

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

ANDRESSA OLIVEIRA DO CARMO

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE
GARANTIA DO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL E DA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

FRANCA

2024

ANDRESSA OLIVEIRA DO CARMO

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE
GARANTIA DO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL E DA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela aluna Andressa Oliveira do Carmo ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida.
Coorientadora: Profa. Ma. Luiza Macedo Pedroso.

FRANCA

2024

D636r

Do Carmo, Andressa Oliveira

Redução da jornada de trabalho como mecanismo de garantia do equilíbrio labor-ambiental e da saúde do trabalhador / Andressa Oliveira Do Carmo. -- Franca, 2024
69 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. equilíbrio labor-ambiental. 3. redução
da jornada de trabalho. 4. saúde do trabalhador. I. Título.

ANDRESSA OLIVEIRA DO CARMO

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE
GARANTIA DO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL E DA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela aluna Andressa Oliveira do Carmo ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1ºExaminador: _____
Profa. Ma. Luiza Macedo Pedroso

2ºExaminador: _____
Prof. Matheus Faria de Souza Paiva

Franca, 19 de novembro de 2024.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aos meus pais e meus irmãos, em especial a minha mãe, Jacirene Oliveira, aquela que me mostrou sobre o valor do trabalho e suas dificuldades quanto ao tema que será abordado. Sendo a jornada reduzida do trabalho, o caminho que analisei e entendi como uma resposta à melhora da qualidade de vida das pessoas que enfrentam o cotidiano exaustivo.

Ao meu namorado, Ivan Cardoso, graças a ele que pude conduzir a graduação de maneira erguida, tomada por desafios e transformações. A realização deste trabalho foi sempre um tema debatido com ele, o qual pode me escutar e me auxiliar.

À minha grande amiga, Ana Paula Nalin, quem me acompanhou por toda a jornada da graduação, devo meu apreço.

À República Miragem, Ana Laura Lourenço, Deborah Soe, Emily Ricci, Giovana Ferreira, Hana Paraíso, Kênia Silva, Lorena Bussolini, Maria Rita Lisboa e Victoria dos Santos, que me incentivaram e apoiaram, fortalecendo minha determinação para persistir.

Aos meus professores, Victor Hugo de Almeida e Eliana Nogueira, que durante as aulas ministradas, com dedicação e virtude, puderam me inspirar e apreciar a área do Direito do Trabalho.

À minha coorientadora, Luiza Macedo, por sua dedicação, organização e apoio.

Sou grata a todos que confiaram e estiveram ao meu lado.

DO CARMO, Andressa Oliveira. **Redução da jornada de trabalho como mecanismo de garantia do equilíbrio labor-ambiental e da saúde do trabalhador**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2024. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2024.

RESUMO

A redução da jornada de trabalho não é uma temática nova no contexto do Direito do Trabalho, podendo ser utilizado como mecanismo de efetivação do direito à saúde do trabalhador e do direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos da redução da jornada de trabalho na manutenção do equilíbrio labor-ambiental, além de examinar estratégias que explorem o equilíbrio entre qualidade de vida, manutenção das atividades do trabalhador e a possibilidade de conciliação dos interesses de empregados e empregadores. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (doutrina, teses, dissertações, legislação, periódicos eletrônicos, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outros), a fim de evidenciar a realidade vivenciada. Quanto ao método de abordagem, adota-se o dedutivo, visando, a partir da análise da proposta de redução da jornada de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, identificar seus impactos no equilíbrio labor-ambiental, bem como identificar as estratégias que explorem o equilíbrio entre qualidade de vida, manutenção das atividades do trabalhador e a possibilidade de conciliação dos interesses entre as partes. Dentre os resultados alcançados, a redução da jornada de trabalho é um caminho relevante para assegurar o direito à saúde dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho equilibrado. Essa abordagem, aliada a estratégias organizacionais, favorecem a conciliação de interesses entre os entes envolvidos, preservando, acima de tudo, os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; equilíbrio labor-ambiental; redução da jornada de trabalho; saúde do trabalhador.

DO CARMO, Andressa Oliveira. **Reduction of working hours as a mechanism to guarantee labor-environmental balance and worker health**. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2024. 69 f. Monograph (Bachelor of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, São Paulo State University “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2024.

ABSTRACT

The reduction of working hours is not a new topic in the context of Labor Law, and can be used as a mechanism to enforce the right to workers' health and the right to a healthy and balanced work environment. In view of this, this paper aims to analyze the impacts of the reduction of working hours on maintaining labor-environmental balance, in addition to examining strategies that explore the balance between quality of life, maintenance of workers' activities and the possibility of reconciling the interests of employees and employers. To this end, the method adopted is a survey through bibliographic research technique in published materials (doctrine, theses, dissertations, legislation, electronic journals, content made available on websites, among others), in order to highlight the reality experienced. The method of approach adopted is deductive, aiming to identify, based on the analysis of the proposal to reduce working hours and its relationship with workers' health, its impacts on the work-environmental balance, as well as strategies that explore the balance between quality of life, maintenance of workers' activities and the possibility of reconciling the interests of employees and employers. Among the results achieved, reducing working hours is a relevant way to ensure workers' right to health and promote a balanced work environment. This approach, combined with organizational strategies, favors the reconciliation of interests between the parties, preserving the fundamental rights of employees.

Keywords: Labor Law; labor-environmental balance; reduction of working hours; workers' health health.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVO	13
2.1 Objetivo geral.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	14
4 JORNADA DE TRABALHO E O PERCURSO DA REDUÇÃO DESTA, SOB O PRISMA DO HISTÓRICO LEGISLATIVO	15
4.1 Noções acerca da jornada de trabalho.....	15
4.2 Redução da jornada de trabalho sob o prisma do histórico legislativo internacional e brasileiro	20
5 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA A SAÚDE PSICOFÍSICA DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	25
5.1 Impactos da redução da jornada laboral no meio ambiente do trabalho	25
5.2 Benefícios da redução da jornada de trabalho	29
5.3 Síndrome de <i>Burnout</i> : limbo entre a saúde do trabalhador e os impactos gerados para as organizações.....	32
6 DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	36
6.1 Expectativas do empregador para a manutenção das atividades do empregado	40
6.1.1 <i>Liderança</i>	41
6.1.2 <i>Produtividade, tempo e lucro</i>	44
7 EQUILÍBRIO ENTRE OS INTERESSES PRODUTIVOS E OS DOS TRABALHADORES	48
7.1 Organização do trabalho	48
7.2 Proposta de redução à duração do trabalho e os caminhos para a sua efetivação.....	51
7.2.1 Meios para sua efetivação, à luz dos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, artigos 611-A e 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, e da intervenção do Poder Judiciário e Legislativo	55
7.3 Equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores	61
8 CONCLUSÃO.....	65

REFERÊNCIAS	67
--------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

A temática da limitação e redução da jornada de trabalho não é nova no contexto do Direito do Trabalho, sendo sobremaneira discutida no cenário nacional e internacional.

No contexto da legislação internacional, a primeira Convenção sobre limitação da jornada de trabalho foi elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919, a qual previu, em seu art. 2º, a duração máxima da jornada em 8 horas diárias e 48 horas semanais, excluindo os cargos de confiança e empresas familiares (Castilho; Esteves, 2019).

Por sua vez, no âmbito nacional, destacam-se as mudanças nas Constituições brasileiras, sendo as principais, a Constituição de 1934, e indubitavelmente, a Constituição Federal de 1988. Tais mudanças ocorreram, sobretudo, em razão dos movimentos sindicais, dentre eles greves, que foram deflagradas ao longo do século XX, pautando temas que envolviam a duração da jornada de trabalho (Mocelin, 2011).

Desta forma, a partir do ano de 1932, os movimentos sindicais conseguiram uma conquista muito importante: a limitação da jornada de trabalho em 8 horas por dia e 48 horas semanais, com a possibilidade de realização de 2 horas extraordinárias diárias (Mocelin, 2011). No entanto, atualmente, a Constituição Federal de 1988 fixou novo paradigma: a jornada de 08 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de labor extraordinário de 02 horas diárias.

Assim, observa-se que o movimento dos trabalhadores para a redução da jornada de trabalho não é novo. Atualmente, existem estudos que evidenciam que a diminuição da duração do trabalho pode promover outros benefícios além do maior equilíbrio entre a qualidade de vida e o trabalho dos indivíduos.

Nesse sentido, destaca-se o Projeto de Lei (PL) nº 1.105/2023, com a proposta de acréscimo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) da faculdade de redução da jornada de trabalho, sem redução do salário. Tal PL, de autoria do Senador Weverton (PDT/MA), estabelece o acréscimo do art. 58-B à CLT, destacando ser facultado às partes, mediante acordo individual escrito, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, a redução da jornada, desde que sem a redução salarial.

O Projeto tem como justificativa a melhoria na qualidade de vida do trabalhador ao mesmo tempo em que promove o aumento da sua produtividade, incentivando a negociação de jornadas semanais entre as 30 e 44 horas.

Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa com operários das indústrias de metalurgia na França, em 1996, por meio da qual Fracalanza (2001, p. 38) visou compreender e

diagnosticar se os trabalhadores se encontravam satisfeitos com o tempo que lhes sobravam para as atividades de lazer. Esse estudo comparou a preferência dos trabalhadores entre o aumento da renda ou aumento do tempo livre, identificando que um número bastante expressivo dos entrevistados que preferiram o aumento do tempo livre, mesmo tal redução resultasse em uma redução salarial. (Fracalanza, 2001)

No entanto, outro grupo de trabalhadores, apesar de manifestar-se favorável à ideia de possuir mais tempo livre, também demonstrou preocupação com a redução salarial. Esse dilema se situa no campo da organização do trabalho, impondo a necessidade de se refletir sobre questões que envolvem a equação das atribuições em relação ao tempo de trabalho, considerando os interesses das organizações e as aspirações dos trabalhadores (Fracalanza, 2001).

Portanto, a discussão acerca da redução da jornada de trabalho origina dois movimentos concomitantes e complementares: por parte do trabalhador, o qual reivindica mais tempo de não-trabalho; e, por parte do empregador, pois a este cabe reorganizar o trabalho para encontrar uma forma mais adequada de absorver tais mudanças.

Nesse prisma, analisar a redução da jornada de trabalho requer identificar seus impactos e estratégias que possam conciliar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, os quais, em um primeiro momento, podem parecer contrários e conflitantes.

Diante das elucidações a serem abordadas no presente trabalho, especialmente no que condiz à saúde do trabalhador, Scarpa (2023) traz a colocação entre jornada e duração do trabalho, no que se edifica o escopo constitucional, assim como observado:

A jornada e a duração do trabalho são os principais componentes do contrato trabalhista, vinculando-se à ideia de limite de horas de trabalho. A necessidade de se estabelecer regras sobre a duração do trabalho se assenta no direito fundamental à saúde e na correta proteção das integridades física e psíquica da pessoa humana.

Logo, a fixação das bases da jornada e da duração do trabalho se insere nas regras de segurança e medicina do trabalho, atendendo ao escopo do art. 7º, inciso XXII, da CF *in verbis*: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (Scarpa, 2023, p. 55)

Assim, Scarpa (2023) vislumbra a jornada de trabalho como instrumento, sobremaneira importante ao contrato de trabalho, inclusive como forma de efetivação de outros direitos básicos previstos na Constituição Federal de 1988.

Além disso, Scarpa (2023) destaca que a observância das normas trabalhistas e constitucionais quanto aos limites de duração do trabalho trará impactos significativos para as empresas, à medida que os trabalhadores contribuirão melhor na execução de suas atividades.

Diante das elucidações colocadas, o presente trabalho será dividido em quatro capítulos, abordando desde o caminho percorrido da jornada de trabalho, até os benefícios a serem observados para os trabalhadores, além dos desafios existentes neste cenário.

Com isso, partindo-se do primeiro capítulo, será desenvolvido a análise da redução da jornada de trabalho e o percurso histórico legislativo, elencando as variadas transformações ao longo da história, principalmente a partir das mudanças na legislação em busca de melhores condições aos trabalhadores.

Dessa forma, compreender este avanço histórico, tornar-se-á fundamental para entender os avanços e desafios na redução da carga horária.

Dado o exposto, além de compreender essa trajetória do tema discutido, ressalta-se a importância de continuar aprimorando a legislação trabalhista, à procura de uma jornada que respeite os direitos do trabalhador e promova o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. De antemão, será destacado os conceitos de jornada de trabalho, discutidos por Calvo (2023).

No segundo capítulo, será tratado a respeito dos benefícios da redução da jornada de trabalho para a saúde psicofísica do trabalhador no meio ambiente de trabalho, além da definição e desafios vinculados à síndrome de Burnout. Neste sentido, tratar do assunto, é de suma importância quanto aos impactos positivos à saúde dos trabalhadores, tanto mentais quanto físicas.

Sendo assim, importante o entendimento quanto ao meio ambiente de trabalho, além de reforçar a responsabilidade das empresas e do Estado, para manterem um ambiente de trabalho seguro e equilibrado, a fim de, juntamente, com a redução da carga horária, promover a melhora na qualidade de vida e um espaço mais saudável e produtivo.

Assim como dispõe Almeida (2013, p. 14):

O trabalhador influi no meio ambiente do trabalho e este na maneira como ele percebe, experimenta, vivencia e interage com o trabalho e seu contexto. Isso porque o trabalhador não apenas está no meio ambiente do trabalho, mas também dele faz parte, pois não existe trabalhador sem meio ambiente do trabalho, tampouco meio ambiente do trabalho sem trabalhador.

No terceiro capítulo, há o estudo quanto aos desafios para a concretização da redução da jornada de trabalho. Em destaque às expectativas do empregador para a manutenção das

atividades do empregado, considerando os aspectos e importância da liderança presente no ambiente de trabalho, e as questões acerca da produtividade, tempo e lucro.

Dentro deste contexto, será percorrido o modo como a redução da jornada de trabalho pode ser vista como benéfica para ambas as partes (trabalhadores e empregadores). No entanto, a implementação desta, enfrenta diversos desafios de ordem organizacional, legislativa e econômica, considerando que a jornada extensa ainda permanece.

Neste sentido, a ressalva quanto aos aspectos corporativos, corrobora para o entendimento das impossibilidades frente à mudança de jornada. Assim como será ilustrado, Júnior e Saltorato (2022), esclarecem que as relações são estabelecidas e mantidas por mecanismos de controle, a fim de priorizar o cumprimento dos objetivos empresariais, limitando a abertura para reais mudanças diante do tema em questão.

De tal modo, a busca pela redução da jornada de trabalho, é um desafio presente, porém, fundamental para o equilíbrio da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, no âmbito profissional e pessoal, e que possa atuar em conjunto com as demandas organizacionais.

Por fim, dialogando-se com o último capítulo a ser tratado, equilíbrio entre os interesses produtivos e dos trabalhadores, assim como mencionado, a discussão da redução da jornada de trabalho envolve tanto benefícios quanto desafios.

Sendo assim, para o alcance do equilíbrio entre empregados e empregadores, torna-se fundamental a adoção de abordagens organizacionais que considerem as expectativas do empregador em relação a produtividade e lucratividade, considerando os benefícios evidenciados nos capítulos anteriores.

Dessa forma, a manutenção dos níveis de produção aliada a estratégias de organização, deve-se serem dispostas conforme não possa prejudicar a saúde dos trabalhadores. Alinhando a produtividade ao bem-estar, com a finalidade de obter resultados positivos para ambos os lados. Diante disso, Scarpa (2023), trata a respeito da importância da negociação coletiva, quando preservado os direitos fundamentais à saúde e dignidade, assim protegidos constitucionalmente.

Ademais, ressalta-se o papel do Judiciário, a fim de coibir as limitações que possam lesar esses direitos. Em paralelo, em relação ao Legislativo, vincula-se ao papel na atribuição de novas propostas, que visam aprimorar as relações de trabalho, por meio da redução da jornada. Conduzindo na busca de um meio ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Com isso, apesar dos desafios ainda presentes, busca-se avançar na redução da jornada de trabalho e na melhoria da qualidade de vida laboral. Sendo assim, por meio das negociações e intervenções regulatórias, ou seja, a atuação do Estado no ajuste e fiscalização das normas

trabalhistas e constitucionais, traça-se um importante passo na luta por melhores condições de trabalho no Brasil.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Analisar os impactos da redução da jornada de trabalho na manutenção do equilíbrio labor-ambiental, além de examinar estratégias que explorem qualidade de vida, manutenção das atividades do trabalhador e possibilidade de conciliação dos interesses de empregados e empregadores.

2.2 Objetivos específicos

(i) analisar o percurso da redução da jornada de trabalho sob o prisma do histórico legislativo, visando identificar avanços e retrocessos;

(ii) identificar os benefícios da redução da jornada de trabalho para a saúde psicofísica do trabalhador; e

(iii) analisar os desafios para a concretização da redução da jornada de trabalho, bem como a manutenção da produtividade do trabalhador no contexto brasileiro.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Compreender o caminho metodológico a ser desenvolvido é essencial para a cientificidade da proposta, posto não haver trabalho científico sem uma metodologia bem delimitada e compatível com os objetivos da pesquisa, conforme verifica-se:

[...] isso nos conduz a reivindicar uma ciência jurídica interdisciplinar, que supõe que o conhecimento da sociedade e, por conseguinte, a compreensão de que o papel que o direito ali desempenha foi artificialmente repartido em diversas disciplinas no curso da evolução da instituição universitária. (Aguillar, 2003, p. 148)

Sendo assim, no que diz respeito à área de conhecimento, a presente pesquisa encontra-se na seara da ciência jurídica, no campo social aplicado, ao passo em que se busca a relação entre o Direito e a sociedade. Além disso, ressalta-se a importância da interdisciplinaridade, uma vez que diversas áreas do conhecimento são necessárias para a compreensão da temática da presente pesquisa (Sociologia, Medicina, Psicologia, entre outras).

Quanto ao método de procedimento, isto é, o desenvolvimento concreto da investigação científica em relação aos fenômenos menos abstratos (Marconi; Lakatos, 2024; Gil, 2024), moldura-se a proposta à pesquisa bibliográfica em materiais publicados, a fim de evidenciar a realidade vivenciada. Assim, utilizam-se os seguintes materiais: livros/doutrinas, teses, dissertações, legislação, periódicos eletrônicos, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outros.

Quanto ao método de abordagem, adota-se o dedutivo, visando, a partir da análise da proposta de redução da jornada de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, concluir sobre seus impactos no equilíbrio labor-ambiental, bem como identificar estratégias que explorem o equilíbrio entre qualidade de vida, manutenção das atividades do trabalhador e possibilidade de conciliação dos interesses de empregados e empregadores.

4 JORNADA DE TRABALHO E O PERCURSO DA REDUÇÃO DESTA, SOB O PRISMA DO HISTÓRICO LEGISLATIVO

Neste primeiro tópico, será desenvolvido o contexto histórico legislativo da jornada de trabalho, ao passo em que se possa nortear os conhecimentos básicos das modificações, ainda que mínimas ao longo do tempo.

Sendo assim, verificam-se as noções acerca da jornada de trabalho, a fim de compreender as disposições do que é pontuado na legislação trabalhista.

Ademais, atribui-se a análise dentro do histórico legislativo internacional e brasileiro, no que envolve a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as modificações e justificativas destas, ao longo das Constituições brasileiras.

Diante do exposto, torna-se importante verificar o tratamento do tema em sua forma delimitada, de modo a preparar para a reflexão da discussão que será desenvolvida nos próximos tópicos.

4.1 Noções acerca da jornada de trabalho

Primeiramente, é importante observar que a jornada de trabalho não se confunde com a duração do trabalho. Nesse sentido, destaca-se:

[...] Jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens. Já o horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante seu cumprimento. (Barros, 2007 *apud* Calvo, 2023, p. 221)

Apesar de ambos os conceitos serem objetos de confusão, é importante distingui-los dentro da temática da redução da jornada de trabalho. Isto porque a “jornada de trabalho” engloba o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, sem contar os intervalos. Por sua vez, a duração do trabalho possui sentido mais amplo, abrangendo, ainda, o repouso semanal, feriados e as férias.

No que se refere à importância para o Direito do Trabalho, denota-se haver perspectivas práticas, que vão além da teoria. Ou seja, das disposições na legislação e na doutrina, que denotam sobre a jornada de trabalho. Indo além, a fim de compreender os impactos à saúde do trabalhador e o modo como sua dedicação ao trabalho ultrapassam o seu

tempo livre, já que o tempo dedicado ao trabalho é superior ao tempo dedicado aos outros afazeres, como se verá adiante em relação a sua classificação.

Nesse sentido, Adriana Calvo (2023) aborda a respeito da importância do tema da jornada laboral, para o Direito do Trabalho. Não somente, em conjunto com o salário, detém-se a importância de dois institutos que permeiam importantes impactos no dia a dia do trabalhador. De modo a esclarecer este binômio, remete-se a seguinte conceituação:

O tema da jornada – em conjunto com o referente ao salário – ocupa posição de prevalência no desenvolvimento da história do Direito do Trabalho. Salário e jornada sempre foram, de fato, os temas centrais e mais polarizantes bandidos ao longo das lutas trabalhistas que conduziram à construção e desenvolvimento do ramo juslaboral especializado do direito. Essa relevância combinada ao longo dos últimos dois séculos não resulta de simples coincidência. É que, na verdade, jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia. (Delgado, 1995 *apud* Calvo, 2023, p. 493)

Assim, o binômio jornada de trabalho e salário, é objeto de lutas trabalhistas há décadas, tendo em vista a exploração sofrida pelos trabalhadores desde a gênese do capitalismo. Por este modo, o empregado sempre foi visto como mero instrumento de produção, afastando-o da condição de ser humano e de sua dignidade.

Há diferentes interpretações e noções com relação à jornada de trabalho. Diante disso, verifica-se:

São três os critérios básicos de cálculo da extensão da jornada de trabalho que se encontram na evolução do Direito do Trabalho. Tais critérios podem ser ordenados sequencialmente, de acordo com a crescente amplitude que conferem à noção de jornada. São eles: critério do tempo efetivamente laborado; critério do tempo à disposição no centro de trabalho; critério do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência (além do somatório anterior). Ao lado desses critérios básicos, há ainda dois critérios especiais, aventados por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras: o critério do tempo-prontidão (ou horas-prontidão) e o critério do tempo-sobreaviso (horas-sobreaviso). (Delgado, 1995 *apud* Calvo, 2023, p. 223)

Dentre os critérios apresentados, será considerado o tempo efetivamente laborado e o critério do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência, sendo que, este último, são horas dedicadas que não são computadas na jornada de trabalho.

Sendo assim, quanto ao primeiro critério, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há a seguinte disposição: “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).

Assim, a jornada disposta no artigo 58, da CLT é a regra, havendo, ainda, as jornadas especiais, estando estas dentro de categorias específicas, como é o caso dos bancários, telefonistas, cargos de confiança, jornalistas, entre outras (Calvo, 2023). Na CLT, é mencionado os artigos adiantes que elucidam a respeito das jornadas especiais de trabalho:

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação (Brasil, 1943)

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais. (Brasil, 1943)

Art. 303. A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite. (Brasil, 1943)

Art. 304. Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição. (Brasil, 1943)

Diante das distintas jornadas de trabalho estabelecidas na legislação nacional, é importante ressaltar que as discussões acerca da redução da jornada de trabalho no trabalho são referentes à regra geral disposta no art. 58 da CLT.

Não obstante, no que se refere ao segundo critério, quanto ao tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência, tem-se que estas horas não são remuneradas e nem computadas na jornada de trabalho. Importante destacar que antes da Reforma Trabalhista em 2017, haviam as denominadas *horas in itinere*, que de acordo com Calvo (2023):

As *horas in itinere* consistem no tempo de deslocamento do empregado de sua casa para o trabalho e vice-versa, o qual era contabilizado como tempo integrante da jornada de trabalho, caso preenchesse os dois requisitos abaixo, vide redação do artigo § 2º do art. 58 da CLT:

- a) o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular (requisito 01); e
- b) o empregador fornecer transporte para o deslocamento (requisito 02).

2) A Lei n. 13.467/2017 conferiu nova redação ao § 2º do art. 58 a seguir:
 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Calvo, 2023, p. 510)

Todavia, tendo em vista a existência de locais de trabalho de difícil acesso, a exclusão das *horas in itinere* aumenta o desgaste físico e psíquico dos trabalhadores.

Dessa forma, conforme as considerações de Calvo (2023), a nova redação disposta pela Reforma Trabalhista trouxe contrariedade com as Súmulas 90 e 320, do TST, as quais sempre trataram do tema no Brasil. Sendo assim, o julgador terá que verificar os efeitos das *horas in itinere*, a partir de 11 de novembro de 2017, de acordo com o que se verificou na jurisprudência recente, que nega este direito:

HORAS IN ITINERE. REFORMA TRABALHISTA. A partir da vigência da Lei 13.467/17 em 11/11/2017, as horas de percurso não são mais devidas, nos termos do artigo 58, § 2º da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17. (TRT3 – RO: 00104569220195030144 MG 0010456-92.2019.5.03.0144, Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, Data de Julgamento: 19/05/2021, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 20/05/2021).

HORAS IN ITINERE. REFORMA TRABALHISTA. Considerando que, de acordo com o art. 58, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/17, as horas de percurso não mais são consideradas tempo à disposição da empresa, o empregado tem direito ao pagamento das horas in itinere somente até a entrada da vigência da referida lei, qual seja, 11/11/2017 (TRT18, RORSum – 0011107-84.2019.5.18.0281, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª Turma, 18/09/2020).

No entanto, com a mudança realizada pela Lei nº 13.467/2017, houve confronto com o art. 294, da CLT, no que tratava a respeito dos trabalhadores em minas, à medida em que estes precisavam gastar muito tempo da chegada à abertura da mina até o local de efetivo início dos trabalhos de escavação. Tendo-se esse tempo como improdutivo do ponto de vista do empregador, mas que na prática, insere-se dentro do conceito de riscos à atividade econômica (Calvo, 2023).

Ou seja, ao passo em que o trabalhador não estaria exercendo o labor nesse meio-tempo, não há como iniciar o trabalho sem percorrer o trajeto entre a mina e o ponto de escavação, a qual chega a levar até 40 minutos.

Já no que diz respeito à classificação, a jornada de trabalho é dividida entre tempo integral e tempo parcial. Sendo assim, em relação ao tempo integral, o limite diário da jornada é de 8 horas e 44 horas semanais, como define a própria Constituição Federal de 1988: “Art. 7º.

[...] 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” (Brasil, 1988).

Em relação à jornada parcial, houve mudanças com a Reforma Trabalhista, uma vez que antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, o tempo parcial correspondia a uma jornada de 25 horas semanais. No entanto, após a referida lei, a jornada parcial passou a ser de 30 horas semanais, assim definido pela CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Brasil, 2017)

Por conseguinte, compreender essas distinções em referência a jornada de trabalho é poder trazer à tona que não há apenas um tipo de jornada. A título de exemplo, quanto à jornada parcial de trabalho, há discussões referentes à realização de horas extras, já que se entende contraditório contratar um empregado para o regime parcial, e exigir a realização de horas extras, dando a entender como sendo uma “mão de obra barata” (Calvo, 2023).

Assim, a jornada de trabalho por tempo parcial pode ser manipulada pelo empregador, fraudando o contrato de trabalho, uma vez que pode ser exigida a realização de jornada extraordinária, por um valor inferior ao labor sobrejornada do trabalhador por tempo integral.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista trouxe algumas limitações apenas no que se trata ao contrato de trabalho de 26 horas semanais, sendo assim, somando as horas extraordinárias, não passaria de 32 horas trabalhadas na semana.

Outra alteração promovida pela Reforma Trabalhista fora o acréscimo do parágrafo 2º do art. 4º da CLT, o qual estabeleceu atividades que não são computadas na jornada de trabalho (Resende, 2020). Nesse sentido:

[...]

§ 2º. Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;
- VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (Brasil, 2017).

Assim, observa-se que a Lei nº 13.437/2017, promoveu diversas alterações que impactaram diretamente na jornada de trabalho, resultando em retrocessos quanto à forma de tratar o empregado e a sua qualidade de vida, como é o caso da exclusão das horas *in itinere* e das atividades elencadas no art. 4º, parágrafo 2º, da CLT no cômputo da jornada de trabalho.

4.2 Redução da jornada de trabalho sob o prisma do histórico legislativo internacional e brasileiro

A limitação e redução da jornada de trabalho, a partir de uma perspectiva legislativa internacional e nacional, foi um processo vagaroso, cujos principais avanços podem ser identificados ao longo dos séculos XX e XXI.

No entanto, foram poucas as modificações que ocorreram durante as últimas décadas acerca da jornada de trabalho, dificultando que haja certa probabilidade em efetivar a redução da jornada de trabalho. Outrora, torna-se relevante o estudo deste assunto, a fim de traçar os importantes acontecimentos em torno da legislação trabalhista nacional e internacional.

No contexto da legislação internacional, as principais alterações referentes à duração do trabalho apareceram na primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919, cujo tratado determinou, em seu art. 2º, a duração máxima da jornada em 8 horas diárias e 48 horas semanais, excluindo os cargos de confiança e empresas familiares (Castilho; Esteves, 2019).

A referida Convenção também abordou a possibilidade de as pessoas poderem trabalhar 09 horas diárias durante 5 dias, e assim terem mais um dia livre no final de semana, dependendo, ainda, do acordo entre o sindicato e o empregador (Castilho; Esteves, 2019).

Por fim, a Convenção nº 1 da OIT ainda evidenciou outras possibilidades em torno de uma possível flexibilização quanto à jornada semanal, no que enseja a alternativa do empregado ter de trabalhar ultrapassando as 48 horas semanais, desde que a média no período de 3 semanas não fosse superior ao limite semanal estabelecido.

Posteriormente, a Convenção nº 30 da OIT, no período de 1930, que ficou conhecido como “a grande depressão”, limitou a duração da jornada de trabalho nos comércios e

escritórios, além de adotar o princípio da fixação de uma jornada de 08 horas diárias e no máximo 48 horas semanais.

Não somente, convencionou a respeito de um rearranjo da jornada de trabalho, a fim de obter mais um dia de descanso. Por fim, a Convenção ainda trata da prestação de horas extraordinárias, prevendo, portanto, o pagamento de um valor adicional ao salário, no valor de um quarto do valor pago pela hora normal trabalhada (Castilho; Esteves, 2019).

Apesar de benéfico aos trabalhadores, a limitação da jornada de trabalho, na verdade, serviu aos interesses do contexto global capitalista. Em especial, destaca-se a situação em que a população norte-americana vivenciou nos anos de 1930, com a grande depressão, e com a consequente alteração nas normas trabalhistas. Isto é, priorizando a produção do trabalhador, a fim de impulsionar os avanços na produção de bens e serviços (Castilho; Esteves, 2019).

Diante disso, a Convenção nº 47 da OIT, de 1935, fora desenvolvida com o objetivo de reduzir a jornada de trabalho, e, por sua vez, impulsionar a criação de novos empregos como resposta à onda de desemprego que sucedeu a crise de 1929 em Nova York.

Assim, o preâmbulo da Convenção nº 47 da OIT remete-se ao que estaria sendo defendido, ou seja, transparecendo que a OIT defende o desenvolvimento da redução da jornada de trabalho, junto aos trabalhadores:

Em seu preâmbulo deixa transparecer que, à época, a Organização Internacional do Trabalho defendia que os benefícios do rápido desenvolvimento tecnológico deveriam ser partilhados com os trabalhadores através de uma redução progressiva da jornada de trabalho, para o menor tempo possível. (Castilho; Esteves, 2019)

Sendo assim, observa-se que, de acordo com o preâmbulo da Convenção nº 47, a OIT defende que o desenvolvimento tecnológico deve ser compartilhado com os trabalhadores. No entanto, é razoável o entendimento de que essas mudanças, idealmente, estariam sendo acompanhadas por crises socioeconômicas, de forma que diminuir progressivamente a jornada de trabalho, estaria consequentemente aumentando o número de pessoas contratadas, aumentando o consumo e, portanto, podendo auxiliar na superação da crise.

Em seguida, tem-se em destaque a experiência brasileira, podendo-se remeter aos Decretos que foram promulgados anteriormente às principais Constituições que nortearam efetivas mudanças. Trazendo-se em destaque a situação brasileira desde o final do século XIX, e como os trabalhadores reagiram diante do abuso que sofriam diariamente.

Até 1891, diante da industrialização, os trabalhadores chegavam a realizar jornadas de trabalho de 18 horas por dia, além de vivenciarem um período tomado pela intensa mitigação da proteção dos trabalhadores e pelo abuso da mão de obra em prol do lucro dos empregadores.

Assim, com o Decreto nº 313, de 17 de janeiro de 1891, surgiu a primeira proteção a esses empregados, no que diz respeito a limitar o tempo laboral, em referência aos menores de idade em 7 horas diárias, e às mulheres em 9 horas. Somente em 1922, devido aos movimentos grevistas, fora apresentado ao Congresso Nacional um projeto de lei, fixando o tempo de trabalho em 8 horas diárias. Não obstante, este projeto fora considerado imoral, subversivo e anárquico, não sendo, portanto, analisado pelos parlamentares. (Gomes; Souza; Ferreira; Nascimento, 2018)

Quanto às Constituições brasileiras que promoveram alterações significativas no que tange à jornada de trabalho, destacam-se a de 1934, e indubitavelmente, a de 1988. Tais mudanças ocorreram, sobretudo, em razão dos movimentos sindicais, dentre eles greves, que foram deflagradas ao longo do século XX, pautando temas que envolviam a duração da jornada de trabalho.

A Constituição de 1934 estabeleceu a fixação da jornada de trabalho de 48 horas semanais, sendo assim, 8 horas diárias, conforme disposto no art. 121, parágrafo 1º, alínea c:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

[...]

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei. (Brasil, 1934)

Em detrimento a essa redução da jornada, tem-se em destaque as greves de 1907, 1912 e 1917, as quais incluíram em suas pautas os temas da duração e intensidade do trabalho. Nesse sentido, em 1932, foi obtida a fixação da duração em 8 horas diárias durante 6 dias da semana, podendo acrescer a possibilidade de mais 2 horas extraordinárias ao dia (Mocelin, 2011).

Em continuidade, em 1943, tem-se um ano histórico no que diz respeito ao mundo do trabalho. Isto é, houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), unificando as leis trabalhistas e dando maior visibilidade no que diz respeito às questões de jornada do trabalho.

No entanto, foi com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, que se fixou um novo paradigma: a jornada de 08 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de labor extraordinário de 02 horas diárias, assim como disposto:

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. (Brasil, 1988)

Anos após a promulgação da Constituição de 1988, foram apresentadas propostas com a finalidade de reduzir a jornada, entretanto, assim como permanece a situação atual no Brasil, é o que está disposto na última Constituição e na CLT.

Dentre estas propostas, destaca-se a ocorrida em 1995, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 231/1995, apresentada pelo Deputado Inácio Arruda, tendo como projeto a redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais, para 40 horas, não tendo redução no salário e um aumento do adicional de horas extras, passando de 50% para 75% referente a hora trabalhada.

Posteriormente, em 2011, o vice-presidente Michel Temer apresentou uma proposta visando a redução para 42 horas semanais (Gomes; Souza; Ferreira; Nascimento, 2018).

Os autores fazem um paralelo com as mudanças ocorridas em torno da Organização Internacional do Trabalho, que assim como visto, com a Convenção nº 37 em 1945, foi estabelecido a jornada de 40 horas semanais. E que dentre os 93 países que são incluídos pela OIT, 53 adotaram as jornadas mais curtas e o restante, a jornada de 48 horas semanais, predominantemente na América Latina.

Nesse sentido, é evidente que o movimento dos trabalhadores para a redução da jornada de trabalho não é novo. Atualmente, existem estudos no sentido que a diminuição da duração do trabalho pode promover outros benefícios além do maior equilíbrio entre a qualidade de vida dos empregados e a manutenção de suas atividades.

Portanto, há inúmeras justificativas para a promoção da redução da jornada, a qual, consequentemente, também pode impactar positivamente na economia e na organização da empresa. Contudo, destaca-se que, no cenário brasileiro, não há muitos estudos acerca dos impactos da redução da jornada de trabalho para além da saúde do trabalhador.

Atualmente, destaca-se o Projeto de Lei nº 1.105/2023, com a proposta de acréscimo à Consolidação das Leis do Trabalho da faculdade de redução da jornada de trabalho, sem

redução do salário. Tal Projeto, de autoria do Senador Weverton (PDT/MA), estabelece o acréscimo do art. 58-B na CLT, destacando ser facultado às partes, mediante acordo individual escrito, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, a redução da jornada, desde que sem a redução salarial.

O Projeto tem como justificativa a melhoria na qualidade de vida do trabalhador ao mesmo tempo em que promove o aumento da sua produtividade, orientando o cumprimento da negociação dentro das 30 e 44 horas semanais.

Além disso, do ponto de vista internacional, pesquisas europeias exploraram o pensamento de operários das indústrias de metalurgia na França, em 1996. Fracalanza (2001, p. 38) utilizou desta pesquisa, com a finalidade de compreender esses desafios, concluindo sob a investidura conciliatória entre as partes envolvidas. À maneira que, assim como observado, pode-se chegar a dados em que compararam o aumento da renda ou aumento do tempo livre.

Assim, um número expressivo de trabalhadores se manifestou favorável à ideia de possuir mais tempo livre, porém, também manifestou temer a redução salarial. Esse dilema se situa no campo da organização do trabalho, impondo a necessidade de se refletir sobre questões que envolvem a equação das atribuições em relação ao tempo de trabalho, considerando os interesses das organizações e as aspirações dos trabalhadores. (Fracalanza, 2001)

Portanto, o processo de redução da jornada de trabalho desenvolveu dois movimentos concomitantes e complementares: por parte do trabalhador, reivindicar por tempo de não-trabalho; e, por parte do empregador, reorganizar o trabalho para encontrar uma forma mais adequada de absorver tais mudanças. Analisar a redução da jornada de trabalho requer identificar seus impactos e estratégias que possam conciliar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, os quais, em um primeiro momento, podem parecer contrários.

5 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA A SAÚDE PSICOFÍSICA DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SÍNDROME DE *BURNOUT*

A redução da jornada de trabalho pode promover melhoria na saúde psíquica e física do trabalhador. Nesse sentido, é importante considerar a atuação governamental e das empresas com o objetivo de garantir a efetivação, promover e priorizar a saúde do trabalhador, uma vez que extensas jornadas de trabalho impactam no estresse ocupacional e consequentemente, no meio ambiente de trabalho.

Além disso, essa realidade impacta além da saúde do empregado, mas, juntamente, em outros aspectos de sua vida, dentro e fora do trabalho. Não somente, será importante destacar a consequência destas doenças ocupacionais, em relação propriamente às empresas, no que consiste nos altos custos atribuídos, e evidentemente, o impacto na qualidade de vida dos seus funcionários.

5.1 Impactos da redução da jornada laboral no meio ambiente do trabalho

Identificar os impactos da redução da jornada de trabalho no meio ambiente do trabalho é essencial para compreender a importância deste fenômeno para a saúde do trabalhador, para o empregador e a produtividade do obreiro.

Assim, é necessário delimitar a noção de meio ambiente do trabalho, e em prosseguimento, analisá-lo sob a ótica das condições e organizações que envolvem esse espaço.

Por este modo, destaca-se o que dispõe a própria Constituição Federal, nos artigos 200, inciso V, 220, inciso II, e 225, *caput*. Isto é, a saúde do trabalhador está compreendida diante dos fatores que são impactados dentro do meio ambiente de trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (Brasil, 1988)

Art. 220. A manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, observado o disposto nesta Constituição.

[...]

II - estabelecer os meios legais que garantam à pessoa e à família a possibilidade de se defenderem de programas ou programações de rádio e televisão que contrariem o disposto no art. 221, bem como da propaganda de

produtos, práticas e serviços que possam ser nocivos à saúde e ao meio ambiente. (Brasil, 1988)

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (Brasil, 1988)

Dado o exposto, jornada de trabalho e meio ambiente não seriam elementos desconexos, já que são institutos interligados, diante da preocupação para com a saúde do trabalhador. Assim:

Não é raro encontrar noções sobre meio ambiente do trabalho que compreendam somente as edificações do estabelecimento, instrumentos, maquinários, condições de salubridade e periculosidade, armazenagem e manuseio de materiais, jornada de trabalho, intervalos, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas e tecnológicas, entre outros elementos. (Almeida, 213, p. 64)

Com isso, é importante elencar, além de seu significado, a importância para a promoção da qualidade de vida do trabalhador, vinculada aos aspectos de sua saúde psicofísica. Consistindo em entender a relação entre pessoa e ambiente, pertencentes a um espaço equilibrado e que combatem quaisquer riscos possíveis existentes:

Pouco se fazia menção aos aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores que, na perspectiva construída neste estudo, também integram o meio ambiente do trabalho e sustentam a dinâmica da inter-relação pessoa-ambiente. Também pouco se falava na interdependência entre o meio ambiente do trabalho e outros contextos ambientais que também integram o meio ambiente ao qual se refere o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (Almeida, 2013, p. 63)

A noção de meio ambiente do trabalho pode assumir diversos contornos. Nesse sentido, Feliciano (2002) relacionou seu significado com a qualidade de vida do trabalhador, ou seja, esta qualidade estaria em íntima dependência do ambiente.

Sendo assim, todos os fatores, como é o caso, dos que envolvem o relacionamento com as pessoas, além das conjunturas climáticas, físicas, entre outros, podem estar envolvidos. De todo o modo, resume-se seu significado, conforme dispõe o art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981: “[...] conjunto das condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (Feliciano, 2002, p. 8).

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é considerado um direito difuso, de bem de uso comum do povo, reconhecendo, um ambiente de interesse social, colocando-se em cautela a redução dos possíveis riscos existentes (Feliciano, 2002).

Além disso, os riscos ambientais superam a noção de exposição dos trabalhadores a agentes insalubres ou perigosos, sendo necessária uma análise mais abrangente, partindo para uma verificação socioeconômica e da saúde psicofísica do trabalhador. Diante disso:

A Constituição Federal refere, além desses elementos de desequilíbrio labor-ambiental, a própria penosidade (que, vimos, ainda carece de adequada disciplina legal e regulamentar). Pode-se defini-la como a condição de especial desgaste que exige do trabalhador um empenho físico ou psicológico que crie desgaste acima do normal. (Feliciano, 2002, p. 16)

Assim, a análise das condições labor-ambientais está vinculada às condições antropométricas e /ou psicofisiológicas inadequadas e que comprometem sua integridade física e mental, garantindo-se parâmetros ergonômicos e psicofisiológicos adequados, (Feliciano, 2002). Por este modo:

São direitos dos trabalhadores, na concreção do direito geral ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, o direito à vida e à integridade psicossomática, o direito de promover a correção dos riscos ambientais, o direito de denunciar à autoridade competente o trabalho em condições de riscos graves e iminentes, o direito à eliminação ou controle dos riscos dessa ordem (princípio da precaução), o direito à informação e o direito de resistência, com possibilidade de deflagração de greve como instrumento preventivo de política ambiental (artigo 229, § 2º, da constituição do estado de São Paulo). (Feliciano, 2002, p. 38)

Assim, o meio ambiente de trabalho pode ser compreendido como sendo o arcabouço envolvido pelas relações e interações sociais, físicas, biológicas, entre outros elementos. Outrora, demonstram o modo como um ambiente saudável desempenha na qualidade de vida do trabalhador.

Remetendo-se às condições de trabalho, salientam-se diversas formas que expressam o local que representa a relação homem/ trabalho. Nesse sentido,

As condições de trabalho concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (v.g., qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a

também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação homem/ambiente. (Feliciano, 2002, p. 11)

Dessa forma, Feliciano (2002) complementa este diálogo ao explicar a respeito da organização do trabalho, ou seja, o modo que será formado o arranjo-técnico para a execução do labor. A organização dependerá dos fatores que envolvem as normas de produção, conteúdo das tarefas, remuneração do trabalho, técnicas de cobrança de trabalho, e em destaque, o tempo de trabalho. Enfatizando-se, sobretudo, a saúde psicofísica do trabalhador, e procurando alinhar esse arranjo no que se possa chegar de forma mais compatível com o executor dessas tarefas.

Por este sentido, referente a eventuais problemáticas que possam atrapalhar a busca por um ambiente saudável ao trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborou em seus dispositivos a respeito da temática. De forma que o meio ambiente de trabalho abrange toda a complexidade existente entre as relações das pessoas envolvidas. Influenciando, portanto, na saúde física e mental do trabalhador, além de sua segurança. Diante do exposto, destaca-se o art. 5º, da Convenção nº 155, da OIT, alíneas “a” e “b”:

A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

- a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
- b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; [...].

(Organização Internacional do Trabalho, 1994)

Com isso, como observado, para o comprometimento da saúde do trabalhador, destaca-se toda a relação presenciada, isto é, desde o local do trabalho, às pessoas envolvidas, os materiais de acesso, devendo-se prezar pela adaptação, e principalmente, nas operações e processos que vinculam as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Diante da noção de meio ambiente do trabalho e dos desafios observados para a concretização do direito ao meio ambiente sadio e equilibrado, a redução da carga horária pode influenciar de maneira positiva em diversos aspectos à vida do colaborador, tanto no ambiente do trabalho quanto fora dela.

5.2 Benefícios da redução da jornada de trabalho

Compreender os benefícios da redução da jornada de trabalho é fundamental para o alinhamento das necessidades dos trabalhadores, enquanto vulneráveis dentro das relações laborais. Por este modo, entender a importância do trabalho na vida das pessoas é conceber seu papel importante e central na vida dos indivíduos e na existência humana.

Nesse sentido, conforme a definição de Deminco (2011, p. 10):

O trabalho é uma forma de expressão da essência do ser humano, uma maneira de a pessoa relacionar-se com o meio social e sentir-se aceita pela comunidade e mesmo pela sociedade; pode também chegar a ser a única forma de convívio social, excetuando-se a família.

Não obstante, para entender sua importância, parte-se de todo o processo da história e jornada do trabalhador, cada qual tomado por suas idealizações e contextos de vida. Dessa forma, Karl Marx vincula o trabalho ao ser humano, comparando-o e priorizando-o seu processo, conforme observa-se:

Na visão de Karl Marx, o trabalho pertence exclusivamente ao ser humano, pois mesmo que uma aranha execute operações semelhantes a de um tecelão e uma abelha envergonha o melhor dos arquitetos na construção dos favos de sua colmeia, o que distingue o esforço desses animais do trabalho humano é que o resultado alcançado ao fim do processo já existia desde o início na imaginação do trabalhador, portanto, idealmente. (Almeida, 2013, p. 33)

O estresse, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), é uma doença do século XX, o qual provoca alterações orgânicas e que consubstanciam no déficit da produtividade do trabalhador (Deminco, 2011).

Dentre os motivos ensejadores do estresse ocupacional, Deminco (2011) menciona a sobrecarga de trabalho, alimentação incorreta, alteração do ritmo habitual do organismo, entre outros fatores. Quanto às consequências fisiológicas provocadas pelo estresse, tem-se a insônia, o cansaço físico e mental, a ansiedade, além de afetar o sistema imunológico e podendo ocasionar enfermidades cardiovasculares.

Ainda assim, é possível destacar que os primeiros sintomas do estresse se manifestam no ambiente do trabalho, como é o caso da diminuição do rendimento, erros, distrações, e, conseqüentemente, a necessidade de finalizar as tarefas laborativas em momentos destinados ao descanso, como aos finais de semana (Deminco, 2011).

Diante disso, cada vez mais os trabalhadores despendem muito tempo com o trabalho e menos com o lazer, resultando em um quadro representado pela insatisfação, irritabilidade, entre outros sintomas.

Deminco (2011) relaciona o estresse ao trabalho, trazendo à tona que o Brasil lidera o *ranking* de horas trabalhadas por semana, ou seja, 44 horas semanais, em comparação a média mundial de 41 horas semanais, e, conseqüentemente, 70% dos brasileiros sofrem de estresse no trabalho, ficando atrás somente do Japão.

Quanto ao estresse ocupacional, este pode ser entendido como um desgaste anormal do organismo humano e/ou diminuição da capacidade de trabalho, devido à incapacidade prolongada do indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psíquica existentes em seu ambiente de trabalho ou de vida. (Stacciarini; Troccoli, 2001 *apud* Deminco, 2011)

O estresse ocupacional pode ser dividido em seis grupos, como é o caso dos fatores intrínsecos ao trabalho (carga horária, viagens, quantidade de trabalho), papéis estressores (grau de responsabilidade), relações no trabalho (relações com os chefes, subordinados, clientes), estressores na carreira (falta de desenvolvimento), estrutura organizacional (estilos de gerenciamento, falta de comunicação) e, por fim, a interface trabalho-caso (dificuldade no manuseamento entre o trabalho e a residência do trabalhador). (Deminco, 2011)

Ademais, o estresse ocupacional pode desencadear outras doenças, como é o caso da síndrome de *Burnout*, ansiedade, síndrome do pânico, entre outras síndromes e/ ou distúrbios.

Assim, a extensa carga horária do trabalhador, além de resultar no estresse, também pode culminar em uma síndrome ou doenças associadas, bem como em outras conseqüências no dia a dia do trabalhador, já que poderá haver queda em sua produtividade, impacto nas relações interpessoais, além de outras características vinculadas a falta de equilíbrio psicológico.

Observa-se, assim, um “efeito dominó”: seu dia a dia tomado pelo trabalho, provocando o estresse, o qual, por sua vez, pode desencadear doenças, síndromes e distúrbios. Ressalvando o efeito em outros aspectos de sua vida, já que seu próprio descanso e desenvolvimento pessoal e profissional estarão comprometidos.

Remeter ao assunto das doenças ocupacionais é poder ir a fundo quanto aos aspectos quantitativos e qualitativos que envolvem o colaborador. Isto é, quando há a distribuição irregular da jornada e, conseqüentemente, o aumento da produtividade, permite-se o aparecimento de doenças, conforme o excesso de atividade laborativa (Silva, 2013).

Diante disso, Silva (2013) reitera seus argumentos a respeito desses aspectos, trazendo o exemplo que ocorreu da investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª região, apresentando a seguinte conclusão:

O trabalhador Juraci Barbosa, que morreu com 39 anos em 29 de junho de 2006, trabalhou 70 dias sem folga entre 15 de abril e 26 de junho. Além disso, ele cortou um volume de cana bem superior à média diária de dez toneladas nos dias que antecederam sua morte”. Os dados foram extraídos da “ficha” do trabalhador, que morreu depois de sentir-se mal em casa e ser levado ao hospital de Jaborandi. “Chama a atenção o fato de, no dia 21 de abril, ele ter cortado 24,6 toneladas de cana em apenas um dia. E no dia 28 de junho, um dia antes da morte, 17,4 toneladas”, de acordo com o médico que avaliou os documentos apresentados pela empregadora do trabalhador falecido (Cortador de Cana, 2007, p. 9 *apud* Silva, 2013).

No caso narrado, observa-se que o trabalhador, após enfrentar exaustão em razão de sobrecarga de trabalho, veio a falecer.

Por este sentido, destaca-se a análise do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que, conforme apontado nos dados, obteve-se: 8.922 doenças não notificadas vinculadas aos trabalhadores na Administração Pública; 5.478 trabalhadores em hiper e supermercados; 4.869 trabalhadores na construção civil; 4.430 trabalhadores em transporte de cargas; 4.408 trabalhadores em transporte urbano; e 4.404 trabalhadores em atendimento hospitalar.

Diante dessa análise, é importante compreender ainda que os empregadores são responsáveis por registrar a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), sendo assim, a Previdência Social poderá reconhecer o acidente de trabalho e conceder a assistência ao empregado (Silva, 2013).

No entanto, é importante delimitar que, no caso dos trabalhadores da Administração Pública, considerando o número elevado, há uma taxa de sinistralidade muito baixa, ou seja, considerando o número de empregados públicos em comparação aos casos não notificados. (Silva, 2013)

Já em outros grupos citados, como é o caso dos trabalhadores dos transportes, as estatísticas, conforme a Base de dados Anuário Estatísticos de Acidente do Trabalho (Aeat), revelam a jornada extensa desses trabalhadores, correspondendo a 47,1 horas trabalhadas por semana. Ainda assim, a jornada de trabalho dos motoristas de caminhão pode chegar a 52,6 horas semanais, contribuindo, dessa forma, ao surgimento de tantas doenças ocupacionais. (Silva, 2013)

Diante das pesquisas realizadas, é possível observar a relação entre o número de doenças ocupacionais com grupos que vivenciam jornadas de trabalho extensas, de modo que, de forma sucinta, evidencia-se a perspectiva de que o excesso de trabalho possa causar prejuízos temporários ou permanentes à saúde psicofísica do indivíduo.

Nesse sentido, Silva (2013) aborda a questão da atuação governamental e das empresas em relação à importância de entenderem e priorizarem a saúde do trabalhador, sendo este um direito humano fundamental previsto constitucionalmente.

Nesse sentido:

Ante esta situação de extremo perigo à tão anunciada harmonia social, urge que o governo, os órgãos que regulam as relações laborais, os estudiosos do tema, comece uma cruzada pela restauração dos limites efetivos de jornada de trabalho, a fim de que as pessoas trabalhadoras recuperem sua situação de pessoas, para o que se faz imprescindível o respeito a seus direitos fundamentais.

Para que isso seja alcançado, é mister que o governo e os empregadores entendam que a saúde do trabalhador é um bem jurídico imprescindível à propaganda dignidade humana. É chegado o tempo de se promover uma filosofia da vida, todos e cada um de nós, pois é necessário trabalhar para viver, não viver para o trabalho, tampouco para adoecer ou morrer no trabalho. (Silva, 2013, p. 19)

Dessa forma, denota-se que, conforme as colocações de Silva (2013), há que se prevalecer a harmonia entre os agentes políticos existentes, no que diz respeito a atuação do governo e das organizações, para que seja prevalecido, sobretudo, a qualidade de vida dos empregados, enquanto pessoas humanas a terem seus direitos fundamentais respeitados.

Ademais, enfatiza-se a importância das tratativas acerca da saúde laboral, sendo essencial o reconhecimento de que um trabalho digno envolve aspectos fundamentais, ou seja, direitos assegurados e protegidos como bem jurídicos.

5.3 Síndrome de *Burnout*: limbo entre a saúde do trabalhador e os impactos gerados para as organizações

Deminco (2011) focou sua pesquisa em elementos como o estresse, o trabalho e a Síndrome de *Burnout*, evidenciando esta última, como sendo uma das consequências mais marcantes do estresse profissional, podendo caracterizá-la como sendo um tipo de estresse ocupacional de forma contínua, ocorrendo uma exaustão emocional. Isto é, ao passo em que a síndrome se intensifica, o quadro psicológico do trabalhador se intensifica, ocasionando a falta

de energia, e para o pior, podendo provocar um quadro de depressão. Não obstante, destacam-se as três dimensões da Síndrome:

1. Exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos;
2. Despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos;
3. Diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001 *apud* Deminco, 2011, p. 13)

Diante dessas três dimensões da Síndrome de *Burnout*, é possível identificar a existência de diversas definições e sintomas que compartilham de elementos em comum, como é o caso da exaustão mental e emocional, sendo sintomas decorrentes da relação de trabalho e não relacionados a caso de pessoas em condições pré-existent, ou seja, que sofriam de algum distúrbio antes do surgimento da síndrome.

Ademais, de acordo com o quadro clínico apresentado (Deminco, 2011), é importante destacar as manifestações físicas e comportamentais, possivelmente a serem surgidas.

Quanto aos sintomas físicos, podem ser citadas dores de cabeça e musculares excessivas, perda de peso, dores na coluna, afetação no sono, entre outros. Já referente às manifestações comportamentais, tem-se o aumento da probabilidade do excesso de algumas bebidas ou alimentos, como é o caso do café, do álcool, aumento da impaciência e da irritabilidade do sentimento de onipotência e na desorientação.

Assim, as ocorrências no trabalho, como é o caso da pressão em excesso e da jornada de trabalho em larga escala, começam a impactar nos relacionamentos interpessoais, já que a síndrome, como citado, é uma doença séria, e que diante da situação encontrada, o trabalhador se encontrará incapacitado de prosseguir suas atividades laborais. (Deminco, 2011)

Por conseguinte, diante das condições identificadas, torna-se necessário suscitar alternativas de mitigação ao trabalhador. Sendo assim, “A valorização e aproveitamento do tempo ganho com a redução da jornada de trabalho, fortalecendo estruturas subjetivas pessoais, melhora a capacidade de lidar com o ambiente estressante” (Deminco, 2011, p. 16).

Por este modo, pode-se entender que, ao remeter sobre o estresse, e no caso, ao surgimento da síndrome de *Burnout*, espelha-se que haja diversas alterações cognitivas que levam o empregado a chegar num quadro clínico devastado. É o caso de conflitos internos, má relação com a equipe e com as atividades, problemas enfrentados no deslocamento entre

residência e trabalho, além de outros fatores que permeiam ao desencadeamento dos sintomas citados.

Todavia, conforme Deminco (2011), a valorização e o aproveitamento do tempo ganho com a redução da jornada de trabalho podem conduzir o trabalhador a fortalecer e preservar seus cuidados pessoais e da sua saúde, podendo descansar em tempo suficiente.

Sendo assim, apesar da redução da jornada de trabalho não ser uma solução definitiva a eliminar as causas do estresse e em consequência, a uma possível Síndrome de *Burnout*, poderá, no entanto, permitir que o trabalhador gerencie seus compromissos da melhor forma, encontrando assim alternativas que guiem e mitiguem seu estresse no meio ambiente de trabalho.

Quanto aos impactos sociais da Síndrome de *Burnout*, Cândido e Souza (2016) esclarecem que os custos organizacionais vêm aos poucos aumentando, devido ao aumento da ocorrência desta doença, a qual se encontra registrada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), de forma que a referida síndrome já é reconhecida como uma doença do trabalho.

Adentrando-se na esfera internacional, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Síndrome de *Burnout* é uma das principais doenças apontadas entre europeus e americanos. Não somente, ainda é possível relacionar esta doença com a diminuição da qualidade de vida, consubstanciando um custo calculado de 150 bilhões de dólares para as organizações americanas (Cândido; Souza, 2016).

Quanto ao sentimento de realização que o trabalho pode proporcionar, mesmo que de início, o trabalhador sinta-se satisfeito com as suas atividades laborativas, a síndrome pode mitigar a sensação de realização buscada. Para Cândido e Souza (2016, p. 2):

O termo *Burnout*, derivado de um jargão inglês, significa “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia” (*Apud* Trigo et al, 2007, p. 225). Ou seja, a Síndrome de *Burnout* caracteriza uma pessoa que chegou ao seu limite e sente-se esgotada. [...] O trabalho ocupa uma grande parcela de tempo das pessoas, então entende-se que o mesmo deveria trazer certa realização, o que nem sempre se concretiza (*apud* Dejours, 1991; Trigo *et al*, 2007).

O trabalho pode ser qualificado como um agente transformador da vida psíquica, econômica, social, cultural e política, criando uma dependência sobre a natureza, produzindo assim, os recursos materiais, culturais e institucionais que constituem o ambiente e possam desenvolver um padrão de qualidade de vida (Areias; Comandule, 2006).

Diante disso, Areias e Comandule (2006) destacam que as consequências indesejáveis para a saúde do trabalhador e os altos custos e impactos econômicos para as empresas levaram a Agência Europeia a encomendar um relatório com as principais condições de trabalho que geram riscos à saúde dos empregados, destacando os seguintes:

[...] cultura organizacional, falta de comunicação, baixos níveis de apoio na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal, falta de definição dos objetivos organizacionais, ambiguidade e conflito de papéis, imprecisão da definição das responsabilidades dos trabalhadores, estagnação na carreira e incerteza, promoção insuficiente ou excessiva, salários baixos, insegurança do emprego, baixo valor social do trabalho, falta de participação no processo de decisão, falta de controle no trabalho, isolamento social ou físico, relações deficientes com os superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social, incompatibilidade das exigências trabalho / vida privada, falta de apoio em casa, duplos problemas de carreira [...]. (Areias; Comandule, 2006, p. 189)

Diante do relatório analisado, Areias e Comandule (2006) evidenciam as dimensões que envolvem nas relações de trabalho, como é o caso da dimensão política (incerteza do futuro profissional), econômica (equidade salarial - sentimento de injustiça), psicológica (autorrealização) e a sociológica (participação do profissional em todo o processo de trabalho).

A qualidade de vida do empregado deve ser o ponto crucial para a retomada de um equilíbrio no ambiente de trabalho. Identificar a redução da jornada de trabalho como uma possível solução a essa problemática é poder conferir oportunidade de êxito a retomada de outras vivências que carecem ao cotidiano da população, e que, por sua vez, são tomadas, majoritariamente, pelos problemas profissionais, culminando na desmotivação e insatisfação a outros segmentos.

Em suma, entende-se que a qualidade de vida, a saúde e o trabalho digno são direitos e prerrogativas fundamentais, as quais prezam pelo bem-estar dos indivíduos e, dessa forma, estarão alinhadas com as realizações e satisfações individuais.

6 DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Existem diversos obstáculos quanto à efetivação da redução da jornada de trabalho, sendo os principais de natureza organizacional, legislativa e econômica, principalmente quando se observa a atual tendência da realização de jornadas extensas e extenuantes pelos trabalhadores.

No entanto, apesar das dificuldades encontradas, é importante ressaltar os impactos positivos da diminuição da carga horária diária de trabalho para os trabalhadores, empregadores e para a sociedade em geral.

Importante, ainda, conhecer os aspectos que influenciam nas tomadas de decisões para a efetividade da redução da jornada laboral, isto é, os instrumentos políticos, de controle e de gestão, que diagnosticam a complexidade envolvida dessas relações de poder (Geraldo Junior; Saltorato, 2022).

Nesse sentido:

[...] As relações de poder engendram formas de governo de si e dos outros. Os mecanismos de dominação subjacentes a tais relações exercem controle por meio do que o autor conceitua como discursos de verdade, como oratórias profissionais, enunciados científicos, ideologias dominantes, normas, regras, crenças e/ou costumes compartilhados, entre outras pregações consideradas legítimas.

No âmbito dos estudos organizacionais, a noção de controle é vista majoritariamente sob uma perspectiva funcionalista, com o objetivo de garantir e aperfeiçoar o sistema organizacional. (Junior; Saltorato, 2022, p. 6)

Assim, destaca-se a complexidade que envolve as relações de poder entre as organizações com a finalidade de atingir seus objetivos e adotando seu viés de controle (Junior; Saltorato, 2022).

Ademais, “[...] o controle de tempo de trabalho é também o controle de trabalho” (Faria; Ramos, 2014, p. 56 *apud* Junior; Saltorato, 2022, p. 6). Sendo assim, conforme coloca Foucault (2002), as organizações estariam controlando o tempo de trabalho dos empregados, podendo-se consertar como um elemento de racionalidade econômica e social, disciplinando, portanto, o corpo e a mente dos trabalhadores.

Foucault (2002) afirma que se até o século XVIII o corpo dos indivíduos é marcado essencialmente como superfície de suplícios e castigos, a partir do século XIX, ele se submete a reformulações, convertendo-se em um receptáculo de novas aptidões que o qualifiquem como corpo apto a trabalhar.

É nesse contexto que os discursos produzidos acerca da positividade do trabalho se tornam uma das formas primordiais para o exercício do poder. (Faria; Ramos, 2014, p. 56 *apud* Junior; Saltorato, 2022, p. 6)

Nesse sentido, ao longo do pacto laboral, o referido controle desloca-se para outras esferas da vida do trabalhador, consubstanciado na pressão inconsciente do empregado, configurando juntamente como uma cobrança oculta.

Dado este entendimento, Junior e Saltorato (2022) identificam eventuais elementos que podem desfavorecer o dia a dia do trabalhador, em face da redução da jornada de trabalho, tendo em vista a manifestação destes instrumentos de controle das organizações, voltada apenas aos resultados a serem alcançados. Porém, é necessário analisar todo o contexto que envolve um ambiente organizacional, entendendo o que pode acontecer na prática e que, dessa forma, uma jornada reduzida de trabalho, deve estar alinhada com as expectativas esperadas tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Assim, Junior e Saltorato (2022) buscam desenvolver, por meio das contribuições teórica-empírica, o seguinte questionamento: Como uma política de redução de jornada de trabalho pode ser concebida e interpretada no contexto organizacional? Juntamente, considerando os problemas destacados e a forma como o poder das organizações ganham forças diante de mudanças que são claramente benéficas a seus empregados, mas que podem causar receios para os detentores deste controle.

Quanto aos resultados observados no referido estudo, foram destacados dois aspectos essenciais: a melhora na qualidade de vida fora do trabalho, não significa propriamente uma melhora na qualidade de vida no trabalho, uma vez que outras condições são essenciais para garantir esta evolução. Em segundo, trata-se da luta pela redução da jornada em paralelo à luta por melhores condições de trabalho, possibilitando que o trabalhador possa se desenvolver em toda sua trajetória laboral, no que condiz ao desenvolvimento profissional, financeiro e psicológico (Junior; Saltorato, 2022).

Ainda, evidencia-se que o jogo de poder existente entre estas relações entre empregado e empregador sofreu um processo de apropriação, de modo que, *a princípio*, a luta pela jornada reduzida, era apenas uma reivindicação por parte dos trabalhadores (Junior; Saltorato, 2022).

Nesse sentido,

O que se denomina jogo de poder diz respeito a um emaranhado de instrumentos e operações de gestão e controle incorporados em uma política de redução de jornada de trabalho, tanto de forma sutil quanto explícita. Esses instrumentos constituem um alicerce eficaz para exercício de poder na instituição, inclusive para a própria adesão dos trabalhadores a esse jogo. Em

primeiro lugar, nota-se que a jornada reduzida, inicialmente uma reivindicação dos trabalhadores, sofreu um processo de apropriação para atender a uma finalidade político-eleitoral. Em segundo, sua implementação se deu, essencialmente, como um instrumento de gestão que, como apontado, foi eficiente em proporcionar benefícios mútuos aos servidores e à instituição. (Júnior; Saltorato, 2022, p. 17)

Sendo assim, a redução da jornada é disposta como uma medida paliativa, de modo a enxergar que diante deste jogo de poder existente e das vicissitudes mencionadas, como é o caso do aumento das tarefas, cobranças, e em consequência, no cansaço do empregado, compreende-se, não como resposta, mas como o encontro a outros possíveis avanços. (Júnior; Saltorato, 2022)

Por fim, ao instituírem os objetos da pesquisa, é possível encontrar o equilíbrio, em meio aos conflitos, a fim de fomentar a motivação e produtividade dentro de um mesmo espaço, enxergando, assim, um futuro promissor para as relações de trabalho, por meio da jornada reduzida. Não obstante, reduzir a jornada acompanha outros aspectos, como a melhora das condições laborais, um trabalho estruturante e que permita o indivíduo consolidar esta qualidade de vida requerida.

Dessa forma:

É evidente que a redução da jornada de trabalho apresenta implicações positivas para a instituição e para os trabalhadores e pode contribuir para o equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e profissional; aspectos já amplamente apontados na literatura. Contudo, é necessário que os estudos sobre o tema incorporem em seus objetos de investigação que, dependendo da forma como é concebida e implementada, uma política de jornada reduzida pode até mesmo agravar más condições de trabalho e servir como uma estratégia de poder que atende a interesses não tão óbvios e que contradizem os belos discursos que intencionam a promoção de qualidade de vida. (Júnior; Saltorato, 2022, p. 21)

No mais, há outras lutas a serem consideradas, mas que, de todo modo, haja compatibilidade com o tempo de trabalho, visualizando que uma nova jornada não seja utilizada em desfavor ao trabalhador. Deva-se conquistar um ambiente favorável e que as finalidades contratadas possam ser cumpridas, diante das expectativas do empregador.

Assim, não se busca um indivíduo “robotizado” com suas tarefas, mas um trabalhador que possa atender às expectativas do empregador e comprometido com sua carreira e desenvolvimento.

O trabalhador não é apenas um “bom trabalhador” diante das horas dedicadas ao labor, que muitas vezes são mal utilizadas, já que se trata de um ser humano exausto por conta de seu

dia-dia. Um bom trabalhador seria aquele capaz de melhor utilizar e otimizar seu tempo de trabalho.

Ainda, é necessário refletir acerca da redução da jornada de trabalho no que diz respeito às pessoas desempregadas. Ao passo em que, conforme apontam os dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego perfaz o valor de 7,5 milhões de desempregados, diante da apuração do segundo semestre de 2024 (IBGE, 2024), correspondendo a 6,9% da população brasileira.

No entanto, em comparação com os dados anteriores, a taxa se encontra menor, diante dos níveis alcançados durante os anos de 2020, 2021 e 2022, chegando até 14,9% (IBGE, 2024). Contudo, tem-se as consequências vivenciadas pela pandemia da COVID-19, entre os anos citados, e que mesmo com a diminuição identificada hodiernamente, o nível de desemprego ainda é preocupante, diante da situação precária que as famílias desempregadas, ou no caso, sem oportunidades de emprego, possam se encontrar.

Ainda assim, De Grazia (2006) ressalta a situação de milhares de brasileiros, que vivem vidas cotidianas exaustivas, culminando para o afastamento nas relações familiares, ainda assim, a situação de jovens que trabalham e estudam, afetando seu desenvolvimento escolar. E que, em suma, de toda a forma, afasta-se o desenvolvimento humano, dificultando o aperfeiçoamento e aproveitamento da vida. Diante disso, destaca-se que a luta pela redução da jornada de trabalho está justamente ligada ao movimento operário, isto é, melhorar a qualidade de vida e enfrentar a exploração no trabalho:

Por tudo isso, a luta pela redução da jornada de trabalho adquire uma importância central tanto em relação à questão do desemprego como em relação aos velhos anseios do movimento operário: melhoria das condições de vida e enfrentamento da exploração tendo em vista a própria emancipação do trabalho. (De Grazia, 2006, p. 7)

Contudo, para que uma redução de jornada seja eficaz e promova, de fato, os impactos positivos esperados:

1. Ela deve ser de amplitude significativa e aplicada em curtíssimo período. Uma redução de apenas poucas horas semanais, e ainda aplicada gradualmente, permite que ela seja absorvida pela reorganização do trabalho, por novos processos tecnológicos, eliminando a necessidade de novas contratações, e apenas terá como resultado a maior intensificação do trabalho. (De Grazia, 2006, p. 14)

Ainda, De Grazia (2006) aponta que uma jornada entre 30 e 32 horas semanais (6 horas diárias x 5 dias ou 4 dias de 8 horas) teria um impacto efetivo e decisivo no enfrentamento do desemprego e melhora na qualidade de vida dos trabalhadores

Assim, é possível afirmar que o desenvolvimento atual referente às forças produtivas tornou permissivo uma maior redução do tempo de trabalho. No entanto, diante das colocações de De Grazia (2006), a redução teria que se pautar de forma significativa, com a finalidade de alcançar-se a contratação de mais empregados.

Contudo, com a finalidade de preservar a produtividade do trabalhador, diante das expectativas do empregador, serão analisadas nos tópicos subsequentes as estratégias a serem consideradas, referente à estruturação da jornada de trabalho.

Não obstante, remete-se ainda aos desafios que envolvem os objetivos do capital, os quais consistem em maximizar os lucros e sua acumulação, insistindo, contudo, em que haja uma mudança que crie realmente os resultados esperados, e não que possa existir blindagens para com estas mudanças. (De Grazia, 2006)

As relações de trabalho revelam uma dualidade entre partes com interesses distintos e as finalidades da redução da jornada de trabalho, por vezes, não será alcançada se tiver meios para mascarar, ou no caso, desvirtuar seus efeitos. (De Grazia, 2006)

6.1 Expectativas do empregador para a manutenção das atividades do empregado

A concretização da redução da jornada de trabalho depende, ainda, do equilíbrio de interesses dos empregadores e trabalhadores. Assim, importante analisar aspectos que envolvem a liderança, seus tipos e anseios, produtividade, lucro e tempo, observando o modo como a esfera empresarial tem visualidade quanto a estas prerrogativas.

Sendo assim, parte-se do diálogo com os empregadores, a fim de denotar as questões envolvidas por parte de quem detém do capital, no sentido de que é necessário buscar o equilíbrio entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Contudo, torna-se importante denotar a respeito dos aspectos objetivos que possam definir a parte empregadora, destacando-se o art. 2º, da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assinala e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (Brasil, 1943)

Para todo efeito, Silva (2006) expõe conceito de empregador de forma a conectá-lo com a dignidade do empregado, bem como denota para as mudanças que envolvem o ambiente de trabalho, conforme tratado no tópico anterior.

Dessa forma, é colocado:

O mesmo acontece com o poder diretivo do empregador, o qual está legalmente fundamentado no artigo 2º da CLT, onde o legislador prescreve que ao empregador cabe dirigir a prestação pessoal dos serviços executados pelo seu empregado. No entanto, se o empregador o faz de forma tirânica, o ambiente de trabalho poderá transformar-se em local de aviltamento da dignidade do trabalhador. (Silva, 2006, p. 3)

Ainda, a autora enfatiza a respeito dos conceitos que envolvem a relação de “emprego decente”, a fim de correlacionar os poderes do empregador e os direitos dos trabalhadores. Com isso, é importante enfatizar a respeito das contribuições de ambas as partes, para a promoção de um ambiente justo, adequado, produtivo e equilibrado:

Podemos concluir que num ambiente de trabalho onde há respeito, dignidade, todos ganham e até mesmo a produtividade aumenta. Portanto, se a maior parte da vida do homem este passa em seu trabalho, trata-se de uma questão de saúde pública a promoção de emprego decente; e de fato, tal como prega a Recomendação 193 da OIT, as políticas públicas devem estar voltadas para este objetivo, e todos, sem exceção, devem contribuir para este fim, seja o empregador, seja o empregado, seja, enfim, qualquer cidadão do Brasil ou do mundo, pois, como salientamos no início, o mundo do trabalho está totalmente integrado, e o que acontece em qualquer parte desse mundo interfere na vida de todos. (Silva, 2006, p. 14)

Portanto, para compreender como a liderança e as decisões de cada empregador podem influenciar a percepção sobre jornada de trabalho reduzida, é essencial, primeiramente, entender qual o papel da liderança e como ela se relaciona com produtividade, tempo e lucro. Esses fatores são fundamentais para identificar as vantagens associadas à proposta.

6.1.1 Liderança

Em consonância às expectativas do empregador, dá-se continuação à discussão, abordando a respeito da liderança, no sentido de visualizar o modo como diferentes maneiras de gestão possam ser capazes de entender as necessidades dos empregados.

De antemão, destaca-se o trecho:

Para além destes factores eu acrescentaria a liderança. “Liderança é ação e não posição” Donald McGannon. A liderança é uma aprendizagem e com bons líderes surgem as organizações de referência e comunidades e famílias felizes. Um líder eficaz deve ser capaz de se colocar no lugar das outras pessoas e compreender as suas necessidades e preocupações, respeitando a sua liberdade. Deve-se entender a importância da diversidade e da inclusão, esforçando-se por criar um ambiente de trabalho inclusivo onde todos se sintam valorizados. Quando a mentalidade do líder é o oposto destes pressupostos as consequências são imprevisíveis e, em muitas situações, os seus seguidores são os primeiros a traí-lo. Tornar-se um líder mais eficaz pode produzir alguns resultados bastante imediatos com uma prática mais eficiente. (Costa, 2023, p. 185)

Assim, a partir desta noção de liderança eficaz, identifica-se o melhor estilo para ser trabalhado, junto aos aspectos motivacionais dos colaboradores, alinhando os objetivos da empresa e promovendo empatia para quem está gerando os resultados almejados.

Peres (2019, p. 20), destaca:

A palavra liderança pode ser definida como a capacidade de influenciar as pessoas que estão à sua volta, fazendo com que cumpram as tarefas propostas de forma eficiente e eficaz. O líder tem uma capacidade singular de induzir às práticas das obrigações de forma produtiva, com motivação, engajamento e valorização dos colaboradores.

Sendo assim, destaca-se a importância da liderança, alinhada com suas expectativas de produção e a valorização do trabalho humano.

Para que seja possível promover a motivação e impulsionar a produtividade dentro do tempo diminuído de trabalho, é necessário desenvolver estratégias organizacionais e, consequentemente, melhorar o que, no caso, a depender do empregador, possa ser enfatizado em diferentes percepções, como, por exemplo, a visão pelo lucro e crescimento de sua empresa.

Diante disso, denota-se este alcance com a expectativa de obter uma boa liderança, percebendo-se a motivação de seus empregados, como fonte a ser atraída:

Dentro do campo de estudos do comportamento organizacional, uma área importante para alcançar uma boa liderança é a motivação. É necessário que o líder conheça os aspectos que trazem motivação aos seus colaboradores, sobretudo no que se refere às suas funções. Assim, o líder será capaz de motivá-los a trabalhar melhor, pois buscará o alinhamento dos objetivos individuais e organizacionais, acarretando resultados positivos para a organização. (Peres, 2019, p. 19)

Concomitantemente, enfatiza Peres (2019) como o comportamento organizacional de uma liderança efetiva pode influenciar no ambiente de trabalho e no alinhamento de objetivos para com os colaboradores, de modo a identificar e atrair as expectativas de crescimento empresarial, junto às perspectivas trabalhistas, conjuntamente.

Com isso, Costa (2023) destaca os atributos de um líder, atentando-se a mitigação de possíveis problemas e falta de motivação da equipe:

É preciso trabalhar arduamente para desenvolver todos os atributos de um líder. A comunicação é a habilidade mais importante. Ouvir é um ponto forte da comunicação (em vez de gastar o tempo de comunicação para promover as suas ideias). Líderes têm que ter inteligência emocional. Liderança requer empatia, e inspiração. Os melhores líderes são capazes de demonstrar apreço. [...] O desafio como líder é motivar os membros da equipe, encorajar a partilha, escutar e construir um consenso. (Costa, 2023, p. 185)

Assim, é necessário relacionar essas estratégias motivacionais e habilidades de comunicação, juntamente com o sentimento de empatia e com o engajamento dos empregados, a fim de conquistar a jornada reduzida. Pereira, Lanna e Coelho (2014) abordam a atenção dos líderes quanto à jornada laboral excessiva.

Considerando que os trabalhadores podem laborar cerca de 50 horas semanais, é necessário refletir acerca de recomendações de negociação dos líderes com seus superiores, na redução da jornada efetiva de trabalho de forma a possibilitar, também, a diminuição de ocorrências de estresse laboral acentuado e Síndrome de *Burnout*, uma vez que a principal causa dessas doenças é a exaustão.

Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa com os líderes de uma área de Contact Center, a qual, com base nos resultados, constatou que a maioria dos entrevistados, cerca de 54%, afirmou trabalhar 45 horas semanais. Não somente, 24%, colocaram que chegavam a realizar jornada entre 50 e 60 horas, considerando, assim, em média, de 10 a 12 horas de trabalho diário, e 5 dias semanais de labor (Pereira; Lanna; Coelho, 2014).

Diante do caso analisado, considerando a legislação trabalhista, há sobrecarga do trabalho desses trabalhadores.

Por fim, espera-se que haja a cumplicidade daqueles que estão em contato direto com os trabalhadores, acompanhando e diagnosticando seus desempenhos, pensando de forma a conquistarem um ambiente propício as melhorias para todos os envolvidos.

6.1.2 Produtividade, tempo e lucro

Neste espaço, aborda-se a produtividade e a flexibilização do tempo, de forma a visualizar esses conceitos aos movimentos e padrões produtivos, constituídos pelas transformações capitalistas. Juntamente, abordam-se as expectativas do empregador na manutenção de seu desenvolvimento econômico.

Santos (2020) verifica a resposta do capitalismo em relação às crises enfrentadas no final do século XX. Isto é, reestruturou-se o padrão produtivo, que, até então, era fundado nos modelos taylorista e fordista, a fim de conceder maior dinamismo ao processo produtivo. Sendo assim, falar-se-á na flexibilização da jornada de trabalho, oferecendo um leque para o empregador, de forma a maximizar seus lucros (Santos, 2020).

Observa-se, por conseguinte, o seguinte cenário: há uma deflagração de novos tipos de exploração, em que jornadas parciais são combinadas com jornadas em tempo integral, de maneira a atender a demanda do capital (Dal Rosso, 2017 *apud* Santos, 2020, p. 36).

Com isso, Santos (2020) enfatiza que a superexploração do trabalho está ligada ao desenvolvimento econômico, especialmente dentro do contexto de crises. Sendo assim, é proposto o trabalhador *just in time*, que estaria ligado diretamente à produção, possibilitando que a duração da jornada coincida com o exercício do trabalho, e com isso, possa ser o desejo de mudanças por parte dos empregadores.

Assim, vislumbra-se a definição da força de trabalho, a partir de Marx:

Marx conceitua a força de trabalho ou capacidade de trabalho como o “conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie”. O empregador pretende usar o máximo uso da força de trabalho, isto é, do próprio corpo e da subjetividade do trabalhador. (Marx, 2010 *apud* Santos, 2020, p. 45)

Nesse sentido, Santos (2020) ressalta alguns relatórios da inspeção do trabalho de outubro de 1856 em que havia lucro excedente, obtido com o trabalho exercido além do tempo legal. Sendo assim, tornava-se uma tentação pela parte empregadora em descumprir as normas trabalhistas, já que poderiam não serem descobertos, e mesmo que fossem, em comparação aos lucros obtidos com o valor da multa a ser paga, ainda estariam em vantagem.

Santos (2020) destaca que, na época apontada por Marx, a jornada excessiva era ainda superior, mas que, de toda forma, já naquele momento, foi realizado uma correlação entre o

excesso da jornada com os acidentes de trabalho, doenças laborais e, especialmente, o agravamento das questões morais e sociais.

Por este modo, Santos (2020) esclarece os motivos pelas quais a jornada extensa é esperada pelo empregador, associando essa expectativa com os temas discutidos até o momento, e destacando ser ela inerente à relação entre capital e trabalho.

Ao longo de diversas décadas, muitos paradigmas e ideias mudaram, resultando na atual constituição e na legislação trabalhista, as quais buscam garantir uma vida digna ao trabalhador, de modo que, não havendo um limite de jornada, o trabalhador estaria sujeito às régias de seu empregador, estendendo sua jornada, receando perder seu emprego e, conseqüentemente, seu sustento.

Nas palavras de Santos (2020, p. 44-45 *apud* Marx, 2010, p. 270):

[...] a maior contribuição de Marx tenha sido a explicação teórica pela qual a elasticidade da jornada sempre seja visada pelo empregador. Uma vez que “o valor da força de trabalho é determinado, como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário à sua produção e, por consequência, à sua reprodução (Marx, 2020, p. 200), a mais-valia se origina de um excedente quantitativo de trabalho. Para obter esse excedente, é necessário prolongar a jornada de trabalho para além daquela que seria necessária à sua mera reprodução. Assim, “no modo de produção capitalista, o trabalho necessário só pode constituir uma parte da jornada de trabalho, e a jornada de trabalho, portanto, nunca pode reduzir-se a esse mínimo”.

Assim, esse excedente de trabalho representa a forma pela qual o capital consome a força de trabalho, refletindo tanto a perspectiva do empregador quanto a experiência do empregado.

Sendo assim, o tempo de descanso e de lazer, entre outras atividades, não é bem-visto pelo capital, de modo ainda a entender que passaria dos limites físicos e mentais, de forma a maximizar o trabalho excedente. Tampouco, desvalorizado o trabalhador é que se dá ensejo a uma alta rotatividade, ou seja, substituir aquele que não está mais apto para o trabalho não se demonstra eficiente, substituindo-o do seu posto (Santos, 2020).

Diante dessa situação, há uma espécie de imediatismo a ser observado, como sendo uma política empresarial, a qual, como bem comparado, demonstra-se o modo do que se torna de fato importante aos olhos do empregador, mesmo que haja dependência da força de trabalho, assim como mencionado, esta força pode ser substituída:

O capital não se preocupa com a saúde do trabalhador apesar de depender de sua força de trabalho para extrair mais valia. Ou seja, apesar de ter, aparentemente, uma boa razão para se preocupar com a saúde dos

trabalhadores, não se preocupam em rejeitar medidas que geram sofrimento aos trabalhadores. Este imediatismo como política empresarial em prejuízo do bem estar humano e coletivo foi assim comparado por Marx: “todo mundo que especula na bolsa que haverá um dia de desastre, mas todo mundo espera que a tempestade recaia sobre a cabeça do próximo, depois de ter colhido sua , chuva de ouro e de ter colocado seu patrimônio sem segurança”. (Marx, 2010, p. 312 *apud* Santos, 2020, p. 47)

Ademais, tratar da produtividade é entender a ideia de que o seu aumento gera riqueza material, considerando que o trabalhador estaria produzindo cada vez mais levando em conta cada unidade de tempo. Com isso, Santos (2020) aponta que a tecnologia, embora facilite as necessidades, acaba por intensificar o trabalho, exigindo-se do trabalhador diversas tarefas e competências, com velocidade, agilidade, acúmulo de tarefas e, conseqüentemente, buscando por mais resultados.

Portanto, com base nas colocações de Santos (2020), é possível retomar o contexto laboral do século XIX descrito por Marx, ressaltando as questões sociais e econômicas vivenciadas na época. Sendo assim, inserem-se dentro das perspectivas de produtividade, lucro e tempo, a maneira como os três elementos são entrelaçados às expectativas do empregador. Observar um ambiente de trabalho requer vincular possíveis melhorias para que a gestão de tempo, com a geração de resultados possa ser cumprida.

Não obstante, Almeida (2013) destaca que, a partir da insatisfação da classe operária, buscou-se a satisfação por melhores condições de trabalho, no que condiz ao ambiente degradante vivenciando, sobretudo, durante a Revolução Industrial, no século XIX:

De maneira sintética, a insatisfação da classe operária com as condições de trabalho, que refletiam nas condições de vida nos centros urbanos, favoreceu a organização dos trabalhadores e a luta por melhores condições de trabalho, evidenciando a inviabilidade da manutenção dos interesses econômicos caso fosse mantido o modelo instaurado pela Revolução Industrial. Os movimentos operários, alguns mais radicais, cuidaram de estabelecer as primeiras, porém ainda rasas, reivindicações sociais. Era o início das diferenças entre capital e trabalho. (Almeida, 2013, p. 30)

Por fim, diante das atribuições analisadas, no que pese na compreensão quanto aos movimentos e padrões produtivos constituídos pelas transformações capitalistas, juntamente, com conceito de liderança abordado, denota-se o papel importante dos assuntos analisados, de modo a retirar-se o conceito remoto de que, quanto mais tempo de trabalho, mais se produz, deixando de lado a saúde e segurança do trabalhador.

Dessa reflexão, busca-se vincular produtividade, tempo e lucro a aspectos fundamentais como saúde física e mental, direito a uma vida digna, acesso ao lazer, descanso e capacitação, promovendo, assim, o desenvolvimento pessoal e profissional.

7 EQUILÍBRIO ENTRE OS INTERESSES PRODUTIVOS E OS DOS TRABALHADORES

No que pese a discussão referente aos benefícios da redução da jornada de trabalho e os desafios para a sua concretização, demonstrará este tópico o modo possível para a efetivação do equilíbrio de interesses das partes protagonistas desse contexto.

Diante dessa elucidação, é necessário primeiramente, destacar abordagens organizacionais que possam corresponder às expectativas do empregador, no que condiz aos temas abordados, especialmente, a manutenção da produtividade e aumento do lucro.

Além disso, é essencial garantir que a saúde do trabalhador não seja comprometida em prol de uma alta produtividade, independente do tempo envolvido, sendo necessário identificar as ferramentas adequadas para evidenciar claramente as intersecções benéficas entre produtividade e bem-estar. Porém, há desafios a serem enfrentados, representando essa abordagem um passo inicial em direção aos problemas que persistem há muito tempo.

Por fim, vislumbra-se as colocações de Scarpa (2023), referenciado nas questões sociais e políticas por trás dos artigos 611-A e 611-B, da CLT, inseridos pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista brasileira. Enfatiza-se, assim, as possibilidades de negociação entre as partes para a concretização da jornada de trabalho, com vistas às prerrogativas apresentadas e consubstanciadas às vertentes constitucionais, no que se foca aos direitos inerentes à pessoa humana e o direito à saúde, outrora limitados pelo que se refere ao parágrafo único, do art. 611-B, da CLT.

Ademais, diante da intervenção do Poder Judiciário no combate à limitação das negociações coletivas, têm-se sua ressalva em intervir nas questões em que os direitos fundamentais se encontram lesados. Já em relação ao Poder Legislativo, verificam-se propostas apresentadas pelos Senadores, com finalidades distintas, porém, com o propósito de reduzir a jornada de trabalho e trazer melhorias nas relações entre as partes.

7.1 Organização do trabalho

Calvete (2006), ao analisar a redução da jornada de trabalho, a partir do ponto de vista econômico para o Brasil, evidencia que as empresas podem vincular o proporcional e o compensatório dentro destas mudanças.

Diante disso, Calvete (2006) destaca que, diante da redução da jornada de trabalho, há a consequência do aumento da produtividade, tendo em vista que o trabalhador passa a exercer

suas atividades de forma mais intensa, já que estaria tendo mais tempo para o descanso. Sendo assim, ao identificar seus efeitos, tem-se como parte a reorganização do trabalho, ou seja, que esta organização estaria indissociável à temática assim abordada.

Nesse contexto, um estudo conduzido por Cette e Taddei (1992) apresenta o conceito de “2RT”, que aborda a respeito da reorganização do trabalho. Dessa forma, são identificados os custos vinculados entre o capital e o trabalho:

[...] redução nos custos unitários pelo aumento da produtividade do trabalho, redução nos custos pelo aumento do tempo de utilização do capital e aumento dos custos pelo aumento do salário. Em particular, os autores dão ênfase ao efeito do aumento da duração da utilização do capital, que pode vir pela anualização da jornada ou, principalmente, pela introdução de novos turnos de trabalho como forma de compensar o aumento do custo originado pela RJT. (Calvete, 2006, p. 72)

Ainda assim, Calvete (2006) utiliza-se de outra alternativa considerada no contexto de negociação da redução da jornada de trabalho, que seria o aumento na realização de horas extras, tendo em vista a limitação do labor extraordinário assim como ocorre no Brasil. Essa situação fora demonstrada em 1988, quando a redução da jornada de trabalho fora compensada pelo aumento de horas extras.

No entanto, essa ideia de compensação se relaciona com o diálogo proposto, referindo-se às mudanças organizacionais no processo de produção e na gestão do tempo, tema abordado e desenvolvido por Calvete (2006), que será analisado a seguir.

Diante disso, a organização do processo produtivo vinculado às mudanças de ordem macroeconômica, refletiram na organização industrial e social. Um exemplo disso é o modelo fordista, desenvolvido por Henry Ford no início do século XX, que adotou uma gestão focada na reprodução da força de trabalho.

Com isso, o conceito denominado como *modus operandi*, define o tempo necessário de produção, intensificando, por sua vez, o controle sobre os trabalhadores e a monotonia vivenciada ao desenvolvimento do trabalho. Falar-se-á de uma racionalização do trabalho, no que se relaciona ao sistema de produção em massa, consistindo em uma linha de montagem por meio de uma esteira mecânica (Calvete, 2006).

Assim, a ideia do fordismo estava relacionada à racionalização do tempo e à busca por eficiência nos resultados, o que intensificou o tempo do trabalho coletivo. Diante disso, o modo de organização do processo produtivo é definido por meio dos seguintes aspectos:

- a) Nas técnicas organizacionais:

- trabalhos em linhas de montagens e com esteiras; divisão entre concepção e execução do trabalho; produção em massa “estandardizada”.
- b) Nas máquinas e equipamentos:
 - agrupamento de máquinas e de homens por especialização de operações;
 - máquinas de base eletromecânica com automação dedicada e repetitiva.
- c) Gestão de pessoal:
 - trabalhador sem autonomia;
 - trabalhador desqualificado e especializado;
 - grande número de níveis hierárquicos; competição entre os trabalhadores;
 - aumentos salariais vinculados aos ganhos de produtividade no médio e longo prazos;
 - exploração intensiva da capacidade física do trabalhador e pouca ou nenhuma exploração da capacidade intelectual;
 - jornada de trabalho diária e semanal fixa;
 - remuneração fixa;
 - emprego padronizado.
- d) Relação interempresas:
 - relação de mercado;
 - forte concorrência e pouca ou nenhuma cooperação;
 - verticalização das empresas. (Calvete, 2006, p. 95)

Nesse sentido, a forma de organização da produção estava voltada às características de controle e vigilância para a concretização das metas previstas a serem alcançadas. Com foco em tarefas já previamente definidas, o trabalhador não possuía autonomia e não tinha oportunidade de refletir ou compreender suas atividades, permanecendo submisso ao ritmo das máquinas.

Dessa forma, o lucro está como objetivo a ser necessitado para o capital, como é o caso de procurar formas que aumentem a produtividade e reduzam o espaço de produção e de tempo. Assim como destaca Calvete (2006, p. 98): “Enfim, a reestruturação produtiva busca redução de custo, aumento de poder em relação à disposição do tempo do trabalhador e intensificação do trabalho”.

Para analisar o êxito da redução da jornada de trabalho vinculado às técnicas organizacionais eficazes, busca-se pela eficiência na gestão de pessoal, fator que interfere diretamente no controle do tempo do trabalhador. Tendo a substituição do modelo fordismo, com formas que procuram otimizar a produtividade, sem comprometer de forma brutal a intensidade de trabalho.

Calvete (2006) destaca a respeito da maior participação e identificação do trabalhador no meio ambiente de trabalho, sendo assim, esta intensidade não estaria tomada pela vigilância externa ao empregado, mas vinculada a uma mudança para o interno, voltado ao autocontrole do trabalhador.

Desta ideia de autocontrole, pode-se definir como sendo:

O autocontrole individual caracteriza-se pela própria conscientização que o trabalhador deve adquirir da “necessidade” da intensificação do trabalho. Seja pela necessidade da firma de se manter competitiva no mercado interno e/ou externo, garantindo a sua fatia no mercado e, conseqüentemente, o seu emprego, seja na concorrência interna com seus colegas de se mostrar tão ou mais eficiente também para garantir o seu emprego. (Calvete, 2006, p. 105)

No entanto, diante das técnicas analisadas, não há aquelas que possam se configurar como benevolentes mediante os problemas existentes na relação de trabalho, que vão além do equilíbrio perfeito. (Calvete, 2006)

Assim, refletir acerca de técnicas organizacionais é poder elucidar dentro de parâmetros que vão minimizando as lacunas vivenciadas no passado e que desencadeou o aumento do comprometimento da saúde e segurança do trabalhador.

Dessa forma, o autocontrole individual mencionado pela autora, é moldado pela forma como empregado estaria se automotivando para conquistar seu espaço e auferir lucros que os alcance, como é o caso da participação nos lucros (PLR), definida como a forma de incorporar valores à remuneração fixa do trabalhador, por meio do alcance de metas cada vez maiores.

De toda a forma, pensa-se em estratégias que possam estarem alinhadas aos anseios capitalistas e que como apontado por Calvete (2006), considerando a redução da jornada de 44 horas semanais para 40 horas semanais, tem-se o fato de que o trabalhador passando a trabalhar de forma concentrada e com menos cansaço, possa-se levar ao aumento de sua produtividade, não havendo mudança significativa quanto ao aumento de custos para as empresas.

Portanto, a redução da jornada deve estar ajustada em negociação coletiva de modo que não reduza os direitos básicos dos trabalhadores, e que o aumento de sua produtividade esteja voltado a técnicas organizacionais que não possam comprometer a saúde do trabalhador, a qual, estaria conquistando de um lado e perdendo em outro. Podendo-se inferir a ideia de que os trabalhadores possam participar dos benefícios gerados pela produtividade, não sendo apenas uma conquista pecuniária voltada somente para o Governo e empresários.

7.2 Proposta de redução à duração do trabalho e os caminhos para a sua efetivação

Para a concretização da redução da jornada de trabalho, é necessário equilibrar e efetivar os anseios de concretização para a redução da jornada, ou seja, ao passo em que se almeja condições melhores aos trabalhadores e das dificuldades diante dos anseios dos empregadores, há a exploração do equilíbrio que possa ser analisado. Tal questão que na teoria

possa-se distanciar da prática, mas que ao menos, seja benéfica ao encontro entre os agentes existentes na relação trabalhista.

Diante disso, caminha-se para o encontro quanto às dificuldades vinculadas à negociação coletiva, no que pese as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, e como poderá ser utilizada de modo mitigado as dificuldades existentes. Ou seja, por meio da atuação Legislativa e Judiciária, espera-se que haja efetividade quanto ao mínimo existencial e a proteção quanto aos direitos básicos do ser humano.

Dessa forma, por meio dos Projetos de Lei já propostos, é necessário ressaltar a importância da manutenção dos salários e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. Com isso, dá-se ênfase ao equilíbrio entre os interesses, à medida que as decisões negociadas estejam pautadas na saúde e dignidade do trabalhador.

Sendo assim, dialoga-se entre a manutenção das atividades dos empregados e a garantia de sua saúde e segurança, com os objetivos do empregador, vinculado à promoção de um meio ambiente favorável. Para assim, obter-se mudanças significativas, em manter os resultados almejados, não deturpando a finalidade da redução da jornada, clamando, portanto, em condições normais e que se distanciam da exploração laboral.

Por este entendimento, destaca-se as seguintes colocações:

O trabalhador clama por uma jornada de trabalho normal, que seja possível o pagamento do valor de sua força de trabalho em condições normais. Ao levantar a voz, o trabalhador clama com base nas leis de trocas da mercadoria, o dispêndio de nervos, energia, força etc. além do normal gera desgaste excessivo de sua capacidade de trabalhar, comprometendo a sua substância vital e o impedindo de ter uma reprodução normal. Portanto, para Marx, exploração e espoliação são coisas totalmente distintas, a espoliação da força de trabalho pelo capital, que está associada a uma exploração para além da normalidade, é uma exploração que põe em risco a vida normal do trabalhador, uma exploração excessiva. (Nascimento; Dillenburg; Sobral, 2015, p. 114 *apud* Coimbra, 2024, p. 31)

Em resumo, levando-se em consideração todo o exposto, será analisada a estratégia que se entende adequada para a redução da jornada, diante das pesquisas realizadas, e poder-se conduzir a proposta de equilíbrio entre as partes envolvidas, sendo importante destacar a importância desta via de mudança no dia a dia trabalhado. Dessa forma, entende-se as prioridades conforme cada ambiente e produção de trabalho, no entanto, o foco da presente pesquisa, norteia-se na melhor organização do trabalho a ser encontrada e negociada, não distanciando-se das necessidades básicas daquele que elabora o produto e presta o serviço, o

mesmo de quem dedica-se sua vida aos resultados almejados por meio da entrega do seu tempo e esforço.

Notadamente, é importante salientar que haja exemplos de duração do trabalho que seja inferior às 44 horas previstas na legislação brasileira. Sendo assim, com base na análise de Dantas (2016), identifica-se alguns modelos que são utilizados na legislação estrangeira e que vieram passando por mudanças, tornando-se o tema, um ponto relevante.

Tem-se o destaque quanto a França, à medida que os estudiosos franceses pensam a respeito do enfrentamento ao desemprego, e que com a redução da jornada, estariam abrindo portas a novas oportunidades. Tem-se adiante o exemplo francês, com a implementação da Lei Aubry II:

A França desde 1982, vem passando por um processo de redução da jornada de trabalho, além de apresentar discussões acerca do adicional de horas extraordinárias. Com a implantação da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000 e aprovada por 66% dos franceses, a jornada de trabalho padrão foi reduzida para 35 horas semanais, sendo que o limite de 130 horas extras anuais já existente foi reforçado e houve o aumento do adicional de pagamento dessas horas extras para 25%. (Dantas, 2016, p. 115)

Diante do exposto, reduzir a jornada de trabalho para 35 horas semanais impactou positivamente tanto para os empregados quanto para os empregadores. Em relação ao desemprego, teve-se redução de 12% para 8,7%, e conseqüentemente, o crescimento econômico no país.

No entanto, Dantas (2016) destaca que diante de algumas medidas adotadas para beneficiar os empregadores, o país teve um retrocesso na sua conquista, de modo a observar que a balança estando apenas de um lado, prejudicaria as finalidades pretendidas.

No mais, importante destacar os dez países que apresentam jornadas reduzidas em comparação ao Brasil, conforme aponta o estudo realizado pela *Society at Glance*, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE):

10. Itália. A média trabalhista é de 36 horas à semana, ainda que a jornada máxima legal marque 40 horas à semana. Os rendimentos dos trabalhadores na Itália são de 2.900 dólares em média, e contam com quatro semanas de férias ao ano.

9. Austrália. Quem trabalha na iniciativa privada tem jornada de 26 horas semanais, no entanto, os trabalhadores públicos trabalham 38 horas. A média salarial anual é de 3.750 dólares por mês.

8. Suécia. Em média trabalham 36 horas à semana, com uma percepção mensal média de 3.200 dólares ao mês.

7. Bélgica. Trabalham em média 35 horas à semana, e a média salarial chega aos 3.700 dólares mensais.

6. Suíça. A média de horas trabalhadas à semana é de 35, com uma média salarial mensal de 4.200 dólares.
5. Alemanha. Tem uma média de 35 horas de trabalho por pessoa à semana com um rendimento mensal de 4.200 dólares.
4. Irlanda. Entre 1983 e 2012 a média de horas trabalhadas por pessoa na Irlanda passou de 44 a 34, com uma percepção mensal média de 4.300 dólares.
3. Noruega. Assim como na Dinamarca, a média de horas trabalhadas à semana é de 33; os trabalhadores contam com um mínimo de 21 dias de férias e as licenças por maternidade chegam às 43 semanas, com salários que em média somam 3.800 dólares.
2. Dinamarca. Em média 33 horas semanais, sua cultura trabalhista é muito flexível pois contam com seguro-desemprego que pode ser estendido até por dois anos. O salário mensal atinge os 3800 dólares.
1. Holanda. Com uma média salarial de 3.900 dólares por pessoa, a jornada trabalhista por semana é de 29 horas, com notáveis prerrogativas para as mães trabalhadoras, que chegam a ter jornadas trabalhistas de quatro dias à semana. (Dantas, 2016, p. 115-116)

Assim, discutir acerca da redução da jornada de forma adequada para o contexto brasileiro, é poder identificar os desafios para a sua concretização, diante das estratégias das organizações de forma a manter a produtividade. Dessa forma, De Grazia (2006), propôs que uma jornada entre 30 e 32 horas semanais (6 horas diárias x 5 dias ou 4 dias de 8 horas), teria de fato, um impacto significativo, no que diz respeito ao enfrentamento do desemprego e melhora na qualidade de vida.

No entanto, é necessário equilibrar os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, de modo que se possa manter a produtividade ou pensar em estratégias de contratações. Com isso, à medida que no Brasil o tema apresenta-se em atraso, pensa-se na redução das 44 horas semanais, para 32 a 35 horas semanais (7 horas diárias x 5 dias/ 8 horas diárias x 4 dias). Sendo que, em caso de estabelecimentos que atuam aos sábados, tem-se 6 horas diárias x 5 dias e 5 horas aos sábados. Tendo como ressalva o fato de que esta redução, seria em casos de ter como objetivo o aumento da empregabilidade.

Outrora, pensando-se na manutenção da produtividade do trabalhador, haveria a redução de 44 horas semanais para 35 a 40 horas semanais (7 horas diárias x 5 dias), e 5 horas aos sábados. De modo a considerar a redução da jornada de trabalho, na manutenção dos interesses da parte empregatícia, em manter a produtividade e consequentemente os resultados, e a forma com que uma pequena diminuição possa-se fazer benéfica a qualidade de vida do empregado, pensando-se como primeiro passo para futuras mudanças.

Diante disso, pensar-se ainda, nos meios para a efetivação da redução, considerando situações já analisadas e propostas realizadas, e tendo como reflexo, as dificuldades presentes dentro da negociação coletiva.

7.2.1 Meios para sua efetivação, à luz dos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, artigos 611-A e 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, e da intervenção do Poder Judiciário e Legislativo

Scarpa (2023) analisa o processo de flexibilização da jornada, a partir dos moldes vivenciados durante a década de 70, mediante o aumento da tecnologia e da globalização. Sendo assim, distancia-se de uma rigidez em relação às normas, de modo que não prejudique a competitividade entre as empresas, e que por sua vez, haja uma nova política pautada em um modelo liberal. Dessa forma, com os novos anseios políticos, econômicos e sociais, há a possibilidade em flexibilizar a jornada de trabalho à luz do art. 7º, inciso VIII, da CF/88, sendo disposto:

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. (Brasil, 1988)

Posto isto, é colocada a faculdade em poder-se reduzir a jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo esta última, importante para a concretização de melhorias ao trabalhador. Ao passo que, como verificar-se-á, há lacunas impeditivas para a eficácia desta negociação, que em 2017, seguiu-se diante da introdução dos artigos 611-A e 611-B, pela Reforma Trabalhista.

Tendo que, diante da lógica neoliberal, é entendido que o negociado prevalece sobre o legislado no que se remete à duração da jornada de trabalho. No entanto, em relação ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho e a assiduidade quanto à autonomia privada, como remetida no inciso XXVI, tem-se a contrapartida aos princípios dos direitos fundamentais do trabalhador (Scarpa, 2023).

Assim reconhecido: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. [...]; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (Brasil, 1988).

Dado o exposto, seguindo esta lógica, é colocada uma substituição dos direitos estabelecidos de forma heterônoma por garantias previstas pelos atores envolvidos na relação de trabalho. Sendo assim, conforme os artigos introduzidos pela Reforma Trabalhista, destacam-se:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [...]

3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[....]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Brasil, 2017)

Por este sentido, entende-se que pela introdução destes artigos pela Reforma Trabalhista, implementou um regime de intensa flexibilização, possibilitando que haja a transição de direitos revestidos de indisponibilidade. Sendo assim, estariam se colidindo com a esfera constitucional.

Outrora, Scarpa (2023) ressalta a importância da interpretação, de modo a considerar que as negociações não retroage para prejudicar o trabalhador:

Em que pese essas alterações concernentes à flexibilização da jornada implementadas pela reforma trabalhista, as premissas da negociação coletiva deverão ser mantidas. Portanto, o princípio da adequação setorial negociada, que traça os limites do acordo e da convenção coletivas de trabalho, e os Direitos Humanos e Fundamentais deverão continuar a orientar a criação e a interpretação do diploma coletivo.

Assim, a flexibilização dos direitos trabalhistas será permitida somente em relação às parcelas revestidas de indisponibilidade relativa ou se o negociado coletivamente trouxer condições mais benéficas quando comparadas ao padrão legal. (Scarpa, 2023, p. 67)

Conforme o exposto, Scarpa (2023) dialoga com sua introdução referente à flexibilização à luz dos artigos citados, com o discurso crítico que desencadeou à sua propositura. Ressaltando os fatos que possibilitam a vedação ao retrocesso social, ou seja, de modo que haja proteção aos Direitos Humanos e a atuação de agentes públicos.

Sendo assim, a negociação coletiva deve ser tomada por condições igualitárias eficazes entre as partes, evitando-se o desencontro com as disposições constitucionais.

No mais, a autora expõe:

O primeiro limite que emerge como um axioma da flexibilização é de que a negociação não pode ser propulsora de normas nocivas aos trabalhadores, sob pena de servir de instrumento de reforço das desigualdades já inerentes na relação trabalhista. A permissibilidade de acordos e convenções coletivas que tragam condições mais lesivas que as estabelecidas pelas fontes heterônomas não possui respaldo principiológico e, tampouco, constitucional. (Scarpa, 2023, p. 178)

Assim, identifica-se a importância dos limites da negociação no direito laboral, uma vez que pode se pautar em uma visão perversa das relações trabalhistas, aproximando-se da realidade desenhada no contexto da Revolução Industrial, século XVIII (Scarpa, 2023). Não somente, frisa-se a importância do Judiciário na intervenção dos acordos que se distanciam dos princípios da isonomia e da liberdade negocial. Todavia, com a Reforma Trabalhista, houve o distanciamento da Justiça do Trabalho no contexto das negociações coletivas.

Destaca-se:

É importante resgatar a função precípua do Direito Laboral que é a de trazer o equilíbrio dentro das relações trabalhistas. Essa isonomia somente se aperfeiçoa por meio de normas mínimas protetivas revestidas de ordem pública e que, portanto, não estão abertas à negociação em razão de sua filiação à própria dignidade da pessoa humana. Caso seja ultrapassada a barreira do mínimo, o desequilíbrio se instaura na relação, produzindo a ruptura do Direito do Trabalho. (Scarpa, 2023, p. 180)

Ademais, há o fato de que a jurisprudência avança nas questões de inadmissibilidade de redução de direitos com indisponibilidade absoluta, assim como observado segunda à disposição do TST, no julgamento do Recurso de Revista de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado:

[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. SÚMULA 423/TST. Esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas por dia, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassarem esses limites. Contudo, conforme consta da citada súmula, a validade do elastecimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva e se for limitada a 8 horas diárias, ainda que o elastecimento seja para fins de compensação da carga semanal. Noutro norte, amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial

negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato escrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Nesse contexto, não poderia a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados, mormente quando se sabe que a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Dessa forma, ante o labor diário superior a oito horas – premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST -, deve, de fato, ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, c/c a Súmula 423 do TST, Observados os limites do pedido formulado na petição inicial. Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido” (RR-1454-61.2017.5.11.0010, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2019) (Brasil, 2019 *apud* Scarpa, 2023, p. 186-187).

Por essa ótica, a norma coletiva não poderá afastar os direitos assegurados constitucionalmente, de forma que não haja elasticidade da jornada para além das 8 horas diárias, sendo desgastante ao trabalhador.

Ainda assim, como reafirmado por Scarpa (2023), a flexibilização só se torna desejável à medida que sejam observadas a dignidade da pessoa humana e os objetivos e princípios da República Federativa do Brasil, levando-se em consideração a valorização do trabalho humano, conforme dispõe o art. 170, da CF.

No mais, essa liberdade dada ao trabalhador, pode ser levada de modo a beneficiar apenas o corporativismo, ou seja, verificando-se um retrocesso de modo a iludir-se entre os benefícios compensadores, já que está sendo moldado aos anseios competitivos da empresa.

Destaca-se, dessa forma, a colocação de Coimbra (2024, p. 71):

A liberdade coercitiva direciona o trabalhador, colocando-o em condições em que ele é incentivado a se explorar ao máximo para produzir, visto que a flexibilidade é vista como liberdade e autonomia em relação ao modo como ele vive e se reproduz na sociedade. A condição de ser seu próprio empreendedor está ligada a essa liberdade coercitiva em uma sociedade que não atende às necessidades humanas, resultando em autoexploração e competição consigo mesmo, levando ao que o autor chama de sociedade do cansaço.

Diante disso, reconhece-se a definição de liberdade direcionada ao empregado, de maneira que haja vistas quanto à subjetividade deste conceito, como é o caso do trabalhador ter autonomia diante das mudanças colocadas pela Reforma Trabalhista. No entanto, denota-se que

haja uma mitigação quanto a essa prerrogativa, incidindo de forma que a balança corresponde principalmente aos interesses da empresa.

Em síntese, parte-se para o entendimento de outras frentes que possam voltar-se ao estudo da redução da jornada de trabalho, enquanto finalidade ao enfrentamento das diferenças entre os interesses do empregado e do empregador. Isto é, assim como observado por Scarpa (2023), há que se reivindicar pela importância do Judiciário na correção de ilegalidades que possam ser visualizadas entre as negociações coletivas. Como bem observado:

Portanto, a exigência das observâncias do princípio da adequação setorial negociada e das normas de patamar civilizatório mínimo revestidas de indisponibilidade absoluta devem nortear a prática da flexibilização, especialmente em um ambiente em que se intensifica a fragilidade sindical mediante a perda da representatividade do sindicato e a diluição da solidariedade da classe obreira. Desponta, nesse sentido, a importância da atuação do Poder Judiciário para corrigir ilegalidades cometidas por meio de convenções ou acordos coletivos, devendo ser afastada a regra contida no artigo 8º, parágrafo 3º da CLT que limita a atuação deste órgão. (Scarpa, 2023, p. 196)

Quanto à atuação das casas legislativas na efetivação da redução da jornada de trabalho, tem-se referência ao Projeto de Lei nº 1105/2023, proposta realizada pelo Senador Weverton, na aplicação de facultar às partes, conforme as determinações do art. 7º, XIII, da CF, em reduzir a jornada, sem comprometer o salário.

Assim observado:

Art. 58-B é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com o Inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial.

§ 1º A redução da jornada de trabalho sem redução salarial não se aplica ao regime de tempo parcial e restringe-se à quantidade de horas trabalhadas entre os limites estabelecidos no art. 58-A para o regime de tempo parcial e o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, para o regime de tempo integral. (Brasil, 2023)

O referido Projeto de Lei possui como justificativa, que as disposições da CLT referentes às relações trabalhistas não tratam explicitamente da relação direta entre a redução e a manutenção dos salários. Não somente, destaca-se o fato de que com a redução da jornada, possibilitaria a melhoria na qualidade de vida do trabalhador e consequentemente, no aumento da produtividade. Com isso, tem-se a seguinte proposta de redução:

A ideia, explicitada no § 1º do art. 58-A desta proposta de Lei, é estabelecer este intervalo de 14 horas (entre 30 e 44 horas) como sendo o período de horas passíveis de negociação triangular entre o empregador, o empregado e o sindicato, por meio das convenções coletivas, para a redução da carga horária condicionada a manutenção dos valores dos salários. (Brasil, 2023)

O Projeto de Lei nº 1105/2023, publicado em 14 de março de 2023, desde então está em tramitação pelo Senado, com as referidas emendas propostas por Senadores de outros estados, as quais, destaca-se a Emenda nº 6, Senadora Zenaide Maia (PSD-RN), que foi aprovada pelo Senado Federal, em fevereiro de 2024.

Dessa forma, oferecemos a presente emenda no sentido de que não restem dúvidas quanto à intenção de que a redução de jornada poderá ser objeto de acordo individual, mas tal redução não pode corresponder à redução do salário pago, possibilidade que poderia vir a ocorrer se o trabalhador recebesse por hora trabalhada. (Brasil, 2023)

Não somente, a PL nº 1105/2023, em tramitação pela Casa Iniciadora (Senado), ainda passará pela Casa Revisora (Câmara) e em seguida, para a sanção do Presidente da República. Sendo assim, não há por enquanto efetividade quanto a promulgação da proposta à Emenda, em negociar o período compreendido entre 30 e 44 horas semanais, não diminuindo, por sua vez, o salário do trabalhador.

Outrora, observa-se a promulgação de Projetos de Lei, que visavam a redução salarial, conforme o projeto na Câmara dos Deputados, a PL nº 6232/2009, permitindo a redução da jornada de trabalho, como fator de prevenção às doenças ocupacionais, e a PL nº 5293/2009, que tinha como proposta a redução para 6 horas, e a diminuição no salário em até 20%. (Dantas, 2016).

Assim, diferentemente do primeiro projeto apresentado, a PL 5293/2009 buscava evitar prejuízos aos empregadores, de modo a encontrar uma solução parcial entre ambos os atores, empregados e empregadores, uma vez que a redução da jornada estava condicionada à redução do salário. Ademais, outras propostas vieram ao longo dos anos, com objetivos distintos, voltados ainda, ao aumento na criação de postos de trabalho, como foi o caso da PEC nº 231/1995 e a nº 75/2003.

Propondo a PEC 231/1995, na alteração do art. 7º, incisos XIII e XVI, da CF, para que a duração máxima do trabalho passe a equivaler a 40 horas semanais, aumentando ainda, 75% a remuneração do serviço extraordinário. Já a segunda PEC, propõe a alteração do art. 7º, incisos XIII, com a finalidade de reduzir das 44 horas semanais, para 36 horas, sendo que a duração máxima continuaria com o limite de oito horas diárias (Dantas, 2016). Ressalta-se,

ainda, a fundamentação de tal proposta, de modo a evidenciar as potencialidades avistadas para os empregadores e empregados:

Na fundamentação de sua proposta, o senador Paulo Paim, ressalta que em outros países, principalmente na Europa, é adotada a duração semanal de trabalho inferior a 40 horas, sendo que, na França, essa redução já resultou em aumento do nível de emprego. Apresenta, ainda, como argumento, estudos que demonstraram ser o interesse na redução da carga horária de trabalho tanto de empregadores quanto de empregados, visto que para os empregadores seria um meio de reduzir os custos, ajustando a utilização de mão de obra às necessidades da empresa, sobretudo, evitando as horas extras. Com relação aos empregados, seria para atender os mais diversos anseios, com destaque para jovens e pais com filhos pequenos. (Dantas, 2016, p. 118)

Por conseguinte, visualizar o melhor cenário para um Projeto de Lei é entender os caminhos anteriores já percorridos e as possíveis falhas de sua implantação. Esperando-se iniciativas que ressaltem a importância de atender aos anseios dos empregados, não afetando sua remuneração.

Necessário, dessa forma, pressionar a atuação dos sindicatos na representação dos trabalhadores, de modo que, possíveis dificuldades sejam resolvidas no Judiciário. Considerando assim, que não haja retrocesso aos direitos já estabelecidos e que precisam a todo tempo, serem lembrados em qualquer negociação coletiva. Sendo a saúde, segurança, dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, prerrogativas para alcançar a conciliação minimamente justa.

7.3 Equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores

Encontrar o equilíbrio entre as partes é fundamental para a concretização e efetivação da redução da jornada de trabalho. Dessa forma, por meio das negociações e intervenções regulatórias, avança-se significativamente na busca por melhores condições de trabalho, fomentando a preservação dos direitos trabalhistas, e sobretudo, em mudanças benéficas às relações.

No entanto, conforme verificado nos tópicos anteriores, evidencia-se os interesses produtivos e dos trabalhadores, de modo que possa mitigar os desafios da redução da jornada de trabalho em relação aos elementos da produtividade, lucro e tempo, que foram entrelaçados durante a Revolução Industrial, e permanecem ativos.

Ou seja, considerando esta prerrogativa de interesse e mediante as transformações na organização do trabalho, deve-se alcançar um ambiente de trabalho produtivo e saudável para os agentes que compõem a relação trabalhista.

Dessa forma, de forma planejada e estruturada, por meio dos Projetos de Lei, pode-se verificar a vontade dos empregadores e sobretudo, oferecer condições benéficas aos empregados. Sendo assim, como apontado por Dantas (2016), a redução da jornada de trabalho poderá ser alcançada, desde que atenda às necessidades de todas as partes.

Nesse sentido:

Contudo, o que se percebe quanto ao aspecto empregabilidade, em virtude da redução da duração do trabalho é que há uma patente necessidade de evolução cultural, que culmine na conscientização dos atores sociais (empregados, empregadores, sindicatos, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Estado) de que a redução da duração do trabalho pode beneficiar, em vários aspectos, a sociedade em geral, desde que planejada de modo a atender os interesses de todas as partes. (Dantas, 2016, p. 132)

Assim, a negociação coletiva entre empregados e empregadores não poderá violar os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, bem como deve ser possibilitada a intervenção do Judiciário quando atingido esses limites.

Conquanto, dentro de um contexto de redução da jornada de trabalho, a mudança na rotina laboral possibilita um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e voltando na manutenção da produtividade. Sendo que, conforme verificado, deve-se analisar as normas de produção, conteúdo das tarefas, técnicas de cobrança de trabalho, entre outros, subterfúgios que fazem parte do dia-dia.

Não somente, tem-se o destaque quanto a posição de liderança, de modo que possa encontrar melhorias em relação à produtividade, gestão de tempo e na manutenção do lucro e resultados. Ademais, Peres (2006) elucida a respeito do líder encontrar o melhor estilo para ser trabalhado, junto aos aspectos motivacionais dos colaboradores, alinhando os objetivos da empresa e promovendo empatia para quem está gerando os resultados almejados. Ou seja, é necessário que haja o desenvolvimento dos aspectos motivacionais dos trabalhadores, à medida que às horas trabalhadas, passam a ser significativamente congruentes às expectativas.

Pensando-se, especialmente, na negociação coletiva, há a seguinte definição:

É o processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, nos quais são fixadas condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que

obrigarão os próprios signatários do instrumento. (Lopes, 2020 *apud* Rodrigues, 2011, p. 14)

Rodrigues (2011) evidencia que a negociação coletiva se tornou plausível diante dos avanços nas relações sociais, as quais a legislação trabalhista não estava acompanhando. No entanto, esclarece que a negociação coletiva no Brasil, tomou-se por ideais ligados à segurança jurídica, no que pese, evitar os temidos passivos ocultos trabalhistas. Exemplificando tal segurança:

Que empregador, de sã consciência, ressaltou o juiz Presidente, vai outorgar vantagens ao trabalhador se a Justiça do Trabalho, mesmo chancelada a conduta patronal pelo sindicato de classe em acordo ou convenção coletiva, acaba por nulificar a cláusula e exigir os direitos legalmente previstos? (Carmo, 2006, p. 2 *apud* Rodrigues, 2011, p. 17)

Com isso, é necessário o entendimento quanto aos limites da negociação coletiva, e que mediante a presente pesquisa, torna-se indubitavelmente relevante quando se apresentam vantagens ao trabalhador. Não obstante, Rodrigues (2011) faz elucidação aos preceitos constitucionais, previstos no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, em que há uma pseudoproteção ao trabalhador, vislumbrando principalmente o afastamento do Estado para atender as prerrogativas liberais.

Diante do exposto, Rodrigues (2011) esclarece a importância deste instituto, quando eivado de isonomia entre as partes, devendo, portanto, haver um saldo positivo ao trabalhador, não ultrapassando os limites que irão retroceder as garantias fundamentais.

Para definição do limite, a empresa deverá observar, em primeiro lugar, o denominado saldo positivo da composição, destacando-a no instrumento negociado. Em seguida, é necessário aferir se o acordado não está a ferir as disposições constitucionais, disposições de tratados ou convenções internacionais ou normas assecuratórias de patamares mínimos de cidadania do trabalhador. Superados esses crivos, restarão minimizados os riscos de anulação futuro do acordo.

Por fim, há que se esclarecer que, apesar das limitações, a negociação coletiva representa a forma mais segura de instituição de alterações no contrato de trabalho, já que tem como escopo o tratamento isonômico entre a representação classista e a representação obreira. (Rodrigues, 2011, p. 21)

Sendo certo que, conforme observado por Rodrigues (2011), é transparente sua importância, quando eivada da atuação do Judiciário, na eficácia de direitos e de Projetos de Lei que reconheçam a negociação como um caminho para ser levado a redução da jornada de trabalho. Afastando a todo o custo, que a flexibilização da legislação trabalhista seja encarada

como um viés que possa passar por cima dos direitos garantistas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Com isso, a atuação do Estado na adaptação e fiscalização das normas trabalhistas e constitucionais, representa um avanço na busca reivindicatória pelos benefícios concretos aos trabalhadores, dialogando com as práticas organizacionais no ambiente de trabalho. Esse movimento abrange também as mudanças nos processos de produção e na gestão de tempo.

Em suma, embora a Reforma Trabalhista tenha colocado disposições que flexibilizam a negociação coletiva, busca-se pelo equilíbrio entre as partes, empregado e empregador, para que as condições do trabalhador sejam preservadas e aprimoradas, garantindo-se efetivamente uma vida digna e de qualidade.

8 CONCLUSÃO

Verificou-se, por meio deste estudo, que a redução da jornada de trabalho enfrenta desafios significativos no que diz respeito às dimensões de cunho organizacional, legislativo e econômico. No entanto, é inegável que a redução da carga horária de trabalho geraria benefícios não apenas à parte trabalhadora, mas para a sociedade em geral.

Com isso, a partir deste contexto, verificou-se que o papel da liderança desempenha responsabilidade essencial ao compreender as necessidades dos empregados e quanto ao alinhamento às práticas de gestão que valorizem o trabalho humano, atendendo às expectativas de produtividade.

Ainda assim, a fim de alcançar uma redução eficaz, será necessário que as empresas adotem estratégias organizacionais que sejam capazes de motivar os trabalhadores, envolvendo, por exemplo, repensar as práticas empresariais e equilibrar lucro e crescimento com o bem-estar dos trabalhadores.

Dessa forma, este equilíbrio é necessário para conectar produtividade e lucro com aspectos essenciais à saúde psicofísica dos trabalhadores, além do direito ao lazer e descanso, em conjunto com o desenvolvimento profissional e pessoal.

Ainda, observou-se que, no passado, o foco estava em estratégias que vislumbravam a supervisão rígida para com os trabalhadores, na relação de executar tarefas já previamente definidas, limitando sua autonomia. Porém, atualmente, pensa-se em um modelo flexível e humano, que possa reconhecer o valor de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Com isso, para a promoção da redução da jornada, considera-se uma diminuição entre 35 a 40 horas semanais, sem comprometer a produtividade e pensando nas necessidades dos trabalhadores. Ou, visando ao aumento da empregabilidade, cogita-se um ajuste de 32 a 35 horas semanais.

Ademais, uma jornada de trabalho reduzida alinhada com as necessidades do trabalhador não só beneficia o desenvolvimento adequado e saudável das empresas, mas o investimento em melhores condições e produtividade das organizações.

Dentre essas alternativas, preza-se pela redução gradual das horas, como primeiro passo, a fim de priorizar os interesses empresariais e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, também é importante reconhecer a relevância da intervenção Judiciária para a promoção da eficácia desses direitos, bem como a propositura e aprovação de projetos de lei que reconheçam a negociação coletiva como uma via legítima para a redução da jornada de trabalho. Embora essa atuação seja voltada para a flexibilização da legislação trabalhista, não

deve ser vista como uma forma de subverter os direitos fundamentais à saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores. A intervenção do Estado também pode ser relevante nesse cenário, no tocante à adaptação e fiscalização dessas normas.

Em síntese, a busca por melhores condições laborais e pela redução da jornada de trabalho representa um passo em direção a um meio ambiente do trabalho mais saudável e equilibrado, cujas mudanças demandam esforços conjuntos entre Estado, empregadores e trabalhadores, visando a um futuro em que o trabalho digno e a produtividade possam caminhar lado a lado.

REFERÊNCIAS

AGUILLAR, Fernando Herren. **Metodologia da Ciência do Direito**. 3. ed. São Paulo: Max Limonad, 2003.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

AREIAS, Maria Elenice Quelho; COMANDULE, Alexandre. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout**: Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1105, de 2023. **Senado Federal**, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156208>. Acesso em: 23 set. 2024.

CALVETE, Cássio da Silva. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Orientando: Claudio Salvadori Dedecca. 2006. 245 f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Economia, Campinas, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/371836>. Acesso em: 24 set. 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.PT - O portal dos psicólogos**, Apucarana, 2016. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/cgi-sys/suspendedpage.cgi?sindrome-de-burnout-as-novas-formas-de-trabalho-que-adoecem&codigo=A1054&area=d5>. Acesso em: 22 jul. 2024.

CASTILHO, Larissa Ximenes; ESTEVES, Juliana Teixeira. A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, out./dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/36036>. Acesso em: 16 jan. 2024.

PEREIRA, Luciano Zille; LANNA, Fernanda Cristina Costa Couto; COELHO, Giovanna Iglesias. Estresse ocupacional e liderança. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 19, n. 4, p. 205-226, 2014. Disponível em: <https://revistas.una.br/reuna/article/view/677>. Acesso em: 11 set. 2024.

COIMBRA, Reurison dos Santos. **Capitalismo, Estado de bem-estar social e mercado de trabalho em países selecionados de capitalismo desenvolvido**. Orientador: Carlos Alves do Nascimento. 2024. 140 f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal de Uberlândia - Instituto de Economia e Relações Internacionais (IERI), 2024.

COSTA, Ana Rosa. **Burnout e Liderança**. Porto: Acta Obstet Ginecol, 2023. Disponível em: <https://www.fspog.org/images/editor2/03editorial-aogp-03-23.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

DANTAS, Iana Melo Solano. **Redução da duração do trabalho como mecanismo de aumento da empregabilidade**: necessária limitação à flexibilização da jornada de trabalho? Orientadora: Maria Áurea Baroni Cecato. 2016. 144 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba - Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/8260/2/arquivototal.pdf>. Acesso em: 23 set. 2024.

DE GRAZIA, Giuseppina. A redução da jornada de trabalho em tempos de desemprego e precarização sem limites. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 6, n. 1, 2006. Disponível em: https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UEPG-30_eba465b05f20460fa677f1045449c4f0. Acesso em: 28 ago. 2024.

DEMINCO, Marcus. Jornada de trabalho e redução do estresse. **Psicologia.PT - O portal dos psicólogos**, Salvador, 2011. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/textos/A0576.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, v. 20, p. 160-203, 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109018>. Acesso em: 27 ago. 2024.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. Desafios à gestão em um quadro de redução da jornada de trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 4, p. 33-43, 2001. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v36n4p33a43.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cássia Inforzato; FERREIRA, Carlos Roberto; NASCIMENTO, Sidnei Pereira. Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, Paraná, n. 10, 2018. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/156>. Acesso em: 12 maio 2024.

IBGE. Desemprego. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 24 out. 2024.

JUNIOR, Geraldo Tessarini; SALTORATO, Patrícia. Redução da jornada de trabalho como instrumento político de gestão e de controle. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 29, n. 103, out./dez. 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/hjTJCfgg3f7dgxrQRfcgJfS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 jan. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado e trabalhos de conclusão de curso. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, fev. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/qvtmPdfnJ7kb9kt6Mq3X8zS/?format=html>. Acesso em: 16 jan. 2024.

NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Outras Expressões**: saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

PERES, Milena Gomes. **Direitos Trabalhistas com base na Constituição Federal de 1988**: reflexos de um modelo de excelência em liderança. Orientadora: Tamara de Oliveira Gonçalves. 2019. 41 f. Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário Atenas, Paracatu, 2019. Disponível em:

https://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/spic/monography/DIREITOS_TRABALHISTAS_COM_BASE_NA_CONSTITUICAO_FEDERAL_DE_1988__reflexos_de_um_modelo_de_excelencia_em_lideranca.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

RODRIGUES, Rayner d’Almeida. Os limites da negociação coletiva no Direito do Trabalho. **Revista de Direito da ADVOCEF**, Porto Alegre, v. 1, n. 12, p. 13-22, 2011. Disponível em: <https://www.advocef.org.br/wp-content/uploads/2014/11/12-maio-2011.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

SANTOS, Beatriz Pereira. “**Átomos de tempo são os elementos do lucro**”: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro. Orientador: Garcia, Ivan Simões. Coorientador: Ricardo Nery Falbo. 2020. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Avesso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: FAPESP, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica CESUMAR**, Maringá, v. 6, n. 1, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em: 10 set. 2024.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023.