

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Direito
Curso de Ciências Jurídicas e Sociais

RENATA NOGUEIRA DOS SANTOS FAGUNDES

**ELEMENTOS PARA UMA DISCUSSÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA REDUÇÃO
DA JORNADA**

Porto Alegre

2023

RENATA NOGUEIRA DOS SANTOS FAGUNDES

**ELEMENTOS PARA UMA DISCUSSÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA REDUÇÃO
DA JORNADA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof. Dra. Valdete Souto Severo.

Porto Alegre

2023

RENATA NOGUEIRA DOS SANTOS FAGUNDES

**ELEMENTOS PARA UMA DISCUSSÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA REDUÇÃO
DA JORNADA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharela em
Ciências Jurídicas e Sociais da
Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof. Dra. Valdete Souto
Severo.

Aprovada em: Porto Alegre, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA:

Nome e titulação do orientador

Instituição do orientador

Nome e titulação do membro da banca

Instituição do membro da banca

Nome e titulação do membro da banca

Instituição do membro da banca

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus pais, que me deram a base necessária para que eu trilhasse minha trajetória acadêmica e foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

À minha mãe, meu maior exemplo de amor e cumplicidade. Uma mulher forte e sábia, que me ensinou sobre amor incondicional, me ensinou a sonhar alto e me ensinou a acreditar em mim. Agradeço por ter sido a minha maior base, por nunca soltar a minha mão e por me incentivar em todas as etapas da minha jornada. Meu exemplo de resiliência, minha fonte de força e motivação durante todo o processo. Grata à minha mãe pela sua dedicação e por não medir esforços para me dar tudo que estava ao seu alcance. A melhor parte de quem eu sou pertence a ela.

Ao meu pai, meu exemplo de dedicação, de persistência e de sucesso profissional. Agradeço todo o suporte financeiro que você me proporcionou. Sei que muitas vezes abriu mão de suas próprias necessidades para me ajudar a alcançar meus objetivos acadêmicos. Lembro de você sentado comigo, quando eu era criança, me ensinando a estudar, me ensinando a escrever e me ensinado a me organizar. Naquela época eu não entendia a importância daqueles momentos, mas hoje sou extremamente grata. Gratidão por me ensinar a importância do estudo e da busca pelo conhecimento.

Gostaria de agradecer à minha família, que mesmo longe, sempre esteve perto. Agradeço por torcerem incansavelmente pelo meu sucesso e pela minha felicidade. Sou grata por cada ligação, cada mensagem e cada lembrança. Desde pequena morei longe da minha família, mas independente da distância sempre senti o amor incondicional que eles emanam por mim. Às minhas tias, tios, primos e primas, gratidão por ter vocês em minha vida. Suas palavras de incentivo e compreensão foram essenciais para superar os desafios e obstáculos encontrados ao longo do caminho.

Ainda, um agradecimento muito especial aos meus queridos amigos, que se tornaram uma família para mim desde que me mudei para Porto Alegre. Agradeço por todo o amor, paciência e compreensão que vocês demonstraram ao longo

desses anos. Vocês sempre estiveram presentes, me encorajando a seguir em frente, mesmo nos momentos mais desafiadores. Obrigada por serem meu suporte quando eu mais precisei. Sou grata por ter amigos tão especiais e leais ao meu lado.

À minha amiga Aline, por me acolher no momento mais difícil da minha trajetória. À minha amiga Isadora, por ser meu porto seguro. À minha amiga Victoria, por ser meu amparo. Às minhas amigas Leandra e Júlia, por toda ajuda, por compartilharem experiências e conhecimentos ao longo dessa jornada acadêmica e por não me deixarem desistir. Agradeço ainda aos meus amigos, Flávia, Júlia B., Laura, Luiza, Kettly, Júlia P. e Henrique.

Quero agradecer também aos meus colegas de trabalho, em especial à minha colega e amiga Priscila, que entrou na minha vida de forma tão repentina. Obrigada por vibrar tanto por mim. Suas trocas de ideias e discussões enriqueceram meu aprendizado e me motivaram a buscar o melhor.

Por fim, agradeço à minha orientadora, que me guiou ao longo de todo o processo de pesquisa e escrita. Suas orientações e conhecimentos foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço também aos professores e demais membros da banca examinadora, por dedicarem seu tempo e expertise na avaliação deste trabalho. Suas contribuições e feedbacks foram extremamente valiosos para o aprimoramento do meu trabalho.

A todos vocês, meu mais sincero agradecimento. Sem o apoio e contribuição de cada um, este trabalho não seria possível.

RESUMO

A jornada de trabalho influencia diretamente na qualidade de vida do trabalhador. Assim, uma jornada mais curta pode impactar positivamente aspectos como equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde mental e produtividade. A busca por redução da jornada visa melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida, aumentar a produtividade e beneficiar a saúde mental dos trabalhadores. Isso pode ser observado em experimentos recentes, como a semana de trabalho de quatro dias implementada por algumas empresas. Diante disso, o presente trabalho visa analisar o impacto da redução da jornada de trabalho na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica sobre a temática. Ao longo do trabalho, é realizada uma análise da história da jornada de trabalho em nível internacional e nacional.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Jornada de Trabalho; Redução da Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

The working day directly influences the worker's quality of life. Thus, a shorter journey can positively impact aspects such as work-life balance, mental health and productivity. The quest to reduce working hours aims to improve the balance between work and life, increase productivity and benefit the mental health of workers. This can be seen in recent experiments such as a four-day work week renewed by some companies. In view of this, the present work aims to analyze the impact of the reduction of working hours on the lives of male and female workers. Therefore, a bibliographical research on the subject was carried out. Throughout the work, an analysis of the history of the working day at an international and national level is carried out.

Keywords: Labor Law; Working Day; Workday Reduction.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OMS - Organização Mundial da Saúde

AVC - acidente vascular cerebral

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	A IMPORTÂNCIA DO TEMPO PARA QUEM VIVE DO TRABALHO	13
2.1	A VENDA DO TEMPO COMO CONDIÇÃO PARA A SOBREVIVÊNCIA	13
2.2	A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM NÍVEL INTERNACIONAL	20
2.3	A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL	24
3	DOIS CAMINHOS DIFERENTES: QUAL SEGUIR?	34
3.1	O AUMENTO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL	34
3.2	A EXPERIÊNCIA DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES	39
4	CONCLUSÃO	48
	REFERÊNCIAS.....	52

1. INTRODUÇÃO

A luta dos trabalhadores e trabalhadoras por condições adequadas de trabalho é um processo histórico que caminha há cerca de 400 anos.

A relação trabalhista é uma vida de mão dupla, na qual de um lado está o empregado e do outro o empregador. Em vista do empregado ser o elo mais vulnerável da relação, as normas trabalhistas foram criadas com o fim de proteger os direitos conquistados durante anos de evolução.

A jornada de trabalho é o período em que o trabalhador está à disposição do empregador, realizando suas atividades laborais. No contexto do sistema capitalista, a jornada de trabalho foi alvo de intensas lutas e reivindicações por parte dos trabalhadores, que buscavam melhores condições de trabalho e uma distribuição mais justa do tempo dedicado ao emprego e ao lazer.

Inicialmente, a jornada de trabalho era excessivamente longa, chegando a ultrapassar 16 horas diárias, sem descanso semanal. Os trabalhadores eram explorados e submetidos a condições de trabalho desumanas, o que gerava graves problemas de saúde e dificultava a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Com o avanço das lutas operárias e a consolidação dos direitos trabalhistas, a jornada de trabalho passou a ser reconhecida como um direito humano fundamental. A ideia de que o trabalhador tem o direito a um tempo de descanso e convívio familiar foi ganhando espaço, e a legislação trabalhista passou a estabelecer limites para a jornada de trabalho.

Posteriormente, a compreensão da jornada de trabalho como direito fundamental evoluiu para incluir também a ideia de condição de saúde e geração de emprego. Entende-se que uma jornada excessiva pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, além de dificultar a criação de novos postos de trabalho, uma vez que a redução da jornada pode estimular a contratação de mais trabalhadores.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 previu a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, visando tanto a proteção da saúde do trabalhador quanto a geração de empregos. Essa redução foi um avanço significativo na garantia dos direitos trabalhistas, embora ainda haja desafios a serem enfrentados, como a busca por uma jornada ainda mais reduzida e a garantia de condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores.

Sendo assim, no primeiro capítulo, far-se-á uma apresentação do conceito de jornada de trabalho, analisando sua origem histórica, sua regulação e limitação e sua importância para os trabalhadores, em nível internacional e nível nacional.

No segundo capítulo, será analisado o aumento de tempo de trabalho no Brasil trazido pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Em contrapartida, será examinada a experiência da redução da jornada de trabalho em outros países.

O interesse em pesquisar sobre o tema surgiu a partir da vivência da experiência do “horário de verão”, instituído pela empresa na qual trabalho atualmente, no começo do ano de 2023, a fim de que os seus trabalhadores pudessem tirar melhor proveito do final de semana. Foi definido que a jornada diária nas sextas-feiras seria das 09h às 15h e nas segundas-feiras seria das 12h às 18h.

O resultado foi uma maior produtividade por parte dos trabalhadores, o que me motivou a estudar e pesquisar mais profundamente sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo.

2. A IMPORTÂNCIA DO TEMPO PARA QUEM VIVE DO TRABALHO

O tempo é um recurso fundamental para todas as pessoas, especialmente para aqueles que dependem do trabalho para sobreviver. O tempo é um elemento essencial para a realização de atividades pessoais, familiares, sociais e de lazer, além de ser necessário para o descanso e a recuperação física e mental.

Para quem vive do trabalho, o tempo é ainda mais valioso, pois é por meio dele que se obtém o sustento e se realiza as atividades profissionais. Uma jornada de trabalho excessiva, sem tempo para descanso e lazer, pode levar a problemas de saúde, estresse e desequilíbrio na vida pessoal.

Além disso, o tempo também está relacionado à qualidade do trabalho realizado. Quando um trabalhador tem um tempo adequado para realizar suas tarefas, ele pode se dedicar de forma mais eficiente e produtiva, o que beneficia tanto o empregado quanto o empregador.

A valorização do tempo no trabalho também está relacionada à busca por uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal. Ter tempo para estar com a família, praticar atividades físicas, estudar, se dedicar a hobbies e descansar é essencial para o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador.

Portanto, reconhecer a importância do tempo para quem vive do trabalho é fundamental para garantir condições dignas de trabalho, respeito aos direitos trabalhistas e uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores. Isso envolve a busca por uma jornada de trabalho justa, que permita o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais, e a valorização do tempo como um direito fundamental de todos os trabalhadores.

2.1. A VENDA DO TEMPO COMO CONDIÇÃO PARA A SOBREVIVÊNCIA

O tempo, apesar de ser um fenômeno natural, é uma criação social. Os indivíduos estabelecem recortes do tempo conforme suas necessidades, dividindo-o em dias, semanas, meses e anos, bem como dividindo os dias em horas e as horas em minutos e segundos.¹

Nas civilizações antigas, antes da invenção do relógio, o tempo era regido pela própria natureza e por meio de ferramentas arcaicas. As estações do ano e a iluminação do sol regiam a atividade econômica, bem como a época de colheita e de pesca.

Com o advento do relógio e o crescimento da Igreja Católica, o tempo começou a ser regulado categoricamente. Inicialmente, os relógios apenas eram utilizados pelas Igrejas para controlar os horários das orações, mas logo passaram também a ser utilizados para a marcação dos horários de trabalho.²

Na Idade Média, período com forte marco religioso, houve uma redução da jornada de trabalho. Os horários de labor foram condicionados aos momentos em que não havia dedicação aos ritos religiosos. Por outro lado, nos séculos XVIII e XIX, diante das transformações industriais e sociais, bem como do enfraquecimento do poder da Igreja, houve um alongamento considerável das jornadas trabalhistas. A partir desse momento, viver se transformou em trabalhar, não havendo espaço para outros tempos.³

A Revolução Industrial reestruturou a sociedade em sua esfera econômica, política e social. Houve uma migração em massa de pessoas das áreas agrícolas

¹ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 79.

² FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 79.

³ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 84.

para as áreas urbanas, onde se instalaram as fábricas, em busca de melhores condições de emprego.⁴ Houve uma drástica alteração da organização econômica e política das sociedades anteriores, às quais aderiram a um sistema de produção assalariado em oposição a um sistema de produção servil.⁵

Mônica Hélia Lira Andrade Leite, em seu artigo “A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social” elucida:

O trabalhador, embora livre, estava subordinado ao empreendedor capitalista que, na direção empresarial das indústrias, explorou ao máximo a força de trabalho assalariada. Ao longo do século XIX, esse sistema econômico consolida o modelo capitalista, com utilização da mão de obra de mulheres e crianças, em grande escala, a preço aviltante, caracterizando o capitalismo selvagem.⁶

Nesse ínterim, surge o objeto do contrato de emprego que consiste na colocação de força de trabalho à disposição do empregador, que remunera essa disponibilidade. Rodrigo de Lacerda Carelli conceitua o empregador como “aquele que emprega o trabalhador em uma atividade econômica, a partir da aquisição desse tempo de vida, ficando com os frutos desse labor mediante o pagamento do preço estipulado”.⁷

Após a Revolução Industrial, quando o tempo regido pela natureza perdeu força e o tempo do relógio começou a guiar o trabalho, a duração temporal do passou a ser o objeto central do contrato, sendo a variável essencial para o cálculo do valor da disponibilidade dos trabalhadores. Nesse contexto, percebe-se que a disseminação do relógio e o controle do tempo estão fortemente atrelados à produção de mercadorias. Quanto mais racionalizado é o tempo, mais as quantidades produzidas são contabilizadas. Conseqüentemente, o valor das mercadorias também passa a ser quantificado pelo tempo.⁸

⁴ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p.292

⁵ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 212.

⁶ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 212.

⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Tempo à disposição é todo tempo à disposição. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 269-270.

⁸ BRAGA, H. P.; KAWAHARA, I. Z. . O tempo no capitalismo: uma reflexão a partir de Moishe Postone. Tematicas, Campinas, SP, v. 29, n. 57, p. 349, 2021. DOI: 10.20396/tematicas.v29i57.15308. Disponível em:

De acordo com Marx, a força trabalho é uma mercadoria e o capitalista compra essa mercadoria em troca de um salário. Para ele, a base dessa relação se centraliza na lei da troca de mercadorias. Assim, o comprador busca tirar o maior proveito possível do valor de uso de sua mercadoria.⁹Rosso, citado por Bárbara Ferrito, conceitua trabalho como uma relação, na qual o empregador remunera o empregado pelo usufruto do seu tempo. Dessa forma, tempo se torna dinheiro. Contudo, não é possível separar o trabalhador como ser humano do seu trabalho como produto.¹⁰ A fim de ilustrar esse cenário Marx conceitua:

O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo disponível para si mesmo, ele furta o capitalista.

Desse modo, a avidez do capitalista em extrair ao máximo essa força é danosa ao trabalhador, pois dilapida suas energias físicas, intelectuais e emocionais. Bárbara Ferrito refere que o comercializado nessa relação de troca é justamente o tempo.¹¹ Nessa analogia, quanto maior o tempo à disposição do empregador, maior o lucro gerado para este. Assim, o capital não tem consideração pela saúde e duração da vida dos trabalhadores. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo que pode ser sugado numa jornada de trabalho.¹²

Percebe-se que o trabalhador encontra-se em desvantagem em relação ao detentor do capital. A consequência dessa relação contratual é a venda do seu tempo como condição para a sobrevivência. Por um lado, a maioria das pessoas carece de meios de subsistência e precisa vender sua força de trabalho para sobreviver. Enquanto por outro lado, os detentores dos meios de produção, os quais buscam a contínua valorização de sua propriedade, demandam a força de trabalho para obter mercadorias.¹³

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/15308>. Acesso em: 7 jun. 2023.

⁹ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p. 392.

¹⁰ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 84.

¹¹ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 83.

¹² MARX, Karl. O Capital. Capítulo 8, p. 428-432.

¹³ BRAGA, H. P.; KAWAHARA, I. Z. . O tempo no capitalismo: uma reflexão a partir de MoishePostone. Tematicas, Campinas, SP, v. 29, n. 57, p. 355, 2021. DOI: 10.20396/tematicas.v29i57.15308. Disponível em:

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/15308>. Acesso em: 7 jun. 2023.

É evidente que se for possível obter em cinco dias o suficiente para viver, os trabalhadores e trabalhadoras não ficarão à disposição mais do que o necessário. Diante disso, constatou-se que ao encarecer os meios de subsistência, por meio de impostos ou outras medidas, era uma forma de forçar os trabalhadores a produzirem mais para seus empregadores.¹⁴ Essa dicotomia é regida por dois lados de uma mesma moeda, sendo uma construção histórica e social. Observa-se que as pessoas que dependem do trabalho para viver se vêem coagidas a vender sua força de trabalho para obterem sua sobrevivência.¹⁵

Por conseguinte, o que ocorre são sucessivas jornadas de trabalho, nas quais essas pessoas exaurem sua força vital. Os empregadores pagam pela força de trabalho, mas utilizam muito além do que remuneram. Assim, há um valor adicional de força, chamado mais-valor.¹⁶

O mais-valor foi muito estudado por Marx, que acreditava que a sua determinação era dada pela intensidade e pela continuidade da jornada de trabalho. Antes do início da limitação das jornadas de trabalho, as horas excessivas determinavam o quanto era exigido a mais do trabalhador. Contudo, após meados do século XIX, quando a limitação da jornada começou a ser difundida, a produtividade excessiva passou a determinar o mais-valor do trabalhador.

Assim, Marx coloca essa questão:

O capitalista tem sua própria concepção sobre essa última *thulea*, o limite necessário da jornada de trabalho. Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho.¹⁷

Com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a exigir uma jornada de trabalho normal, pois como qualquer outro vendedor, exigiram o valor apropriado da sua mercadoria.¹⁸

¹⁴ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p. 436.

¹⁵ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 83.

¹⁶ BRAGA, H. P.; KAWAHARA, I. Z. . O tempo no capitalismo: uma reflexão a partir de Moishe Postone. Tematicas, Campinas, SP, v. 29, n. 57, p. 357–358, 2021. DOI: 10.20396/tematicas.v29i57.15308. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/15308>. Acesso em: 7 jun. 2023.

¹⁷ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 391-392.

¹⁸ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 393.

Nessa passagem, Marx está sendo sarcástico, pois durante todos os seus escritos ele insiste na falsidade dessa noção de trabalho como mercadoria. E no fato de que essa exigência (que ele irá denominar consciência de classe) é na realidade a explicitação de que a relação de trabalho toma o tempo de vida e a possibilidade de realização de uma vida saudável, ao estabelecer a necessidade obrigatória de trabalhar para viver.¹⁹ Nas palavras do filósofo:

A existência do trabalhador é, portanto, reduzida à condição de existência de qualquer outra mercadoria. O trabalhador tornou-se uma mercadoria e é uma sorte para ele conseguir chegar ao homem que se interesse por ele. E a procura, da qual a vida do trabalhador depende, depende do capricho do rico e capitalista”.²⁰

Valdete Souto Severo explica que as regras trabalhistas foram instituídas com objetivo de limitar a tendência natural da relação de exploração do trabalho pelo capital. Limites como a duração de trabalho, a remuneração mínima, a vedação de alterações lesivas e o direito a um ambiente saudável são essenciais para sustentar a condição de “sujeito de direitos” para o trabalhador e para a trabalhadora.

Dessa forma, a humanidade das trabalhadoras e dos trabalhadores é preservada. De acordo com a doutrinadora:

Reconhecer a diferença objetiva entre trabalho humano e qualquer outra mercadoria é algo que, em realidade, tornou-se uma necessidade capitalista, diante da falta de mão de obra em algumas áreas e do expressivo aumento de casos de doenças e acidentes de trabalho, a exigir atuação do Estado.²¹

A venda do tempo como condição de sobrevivência na história do direito trabalhista é um fenômeno que reflete as transformações sociais e econômicas ao longo dos séculos. A luta por direitos trabalhistas tem sido fundamental para garantir condições dignas de trabalho e proteção aos trabalhadores, mas ainda há desafios a serem superados para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária.

¹⁹ “O trabalho é, e será sempre, um elemento cujo papel mediador é ineliminável da sociedade e, portanto, da sociedade humana. Mas o trabalho sob os auspícios da produção capitalista traz em si impossibilidade de suplantação do estranhamento humano, uma vez que o seu controle é determinado pela necessidade da reprodução privada da apropriação do trabalho alheio, e não por aquilo que se poderia considerar necessidade humana ancorada na reprodução social liberta da posse privatizada” (MARX, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 15)

²⁰ MARX, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 24

²¹ SEVERO, Valdete Souto. A Hermenêutica Trabalhista e o Princípio do Direito do Trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 29-33.

A consolidação de uma jornada de trabalho normal é o resultado de uma luta de 400 anos entre capital e trabalho.²² Assim, limitar o tempo de trabalho é, de início, colocar uma base temporal ao preço do tempo de vida do ser humano que trabalha.²³

Para Mônica Hélia Lira Andrade Leite, a conquista de um tempo adequado para o dispêndio da força de trabalho como um direito fundamental do trabalhador e da trabalhadora, foi fruto “longas batalhas que se iniciaram e se intensificaram ao longo dos séculos XVIII e XIX, constituindo um dos temas centrais do Direito do Trabalho, na sua origem”. A especialista em em Direito Constitucional do Trabalho explica que “esse debate perdura até os dias atuais, ganhando novos contornos em razão da evolução histórica, social e econômica dos países, do novo modelo de economia e da estrutura das sociedades em um mundo globalizado”.²⁴

Como escreve Marx, em seus Manuscritos, na sociedade capitalista o trabalhador transforma-se em “capital vivo” que “a cada momento em que não trabalha, perde seus juros e, com isso, sua existência”. O salário torna-se o meio de conservação, sobrevivência. E a noção de troca de força de trabalho, como se fosse uma mercadoria, desumaniza o sujeito que precisa viver desse trabalho. A jornada é a medida dessa troca.²⁵

Esclarece-se que a jornada de trabalho é “o período do dia em que o empregado dispense sua força laboral em favor do empregador, mediante um salário, com base em um contrato ajustado entre as partes.” Segundo Augusto César Leite de Carvalho, citado por Mônica, “a jornada de trabalho compreende as horas e frações de hora que o empregador haverá de considerar no momento em que calcular a remuneração do trabalhador”.²⁶

Isso posto, compreende-se que a jornada é a limitação do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador. Segundo Valdete Souto Severo, “essa limitação é considerada elemento central da relação capital x trabalho, tendo

²² MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 432.

²³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Tempo à disposição é todo tempo à disposição. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 270.

²⁴ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 213.

²⁵ MARX, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 92-93.

²⁶ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 213.

figurado como uma das primeiras regras estabelecidas nos países industrializados”.²⁷

A limitação dada pela jornada de trabalho é uma garantia de ambos os lados do contrato. Do lado do empregado, ela o protege de jornadas extensas e prejudiciais à sua saúde. Já do lado do empregador, ela tem relevância econômica, visto que influencia na produtividade e no consumo de modo que o ser humano com tempo livre possui mais potencial de ser consumidor.²⁸

A jornada de trabalho limitada por norma jurídica é fruto da dialética travada entre o capital e o trabalho, que surgiu em um sistema econômico de produção. Desse conflito econômico, político e social, que refletiu diretamente na relação de emprego, surge com o Direito do Trabalho as primeiras leis esparsas que se destinavam a atender às reivindicações da época, concentradas no abuso contra as longas jornadas, no salário, na exploração do trabalho das mulheres e das crianças.²⁹

Dessa forma, observa-se que a limitação do tempo no contrato de trabalho possui o importante papel de valorização social do trabalho humano, sendo a jornada de oito horas um paradigma a ser desenvolvido.³⁰

2.2. A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM NÍVEL INTERNACIONAL

A primeira convenção da OIT, em 1919, a qual versou sobre “Horas de Trabalho” e foi destinada ao setor manufatureiro, estabeleceu o princípio de “oito horas por dia e 48 horas por semana”.³¹ Posteriormente, outras Convenções versaram sobre o tema dentro dos demais setores, bem como abordaram outros direitos trabalhistas, como o descanso mínimo semanal.³²

²⁷SEVERO, Valdete Souto. Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: a Jornada. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 61-62.

²⁸SEVERO, Valdete Souto. Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: a Jornada. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 61-62.

²⁹ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 213.

³⁰SEVERO, Valdete Souto. Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: a Jornada. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 61-62.

³¹ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 19-20.

³² “Após a Convenção n.º 1, diversas Convenções sobre o tempo de trabalho foram adotadas: a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30), estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47), estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14), e na Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106). Seguiram-se Convenções concernentes ao trabalho noturno

De acordo com o exposto no livro “Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada”, publicado em 2009 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), os estudos sobre duração da jornada de trabalho são majoritariamente voltados para os países industrializados, especialmente a Europa.

A partir do Banco de Dados de Legislação sobre Duração do Trabalho da OIT³³, foi feita uma análise das legislações sobre duração do trabalho de todo o mundo. De acordo com os autores, é possível observar que os países em desenvolvimento possuem uma tendência mais rígida sobre as jornadas de trabalho do que países desenvolvidos. Segundo os autores:

O equilíbrio trabalho-família não parece ser uma questão social relevante nos países em desenvolvimento, mas isso não significa que as dificuldades dos trabalhadores com as responsabilidades familiares sejam menores. Enquanto nos países industrializados esse problema tende, de forma crescente, a ser resolvido por meio de acordos de duração flexível do trabalho (por exemplo, trabalho em tempo parcial, jornada flexível), os países em desenvolvimento se inclinam a depender mais, como estratégia de cobertura, do emprego informal com viés de gênero ou de apoio familiar ampliado. Essa diversificação das jornadas de trabalho com base no gênero e na condição do emprego (formal/ informal) nunca foi, que saibamos, analisada num contexto global.³⁴

A regulação da jornada de trabalho surge inicialmente relacionada ao trabalho infantil. Na Inglaterra, a denominada Lei de Peel, de 1802, proíbe jornadas além de 12 horas para menores. Já a lei francesa, de 1892, estipula jornada máxima de 10 horas para menores de 12 anos. No Brasil, a regulação começou pelos trabalhadores de 8 a 15 anos, em 1981, através do Decreto nº 1.313.³⁵

e às férias remuneradas.” (LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 19-20.)

³³ “Esse Banco de Dados é a fonte de informação mais abrangente disponível a respeito das leis nacionais de duração do trabalho. Cobre a legislação de mais de cem países e engloba todos os principais elementos da regulação trabalhista, incluindo: limites de jornada de trabalho; trabalho extraordinário; períodos de descanso; férias anuais e feriados; trabalho noturno; trabalho em tempo parcial; e os direitos de trabalhadores individuais alterarem suas jornadas de trabalho. O Banco de Dados pode ser consultado para ampla informação sobre países específicos ou utilizado para comparações entre países ou regiões. O Banco de Dados sobre Legislação da Duração do Trabalho está disponível em www.ilo.org/travdatabase.” (LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 29.)

³⁴ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 22.

³⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Tempo à disposição é todo tempo à disposição. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 271.

Historicamente, a redução da jornada de trabalho no mundo teve seu início na Europa a partir de leis com o objetivo de proteger o trabalho das crianças. Diante desse avanço, em 1914, as leis europeias começaram a estabelecer uma limitação de 10 horas para a jornada diária dos adultos. Outrossim, na mesma época, os Estados Unidos e a Nova Zelândia foram pioneiros em adotar a jornada semanal de 48 horas. Já em 1918, o estabelecimento da jornada semanal de 48 horas se espalhou pela maioria da Europa e adentrou a América Latina, por meio de países como México e Uruguai.³⁶

Constitucionalmente, o México foi pioneiro ao versar sobre direitos trabalhistas, em 1917. Logo depois, em 1919, a Constituição de Weimar da Alemanha também legislou sobre proteção ao trabalho. Ainda, o ano de 1919 foi de extrema importância ao passo que foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Convenção nº 1 da OIT foi uma importante demarcação, visto que “respondeu à reivindicação do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX, em relação ao tempo de trabalho, limitando a jornada a 8 diárias e 48 semanais”.³⁷

O modelo de 48 horas foi adotado como padrão legal pela OIT por consistir em um “padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre”. Assim, percebe-se que a saúde dos trabalhadores foi o tema que fundamentou a criação desse modelo. Todavia, outros temas também foram essenciais na criação da Convenção n.º 1, como a motivação de assegurar tempo adequado de lazer para os trabalhadores.³⁸

Na década de 1920, o modelo de 40 horas semanais começou a se difundir pela Europa e pelos Estados Unidos, ganhando força na década de 1930, durante a grande depressão vivida pelos EUA. Esse modelo foi utilizado como forma de fomentar empregos e motivou a criação da Convenção sobre as Quarenta Horas, de 1935 (Convenção n.º 47 da OIT). Já na década de 1960, por meio da Recomendação nº 116, da OIT, sobre Redução da Jornada de Trabalho, esse

³⁶ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 26.

³⁷ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 215.

³⁸ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 26-27.

modelo foi considerado “um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.³⁹

Em 1967, a OIT realizou a primeira revisão ampla das leis nacionais sobre a duração do trabalho e foi constatada a tendência da limitação de 40 horas em âmbito internacional. De acordo com a revisão, “somente 35 dos 93 países incluídos no levantamento de 1967 possuíam jornada semanal de trabalho estatutária de 48 horas, os demais haviam adotado jornadas mais curtas”.⁴⁰

Atualmente, o modelo de 40 horas vem se difundindo cada vez mais, sendo “reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida”.⁴¹

Cabe salientar que a limitação da jornada é caracterizada como um direito humano, sendo reconhecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, os trabalhadores e trabalhadoras devem ter direito a uma limitação de jornada razoável que proporcione descanso e lazer.⁴²

É assegurado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, condições justas e favoráveis de trabalho, bem como direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e as férias periódicas remuneradas.⁴³

De mesmo modo, O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhece o direito aos trabalhadores e trabalhadoras de terem condições justas e favoráveis em seu labor, assegurando o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”, bem como “o mais elevado nível possível de saúde física e mental”.⁴⁴

³⁹ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 26-27.

⁴⁰ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 29.

⁴¹ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 26-27.

⁴² LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 26-27.

⁴³ Declaração Universal dos Direitos Humanos. Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; Artigo 24. Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

⁴⁴ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.160.

Gustavo Chehab elucida que as transformações sociais recentes, como a globalização, o desenvolvimento das inovações tecnológicas e a volatilidade do capital, intensificaram a exploração e a flexibilização das relações de trabalho, criando novas formas precárias de trabalho, as quais dão preferência à potencialização dos ganhos do empregador em prol da redução dos custos de produção.⁴⁵

Noemia Porto, citada por Gustavo, em seu artigo, alerta ainda sobre “a tendência de uso do trabalho a domicílio, o pagamento por produção ou peça e a dispersão de trabalhadores”. Esse cenário acaba estimulando o excesso de trabalho e a redução dos custos para o beneficiário.

2.3. A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

A jornada de trabalho está prevista no artigo 7º da Constituição como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Seu inciso XIII estabelece a sua duração máxima, a qual não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.⁴⁶Do mesmo modo, a Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê, em seu artigo 58 que a duração normal do trabalho não pode exceder a 8 horas diárias para empregados em atividade privada.

Trata-se de um direito fundamental inserido no “Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais” da Constituição. Faz parte do rol dos direitos sociais narrados no “Capítulo II - Dos Direitos Sociais”.

Segundo Wolfgang Sarlet, os direitos fundamentais são direitos humanos reconhecidos e garantidos pela Constituição, que possuem uma natureza especial e uma posição hierárquica superior. Eles são universais, inalienáveis, indivisíveis e imprescritíveis, visando proteger e promover a dignidade humana.⁴⁷

Com relação à Constituição Federal, seu “Capítulo I”, do “Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, versa sobre “Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”, cabendo destaque a garantia da inviolabilidade do direito à vida e do

⁴⁵ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.160.

⁴⁶ Constituição da República. Art. 7. 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;

⁴⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Editora do Advogado, 11ª edição, p. 280-373.

livre-exercício de qualquer trabalho. Já o seu “Capítulo II” versa sobre “Direitos Sociais”, cabendo destaque a limitação da duração do trabalho; o repouso semanal remunerado; as férias anuais remuneradas e a redução dos riscos de acidentes do trabalho.⁴⁸

Quanto à legislação trabalhista, nela também é assegurada a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores e trabalhadoras, e disciplinada a duração do trabalho e dos períodos de férias, bem como dos descanso e dos intervalos.

As primeiras leis trabalhistas brasileiras foram criadas no ano de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas. O Decreto nº 21.365 foi responsável por fixar “a jornada nas fábricas em 8 horas diárias e 48 semanais, podendo se estender até 10 horas ao dia ou 60 por semana e, excepcionalmente, até 12 horas ao dia”.⁴⁹

Com o advento da Constituição de 1934, foram introduzidas na legislação brasileira as horas extraordinárias, mas estas eram subordinadas à aceitação do empregador. Já em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho instituiu as jornadas especiais, quais sejam dos professores, jornalistas, bancários, telefonistas, ferroviários, entre outros.

Posteriormente, a promulgação da Constituição de 1988 foi um marco essencial no Direito do Trabalho, visto que instaurou alterações significativas e firmou fundamentos essenciais para a proteção dos trabalhadores. O limite da jornada de 8 horas diárias foi mantido, mas houve uma redução da jornada semanal, a qual passou de 48 horas para 44 horas, sendo inserida no Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Consoante Mônica Hélia, esse panorama foi resultado de uma evolução histórica:

Embora o Brasil não tenha sido signatário da Convenção nº 1 da OIT, na Constituição Federal de 1988, foi assegurado o limite da jornada de 8 horas diárias, reduzindo a semanal de 48 para e 44 horas, inserindo-a no Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, acompanhando toda evolução histórica, de luta por uma jornada digna, obtida por intermédio do Estado, em vista da justiça social, firmando não só seu caráter material quanto formal de direito fundamental. Passa, assim, a ser norma de ordem pública, devendo ser rigorosamente observada pelas partes contraentes da relação de trabalho. Essa positivação dos direitos sociais exigiu do Estado a observância de seu cumprimento, estando os juízes e tribunais obrigados

⁴⁸ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 214.

⁴⁹ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 214.

a dar, por meio de aplicação e interpretação, eficácia às normas de direitos fundamentais.⁵⁰

Como avanços trazidos pela nova Constituição estão o “respeito à liberdade na criação e vida dos sindicatos, por meio da norma insculpida no art. 8º, I, que vedou a interferência e a intervenção do Estado na organização sindical”. Ademais, valorizou a “atuação sindical, a participação dos empregados nos locais de trabalho e a negociação coletiva, bem como a validade às convenções e aos acordos coletivos (arts. 7º ao 11)”.⁵¹

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) conceituou o serviço efetivo, em seu artigo 4º, como “(...) o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

A duração da jornada de trabalho é um tema importante, que vem se destacando nos debates públicos nos últimos anos, visto que está intrinsecamente ligada à saúde de quem vive do trabalho. Jornadas extensas estão relacionadas com o envelhecimento precoce e a morte prematura, sendo extremamente danosas à eficiência econômica das tarefas desenvolvidas e à boa condição física e moral das e dos trabalhadores.⁵²

Valdete Souto Severo explica que muitas normas trabalhistas surgem como resposta a crises do sistema econômico e cita como exemplo o conjunto de regras trabalhistas trazidas por Roosevelt, no *New Deal*, após a quebra da bolsa de Nova York, em 1929, no país mais liberal e capitalista do mundo ocidental.⁵³

O livro “Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada”, publicado em 2009 pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, mostra que a tendência global da jornada de trabalho é de 40 horas semanais, tendo como limite máximo a

⁵⁰ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 214-215.

⁵¹ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 215.

⁵² LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. p 24-25.

⁵³ SEVERO, Valdete Souto. *A Hermenêutica Trabalhista e o Princípio do Direito do Trabalho*. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. *Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 30.

jornada de 48 horas. Contudo, Lee expõe que esse cenário não passa de um cenário de “tigres de papel”, pois na prática não são cumpridas.⁵⁴

No Brasil, a jornada laboral foi reduzida para 44 horas apenas em 1988, na Constituição. O limite de carga semanal de 48 horas estava em vigor desde 1934.⁵⁵ A redução dessa carga de trabalho semanal foi sugerida como método de combate ao desemprego durante a transição econômica da década de 1990.⁵⁶

Não obstante, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2016, o Brasil tem uma jornada semanal média de 52,9 horas, com as regiões sudeste e sul possuindo as maiores cargas horárias. Isso demonstra uma diferença de 8,9 horas entre a jornada permitida constitucionalmente e a posta em prática.⁵⁷

Marx, em seu livro “O Capital”, datado de setembro de 1867, relata um estudo feito em 22 anos sobre as olarias de Staffordshire, as quais foram objeto de três inquéritos parlamentares na Inglaterra. Médicos do hospital de North Staffordshire foram entrevistados para fins de análise da classe de oleiros, homens e mulheres, naquela região. O médico cirurgião Charles Parsons enumerou as causas das doenças dos oleiros e concluiu a lista com as palavras: *long hours* (longas horas de trabalho).⁵⁸

O relatório da comissão fabril espera que “uma manufatura que ocupa uma posição tão proeminente aos olhos do mundo não queira mais carregar a mácula de ter seu grande sucesso acompanhado pela degradação física, por amplos sofrimentos corporais e pela morte prematura de sua população trabalhadora, por meio de cujo trabalho e habilidade tão grandes resultados foram atingidos.”⁵⁹

Outrossim, em 1863, o caso da modista Mary Anne Walkley foi noticiado em todos os jornais de Londres com a manchete “*Death from simple Overwork*”. A jovem de 20 anos de idade trabalhava em uma manufatura renomada da cidade que fornecia roupas luxuosas para a nobre Corte. O médico diagnosticou sua morte:

⁵⁴ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 19-20.

⁵⁵ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 30.

⁵⁶ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p. 35.

⁵⁷ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 108-109.

⁵⁸ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 407.

⁵⁹ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 407.

“Mary Anne Walkley morreu devido às longas horas de trabalho numa oficina superlotada e por dormir num cubículo demasiadamente estreito e mal ventilado”.⁶⁰

Esse é um exemplo do que significou uma estrutura social sem a tutela do tempo máximo de trabalho. Existem outros exemplos mais recentes, como o estudo feito pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em parceria com a OIT e publicado na notícia divulgada pela BBC News Brasil.⁶¹

O estudo apontou que 745 mil pessoas morreram em 2016 devido a derrames e doenças cardíacas ocasionados por horas de trabalho em excesso. A pesquisa ainda revelou que a pandemia do coronavírus, iniciada em 2020, pode ser um motivo de aumento desses casos.

Nesse viés, foi feita uma comparação entre uma semana de trabalho de 55 horas ou mais de trabalho em contrapartida a uma semana de 35 a 40 horas de trabalho. Chegou-se a conclusão que dispendir mais de 55 horas por semana trabalhando está associado a um risco maior de AVC (acidente vascular cerebral) e de doenças cardíacas.

A morte súbita por excesso de trabalho é um tema tão recorrente que existe um termo japonês para esse problema chamado *karoshi*. Entende-se por morte súbita situações de óbito não esperadas, excluindo causas violentas como homicídio, suicídio, envenenamento, traumas, acidentes, dentre outros.⁶² O conceito de *karoshi* refere-se à morte pelo trabalho e não à morte *no* trabalho, a qual poderia ser relacionada com acidentes de trabalho. No caso do *karoshi*, o local onde o trabalhador faleceu é pouco relevante e o que é analisado é o motivo do falecimento, bem como a associação dele a prévios problemas de saúde.⁶³

Pesquisas demonstram que as causas de morte mais associadas ao *karoshi* são: “ataques cardíacos (18,4%), acidentes vasculares cerebrais (17,2%), trombose ou infarto cerebral (6,8%), infarto agudo do miocárdio (9,8%), insuficiência cardíaca (18,7%) e outras causas (29,1%).”⁶⁴

⁶⁰ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p. 417.

⁶¹ Trabalhar 'demais' mata 745 mil pessoas por ano no mundo, revela estudo. BBC News Brasil. 18 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57154909>. Acesso em: 16/08/2023.

⁶² CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.154.

⁶³ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.163.

⁶⁴ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.155.

Ainda, segundo a Organização Internacional do Trabalho, no século XXI, o estresse é um dos maiores problemas de saúde, sendo considerado um “mal do século”. Arelado ao estresse está a fadiga, cujo conceito transcreve-se a seguir:

A fadiga é uma sensação de cansaço. Chen-Yin Tung, Mei-Yen Chen e Shu-Ping Ting afirmam que muitos estudos indicam que a fadiga é resultado de exposição ao estresse no trabalho durante um longo tempo e que ela é a principal variável de muitos problemas de saúde originados a partir desse estresse, tais como alterações na pressão arterial, doenças cardiovasculares, depressão e lesão ocupacional. Ela também pode ocasionar absenteísmo, síndrome de *burnout*, incapacidade permanente e, em casos extremos, morte do trabalhador, por suicídio ou por *karoshi*.

A morte por excesso de trabalho é reconhecida pelo Governo japonês quando preenchidos os seguintes requisitos: a vítima deve laborar continuamente nas 24 horas anteriores ao óbito ou se houver labor por 16 horas (dupla jornada) nos sete dias imediatamente anteriores à morte.⁶⁵

Outrossim a sobrecarga pelo excesso de trabalho vem acompanhando a sociedade tendo “surgido no início da revolução industrial, que decorre de um sistema de produção doentio e selvagem que exaure até o fim as forças e as energias de trabalhadores”.⁶⁶

Por conseguinte, a limitação da duração da jornada de trabalho é um direito do trabalhador e da trabalhadora que deve ser triplamente⁶⁷ determinada, pela limitação física, pela limitação moral e pela limitação social. Durante um dia com 24 horas, uma pessoa possui uma certa quantidade de força vital, da qual precisa extrair suas atividades básicas como descansar, dormir, alimentar-se, dentre outras necessidades físicas. Por outro lado, há também as necessidades intelectuais,

⁶⁵ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.161.

⁶⁶ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.159.

⁶⁷ “Segundo Alves e Malta 27, existem fatores de ordem biológica, social e econômica para que se regulamente a jornada de trabalho: a) o fator de ordem biológica tem em vista a tentativa de preservar a saúde do trabalhador que pode se esvaír em virtude do stress provocado por longas jornadas; b) o fator de ordem social tem em vista o fato de que o Estado tem o dever de preservar e possibilitar o desenvolvimento integral da pessoa humana, bem como favorecer a sua convivência familiar e com as outras pessoas em sociedade; c) o fator de ordem econômica, segundo os autores, tem em vista que a limitação da jornada de trabalho impede a abertura de mais postos de trabalho e possibilita a diminuição do desemprego. No tocante ao fator de ordem econômica, devemos acrescentar, ainda, que a limitação da jornada de trabalho pode representar, também, aumento de produtividade, pois, ao longo do tempo, a exposição contínua à fadiga pode acarretar decréscimos da capacidade produtiva do empregado.” (VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista"*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 226)

emocionais e psíquicas, as quais variam conforme a cultura de uma dada época, devendo ser acatadas.⁶⁸

Por fim, o tempo de vida é também o tempo de convívio com os demais seres. Rita Segato, ao referir-se à experiência da pandemia, alerta sobre essa condição da temporalidade, como questão social, que está intimamente relacionada a nossa possibilidade de interagir, criar laços e, portanto, dar sentido à existência:

“(…) O tempo, que não é outra coisa senão o tempo dos organismos, da própria Terra como um grande organismo, e da própria espécie como parte deste grande útero terrestre, desafia a onipotência do Ocidente, sua obsessão por administrar os eventos, o que chamei em outro lugar como sua *neurose de controle*. A outra obsessão do pensamento colonial-moderno ocidental, é a de nos colocar, como espécie, numa posição de onipotência: de quem sabe e pode manipular a vida, a manobra cartesiana de formular a *res-extensa*, a *vida coisa*, e nos atirar para fora da mesma”.⁶⁹

Ademais, a jornada de trabalho também pode ser limitada como forma de fomentar a criação de novos empregos, visto que tende a abrir novos postos de trabalho. O Chile é um exemplo de país que recentemente reduziu sua jornada semanal, de 48h para 45h, objetivando a criação de empregos. Segundo a OIT, esse é um método comum em países desenvolvidos como França e Alemanha.⁷⁰

Segundo Lee, superando a criação de empregos e a recuperação da economia, a tendência é que os países desenvolvidos comecem a utilizar a redução da jornada como aliada de uma melhor qualidade de vida, a fim de compatibilizar o trabalho com a vida fora dele. A Coreia é um exemplo de país que vem utilizando essa estratégia para atingir esse objetivo.⁷¹

Diante desse cenário, é importante diferenciar o tempo de trabalho e o de não trabalho, ou seja, o tempo despendido fora dele. Bárbara Ferrito conceitua: “(...) o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho são faces de uma mesma moeda,

⁶⁸ MARX, Karl. O Capital, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p 391.

⁶⁹ SEGATO, Rita Laura. Todos somos mortales: elcoronavirus y lanaturalezaabierta de lahistoria. In: KASSIR, Alessandra et al. Alerta Global. Políticas, movimientos sociales y futuros en disputa en tempos de pandemia. Editado por Breno Bringel e Geoffrey Pleyers. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Lima: ALAS; 2020.

⁷⁰ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 30.

⁷¹ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 30.

inversamente proporcionais, de modo que um aumenta na moeda em que o outro diminui”.⁷²

O crescimento da produção mercantil traz a nova dicotomia entre tempo de trabalho e tempo de vida para a sociedade, sendo este subordinado àquele:

Do ponto de vista das relações interpessoais, Byung-Chul Han afirma, em seu livro *Sociedade do Cansaço* (2015), que somos cada vez mais reativos e multitarefados, característica dos animais selvagens, os quais têm que cuidar para não serem devorados enquanto devoram suas presas. Estamos vivendo, portanto, “*num mundo muito pobre de interrupções, pobre de entremeios e tempos intermédios*”, no qual o ato de hesitar é uma perda de tempo (HAN, 2015, p. 53-56). Nesse quadro, em que tudo que não está relacionado ao desempenho no trabalho parece “uma perda de tempo”, nos tornamos, nas palavras de Han, uma “máquina de desempenho autista”, já que devemos responder às demandas do mundo – seus impulsos de positividade – sem reconhecer qualquer “alteridade”, evitando-se qualquer momento de negatividade (HAN, 2015, p. 56). Nesse sentido, não há espaço para “passar o tempo”, apenas para o gastar (THOMPSON, 1998, p. 272).⁷³

Bárbara Ferrito, ainda, explica que o trabalho tem sido uma condição necessária da existência humana em qualquer época da história, contudo as transformações sociais que tornam o trabalho obrigatório fazem com que não exista tempo para outras atividades.⁷⁴

Por conseguinte, o mundo atual vive uma constante pobreza de tempo. Nas palavras de Bárbara, “a pobreza de tempo esteia-se na percepção de que não é possível monetizar todas as atividades, sendo indispensável o dispêndio de tempo para a execução das tarefas, ainda que básicas”. Seu cálculo é relativo, pois alguns doutrinadores a medem pela falta de descanso e ócio, ao passo que outros a medem pela falta de tempo livre para dedicação ao bem-estar e socialização. Há diversas formas de cálculo, não havendo um consenso na doutrina.⁷⁵

Sob esse viés, cabe esmiuçar o conceito de direito à desconexão, prerrogativa que surgiu recentemente atrelada aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Trata-se do direito à separação da vida profissional e da vida privada,

⁷² FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 86.

⁷³ BRAGA, H. P.; KAWAHARA, I. Z. . O tempo no capitalismo: uma reflexão a partir de Moishe Postone. *Tematicas*, Campinas, SP, v. 29, n. 57, p. 350-351, 2021. DOI: 10.20396/tematicas.v29i57.15308. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/15308>. Acesso em: 17 jun. 2023.

⁷⁴ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 84.

⁷⁵ FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 127-128.

a fim de possibilitar ao ser humano “momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir e se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial”.⁷⁶

O conceito surgiu na França, dentro da Lei *El Khomri* ou ‘*Loi Travail*’95, em 21 de julho de 2016. A legislação foi responsável por reformar o Código do Trabalho francês, principalmente na matéria destinada à organização trabalhista, diante das mudanças trazidas pelo mundo digital.⁷⁷

O direito à desconexão diz respeito ao usufruto do tempo livre, para um “convívio familiar saudável e proveitoso, evitando que este seja apenas um vendedor de sua força de trabalho e se transforme em um ser social participante ativo da sociedade como um todo.” O tempo livre relaciona-se ao descanso, constitucionalmente protegido e imprescindível para uma condição digna de trabalho.⁷⁸

No Brasil, não há legislação específica sobre o tema, mas o direito ao descanso é uma garantia fundamental prevista na Constituição. Em seus artigos 6º e 7º, estão previstos direitos sociais que visam proteger a vida, o descanso e a saúde do trabalhador.⁷⁹

O tema vem ganhando força, principalmente no período pós-pandemia, devido às transformações e adaptações das ferramentas remotas utilizadas pelo teletrabalho:

Atento à problemática, o Poder judiciário vem firmando jurisprudência no sentido de reconhecer que o trabalho em jornada extensiva, que impeça o trabalhador de desconectar-se de suas atividades laborais, vai além de um mero caso de pagamento de horas extras, trata-se de

⁷⁶ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021.p.310

⁷⁷ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p. 311

⁷⁸ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p.313

⁷⁹ Constituição da República. Art. 6. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;[...]XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;[...]XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

ocorrência de dano existencial na vida do trabalhador. Ou seja, a jurisprudência no Brasil vem expressando sensibilidade para com o trabalhador e deixando claro que a desconexão é um direito que precisa ser respeitado (ALMEIDA e COLNAGO, 2016; SILVA, 2019).⁸⁰

É essencial observar a mudança paradigmática sobre a visão do trabalho: enquanto antigamente, na Grécia, o trabalho era considerado uma desonra, atualmente ele constrói a identidade do ser humano. A fim de ilustrar esse panorama, é interessante citar o artigo 59 da Lei de Contravenções Penais, que segue em vigor até os dias de hoje e prevê como delito a habitual ociosidade.⁸¹

Percebe-se que o trabalho se transformou em uma categoria inerente ao homem e ao seu meio social, sendo uma atividade natural de produção e de troca entre os indivíduos. Rapidamente, tornou-se responsável por estruturar os papéis sociais dos seres humanos, bem como as suas relações e classes sociais.⁸² É por meio dele que os indivíduos contribuem para a sociedade, recebendo em troca um *status* e um papel social, ao passo que se desenvolvem e se realizam como pessoas.⁸³

Em sua origem, o trabalho possuía uma conotação produtiva negativa, sendo atribuída aos escravos e às pessoas de baixas classes. Houve um longo processo histórico para o trabalho alcançar a representatividade orientada para a produção de valores e se tornar uma atividade produtiva honrosa.⁸⁴

Foi a partir das lutas e das revoluções sociais que o direito do trabalho ganhou força, apregoando a consciência da dignidade do trabalho humano, intrinsecamente relacionado com a dignidade da pessoa humana. Assim, “o trabalho

⁸⁰ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p.314

⁸¹ Lei das Contravenções Penais (Decreto-lei n. 3.688/1941). Art. 59. Entregar-se alguém habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover à própria subsistência mediante ocupação ilícita: Pena – prisão simples, de quinze dias a três meses. Parágrafo único. A aquisição superveniente de renda, que assegure ao condenado meios bastantes de subsistência, extingue a pena.

⁸² FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 80-81.

⁸³ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p. 292

⁸⁴ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p. 292

passou a ser visto como um bem econômico, juridicamente protegido, fator de civilização e progresso”.⁸⁵

Cabe transcrever as palavras de Gustavo Carvalho Chehab, quais sejam: “Refletir sobre o óbito súbito pelo excesso de trabalho e alguns de seus aspectos jurídicos é essencial para identificar, prevenir e combater as causas que, silenciosamente, ceifam vidas e destroem famílias de trabalhadores”.⁸⁶

Em vista disso, é essencial refletir sobre a importância da duração da jornada como um fator determinante da saúde do trabalhador, bem como da garantia do seu tempo de não-trabalho, proporcionando o exercício de direitos fundamentais como educação, saúde, alimentação, lazer e convívio familiar.⁸⁷

3. DOIS CAMINHOS DIFERENTES: QUAL SEGUIR?

3.1. O AUMENTO DE TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

É indubitável que a limitação do tempo de trabalho tem reflexos diretos na saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras, devendo ser tratado como um direito humano fundamental atrelado ao princípio da dignidade humana. Nesse sentido, não é a jornada de trabalho em si que deve ser tratada como um direito fundamental, mas sim a sua limitação, ao passo que esses limites não podem ser extrapolados.⁸⁸

Entende-se que as normas que dissertam sobre duração da jornada têm caráter imperativo, de ordem pública e interesse social devendo ser irrenunciáveis⁸⁹, observado o disposto no artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às

⁸⁵ CHEHAB, Gustavo Carvalho. Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, 2013. p. 153.

⁸⁶ CHEHAB, Gustavo Carvalho. Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, 2013. p. 154.

⁸⁷ LACERDA DE, Gabriela Lenz; ANDRADE, Jônatas dos Santos. Da Incompatibilidade da Nova Redação do Artigo 58, § 2º, da CLT com o Conceito de Jornada de Trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 288.

⁸⁸ VECCHI, Ipojuacan Demétrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 226-227.

⁸⁹ VECCHI, Ipojuacan Demétrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 226-227.

disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Nesse viés, apesar de a Constituição de 1988 ter sido um importante marco no Direito do Trabalho, ela não atingiu sua finalidade de forma ampla, uma vez que a forma como a flexibilização foi tratada serviu mais para propósitos empresariais do que para regular situações emergenciais.⁹⁰ Por flexibilização entende-se a adoção de recursos que possibilitaram ultrapassar o limite previsto em lei como a jornada extraordinária, compensação de horas, banco de horas, dentre outros.

Quanto à jornada extraordinária, a ideia inicial prevista pela legislação deveria contemplar apenas “casos de necessidade imperiosa, conforme dispõe o art. 611 da CLT, contudo, passou a ser utilizada de acordo com os objetivos patronais”. Ocorre que o que deveria ser temporário e excepcional se tornou habitual e conveniente para ambos os lados, empregado e empregador, à medida que para um significou ganho de capital e, para o outro, redução de custo.⁹¹

Já a compensação de horas, consiste em um sistema no qual prestam-se horas excedentes ao limite legal, em um determinado dia, com a possibilidade de serem compensadas em outros dias. Esse sistema está previsto na Constituição, a qual “validou a compensação ou redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva”.⁹²

No que concerne ao banco de horas, este não se mostrou vantajoso para o trabalhador, visto que não é dele, em regra, a escolha de quando/se fruir a folga. Além disso, concretamente essa prática impediu o recebimento do valor das horas suplementares, significando menos custo para os empregadores. Assim, os trabalhadores “continuaram a se ativar em períodos além da jornada normal, sem a devida compensação pecuniária e a incerteza da folga ou da jornada reduzida”.⁹³

⁹⁰ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 217.

⁹¹ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 217.

⁹² LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 217.

⁹³ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 217.

Desde a década de 1980, as negociações coletivas passaram a ser o tema principal dos sindicatos trabalhistas, os quais possuem como objetivo “representar trabalhadores vinculados a uma mesma categoria profissional ou a atividades comuns”. Foi por meio delas que os trabalhadores alcançaram conquistas essenciais asseguradas pela CLT e pela Constituição. Assim, a discussão referente à flexibilização da jornada de trabalho teve participação sindical obrigatória, a fim de que os direitos trabalhistas fossem garantidos.⁹⁴

Diante dessa perspectiva, fala-se sobre uma “modernização do Direito Trabalhista, à medida que esta fica cada vez mais dependente do fortalecimento da negociação coletiva”. Indalécio Gomes Neto, citado por Mônica, em seu artigo, entende haver uma modernização da legislação trabalhista, a qual está cada vez mais dependente do fortalecimento da negociação coletiva.⁹⁵

Acerca do tema, Mônica Hélia Lira Andrade explica que “não se pode ignorar que a total liberdade na negociação poderia constituir um retrocesso histórico no Direito do Trabalho”. A autora explica que a negociação coletiva é uma forma de proteção ao empregado, pois ele é o elo mais fraco da relação trabalhista. Além disso, a autonomia negocial coletiva é assegurada pela Constituição tanto quanto é a duração da jornada de trabalho.⁹⁶ Mônica elucida:

Segundo o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica, em harmonia com a norma jurídica estatal. Fechar os olhos para a importância da defesa dos interesses coletivos também seria um estaque no processo histórico do Direito Coletivo do Trabalho.

Surge então o questionamento de qual seria o “limite para que uma norma coletiva pudesse se sobrepor às normas jurídicas”. Mauricio Godinho Delgado, citado por Mônica, apresenta seu posicionamento com base no princípio da adequação setorial negociada⁹⁷. Sobre o tema:

⁹⁴ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 218.

⁹⁵ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 219.

⁹⁶ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 219.

⁹⁷ “Segundo esse princípio, os limites de flexibilização dos direitos trabalhistas se firmam mediante dois critérios: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral, oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (não absoluta)”. (LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado

De acordo com o princípio da adequação setorial negociada, então, a negociação coletiva trabalhista pode criar vantagens materiais e jurídicas superiores ao padrão fixado em lei, com modulação da natureza e dos efeitos da vantagem instituída, ou, ainda, transacionar apenas relativamente direitos indisponíveis instituídos por norma imperativa e de interesse público, não lhe sendo, contudo, permitido restringir ou modular vantagens estipuladas por lei, sem que esta assim o autorize.⁹⁸

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, trouxe alterações que influenciaram diretamente na jornada de trabalho, versando também sobre pontos importantes acerca da prevalência da negociação coletiva sobre a legislação trabalhista. Além disso, alterou as regras das horas extraordinárias e da pactuação do banco de horas, bem como ampliou a flexibilidade da jornada 12x36.

Uma das principais mudanças trazidas pela reforma foi a possibilidade de negociação coletiva para a definição da jornada de trabalho. Antes da reforma, a jornada de trabalho era estabelecida por lei e não poderia ser alterada por acordo entre empregador e empregado. Com a reforma, as partes podem negociar a jornada de trabalho, desde que sejam respeitados os limites estabelecidos pela Constituição Federal, como a carga horária máxima de 44 horas semanais.

O caráter excepcional das horas extraordinárias foi retirado a fim de possibilitar a negociação das mesmas diretamente entre empregado e empregador. A maior crítica sobre esse cenário é o aumento dos acordos individuais nas empresas e seu difícil controle por parte do Estado, vulnerabilizando a proteção ao trabalhador, assim como inibindo “a atuação do sindicato, que perderá sua razão maior de existir, que é a defesa dos interesses do trabalhador, nos acordos coletivos”.⁹⁹

Edtith Seligmann Silva, Professora da Universidade de São Paulo, citada por Ipojucan Demétrius Vecchi, em seu artigo, disserta acerca da questão das horas extras presente na nova regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista:

sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 220).

⁹⁸ LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 220.

⁹⁹ “Segundo esse princípio, os limites de flexibilização dos direitos trabalhistas se firmam mediante dois critérios: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral, oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (não absoluta)”. (LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, 2018. p. 220).

Quanto mais prolongada for uma jornada de trabalho na qual um trabalhador necessite concentrar sua atenção, maior será o cansaço tanto físico quanto mental. Assim é que, atualmente, torna-se praticamente impossível, além de artificial, distinguir fadiga física de fadiga mental. E, quando o cansaço passa de fisiológico a patológico, isto é, quando o repouso e sono habituais não mais são capazes de superá-lo surge a fadiga crônica.¹⁰⁰

Outra alteração importante foi a criação do regime de trabalho intermitente. Nesse regime, o trabalhador é convocado para prestar serviços de forma não contínua, podendo ser chamado apenas quando houver demanda. Nesse caso, a jornada de trabalho é variável e o trabalhador recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Ademais, a reforma trouxe a possibilidade de adoção da jornada 12x36, em que o trabalhador realiza 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso. Essa modalidade de jornada já era permitida antes da reforma, mas a legislação não era clara sobre sua validade. Com a reforma, ficou estabelecido que a jornada 12x36 é válida, desde que seja estabelecida por acordo individual ou coletivo.

Acerca do tema em questão, vale ressaltar o trecho descrito por Ipojuacan:

Aliás, atualmente, tornou-se fugidia a fronteira entre a fadiga física e a fadiga mental. Cansaços físicos e mentais muitas vezes se confundem e se entrelaçam. Ao empregado que passa todo o dia trabalhando e consome tempo considerável em deslocamento residência-trabalho-residência resta pouco espaço para descanso, nenhuma possibilidade de lazer e manifestou prejuízo para o convívio familiar e a possibilidade de estabelecer relações sociais harmoniosas. A continuidade desse quadro leva à insatisfação recorrente, perda de autoestima, apatia, depressão e ao aparecimento de doenças. Não se deve esquecer que, no art. 6º da Constituição da República, está assegurado, logo após o direito ao trabalho, o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste.¹⁰¹

Ainda no que diz respeito ao disposto no parágrafo único do art. 611-B da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista, nas palavras do doutrinador seria uma “afrenta central a direitos humanos fundamentais duramente conquistados em lutas sociais e que são padrão de civilização, implicando um evidente retrocesso social, científico e jurídico”.¹⁰²

¹⁰⁰ VECCHI, Ipojuacan Demétrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 232.

¹⁰¹ VECCHI, Ipojuacan Demétrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 232.

¹⁰² VECCHI, Ipojuacan Demétrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, 2017. p 236.

É importante ressaltar que, apesar das mudanças trazidas pela reforma, a jornada de trabalho continua sendo um direito fundamental dos trabalhadores e deve respeitar os limites estabelecidos pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista. A carga horária máxima é de 44 horas semanais, com a possibilidade de redução para 40 horas por meio de negociação coletiva. Além disso, é garantido o direito ao descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

3.2. A EXPERIÊNCIA DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

Em 06 de junho de 2022, 70 empresas de diversos setores do Reino Unido participaram de um projeto com cerca de 3.300 trabalhadores e com duração de 6 meses. Trata-se de um teste de redução da jornada de trabalho de 5 dias na semana para 4 dias, sem majoração da jornada ou corte de salário. Os resultados foram apresentados no dia 21 de fevereiro de 2023.¹⁰³

A pesquisa, que contou com a redução de 20% da carga horária total e com a garantia de 100% da percepção salarial dos pesquisados, foi promovida pela *4 Day Week Global* em parceria com o *ThinktankAutonomy*, com a *4 Day Week Campaigne* com pesquisadores da *Cambridge University*, *Oxford University* e *Boston College*.¹⁰⁴

Cabe ressaltar que a *4 Day Week Global* é uma organização sem fins lucrativos, criada por Charlotte Lockhart e Andrew Barnes. Ela é líder mundial em desenvolver uma forma de trabalhar mais inteligente, por meio de uma menor duração da jornada de trabalho. Seu propósito é promover projetos pilotos por todo o mundo, os quais procuram redesenhar a maneira de pensar sobre o trabalho por meio da implementação de uma semana de 4 dias.¹⁰⁵

¹⁰³ Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder 360. 7 de junho de 2022 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

¹⁰⁴ Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder 360. 7 de junho de 2022 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

¹⁰⁵ Day Week Global. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/about-us>. Acesso em: 28/06/2023.

O projeto piloto se baseia no princípio 100-80-100™, no qual os empregados recebem 100% do seu salário por 80% do trabalho e, em contrapartida, se comprometem a manter as metas de produtividade em 100%.

No Reino Unido, o objetivo do estudo realizado foi avaliar como a redução da jornada impacta na produtividade das tarefas executadas, assim como no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, a pesquisa se comprometeu a medir o impacto em relação à igualdade de gênero e ao meio ambiente.¹⁰⁶

Segundo a notícia divulgada pela CNN Brasil, a maior parte das empresas concluiu que "a produtividade foi mantida e os empregados e as empregadas disseram que o bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal melhoraram muito". Ademais, foi constatado que as pessoas mostraram-se mais motivadas a trabalhar e menos interessadas em trocar de emprego, diminuindo a rotatividade nas empresas.¹⁰⁷

A CNN ainda anunciou que 92% das empresas participantes decidiram oficializar a semana reduzida, como uma nova política de recursos humanos, visto que os resultados foram positivos. Observou-se que os trabalhadores e as trabalhadoras prezam mais pelo dia extra de descanso, do que pelo aumento de salário.¹⁰⁸

Vale reforçar que a pandemia trouxe diversas mudanças de percepção sobre a forma de trabalho, devido às medidas restritivas impostas pelo combate à Covid-19. As empresas precisaram instituir o trabalho remoto e flexibilizar os horários cumpridos. Assim, pode-se dizer que a pandemia revelou que a forma de trabalhar é adaptável ao cenário exterior.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder360. 7 de junho de 2022 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-e-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

¹⁰⁷ MARTINS, Américo. Empresas britânicas aprovam semana de quatro dias de trabalho. CNN Brasil. 21 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/empresas-britanicas-aprovam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho>. Acesso em: 28/06/2023.

¹⁰⁸ MARTINS, Américo. Empresas britânicas aprovam semana de quatro dias de trabalho. CNN Brasil. 21 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/empresas-britanicas-aprovam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho>. Acesso em: 28/06/2023.

¹⁰⁹ Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder360. 7 de junho de 2022 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-e-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

Nessa mesma perspectiva, é importante citar a fala do diretor-executivo da "4 Day Week Global", Joe O'Connor, em nota ao *Day Week Global*, divulgado pelo Poder 360, grupo de comunicação jornalística, sobre o atual panorama trabalhista pós-pandemia:

À medida que emergimos da pandemia, mais e mais empresas estão reconhecendo que a nova fronteira para a concorrência é a qualidade de vida, e que o trabalho com jornada reduzida e focado na produção é o veículo para dar a elas uma vantagem competitiva.¹¹⁰

Em fevereiro de 2022, previamente ao início do projeto do Reino Unido, também foi realizado um estudo pela *4 Day Week Global* com cerca de 33 empresas, sendo a maioria sediada nos Estados Unidos e na Irlanda. Utilizando o mesmo método, o projeto durou 6 meses, contou com cerca de 903 trabalhadores, e relatou "níveis mais baixos de estresse, fadiga, insônia e esgotamento, bem como melhorias na saúde física e mental dos funcionários".¹¹¹

De acordo com a CNN Brasil, os resultados foram igualmente benéficos para as empresas, visto que a receita média aumentou em 38% em relação ao mesmo período do ano anterior à pesquisa. Outrossim, a maioria das empresas participantes relataram desejar dar continuidade à rotina de 4 dias.¹¹²

Diante desse cenário, após os resultados do estudo serem divulgados, alguns legisladores de Maryland, nos Estados Unidos, apresentaram uma proposta de subsídio aos empregadores que implementarem a semana de trabalho de 4 dias seguindo a mesma metodologia aplicada no projeto.

O projeto de lei propõe-se a servir como uma pesquisa inovadora em nível estadual, que contaria com requisitos para participação. Para fazer jus ao crédito concedido pelo governo, as empresas precisariam participar do programa por no

¹¹⁰ Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder360. 7 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

¹¹¹ ANNA, Cooban. Semana de 4 dias de trabalho foi sucesso, dizem organizadores do piloto global. CNN Brasil. 30 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-de-4-dias-de-trabalho-foi-sucesso-dizem-organizador-es-do-piloto-global>. Acesso em: 28/06/2023.

¹¹² ANNA, Cooban. Semana de 4 dias de trabalho foi sucesso, dizem organizadores do piloto global. 30 de novembro de 2022. CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-de-4-dias-de-trabalho-foi-sucesso-dizem-organizador-es-do-piloto-global>. Acesso em: 28/06/2023.

mínimo um ano e no máximo dois anos. Além disso, o Departamento de Trabalho de Maryland deverá ter acesso a todos os dados relacionados à pesquisa.¹¹³

Vale ainda evidenciar que houve um estudo de diminuição de horas de trabalho feito na Islândia, em período anterior à pandemia. Iniciado em 2015 e finalizado em 2019, ele contou com 2.500 trabalhadores. Os resultados foram divulgados em 2021, contando uma análise bem sucedida dos dados colhidos.¹¹⁴

Consoante a reportagem do Poder 360, os empregados se sentiram mais felizes e dispostos no trabalho. Isso foi resultado de uma rotina com menos estresse e com mais tempo para exercícios físicos e atividades de lazer. Segundo relatos também houve uma melhora na divisão das atividades domésticas: “Segundo o estudo, homens passaram a ter maior participação nas atividades domésticas, especialmente na limpeza e na cozinha”.¹¹⁵

Por fim, os pesquisadores concluíram que após o experimento a “estimativa é que 86% da população trabalhadora da Islândia agora trabalham menos horas ou têm contratos com flexibilidade para reduzir suas horas de serviço”.¹¹⁶

No Brasil, o experimento de redução da jornada de trabalho para 4 dias ou 32 horas conduzido pela *4 Day Week Global*, tem previsão para ser iniciado em novembro de 2023 e será promovido em parceria com a empresa especializada em felicidade corporativa e liderança positiva *ReconnectHappinessatWork* e a universidade *Boston College*. De igual forma, as mentorias e os workshops sobre a metodologia do estudo a ser aplicada estão previstos para começarem em agosto do mesmo ano.¹¹⁷

¹¹³ SAHADI, Jeanne. Estado americano propõe subsídio para empresas que adotarem semana de 4 dias. CNN Brasil. 01 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/estado-americano-propoe-subsidio-para-empresas-que-adota-rem-semana-de-4-dias>. Acesso em: 28/06/2023.

¹¹⁴ Semana de 4 dias de trabalho é um “grande sucesso”, diz estudo da Islândia. Poder360. 05 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-um-grande-sucesso-diz-estudo-da-islandia>. Acesso em: 29/06/2023.

¹¹⁵ Semana de 4 dias de trabalho é um “grande sucesso”, diz estudo da Islândia. Poder360. 05 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-um-grande-sucesso-diz-estudo-da-islandia>. Acesso em: 29/06/2023.

¹¹⁶ Semana de 4 dias de trabalho é um “grande sucesso”, diz estudo da Islândia. Poder360. 05 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-um-grande-sucesso-diz-estudo-da-islandia>. Acesso em: 29/06/2023.

¹¹⁷ GUIDO, Gabriela. Teste de semana de trabalho de 4 dias no Brasil quer aumentar produtividade. Forbes. 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/teste-de-semana-de-trabalho-de-4-dias-no-brasil-quer-aumentar-r-produtividade>. Acesso em: 28/06/2023.

O programa piloto, chamado *4 Day Week Brazil*, contará com pequenas e médias empresas brasileiras de diferentes setores. A apresentação do projeto em seu site apresenta um questionamento essencial, o qual transcrevo a seguir:

Um estudo realizado nas últimas décadas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) aponta que a produtividade brasileira por hora trabalhada vem crescendo muito pouco ano após ano. O mundo corporativo mudou significativamente nas últimas décadas, com aumento da tecnologia e inovações, porém, seguimos ao mesmo tempo mantendo uma produtividade baixa.

E quando falamos em saúde mental, os indicadores brasileiros também não são positivos. O Brasil é o país mais ansioso do mundo e segundo em síndrome de burnout.

Então, por que mantemos a mesma forma de atuar se temos resultados negativos?

"Insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa e esperar resultados diferentes." Albert Einstein

Será então que é possível repensar a jornada de trabalho de modo que possamos aumentar a produtividade por hora trabalhada? E melhor ainda, será que é possível fazer isso aumentando o indicador de saúde mental, bem-estar e felicidade dos profissionais?¹¹⁸

O projeto, no Brasil, foi encorajado pelos resultados positivos atingidos em outros países, os quais fizeram uso das mesmas técnicas. Dentre os resultados estão “o aumento na produtividade, maior atração e retenção de talentos, envolvimento mais profundo do cliente e melhor saúde, bem-estar e felicidade dos trabalhadores”. Assim, conclui-se que os ganhos vão além dos indivíduos, abrangendo suas famílias e toda a sociedade.¹¹⁹

Conforme publicado pela Forbes, para a concretização do experimento, é necessário o enfoque no trabalho em equipe e o envolvimento dos empregados com seus líderes, para determinar medidas cabíveis e adequadas. A notícia elucida que a primeira etapa deve tratar de redesenhar as reuniões para que elas sejam mais produtivas e de reduzir a comunicação síncrona entre as equipes. Em seguida, a gestão de tempo deve ser reformulada, priorizando determinadas tarefas e automatizando determinados processos.¹²⁰

Renata Rivetti, CEO da *ReconnectHappinessatWork*, explica que o período produtivo dura entre duas a três horas, sendo imperioso levar em consideração as

¹¹⁸ Piloto Pioneiro da Semana de 4 Dias no Brasil. Day Week Brazil. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com>. Acesso em: 28/06/2023.

¹¹⁹ Piloto Pioneiro da Semana de 4 Dias no Brasil. Day Week Brazil. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com>. Acesso em: 28/06/2023.

¹²⁰ GUIDO, Gabriela. Teste de semana de trabalho de 4 dias no Brasil quer aumentar produtividade. Forbes. 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/teste-de-semana-de-trabalho-de-4-dias-no-brasil-quer-aumentar-produtividade>. Acesso em: 28/06/2023.

distrações do ambiente. Dessa forma, “a ideia do piloto é que haja redesenho do trabalho para serem mais produtivos em menos tempo”.¹²¹

Segundo Gabriela Brasil, *headofcommunity* da *4 Day Week Global* e representante da organização no Brasil, “quando os empregados trabalham juntos para revisar processos, repriorizar tarefas, repensar comunicação, espaços e tecnologias na empresa, a diferença é notável”. Ainda, Renata Rivetti, diz que é preciso “aprender a ser produtivo redesenhando a gestão do tempo. Para ela, a gente deveria resolver tudo que precisa ser feito durante os quatro dias”, afirmando não haver sobrecarga nesse método de trabalho.¹²²

Diante do cenário exposto, é indubitável que proporcionar um dia a mais de descanso da vida de uma pessoa corrobora para que ela tenha mais tempo para cuidar de si mesmo e recarregar suas energias. Isso aumenta seu nível de saúde mental e de felicidade. Por conseguinte, ela se manterá mais motivada a ser produtiva durante os dias de trabalho.¹²³

Por outro lado, é preciso compreender a redução da jornada de trabalho de forma crítica diante do panorama da sociedade atual. No passado, era simples separar o trabalho do não trabalho. Atualmente, com o crescimento do mundo digital, isso se tornou mais difícil, visto que locais de lazer podem facilmente ser transformados em locais de trabalho. Para isso basta ter um *laptop* ou um *smartphone*, definidos por Han como um “campo de trabalho móvel”.¹²⁴

A pandemia de COVID-19 trouxe consigo uma mudança significativa na forma como o trabalho é realizado. Com o surgimento das medidas de

¹²¹ MOLITERNO, Danilo. Semana com 4 dias de trabalho será testada no Brasil ainda neste ano; entenda iniciativa. CNN Brasil. 08 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa>. Acesso em: 28/06/2023.

¹²² GUIDO, Gabriela. Teste de semana de trabalho de 4 dias no Brasil quer aumentar produtividade. Forbes. 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/teste-de-semana-de-trabalho-de-4-dias-no-brasil-quer-aumentar-productividade>. Acesso em: 28/06/2023.

¹²³ GUIDO, Gabriela. Teste de semana de trabalho de 4 dias no Brasil quer aumentar produtividade. Forbes. 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/teste-de-semana-de-trabalho-de-4-dias-no-brasil-quer-aumentar-productividade>. Acesso em: 28/06/2023.

¹²⁴ HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 115-116.

distanciamento social e restrições de deslocamento, muitas empresas tiveram que adotar o trabalho remoto como forma de manter suas operações.¹²⁵

Essa transição forçada para o trabalho em casa mostrou que, em muitos casos, é possível transportar as atividades profissionais para o ambiente doméstico. Com o auxílio da tecnologia, como computadores, internet e softwares de comunicação, os funcionários puderam continuar desempenhando suas funções mesmo estando longe do escritório.

Essa experiência evidenciou os benefícios do trabalho remoto, como a flexibilidade de horários, a redução de deslocamentos e a possibilidade de conciliar melhor a vida pessoal e profissional. Além disso, muitos trabalhadores relataram um aumento na produtividade e na satisfação no trabalho ao realizar suas atividades em casa.

Todavia, é importante ressaltar que o trabalho remoto também apresenta desafios, como a dificuldade de separar o tempo de trabalho do tempo de descanso, a falta de interação social e a necessidade de adaptação a novas formas de comunicação e colaboração.

Portanto, a pandemia mostrou que o trabalho pode ser transportado para o ambiente doméstico, mas é necessário um equilíbrio entre os benefícios e desafios dessa modalidade. Cabe às empresas e aos trabalhadores encontrar soluções que sejam adequadas e eficientes para cada contexto, levando em consideração as necessidades e peculiaridades de cada atividade profissional.

Para Han, vivemos hoje em uma sociedade do trabalho e do desempenho, na qual os indivíduos estão sempre esgotados e desgastados consigo mesmos. Segundo ele, o ser humano “desgasta-se correndo numa roda de hamster que gira cada vez mais rápido ao redor de si mesma”. Em seu livro, “Sociedade do Cansaço”, o filósofo explica que as pessoas estão concorrendo consigo mesmas, procurando sempre se superar e acabam se realizando na morte.¹²⁶

De modo semelhante, Hartmut Rosa também expõe em seu livro, “Aceleração: A Transformação das Estruturas Temporais na Modernidade”, o surto aceleratório que as sociedades desenvolvidas vêm experienciando nas últimas

¹²⁵ ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. . DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p. 288-320.

¹²⁶ HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 86-91.

décadas.¹²⁷ Cada vez extraímos mais em menos tempo, de modo que a alta velocidade conduz “à fragmentação, à perda de controle e a perdas de capacidade de compreensão e conformação, tanto no nível individual quanto no nível sociopolítico”.¹²⁸

A consequência disso é justamente a autodestruição e o aparecimento de um número cada vez maior de pessoas com doenças psíquicas como depressão, ansiedade, *burnout*, déficit de atenção e síndrome de hiperatividade. Han define o *burnout* como uma “consequência patológica de uma autoexploração”.¹²⁹ De acordo com ele:

Na sociedade do trabalho e do desempenho de hoje, que apresenta traços de uma sociedade coativa, cada um carrega consigo um campo, um campo de trabalho. A característica específica desse campo de trabalho é que cada um é ao mesmo tempo detento e guarda, vítima e algoz, senhor e escravo. Nós exploramos a nós mesmos. O que explora é ao mesmo tempo explorado. Já não se pode distinguir entre algoz e vítima. Nós nos otimizamos rumo à morte, para melhor poder funcionar. Funcionar melhor é interpretado, fatalmente, como melhoramento do si-mesmo.

Assim sendo, a autoexploração é o ponto central da sociedade do desempenho, ao passo que as pessoas exploram a si mesmas até se consumirem completamente, atingindo um ponto máximo de desgaste, chamado *burnout*. Ainda nas palavras de Han:

A autoexploração é muito mais eficiente que a exploração estranha, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. Paradoxalmente, o primeiro sintoma do *burnout* é a euforia. Lançamo-nos eufóricos ao trabalho. Por fim acabamos quebrando.¹³⁰

¹²⁷ “O aqui postulado surto aceleratório desenvolve suas forças motrizes econômicas, culturais e tecnológico-informacionais no mais tardar, a partir dos anos 1970, porém ele conquista sua força de penetração sobretudo com a conjunção de três desenvolvimentos históricos em 1989: tanto a revolução política daquele ano - o colapso da Alemanha Oriental e do regime soviético e a abertura política econômica dos Estados da Europa do Leste - quanto a revolução digital, forçada, especialmente, pela consolidação da internet (e do avanço da televisão via satélite), que pouco tempo depois se expandiu em uma revolução da mobilidade, o que possibilitou uma acessibilidade [Erreichbarkeit] comunicativa microeletrônica e sem determinações de localidade, e, por fim, a revolução econômica da acumulação flexível, do modelo de produção pós-fordista do “jus-in-time” e do “capitalismo turbo”, podem ser entendidas, fundamentalmente, como movimentos aceleratórios.” (HARTMUT, Rosa. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*. Traduzido por Rafael H. Silveira; revisão técnica por João Lucas Tziminadis. São Paulo: Editora Unesp, 2019. p. 428-429).

¹²⁸ HARTMUT, Rosa. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*. Traduzido por Rafael H. Silveira; revisão técnica por João Lucas Tziminadis. São Paulo: Editora Unesp, 2019. p. 447.

¹²⁹ HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 97.

¹³⁰ HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 115-116.

O sujeito de desempenho não é submisso a um terceiro, pois é liberto para desenvolver seu projeto à sua livre maneira. Contudo, sem perceber, submete a si mesmo, de forma agressiva, podendo adoecer a ponto chegar ao suicídio. Assim, “o projeto se mostra como um projétil, que o sujeito de desempenho direciona contra si mesmo. A fim de maximizar seu desempenho, ele se entrega à coação livre, sendo o explorador e ao mesmo o explorado, o algoz e a vítima, o senhor e o escravo”.¹³¹

Logo, é essencial observar que a concorrência já não é mais apenas entre os indivíduos. Os indivíduos passam a concorrer consigo mesmos, sob uma coação destrutiva, a fim de se superar constantemente. É a chamada concorrência absoluta, a qual é movida pela autocoação.¹³²

No Japão existe um termo designado para conceituar casos de suicídio por excesso de trabalho, chamado *karojutsu*. Ele tem origem na exaustão psicológica extrema e está associado à síndrome de *burnout* em estágio grave.¹³³

Hoje em dia, o trabalho é um tempo totalitário se comparado ao tempo que dispomos em prol de outras atividades. Mesmo quando saímos do trabalho, continuamos ligados a ele. As próprias pausas e descansos estão implícitas no tempo de trabalho, visto que servem apenas para nos recuperarmos e continuarmos produzindo.¹³⁴

O cenário capitalista alimenta a ilusão de que quanto mais capital se gera, mais capacidade para viver se obtém. Essa mentalidade consome o tempo para celebrar a vida, sendo que “a mera desaceleração não produz um tempo de celebração. O tempo de celebração é um tempo que não pode ser acelerado nem desacelerado”.¹³⁵

Ainda sob essa perspectiva, Gabriela Lenz de Lacerda e Jônatas dos Santos Andrade, trazem uma visão essencial ao tema em questão em seu artigo “Da Incompatibilidade da Nova Redação do Artigo 58, § 2º, da CLT com o Conceito de Jornada de Trabalho”, o qual transcrevo a seguir:

¹³¹ HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 101-105.

¹³² HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 99.

¹³³ CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.162.

¹³⁴ HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 113.

¹³⁵ HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 112.

Vivemos um só tempo, mas o tempo de vida do homem moderno se divide entre aquele em que permanece conectado com o seu trabalho e o seu tempo livre. O tempo de conexão inclui não apenas o tempo de prestação de serviço propriamente dito, mas também toda a fração de seu dia dedicada ao labor, iniciando com a preparação para o deslocamento até a empresa e encerrando apenas quando, ao final do dia, retorna o empregado para a sua residência para se dedicar de forma exclusiva à sua vida privada. No intervalo entre os períodos de conexão ao labor, ocorre o tempo livre, quando é possível deixar de lado a roupagem de trabalhador para exercer todos os outros aspectos da personalidade humana.¹³⁶

Portanto, é essencial que se leve em consideração esses fatores ao estabelecer uma semana mais curta. Pois, do contrário, a redução do tempo formal de trabalho em nada contribuirá para realizar o direito à desconexão.

4. CONCLUSÃO

Em conclusão, a redução da jornada de trabalho é uma medida que traz benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Ao permitir que os funcionários tenham mais tempo livre, essa medida contribui para a melhoria da qualidade de vida, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de promover a saúde física e mental dos trabalhadores.

Além disso, a redução da jornada de trabalho também pode resultar em um aumento da produtividade. Com menos horas de trabalho, os funcionários tendem a estar mais descansados e motivados, o que pode levar a um desempenho melhor e mais eficiente.

Como dissertado anteriormente, o trabalho sempre foi uma atividade essencial para a sobrevivência humana. A venda do tempo como condição de sobrevivência na história do direito trabalhista é um fenômeno que tem suas raízes nas transformações sociais e econômicas ocorridas ao longo dos séculos.

No início, o trabalho era realizado principalmente de forma autônoma, com cada indivíduo sendo responsável por sua própria subsistência. Com o surgimento da agricultura e a formação de comunidades mais complexas, surgiu a necessidade de organizar o trabalho de forma coletiva. Nesse contexto, surgiram as primeiras formas de trabalho assalariado, em que os trabalhadores vendiam sua força de trabalho em troca de um salário.

¹³⁶ LACERDA DE, Gabriela Lenz; ANDRADE, Jônatas dos Santos. Da Incompatibilidade da Nova Redação do Artigo 58, § 2º, da CLT com o Conceito de Jornada de Trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 287.

A partir da Revolução Industrial, a venda do tempo para sobrevivência tornou-se ainda mais significativa, visto que sem um emprego remunerado era praticamente impossível os trabalhadores garantirem a sua subsistência e da sua família. A partir desse momento as fábricas tomaram maior proporção e passaram a demandar uma maior quantidade de mão de obra. Assim, o instituto da jornada de trabalho se consolidou de modo que os trabalhadores eram contratados para trabalhar por um determinado número de horas por dia.

No entanto, esse cenário também trouxe consigo uma série de problemas e injustiças. Muitos trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas, sem direito a descanso ou lazer, e recebiam salários muito baixos. Além disso, a falta de regulamentação do trabalho permitia que os empregadores impusessem condições abusivas aos trabalhadores, sem que estes tivessem qualquer tipo de proteção legal.

Foi somente a partir do século XIX, com o surgimento do movimento operário e a luta por direitos trabalhistas, que começaram a surgir as primeiras leis e regulamentações para proteger os trabalhadores. A jornada de trabalho foi limitada, foram estabelecidos direitos como férias remuneradas e descanso semanal, e foram criados mecanismos para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

No Brasil, em 1988, a Constituição Federal estabeleceu a jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais, com a possibilidade de redução para 40 horas por meio de negociação coletiva. Além disso, foi instituído o direito ao descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Mais recentemente, em 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista, que trouxe algumas alterações na legislação trabalhista, incluindo a possibilidade de negociação coletiva para a redução da jornada de trabalho, desde que seja mantido o salário proporcional.

Com uma jornada menor, os trabalhadores têm mais tempo para descansar, se dedicar a atividades pessoais e conviver com a família. Além disso, a redução da jornada também pode contribuir para a criação de novos postos de trabalho, uma vez que a demanda por mão de obra aumenta.

Por outro lado, é importante ressaltar que a implementação da redução da jornada de trabalho deve ser feita de forma planejada e estruturada, levando em consideração as necessidades e peculiaridades de cada setor e empresa. É

fundamental que haja um diálogo entre empregadores e empregados, a fim de encontrar soluções que sejam benéficas para ambas as partes.

A redução da jornada de trabalho deve estar alinhada com as mudanças trazidas pelas tecnologias que vêm sendo desenvolvidas no mercado de trabalho e usadas como ferramentas pelos trabalhadores e trabalhadoras. Ademais, as transformações fomentadas pela pandemia do Covid-19 devem ser levadas em consideração.

No paradigma atual da sociedade, o trabalho remoto e o campo de trabalho móvel são duas tendências que têm ganhado cada vez mais relevância nos últimos anos. Com o avanço da tecnologia e a conectividade global, muitas atividades profissionais podem ser realizadas de forma remota, sem a necessidade de estar fisicamente presente em um escritório ou local de trabalho específico.

Ambas as tendências têm sido impulsionadas pela evolução tecnológica e pelas mudanças nas formas de trabalho. A conectividade global e o acesso a ferramentas digitais permitem que as pessoas se comuniquem e realizem suas atividades profissionais de forma remota. Além disso, a flexibilidade e a mobilidade são cada vez mais valorizadas pelos profissionais, que buscam conciliar suas atividades profissionais com suas vidas pessoais.

No entanto, é importante ressaltar que o trabalho remoto e o campo de trabalho móvel também apresentam desafios. A redução da jornada de trabalho é uma medida que pode trazer diversos benefícios para os trabalhadores e empresas, desde que seja implementada de forma adequada e planejada. É uma forma de promover a qualidade de vida dos trabalhadores, melhorar a produtividade e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

REFERÊNCIAS

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 79.

ALMEIDA, C. V. G. ; VALERIO, M. M. **DIREITO À DESCONEXÃO**: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. RIOS ELETRÔNICA (FASETE), v. 29, p. 288-320, 2021. p.292

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Editora do Advogado, 11ª edição, p. 280-373.

LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. **A prevalência do negociado sobre o legislado**: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 84, n. 1, p. 211-230, jan./mar. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Tempo à disposição é todo tempo à disposição**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 269-270.

BRAGA, H. P.; KAWAHARA, I. Z. **O tempo no capitalismo**: uma reflexão a partir de Moishe Postone. Tematicas, Campinas, SP, v. 29, n. 57, p. 349, 2021. DOI: 10.20396/tematicas.v29i57.15308. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/15308>. Acesso em: 7 jun. 2023.

MARX, Karl. **O Capital**, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013, capítulo 8, p. 392.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 15

SEVERO, Valdete Souto. **A Hermenêutica Trabalhista e o Princípio do Direito do Trabalho**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência:

Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 29-33.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: a Jornada**. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 61-62.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p 19-20.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org> Acesso em: 22 ago. 2022

CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). **Karoshi**: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p.160.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 22 ago. 2023.

SEVERO, Valdete Souto. **A Hermenêutica Trabalhista e o Princípio do Direito do Trabalho**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 30.

Trabalhar 'demais' mata 745 mil pessoas por ano no mundo, revela estudo. BBC News Brasil. 18 de maio de 2021 Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57154909>. Acesso em: 16/08/2023.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança**: impropriedades da "reforma trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, p. 207-237, out./dez. 2017

SEGATO, Rita Laura. **Todos somos mortales**: elcoronavirus y lanaturalezaabierta de lahistoria. In: KASSIR, Alessandra et al. Alerta Global. Políticas, movimientos sociales y futuros en disputa en tempos de pandemia. Editado por Breno Bringel e Geoffrey Pleyers. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Lima: ALAS; 2020.

Lei das contravenções penais (1941). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm>

LACERDA DE, Gabriela Lenz; ANDRADE, Jônatas dos Santos. **Da Incompatibilidade da Nova Redação do Artigo 58, § 2º, da CLT com o Conceito de Jornada de Trabalho**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 288.

Reino Unido testa semana de trabalho menor sem corte de salário. Poder 360. 7 de junho de 2022 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/reino-unido-testa-semana-de-trabalho-menor-sem-corte-de-salario>. Acesso em: 28/06/2023.

Day Week Global. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/about-us>. Acesso em: 28/06/2023.

MARTINS, Américo. **Empresas britânicas aprovam semana de quatro dias de trabalho**. CNN Brasil. 21 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/empresas-britanicas-aprovam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho>. Acesso em: 28/06/2023.

ANNA, Cooban. **Semana de 4 dias de trabalho foi sucesso, dizem organizadores do piloto global**. CNN Brasil. 30 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-de-4-dias-de-trabalho-foi-sucesso-dizem-organizadores-do-piloto-global>. Acesso em: 28/06/2023.

SAHADI, Jeanne. **Estado americano propõe subsídio para empresas que adotarem semana de 4 dias**. CNN Brasil. 01 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/estado-americano-propoe-subsidio-para-empresas-que-adotarem-semana-de-4-dias>. Acesso em: 28/06/2023.

Semana de 4 dias de trabalho é um “grande sucesso”, diz estudo da Islândia. Poder360. 05 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-um-grande-sucesso-diz-estudo-da-islandia>. Acesso em: 29/06/2023.

GUIDO, Gabriela. **Teste de semana de trabalho de 4 dias no Brasil quer aumentar produtividade.** Forbes. 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/teste-de-semana-de-trabalho-de-4-dias-no-brasil-quer-aumentar-produtividade>. Acesso em: 28/06/2023.

Piloto Pioneiro da Semana de 4 Dias no Brasil. Day Week Brazil. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com>. Acesso em: 28/06/2023.

MOLITERNO, Danilo. **Semana com 4 dias de trabalho será testada no Brasil ainda neste ano; entenda a iniciativa.** CNN Brasil. 08 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa>. Acesso em: 28/06/2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 115-116.

HARTMUT, Rosa. **Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade.** Traduzido por Rafael H. Silveira; revisão técnica por João Lucas Tziminadis. São Paulo: Editora Unesp, 2019. p. 447.