sociedade mais justa e equitativa.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. C. 2020. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just in time***. In Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0., organizado por Ricardo Antunes, 111-24. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY. **Shorter Hours Survey In Iceland Amongst Public Sector Workers**. 2022. Disponível em: <https://en.aldais.com/2022/06/19/shorter-hours-survey>.

BBC. **Como jornadas de trabalho menores podem salvar o mundo**. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/revista-52959580>.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e Acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. In: Revista do TST, Brasília, vol. 75, n. 2, abr/jun, 2019.

BRANDÃO, C. M. **Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes**. Boletim de Notícias Conjur, 2019. Disponível em: <https://shrtm.nu/973V>.

BRASIL. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte Suplemento**. Brasília, DF. 1987. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa>.

BRASIL. **Assembleia Constituinte, Comissão de Ordem Social - Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br>.

BRASIL. **Assembleia Constituinte, Comissão de Sistematização - Anteprojeto de Constituição**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil>.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1108/2022**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil>.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1109/2022**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil>.

BURDIN, G., PÉROTIN, V. **Employee representation and flexible working time.** *Labour Economics*. 2019. Disponível em: 10.1016/j.labeco.2019.101755.

CALVETE, C. S. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil.** [Tese de Doutorado]. Campinas: UNICAMP, 2006.

CARDOSO, A. C. M.; MORGADO, L. **Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da enquete europeia sobre condições de trabalho.** *Saúde e Sociedade*, v. 28, n. 1, pp. 169-171, 2019.

CARDOSO, A. C. M. **Organização e intensificação do tempo de trabalho.** *Sociedade e Estado*. 2013. Disponível em: 10.1590/s0102-69922013000200009.

CARDOSO, A. C. M. **Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho.** *Revista da Universidade de Minas Gerais*. 2016.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador.** São Paulo: Annablume, 2009.

COUTINHO, G. F. **Justiça política do capital. A desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais.** São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

COUTROT, T. Solidariedade, ecofeminismo e democracia: redução do tempo de trabalho subordinado. In: ROSSO, S. D.; CARDOSO, A. C. M. CALVETE, C. S., KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho.** Porto Alegre: CirKula, 2022.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor.** São Paulo, SP: Boitempo. 2017.

DECCA, E. S. **O nascimento das fábricas.** São Paulo, SP: Brasiliense. 1982.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2023.

DIEESE. **Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário.** Nota Técnica, n. 66. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida>.

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro.** Nota Técnica, n. 87. São Paulo. 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida>.

DIEESE. **Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG).** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves>.

FARIA, J. H., RAMOS, C. L. **Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho.** *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. 2014. Disponível em: 10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p47-74.

FORBES. **“Semana de 4 dias aumenta produtividade, mostra novo estudo”**. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br>.

FISCHER, André Luiz. **Modelo de gestão de pessoas**. In P. F. B. & J. E. Borges-Andrade (Ed.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

FRANCO, Túlio de Oliveira. **A regulamentação da jornada de trabalho no Brasil: um histórico e suas implicações atuais**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 18, n. 31. 2018.

G1. **“É possível o Brasil ter uma semana de quatro dias de trabalho?”**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 11 ed. Salvador: Editora: JusPodivm, 2018.

GUNDERSON, R. **Work time reduction and economic democracy as climate change mitigation strategies: Or why the climate needs a renewed labor movement**. *Journal of Environmental Studies and Sciences*. 2019. Disponível em: [10.1007/s13412-018-0507-4](https://doi.org/10.1007/s13412-018-0507-4).

HENLEY BUSINESS SCHOOL. **The four-day week - The pandemic and the evolution of flexible working**. 2019. Disponível em: <https://www.henley.ac.uk/the-four-day-week>.

HUBERMAN, M. **Working hours of the world unite? New international evidence of worktime, 1870-2000**. Montreal: Scientific Series, 2002.

HUSSON, M. **Unemployment, working time and financialisation: The French case**. *Cambridge Journal of Economics*. 2015. Disponível em: [10.1093/cje/bet051](https://doi.org/10.1093/cje/bet051).

INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP (IWG). **Global research reveals flexible working matters to employees**. 2019. Disponível em: <https://work.iwgplc.com/global-workspace-survey-2019>.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, 2009.

LEHNDORFF, S. Working time reduction in the European Union: a diversity of trends and approaches. In: GOLDEN, L. e FIGART, D. (Orgs.). **Working Time: international trends, theory and policy perspectives**. Londres: Routledge, 2000.

LEPINTEUR, A. **The shorter workweek and worker wellbeing: evidence from Portugal and France**. *Labour Economics*. 2019. doi:[10.1016/j.labeco.2018.05.010](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010)

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil. 1990-2005**. Campinas. 2007, 319 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, 2007.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

Ministério da Economia, Mediator. **Mediator**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador>.

MOCELIN, D. G. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade**. Revista de Sociologia e Política. 2011. Disponível em: [10.1590/s0104-44782011000100007](https://doi.org/10.1590/s0104-44782011000100007).

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1995.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Employment - Hours Worked**. 2017. Disponível em: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Lídia R. S. **O direito fundamental à jornada de trabalho digna: sua evolução histórica e o impacto das inovações tecnológicas**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 15, n. 1, p. 1-28, 2017.

SCHOR, J. B. **The overworked american: The unexpected decline of leisure**. New York: Basic Books, 1992.

SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

STARTSE. **Como vai funcionar a semana de 4 dias de trabalho no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/semana-de-trabalho-4-dias-brasil>.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, v. I. 1987.

TONELLI, M. J. (2008). **Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana**. Organizações & Sociedade, 15(45), 207-217. Disponível em: <https://bit.ly/3PXVP5r>.

VEAL, A. J. **Is there enough leisure time? Leisure studies, work-life balance, the realm of necessity and the realm of freedom**. World Leisure Journal. 2020. Disponível em: [10.1080/16078055.2019.1667423](https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1667423).

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