



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

SHARA GEOVANA MOREIRA DA SILVA

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

**JOÃO PESSOA
2023**

SHARA GEOVANA MOREIRA DA SILVA

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Francisco José
Garcia Figueiredo

**JOÃO PESSOA
2023**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586r Silva, Shara Geovana Moreira da.
Redução da jornada de trabalho e impactos nas
relações trabalhistas / Shara Geovana Moreira da Silva.
- João Pessoa, 2023.
56 f.

Orientação: Francisco Figueiredo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Redução da jornada de trabalho. 2. Direito à
desconexão. 3. Relações trabalhistas. I. Figueiredo,
Francisco. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

SHARA GEOVANA MOREIRA DA SILVA


**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E POSSÍVEIS IMPACTOS POSITIVOS
NA QUALIDADE DOS EMPREGOS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Francisco José
Garcia Figueiredo

DATA DA APROVAÇÃO: 06 DE NOVEMBRO DE 2023

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Me. FRANCISCO JOSÉ GARCIA FIGUEIREDO
(ORIENTADOR)


Prof^ª. Dr^ª. PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON
(AVALIADORA)


Prof^ª. Me. GIORGGIA PETRUCCE LACERDA E SILVA ABRANTES
(AVALIADORA)

Àquela que semeou sonhos no meu coração e
coragem para realizá-los. À minha mãe, Maria
Anete Moreira da Silva, mulher mais incrível
que já conheci, dedico.

.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que, à sua maneira, participaram dessa jornada que finaliza, por ora, minha caminhada acadêmica. Mas, é claro, tamanha a importância de algumas pessoas, que seus nomes merecem destaque nesta monografia.

Agradeço a minha tia Silvana, por ter feito muito mais do que estava a seu alcance para que eu estudasse com conforto e total dedicação. À minha dinda, Bárbara, agradeço o cuidado, amor, atenção e valores transmitidos a mim, que orientaram e orientam o tipo de mulher e profissional que quero ser. Na tentativa de cumprir com seu papel de madrinha, Bárbara se tornou uma mãe. Agradeço também ao meu pai, que investiu nos meus estudos e possibilitou que esse sonho se tornasse realidade, sempre ressaltando a importância da educação para transformar o meu mundo. À Larissa Licht, Bruna Moreira, Beatriz Fonseca, Yuri Mendonça, Lucas Gomes e Yasmin Kimura, agradeço pelas boas risadas, pelos bons – e nem tão bons – momentos, pelo apoio, felicidade, aflições e conhecimento comigo compartilhados durante o curso. Sem sua amizade, o fardo que acompanha a graduação teria sido muito mais difícil de carregar.

Agradeço ainda a Neuber Dantas, meu namorado e parceiro de vida, pelas boas conversas, das quais surgiu, inclusive, o tema desta monografia, pelo apoio incondicional, pela confiança que em mim deposita, por me incentivar a buscar os meus sonhos e pela compreensão quando tantas vezes precisei renunciar a momentos de lazer em prol da academia.

À Letícia Rodrigues e Bia Amorim, minhas amigas que, mesmo de longe, me transmitiram todo o seu apoio, escutaram meus desabafos, me aconselharam e acolheram sempre que precisei, agradeço. A distância, no fim, não pode afastar irmãos de coração. Por fim, agradeço a todos os meus amigos e familiares, especialmente à Karol, Raquel, Claudine, Katarine e às tantas mulheres da minha família que foram verdadeiras mães, irmãs e fontes de inspiração nesta longa caminhada.

“A gente não quer só comida
A gente quer comida, diversão e arte”.
– Titãs.

RESUMO

A presente monografia fará um estudo acerca da jornada de trabalho que se adota no Brasil e se a sua redução implicaria em maior qualidade das relações trabalhistas. O trabalho como conhecemos decorre de uma longa evolução histórica e se moldou a partir de diferentes contextos – políticos, econômicos e sociais. Quando se fala em jornada de trabalho, no entanto, não se está falando do trabalho como práxis criativa, mas de uma relação contratual de emprego que impõe ao trabalhador uma carga horária pré-estabelecida durante a qual deve dispor do seu tempo em prol do emprego. Esse pode ser chamado de trabalho moderno. Sabendo que o trabalho moderno consiste mais numa formalidade contratual do que propriamente na atividade que se desenvolve, questionar-se-á se as oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais a que está sujeito o laborista são mesmo necessárias ou se o empregado consegue satisfazer as demandas do emprego em tempo inferior a esse, destacando-se os motivos que levam a crer que um longo dispêndio de tempo está ligado à maior produtividade e porque essa crença não está correta. Para tanto, se analisará referencial teórico acerca do tema, inclusive estudos e pesquisas internacionais que já apresentam resultados da redução da jornada laboral na prática. Esse debate, porém, não se dará apenas na seara da produtividade, mas também, e essencialmente, sob a perspectiva do direito à desconexão. Analisar-se-á a questão da saúde e do bem-estar do trabalhador dentro e fora do local de trabalho neste modelo de jornada que se adota, atentando-se às doenças ocupacionais a que estão expostos os obreiros, por disporem de apenas um terço do seu dia para se dedicarem às suas atividades da vida privada, tais como *hobbies*, educação, relações familiares e interpessoais, além do descanso necessário à recomposição física e mental. Por fim, serão apresentadas as conclusões, comentando-se que a jornada laboral encurtada, conforme se infere dos estudos citados, representa inúmeros benefícios para a saúde e bem-estar do trabalhador e, ao contrário do que é presumível, não afeta negativamente a produtividade da empresa, mas positivamente. Desse modo, sabendo-se que tanto empregadores como empregados são beneficiados quando da realização de jornadas menores, concluir-se-á pelos impactos positivos nas relações trabalhistas.

Palavras-chave: Redução da Jornada de Trabalho. Direito à desconexão. Produtividade. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This monograph will make a study about the working hours that are adopted in Brazil and whether its reduction would imply a higher quality of labor relations. Work as we know it stems from a long historical evolution and has shaped itself from different contexts – political, economic and social. When we talk about working hours, however, we are not talking about work as a creative praxis, but about a contractual employment relationship that imposes on the worker a pre-established workload during which he must dispose of his time for the sake of the job. This can be called modern work. Knowing that modern work consists more of a contractual formality than of the activity that is carried out, it will be questioned whether the eight hours a day and forty-four hours a week to which the worker is subject are really necessary or whether the employee is able to satisfy the demands of the job in less time than this, highlighting the reasons that lead to believe that a long expenditure of time is linked to greater productivity and why this is the same as the work of the worker. belief is not correct. To this end, theoretical references on the subject will be analyzed, including international studies and researches that already present results of the reduction of working hours in practice. This debate, however, will not only take place in the area of productivity, but also, and essentially, from the perspective of the right to disconnect. The issue of the health and well-being of the worker inside and outside the workplace will be analyzed in this model of working day that is adopted, paying attention to the occupational diseases to which the workers are exposed, as they have only one third of their day to dedicate themselves to their activities of private life, such as hobbies, education, etc. family and interpersonal relationships, in addition to the rest necessary for physical and mental recovery. Finally, the conclusions will be presented, commenting that the shortened working day, as inferred from the studies cited, represents numerous benefits for the health and well-being of the worker and, contrary to what is presumed, does not negatively affect the company's productivity, but positively. Thus, knowing that both employers and employees are benefited by shorter working hours, it will be concluded that there are positive impacts on labor relations.

Key-words: Reduced working hours. Right to disconnect. Productivity. Employee health.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – quadro de doenças relacionadas ao trabalho elaborado pelo Ministério da Saúde (2001), adaptado de Schilling (1984), categorizando e exemplificando doenças de acordo com seu nexó causal com o trabalho..	42
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A HISTÓRIA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	14
2.1 A HISTÓRIA DO TRABALHO	14
2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	17
2.3 JORNADA DE TRABALHO NA CF/1934 E ASSEMBLEIA CONSTITUINTE DE 1946	18
2.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	19
2.5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	20
2.6 “TRABALHO” EM SEU CONCEITO MODERNO	21
2.7 REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE 48H PARA 44H	24
2.8 PAÍSES COM JORNADAS SEMANAIS INFERIORES A 44H	25
2.8.1 Jornada laboral portuguesa	25
2.8.2 Jornada laboral francesa	26
2.8.3 Jornada laboral holandesa	26
2.8.4 Jornada laboral dinamarquesa	27
2.8.5 Jornada laboral alemã	27
2.8.6 Jornada laboral suíça	27
2.8.7 Jornada laboral irlandesa	28
2.9 ASPECTOS CULTURAIS DOS PAÍSES COM JORNADAS MAIS CURTAS	28
3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	30
3.1 WORK-SHARING	30
3.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ATUAL	32
3.2.1 Jornada de Trabalho e Produtividade	34
3.2.2 Direito à desconexão	40
3.2.3 Doenças relacionadas ao trabalho	42
3.2.4 Impressões dos trabalhadores	47
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

É sabido que o trabalho está presente na vida do ser humano desde os primórdios; num primeiro momento para garantir sua sobrevivência, através da caça, da pesca e da agricultura, apenas com fins nutritivos, até que evoluiu para a atividade onerosa que hoje conhecemos. Nesse diapasão, foram se moldando as relações e divisão do trabalho, bem como as legislações que as regulamentam. No Brasil, os principais documentos legais que dispõem sobre as relações trabalhistas são a Constituição Federal de 1988, as normas/recomendações e convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Por força dessas normativas e convenções, hoje, no âmbito nacional, os trabalhadores cumprem uma jornada de trabalho de, no máximo, quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias.

Essa jornada garante ao trabalhador no mínimo onze horas ininterruptas de descanso entre uma jornada e outra e uma folga semanal de, no mínimo, vinte e quatro horas, que deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada mês, visando garantir ao laborista o direito à desconexão, que abrange o repouso, o lazer, o tempo “necessário” à dedicação aos assuntos da vida privada, a possibilidade de convivência social, especialmente a familiar, e demais momentos voltados ao bem-estar do cidadão.

As horas dedicadas ao labor, por sua vez, são as consideradas razoáveis para que se produzam os resultados esperados no ambiente de trabalho. Ocorre que quando cotejadas às horas destinadas ao descanso, a diferença temporal que se percebe é bastante díspar.

Há que se falar ainda que as horas trabalhadas não correspondem efetivamente ao tempo que o empregado de fato realiza atividades associadas ao emprego, mas ao tempo que passa à disposição do empregador. Durante esse “tempo à disposição”, há a possibilidade de que os obreiros se desincumbam das suas funções e fiquem ociosos até o momento de sua saída, meramente para cumprir horários.

Assim sendo, tendo-se a noção de que, em geral, o serviço pode ser finalizado antes do término da jornada, presume-se, num raciocínio lógico, que haveria

razoabilidade no aumento das horas de descanso, tão necessárias ao bem-estar do indivíduo no âmbito privado.

É nesse sentido que se chega ao problema deste trabalho: a possível redução da jornada de trabalho no Brasil poderia impactar positivamente as relações trabalhistas, uma vez que implicaria no pleno exercício do direito à desconexão e, consequentemente, no saneamento das doenças ocupacionais decorrentes de déficits no seu gozo?

A presente monografia tem como objetivo geral definir se a qualidade plena das relações laborais seria impactada positiva ou negativamente pela redução da jornada de trabalho, numa análise que abrange tanto o pleno gozo do direito à desconexão como a produtividade do trabalhador.

Como objetivos específicos, tem-se: traçar uma contextualização histórica, para que se entenda como se chegou à jornada de trabalho atualmente adotada; analisar, a partir da bibliografia sobre o tema, as percepções quanto aos empregados que executam a jornada que cumprem e como se enxergam enquanto trabalhadores; estabelecer uma correta correlação entre jornada e produtividade; analisar se a jornada atual garante satisfatoriamente o direito à desconexão aos trabalhadores; e, por fim, responder à pergunta que se encaixa como problema deste trabalho, qual seja, se a redução da jornada de trabalho no Brasil teria impacto positivo nas relações trabalhistas.

A pesquisa a ser desenvolvida se baseará no estudo teórico, isto é, será uma pesquisa bibliográfica. O estudo se dará através da bibliografia selecionada e devidamente referenciada, que implicará na análise dos textos para orientação no âmbito do problema perseguido.

Num primeiro momento, será traçado um percurso histórico-temporal do trabalho e da jornada de trabalho, incluindo-se as normas regulamentadoras, para que, após, se explique o conceito de trabalho a ser empregado na expressão “jornada de trabalho” e como esse trabalho interage com a vida privada do trabalhador.

Posteriormente, serão expostas as relações entre a atual jornada de trabalho adotada e o que a trouxe à baila, ou seja, como se chegou à carga horária que hoje se aplica, salientando-se as preocupações quanto à empregabilidade dos trabalhadores.

Num quarto momento, analisar-se-ão as jornadas laborais de outros países, ressaltando-se aspectos culturais desses que tenham influenciado na adoção de

cargas mais curtas. Após, adentrar-se-á ao tema da redução da jornada de trabalho, buscando-se compreender por que razões a jornada de trabalho é diretamente correlacionada à produtividade e quais ideias nos levam a crer que quanto mais tempo despendido, mais lucro se obtém.

Cotejada essa ideia, serão citados estudos e pesquisas que apontam que jornadas longas não implicam em maior produtividade, inclusive o resultado de pesquisa que implementou carga laboral encurtada e culminou em resultados positivos no critério “produtividade”. Após, serão levados em consideração estudos atinentes às doenças ocupacionais provocadas pela ineficiente garantia do direito à desconexão, decorrente de jornadas longas e exaustivas.

Por fim, irá se chegar ao eixo central do trabalho, no qual se discutirá se a atual jornada de trabalho promove relações trabalhistas de qualidade e harmônicas, abrangendo não só elementos como a produtividade e a remuneração, mas também, e sobretudo, a vida privada do empregado, do “eu-trabalhador” e do “eu-ser humano”, o direito à desconexão e todos os benefícios para a saúde física e psíquica que ele carrega, para, então, serem apontados os motivos pelos quais, caso assim se conclua, a redução da carga horária trabalhada no Brasil seria de importante contribuição para que se alcance a qualidade completa e abrangente que acima foi citada.

2 A HISTÓRIA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

2.1 A HISTÓRIA DO TRABALHO

Desde que as primeiras sociedades organizadas foram surgindo, junto com a necessidade de se alimentar, surgiu também o trabalho. O homem primitivo, que precisava caçar o seu alimento, começou a desenvolver ferramentas que facilitassem sua atividade e, conseqüentemente, a aprimorou no decorrer do tempo. Conforme aponta o professor de história, sociologia e filosofia, Thiago Souza (2023, n.p.), “O trabalho primitivo buscava resolver as necessidades do ser humano com relação a sua sobrevivência: caça, pesca, construções e agricultura. Havia pouca divisão do trabalho e os indivíduos estavam em posições de poder iguais.”

É claro, para além das necessidades nutritivas, o ser humano passou a exercer atividades laborais visando outras conquistas. Com essa evolução, entrou em cena a onerosidade, ou seja, a contraprestação ao trabalho prestado. Fazendo uma espécie de linha temporal, SOUZA (2023), após fazer referência ao trabalho primitivo, fala também sobre os trabalhos feudal e escravo, até chegar ao trabalho capitalista, aquele que atualmente é desenvolvido em boa parte globo.

Ao falar da escravidão, curiosamente há uma ligação ao termo “trabalho”, como pode se verificar da definição terminológica e origem trazidas pelo *síte* do Dicionário Etimológico:

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”.

Tripalium era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia.

Desse modo, originalmente, “trabalhar” significava “ser torturado”.

No sentido original, os escravos e os pobres que não podiam pagar os impostos eram os que sofriam as torturas no *tripalium*. Assim, quem “trabalhava”, naquele tempo, eram as pessoas destituídas de posses.

A idéia de trabalhar como ser torturado passou a dar entendimento não só ao fato de tortura em si, mas também, por extensão, às atividades físicas produtivas realizadas pelos trabalhadores em geral: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros etc.

A partir do latim, o termo passou para o francês *travailler*, que significa “sentir dor” ou “sofrer”. Com o passar do tempo, o sentido da palavra passou a significar “fazer uma atividade exaustiva” ou “fazer uma atividade difícil, dura”. Só no século XIV começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, qual seja, o de “aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim”.

Com a especialização das atividades humanas, imposta pela evolução cultural (especialmente a Revolução Industrial) da humanidade, a palavra trabalho tem hoje uma série de diferentes significados, de tal modo que o

verbetes, no Dicionário do "Aurélio", lhe dedica vinte acepções básicas e diversas expressões idiomáticas. (Trabalho, s.d., n.p.)

Como se demonstra na citação *retro*, a interpretação do termo “trabalho” vai mudando de acordo com o tempo e a evolução da atividade laboral que se executa. No âmbito da escravidão, possuía literalmente a nomenclatura de um instrumento de tortura, fazendo jus ao modo como as pessoas escravizadas eram obrigadas a laborar e castigadas quando seus ‘donos’ achavam por bem.

SOUZA (2023) chama a atenção para o fato de que à época da escravidão as relações de poder começaram a imperar. Aí pode-se notar um esboço do que viriam a se tornar as relações hierárquicas e o poder diretivo do empregador sobre o empregado.

O escravo, como explicita o autor, era considerado uma propriedade, um bem do seu Senhor, devendo cumprir com serviços exaustivos e violentamente desgastantes. Aqui não havia qualquer tipo de contraprestação, e sim dominação. No Brasil, foi assim desde a colonização até a abolição, em 13 de maio de 1888.

Se durante a idade da pedra a divisão do trabalho era sexual, por gênero, tendo resultado no modelo patriarcal que ainda persiste em vigorar, durante a escravidão, o trabalho imposto aos escravizados implicou na invalidação desses indivíduos enquanto cidadãos capazes de se dedicarem às artes, aos estudos, às políticas e tudo o mais a que os “homens livres” podiam se aplicar. SOUZA (2023, s.d.) aponta devidamente como se percebia esse *trabalho*:

Os serviços manuais exaustivos eram dados aos escravos, por ser considerado desonroso para os homens livres.

Aristóteles, na Grécia Antiga, defendia a escravidão. Segundo ele, para conseguir cultura era necessário possuir dinheiro e ter tempo disponível, o chamado ócio. Portanto, a escravidão era necessária para que os cidadãos possuidores de bens pudessem pensar, ler, refletir e participar da política.

No Brasil, não tão diferente da visão aristotélica, antes da abolição da escravização, excluía-se do processo eleitoral não só as mulheres e os homens com idade inferior a 25 anos, mas também os escravizados. Desse modo, vê-se por aqui também a valorização do ócio do Senhor frente à desonra do trabalho braçal do escravo.

Em que pese o feudalismo nunca tenha existido no Brasil, faz-se necessário citar esse momento da história para que se entenda como se chegou ao trabalho desempenhado no sistema capitalista. Pois bem. Essa modalidade ganhou espaço

durante a Idade Média, na medida em que a escravização foi perdendo força (SOUZA, 2023). Ainda segundo o autor supracitado,

Na servidão, o servo não é considerado uma propriedade privada, enquanto na escravidão, o escravo é uma coisa, um objeto, que pode ser vendido, trocado ou negociado.

O servo possui algumas obrigações para com o seu senhor, tais como proteção militar e a realização de trabalhos em suas propriedades.

Também na Idade Média surgem as corporações, que eram espécies de associações de trabalhadores que buscavam proteger suas profissões, controlando a qualidade e o preço dos produtos a serem vendidos. Existiam três tipos de trabalhadores nesse momento:

- Aprendiz: jovens trabalhadores submetidos ao mestre.
- Companheiros: possuíam a formação após passar pela fase anterior, mas ainda não podiam ser mestres.
- Mestres: tinham autorização para ter seu próprio negócio, para quem trabalhariam aprendizes e companheiros (SOUZA, 2023, s.d.)

Aqui é importante perceber como se deu sua transição para o capitalismo, para que se entenda como esse último sistema ganhou força para evoluir para o que se vê atualmente. ANDRADE e FERLA (2007, p. 01) explicam que

A transição do feudalismo para o capitalismo ocorreu sob o esfacelamento das instituições medievais que entravam em uma profunda crise com as mudanças ocorridas a partir do século XI. A crise na estrutura da sociedade feudal ocorreu quando as relações de produção servis se tornaram um obstáculo para o desenvolvimento das forças produtivas materiais, contraindo, ao longo de um processo transitivo, novas relações ajustadas ao modo de produção em ascensão, o capitalismo.

A relação deixou de ser servil e passou a ser assalariada. Assim foi surgindo o capitalismo. Se antes quem detinha o poder era o clero e os senhores feudais, agora ascendia uma nova classe social: a Burguesia.

A classe burguesa viu nas grandes navegações a oportunidade de expandir o comércio, colocando em cena a pecúnia, fazendo negócios com outros estados, outros países, outros continentes. Acima de tudo, a burguesia deu à população, ainda que falsa, a esperança de ascender socialmente através do labor. Marx e Engels (1848, p. 14), no Manifesto do Partido Comunista, aduzem que

A burguesia desempenhou na história um papel altamente revolucionário. Onde passou a dominar, destruiu as relações feudais, patriarcais e idílicas. Dilacerou sem piedade os laços feudais, tão diferenciados, que mantinham as pessoas amarradas a seus "superiores naturais", sem pôr no lugar qualquer outra relação entre os indivíduos que não o interesse nu e cru do pagamento impessoal e insensível "em dinheiro".

Sendo justamente a perseguição ao dinheiro que desenvolveu a evolução do trabalho assalariado, chega-se ao que hoje chamamos de sistema capitalista. SOUZA

(2023, s.d.) afirma que o trabalho capitalista “é visto como uma atividade que ocupa quase todo o espaço de vida do indivíduo. Assim sendo, a existência de um indivíduo está atrelada ao seu cargo. Seu sucesso pessoal está diretamente relacionado ao profissional.”

Percebe-se aqui uma drástica mudança na percepção do trabalho; a romantização de uma atividade que outrora era considerada um castigo e, ainda, uma desonra, para certas sociedades. Feita essa breve contextualização histórica, passa-se a expor como a jornada de trabalho no Brasil foi se moldando e evoluindo até chegar à carga horária que hoje se adota.

2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A OIT é um organismo da Organizações das Nações Unidas (ONU) voltado a acordos e convenções internacionais com relação à jornada de trabalho. Atualmente, a OIT reúne governos, trabalhadores e empregadores em 187 (cento e oitenta e sete) países. No entanto, como chama atenção GASPAR (2017, p. 29), “cada país possui seu conjunto de políticas públicas próprio regendo de uma maneira geral o tema. Algumas nações possuem características de forte regulação legal do Estado enquanto outras são mais flexíveis”. Em outras palavras, o autor quer dizer que as convenções e acordos firmados no âmbito da OIT não se sobrepõem às legislações próprias das nações, ainda que elas sejam signatárias.

Nesse sentido, o papel da OIT é o seguinte:

As normas internacionais do trabalho são desenvolvidas com o fim de constituir um sistema global de instrumentos em relação ao trabalho e à política social, sustentada por uma vez por um sistema de controle que permite abordar todos os tipos de problemas que colocam a aplicação a escala nacional (OIT, 2017 apud GASPAR, 2017, p. 30).

Ainda assim, os países que subscrevem esses acordos e convenções se comprometem a pelo menos demonstrar a intenção de cumpri-los. Com relação propriamente à jornada de trabalho, a convenção nº 1 da OIT, de 1919, a qual o Brasil se comprometeu a seguir, recomendou que os países, quando da fixação das jornadas, não ultrapassassem oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais.

No final do ano de 2022, segundo Ázara (2023, p. 26), a OIT publicou um relatório intitulado “*Working Time and Working-Life Balance Around the World*”, ensejado por uma iniciativa da Índia, de aumentar a carga horária trabalhada no país. A autora destaca que:

o relatório apresenta dados e analisa tendências sobre os desafios relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em diferentes países ao redor do globo. Com isso, o objetivo do mesmo aparenta ser o fornecimento de uma visão ampla e abrangente das políticas e práticas adotadas pelos governos empregadores, no intuito de promover um equilíbrio saudável entre as responsabilidades profissionais e pessoais dos indivíduos trabalhadores. Em seus tópicos iniciais, a OIT apresenta a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, evidenciando como o desequilíbrio entre essas duas esferas podem ocasionar sérios problemas à saúde física e mental do trabalhador, além de impactar em sua qualidade de vida.

A existência de um relatório nesse sentido deixado claro que, em que pese a 1ª convenção da OIT, já citada, tenha recomendado a limitação da jornada a até 48h semanais, há uma clara preocupação, por parte da Organização, quanto a realização de longas jornadas e como elas podem afetar a vida privada do trabalhador. Importante destacar que a jornada recomendada em 1919 não é a considerada mais adequada, apenas um limite considerado razoável à época.

2.3 JORNADA DE TRABALHO NA CF/1934 E ASSEMBLEIA CONSTITUINTE DE 1946

Com o advento da Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, a introdução de máquinas e de novas tecnologias na produção levou a uma supervalorização e divisão do trabalho. Nesse contexto, os trabalhadores faziam longas e exaustivas jornadas, que visavam ao lucro e à produtividade.

No Brasil, a industrialização foi iniciada no século XX, e não havia norma específica acerca do tema, apenas as regulamentações próprias de cada fábrica. A limitação da jornada de trabalho, então, “veio” como uma grande conquista para os laboristas de todo o mundo.

Em âmbito nacional, essa conquista só foi efetivada pela Constituição de 1934, conforme se infere do conteúdo veiculado no *site* oficial do Tribunal Superior do Trabalho (s.d., n.p.):

Sem regulamentação alguma, o que vigorava era o regulamento de cada fábrica, e alguns trabalhadores chegavam a trabalhar entre 14 e 18 horas por dia. Data dessa época a organização dos primeiros sindicatos e as primeiras greves, que tinham entre as principais reivindicações a restrição da duração do trabalho.

A matéria, no entanto, levaria algum tempo até ser regulamentada na Constituição de 1934, que passou a prever que a duração do trabalho seria de oito horas diárias, entre outros direitos.

A Constituição Federal de 1934, além da limitação de oito horas diárias, trouxe para a jornada de trabalho mais alguns avanços, tais como o repouso semanal. Posteriormente, com a Assembleia Constituinte de 1946, após a ditadura de Getúlio Vargas, a inovação trazida para a jornada de trabalho foi o repouso remunerado em domingos e feriados.

As constituições de 1937 e de 1967, embora tenham inovado também no campo do direito trabalhista, não trouxeram avanços significativos quanto a jornada de trabalho. Foi somente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal desse mesmo ano, após a queda da ditadura militar, que se falou em redução da jornada de quarenta e oito horas semanais (TRT da 4ª Região, 2013, n.p.).

2.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A constituição Federal de 1988 dispõe sobre as relações trabalhistas em seus artigos 7º e 8º. Enquanto o art. 8º versa sobre a livre associação sindical, a jornada legal de trabalho está regulamentada pelo art. 7º, inciso XIII, que dispõe o seguinte:

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

[...]

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

Interessante ressaltar que, embora a OIT aconselhasse a adoção da jornada semanal de, no máximo, quarenta e oito horas, inclusive seguida pela CF/34 e seguintes, a CF/88 inovou implementando a jornada semanal de quarenta e quatro horas.

2.5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A CLT foi criada durante o governo de Getúlio Vargas, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, unificando a legislação trabalhista, em face da carência constitucional dessa matéria (Legislação trabalhista: entenda tudo sobre leis trabalhistas (CLT), autor desconhecido, s.d.). De lá para cá, é claro, a consolidação dessas leis sofreu alterações, tendo a mais recente ocorrido em 2023.

Para fins de computação da duração da jornada, a CLT dispõe, em seu art. 58, que “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (CLT, 2022). E que não entram na contabilização as horas despendidas pelo empregado no trajeto para o trabalho, “desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador”. Isso porque não se consideram essas horas como tempo à disposição do empregador. Nessa mesma linha de raciocínio, o art. 4º, §2º versa o seguinte:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

[...]

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

A CLT delimita a jornada às oito horas em que o empregado está efetivamente à disposição da relação de emprego, no entanto, abre margem para que a jornada possa ser estendida até, no máximo dez horas diárias, mediante o pagamento das horas excedentes ou do desconto desse trabalho extraordinário na jornada seguinte. Senão, vejamos:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Para além de versar sobre as horas dispostas ao empregador, a CLT toca nos descansos devidos ao empregado. Entre uma jornada e outra, o laborista deve gozar de, no mínimo, onze horas de descanso; esse é o intervalo interjornada; o intervalo intrajornada, por sua vez, é o famigerado horário de almoço, durante o qual, caso execute uma jornada superior a seis horas diárias, o empregado tem direito a, no mínimo uma e, no máximo, duas horas de descanso.

Com relação ao descanso semanal, por força do Art. 67, “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

Nos casos de necessidade de trabalho aos domingos, esse trabalho deve ser remunerado ou compensado com folga. De modo geral, essas são as normas brasileiras que limitam a duração da jornada. Importante destacar que essa limitação fica num limiar entre o tempo que se considera necessário às atividades laborais e o tempo que seria razoável ao descanso do trabalhador. Isto posto, impende-se a compreensão do conceito de trabalho a ser empregado na expressão “jornada de trabalho”.

2.6 “TRABALHO” EM SEU CONCEITO MODERNO

Quando se fala em redução da jornada de trabalho, inicialmente, tem de se ter noção do conceito de trabalho de que se está tratando. Neste caso, nos referimos ao trabalho como sendo o tempo diário/semanal que o empregado passa à disposição do empregador em razão da relação contratual de emprego (MOCELIN, 2011), e não

ao labor em si, ou seja, a tarefa que se está realizando. Vejamos as palavras do supracitado autor:

(...) Contudo, ao tratar sobre o tema da redução da jornada de trabalho, deve-se estar atento ao conceito de trabalho que está em jogo nesta expressão. **Em geral, quando se trata da redução da jornada de trabalho, não se está falando no trabalho em seu sentido antropológico ou genérico, como práxis criativa**, no sentido empregado por Marx em seus escritos de juventude. **Na verdade, trata-se muito mais do “trabalho no seu sentido moderno”², ou seja, a relação contratual, o emprego ou a ocupação.** (Grifo nosso)

Para tornar esse debate mais claro, pensemos em um funcionário que trabalha com atendimento *online*. Durante toda a jornada, é possível que haja momentos em que a demanda de atendimentos cesse e esse laborista permaneça ocioso, até que surjam mais clientes para serem atendidos. É possível, ainda, que até o fim da jornada laboral, não mais apareçam clientes. No entanto, esse obreiro não poderá deixar o local de trabalho mais cedo, meramente porque ainda não terá cumprido sua carga horária diária pré-estabelecida. É seguindo essa linha de raciocínio que trataremos do trabalho na expressão “jornada de trabalho”.

Nessa toada, na hipótese em que se reduz a jornada, não está se falando em reduzir a atividade em si, ou ainda a produtividade, como veremos mais para frente, mas o tempo despendido em razão de uma relação contratual de emprego. Sabendo disso, é necessário que se questione como o trabalho moderno, citado por MOCELIN (2011 e/ou seus efeitos, interação com a vida privada do trabalhador.

Pois bem. Para fazer um paralelo entre “*vida privada vs. trabalho* (em seu conceito moderno)”, é necessário que antes se faça uma operação matemática básica: um dia inteiro dura vinte e quatro horas. Dentro dessas vinte e quatro horas, organizamos o nosso tempo para que possamos proceder às nossas atividades rotineiras. Utilizando neste cálculo a jornada de oito horas diárias, que é a que interessa neste momento, tem-se que, após um “dia” trabalhado, nos restam dezesseis horas de tempo “livre”.

De outra banda, a ciência nos diz que o tempo de sono necessário para que o nosso corpo se recomponha e recupere da exaustão causada pelas atividades do dia a dia varia entre seis e oito horas. Assim, após uma jornada laboral de oito horas, levando em consideração que já temos comprometidas seis/oito horas, destinadas ao sono, o tempo que resta para que possamos nos dedicar às demandas da vida

privada, tais como *hobbies*, educação, esportes, lazer, relações familiares e interpessoais, no geral, é de dez a oito horas.

Vê-se que esse tempo livre, calculado apenas sobre a jornada exata de oito horas diárias, já é consideravelmente diminuto. A situação então piora quando nos atentamos ao fato de que, embora, em tese, passemos as exatas oito horas à disposição do empregador, nas dependências da empresa ou no exercício de tarefas que estão inseridas na relação contratual de emprego, ainda precisamos despendar tempo voltado para essa relação. É o caso, por exemplo, do trabalhador que precisa se deslocar da sua casa até o estabelecimento utilizando-se de transportes automotores.

Seja em cidades de médio ou grande porte, todo o cidadão que precisa se deslocar de um local a outro, por meio de veículos automotores, perderá tempo no trânsito.

Em 2022, a empresa holandesa de tecnologia TomTom, (Wieder, 2023, n.p.) publicou o resultado de um estudo voltado a mensurar quantas horas se perdem no trânsito, criando um ranking com cidades nas quais os motoristas mais ficaram parados em congestionamentos.

No Brasil, ocupando o 27º lugar do ranking mundial, a cidade que registrou a maior média de horas despendidas em engarrafamentos foi Recife, a capital pernambucana. Segundo o estudo, os motoristas recifenses ficaram engarrafados por cerca de 220 horas, no ano, e uma média de 22min e 50 segundos em viagens por 10 km. Em São Paulo, por sua vez, segundo um estudo da USP, 70% dos trabalhadores gastam mais de 1h no deslocamento ao trabalho.

Quando esses números são trazidos para a realidade da classe trabalhadora, que em sua maioria utiliza o transporte público coletivo, entende-se que existe a necessidade de que essas pessoas se programem muito antes para que cheguem nos seus locais de trabalho no horário correto.

Assim, ainda que a CLT não reconheça como tempo à disposição do empregador as horas despendidas no trajeto casa-trabalho/trabalho-casa, é indubitado que, nessa parte obrigatória de sua rotina, vai-se mais uma parcela do tempo livre que o trabalhador tem, em prol de cumprir a jornada laboral.

Noutro giro verbal, é importante ressaltar também que a legislação trabalhista brasileira dá margem ao empregador para prolongar a jornada até, no máximo, dez horas diárias, mediante remuneração do trabalho extraordinário, e que muitos

funcionários se submetem a fazer essas horas extras, inclusive extrapolando o limite legalmente imposto.

No fim, o tempo efetivamente livre que resta ao laborista, fora do trabalho, varia entre cinco e sete horas diárias, o que computa menos de um terço do dia. E o que se pergunta é: depois de todas essas horas focadas em uma só atividade (o trabalho, de modo geral), existe mesmo tempo suficiente para o estudo? Para o lazer? Para o amor, para a felicidade? Ou melhor, há tempo suficiente para que não apenas se viva, mas se viva bem?

2.7 REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE 48H PARA 44H

Atualmente, como é sabido, a jornada de trabalho adotada pelo Brasil é a de quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias, limite temporal que decorreu da promulgação da Constituição Federal de 1988. Antes da limitação, a nossa jornada contabilizava um total de quarenta e oito horas semanais. Faz-se, neste momento, necessário entender as motivações que levaram à redução dessa para a atual duração do trabalho, bem como os impactos percebidos na melhoria da qualidade de vida do trabalhador e na manutenção do mercado de empregos.

Para isso, será analisado o trabalho de GONZAGA, FILHO, CAMARGO (2002), que estudaram a temática e se propuseram a explicitar os resultados da redução, sobretudo quanto aos trabalhadores terem continuado empregados ou perdido seus empregos no período posterior à implementação da nova jornada.

Para começar, os autores que ora se referenciam deixam claro em seu estudo por quem e por que a redução vinha sendo requerida: os sindicatos estavam engajados nessa luta, alegando, sobretudo, que essa seria uma medida eficaz para a diminuição do desemprego.

Isso porque, segundo o que se alegava, com trabalhadores trabalhando por menos tempo, o trabalho poderia/deveria ser partilhado. Desse modo, a tarefa antes desenvolvida por um único laborista, num período mais extenso de tempo, poderia ser realizada por dois ou mais, cada um trabalhando por menos horas. Essa solução, que promete gerar mais vagas de emprego, é denominada de *work-sharing* ou trabalho partilhado, conceito analisado com mais vagar em um momento posterior deste trabalho.

Para determinar os efeitos da redução da jornada de trabalho de quarenta e oito para quarenta e quatro horas, os escritores ressaltam a metodologia usada para entender os resultados:

O principal exercício deste trabalho consiste na aplicação da metodologia adotada por Crépon e Kramarz (2002) aos dados longitudinais da Pesquisa Mensal do Emprego (PME), do IBGE. A idéia é identificar os efeitos da redução da jornada de trabalho em 1988 sobre a probabilidade de os trabalhadores com jornada de 45-48 horas por semana, o grupo afetado pela alteração institucional, permanecerem empregados em 1989. (GONZAGA, FILHO, CAMARGO, 2002, p. 17)

Ao término do estudo, os principais resultados foram os seguintes:

- a redução da jornada máxima de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988 foi acompanhada de uma expressiva redução da jornada de trabalho efetiva: 60,4% dos trabalhadores que tinham jornadas de 45-48 horas em 1988 e permaneceram empregados com jornadas entre 40 e 48 horas semanais em 1989 reduziram suas jornadas para 40-44 horas;
- o grupo afetado pela mudança, o de trabalhadores com jornadas entre 45 e 48 horas por semana em 1988, teve uma probabilidade um pouco maior do que o grupo de controle de estar desempregado em 1989, mas esse efeito não é maior do que o observado nos demais anos da amostra;
- o grupo de tratamento em 1988 teve uma probabilidade 1,2% menor do que o grupo de controle de ficar sem emprego em 1989, o que é significativamente menor do que nos demais anos;
- o grupo afetado em 1988 também teve uma probabilidade 0,91% menor do que o grupo de controle de passar para um emprego sem carteira assinada em 1989, mas esse efeito é semelhante ao observado nos demais anos;
- a redução de jornada de trabalho implicou um aumento do salário real horário em relação ao salário de quem não sofreu alteração na jornada de 40-44 horas semanais entre 1988 e 1989, mas esse aumento foi inferior ao observado nos outros anos. (GONZAGA, FILHO, CAMARGO, 2002, p. 28)

Pode-se dizer, portanto, que desde a última redução na jornada realizada, foram percebidos impactos positivos, uma vez que ao menos os trabalhadores e trabalhadoras não passaram para uma situação de desemprego que talvez fosse presumível à época.

2.8 PAÍSES COM JORNADAS SEMANAIS INFERIORES A 44H

2.8.1 Jornada laboral portuguesa

A jornada laboral portuguesa diária segue a orientação da OIT, assim como o Brasil, e é fixada em oito horas. A jornada semanal, no entanto, contabiliza quatro horas a menos que a brasileira. Sendo o país europeu que possui a mais longa jornada, Portugal decidiu entrar na pesquisa que vem ganhando países adeptos na Europa e em outros continentes: a redução da jornada de trabalho de cinco dias para quatro. A pesquisa tem como objetivo aferir os impactos na produtividade das empresas com a redução de um dia trabalhado (Patrício, 2023, n.p.).

2.8.2 Jornada laboral francesa

A França, por sua vez, conta com uma jornada semanal de trinta e cinco horas. A jornada laboral francesa foi tema de debate no ano 1999, quando se propôs sua redução de trinta e nove para as trinta e cinco horas que trabalham hoje os franceses. Um dos grandes motivos dessa redução ter sido perseguida foi a geração de empregos, pois acreditava-se quanto menos trabalhassem os laboristas franceses, mais o trabalho poderia ser dividido entre um maior número de pessoas (SEREZA, 1999).

2.8.3 Jornada laboral holandesa

Sendo a menor jornada de trabalho do mundo, atualmente, os holandeses cumprem uma carga horária diária de 5,8 horas por dia, em média, ou 29,2 horas por semana. Em matéria veiculada no website ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE (2018, n.p.), destacam-se os motivos pelos quais a jornada holandesa é tão curta que os profissionais chegam a trabalhar apenas meio período:

Os holandeses são reconhecidamente um povo que prioriza a qualidade de vida. As crianças do país estão entre as mais felizes do mundo, como mostram pesquisas recentes da Unicef. O país é considerado pela ONU como um dos dez melhores para se viver.

A matéria destaca ainda que as curtas cargas laborais não traduzem um estado de preguiça do povo holandês, mas a vontade de reservar tempo para as relações e

momentos pessoais, da vida privada, que seriam conquistados mediante significativas taxas de produtividade, apesar do pouco tempo diário que passam trabalhando.

2.8.4 Jornada laboral dinamarquesa

BRAGA (2023), com base na lista da OCDE, ao citar os cinco países do mundo com menores jornadas de trabalho, coloca a Dinamarca como país que possui a segunda menor jornada do mundo, ficando atrás apenas da Holanda, na Dinamarca, os trabalhadores laboram apenas por 32,4 horas por semana. Em contrapartida, “o país conta com altos índices de desenvolvimento, estudo, saúde e bem-estar, o que faz dele um dos melhores locais para se viver” (BRAGA, 2023).

2.8.5 Jornada laboral alemã

Em terceiro lugar, ainda segundo a lista da OCDE citada por BRAGA (2023), está a Alemanha, com jornada de 34,4 horas semanais, em média, e 28 horas em alguns setores, como o metalúrgico. O autor destaca que “Além da jornada reduzida de trabalho, a Alemanha também é um país conhecido por seus índices de desenvolvimento elevados, marcado por oferecer universidades gratuitas tanto para os alemães, como para estudantes internacionais”. E, apesar de não traçar uma relação entre o desenvolvimento e as jornadas curtas, subentende-se que uma coisa está atrelada à outra.

2.8.6 Jornada laboral suíça

Aqui o autor supracitado destaca que a carga horária reduzida e os bons salários que a Suíça oferece demonstram a qualidade de vida do país. Empatada com a Alemanha, a Suíça possui uma carga laboral de 34,4 horas semanais. Destaque-se que, embora a economia e desenvolvimento de um país estejam ligados ao mercado, público e privado, e que, em tese, quanto mais se trabalha, mais se produz, essas

nações com as menores jornadas de trabalho são também algumas das mais desenvolvidas do planeta.

2.8.7 Jornada laboral irlandesa

Em quinto lugar, BRAGA cita que a Irlanda oferece uma jornada de trabalho de semanal de 34,9 horas e que, “De acordo com as regras de lá, a carga horária não pode passar de 48 horas por semana”.

2.9 ASPECTOS CULTURAIS DOS PAÍSES COM JORNADAS MAIS CURTAS

Antes de citar os países acima relacionados, BRAGA (2023, n.p.) aduz que:

Trabalhar muitas horas por dia não é mais sinal de sucesso ou muito menos de uma carreira profissional quase sem defeitos. Pelo contrário, buscando um pouco mais de qualidade de vida, alguns países do mundo adotaram jornadas de trabalho menores. Atualmente, alguns países acreditam que uma carga horária reduzida pode trazer vários benefícios aos trabalhadores. (Grifo nosso)

Conforme se depreende da lista de cinco países com menores jornadas de trabalho do mundo, citada por BRAGA (2023, n.p.), todos esses são europeus. O motivo, ou melhor, os aspectos culturais pelos quais na Europa as jornadas são menores podem ser explicados pelo fator histórico da colonização.

Como já contextualizado, sabe-se que algumas nações já enxergaram o trabalho como uma espécie de castigo ou mesmo como uma desonra, a exemplo da Grécia antiga, ficando para os escravos e pessoas mais pobres o fardo de trabalhar, enquanto os indivíduos de maior valor social, por assim dizer, dedicavam-se às artes, à política e às ciências.

Há que se atentar também para o fato de que quando os europeus começaram a explorar outros continentes, colonizando essas sociedades, houve não só a exploração de recursos naturais, mas também de mão de obra escrava.

Para eles, portanto, ficou a posição de trabalho como fonte de exploração de lucros, sem a extrema necessidade de dar tudo de si naquelas atividades, já que havia força de trabalho que o fizesse. Para os países explorados, ficou a cultura que

normaliza a exaustão e excesso de trabalho, justificando-se isso com a imagem construída de dignificação do ser humano.

3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

3.1 WORK-SHARING

Quando se trata de redução da jornada laboral, faz-se necessário que se toque em questões políticas e econômicas, para além das sociais. O tema é tão delicado por causar insegurança com relação à produtividade, ao lucro e ao custo de emprego. Muito se fala das vantagens sociológicas de uma redução. Justificativas voltadas para o bem-estar do cidadão trabalhador.

Ocorre que, com mais frequência do que se imagina, há discussões da matéria sob as perspectivas econômica e política. Muitos dos defensores da redução alegam que se as pessoas empregadas trabalharem menos, os empregadores necessitarão de mais mão de obra. Assim, o trabalho que seria desempenhado por um único empregado, poderia ser desenvolvido por dois ou mais trabalhadores, cada um laborando em conformidade com seus horários habituais.

Esse novo formato contemplaria mais horas de descanso para o laborista, que iria fazer uma jornada reduzida, porém, tende a não ser tão bem aceito por empregadores, que teriam que pagar pelos serviços de dois ou mais empregados, quando outrora pagavam pelo de um só. Esse seria o aumento do custo de emprego, como cita MOCELIN (2011, p. 03):

No entanto, a viabilidade dessa “partilha do emprego” é questionável. A esperada “redução da jornada com manutenção do salário mensal” tende a aumentar o custo do trabalho frente aos demais fatores de produção, podendo provocar uma eventual substituição do fator trabalho, que ficaria mais caro frente aos demais.

Outro desafio destacado pelo autor é que, caso a partilha realmente cumpra o seu papel na geração de mais empregos, há de se ter uma preocupação com a qualidade desses. Conforme ele próprio salienta:

[...] aplicar uma política de redução da jornada de trabalho nas atividades econômicas que demandam trabalho pouco qualificado pode ampliar a geração de empregos precários e de baixa remuneração, empregos facilmente substituíveis por novas tecnologias; haveria mais empregos apenas temporariamente. (2011, p. 03)

É cediço que trabalhos mais bem remunerados são aqueles cuja preparação para o cargo/profissão demandou mais investimento, de tempo, estudo e, na maioria dos casos, dinheiro. Além de mais valorizadas, financeiramente falando, são essas

ocupações proporcionalmente menos exaustivas, pois a jornada laboral tende a ser menos longa. Esse profissional não seria, provavelmente, afetado pela redução da jornada laboral, pois a sua já é encurtada. Por sua vez, seu trabalho não costuma ser substituído por avanços tecnológicos que visam ao lucro imediato.

Por outro lado, o funcionário que não se qualificou da mesma maneira para o trabalho, tende a conseguir ocupações mais exaustivas, com maior divisão do trabalho e sem despendendo um trabalho individual e único que o tornaria insubstituível.

O que MOCELIN quer dizer é que, ao encurtar jornadas como política de combate ao desemprego, não se partilhará empregos de qualidade, ou não precários, mas empregos menos valorizados e, por vezes, precários e mais desgastantes. E, ainda que por um tempo, o problema do desemprego encontrasse “solução”, o custo de emprego que seria imposto ao empregador, muito provavelmente, o induziria a substituir sua mão de obra humana pela tecnológica.

Ao citar CALVETE (2003, pag. 15), MOCELIN (2011, pág. 3) enfatiza que “a redução da jornada de trabalho não poderia ser transformada em uma panacéia para o combate ao desemprego” e que “Para o autor, essa política conformaria instrumento útil se adotada no “momento certo” e acompanhada de outras medidas necessárias”¹.

Essas medidas necessárias, a título exemplificativo, seriam, além da proibição de horas extras, “maior controle sobre a intensidade do trabalho, manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais”.

O motivo pelo qual o autor é de opinião de que o pagamento de horas extras deve chegar ao fim, ou ao menos ser limitado, para que uma jornada reduzida tenha sucesso, é o fato de que a remuneração do trabalho extraordinário é menos onerosa às empresas que a contratação de um funcionário de terceiro turno, ou seja, um segundo obreiro.

Por essas razões, usar a partilha de trabalho para justificar a redução da carga horária laboral é um caminho perigoso e que, embora possa ser de fato uma medida política a ser adotada em face do desemprego, em curto prazo, não demonstra ser uma solução de longo prazo, quando se pensa no tipo de sociedade que se quer criar e na qualidade de empregos que se quer gerar.

¹ A citação destacada é do autor CALVETE, citado por MOCELIN, em seu ensaio “Redução da Jornada de Trabalho e qualidade dos empregos: ENTRE O DISCURSO, A TEORIA E A REALIDADE”

3.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ATUAL

Como já explanado no capítulo anterior, por força da Constituição Federal de 1988, das convenções da OIT e da CLT, a jornada de trabalho brasileira é limitada a quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias, de modo que o trabalhador tenha, no mínimo, onze horas de descanso entre uma jornada e outra e vinte e quatro horas de descanso semanal remunerado a recair no domingo, ao menos uma vez por mês.

Anteriormente, a jornada já era fixada em oito horas diárias, garantindo que os obreiros não fizessem jornadas degradantes, mas a carga semanal era de quarenta e oito horas. No entanto, por mais que tenham sido detectados impactos positivos na redução da jornada de 48 para 44 horas, há que se questionar se a adoção da jornada atual é a mais adequada.

Neste momento vai-se analisar a fixação do tempo de ocupação em relação à vida privada do trabalhador, mais especificamente sob o viés do direito à desconexão a que todos têm direito. Interessante colocar aqui como as pessoas ocupadas, no geral, se veem dentro do seu ambiente laboral.

Ao trazer à tona essa expressão, não se quer fazer referência a questões sanitárias e de conforto, mas ao sentimento comum que envolve o laborista quando esse está dispondo de suas horas diárias em prol da relação de emprego.

O senso comum mencionado acima, de acordo com SEVERO (2020), é o de que a vida da pessoa empregada se divide em duas: uma fora e outra dentro do trabalho. A vida fora do trabalho seria aquela verdadeira, em que se pode ser quem realmente é, fazer o que gosta, se dedicar às próprias demandas. A vida dentro do trabalho, por sua vez, seria a que o trabalhador se submete às vontades de outrem, inibindo as próprias para cumprir com tarefas, reguladas pela relação hierárquica.

A autora ressalta que Marx, em *O Capital*, aduz que o obreiro passa sua “vida dentro do trabalho” ansiando pelo momento em que viverá sua “vida fora do trabalho”. Vemos aí o reflexo de uma vida mais vivida no âmbito das obrigações, dos afazeres, e da romantização do trabalho como agente capaz de dignificar o homem. Em contrapartida, o ócio é altamente reprovável, constantemente sendo equiparado à preguiça.

Aqui, então, temos na própria classe trabalhadora ideias controvertidas: o empregado anseia pelo seu tempo de descanso e não vive a vida plenamente quando da realização da jornada; e esse mesmo empregado, no entanto, considera que quanto mais trabalhar, mais digno será, e que aquele que busca por menores jornadas é, na verdade, um preguiçoso.

A explicação para esse enigma envolto em confusões ideais é bem simples: vivemos num sistema econômico que vende a fábula da formiga e da cigarra com o único e exclusivo intuito de lucrar.

Trazer à baila esse debate nos faz também questionar o real papel que o trabalho representa na sociedade. A vida de um ser humano, apesar do seu livre arbítrio, geralmente segue alguns padrões: nascemos, crescemos, reproduzimos e morremos, é verdade. Mas, nesse meio tempo, entre nascimento e morte, realizamos alguns feitos não menos importantes que a reprodução.

O indivíduo nasce e começa a sua vida cercado pelo seu círculo familiar, que evolui para o escolar. Aqui, não se está simplesmente sendo introduzido em outro meio social, mas se tendo um direito efetivado: o direito à educação. A nossa constituição traz o direito à educação nos seguintes termos:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e **sua qualificação para o trabalho**. (Grifo nosso)

Percebe-se no art. 205 da nossa Carta Magna, que desde que iniciamos a nossa vida social, há a preocupação com a qualificação para o trabalho. O Estado investe em educação, pais investem em educação, também para que a criança sendo educada venha a ocupar o seu lugar no mundo, quando da vida adulta, através do seu trabalho.

O trabalho claramente é visto como forma de atingir uma realização pessoal, íntima. Esta monografia, aliás, não nega que seja, mas há que se enxergar a atividade laboral também por outro ângulo importantíssimo: o trabalho é, sobretudo, uma necessidade. Quase uma obrigação.

Pessoas têm uma série de necessidades que só podem ser satisfeitas através do dinheiro, da pecúnia, e o meio tradicional para que se consiga o dinheiro é o trabalho. Se você não trabalha, você também não *come* e não *mora*. Sem trabalho há marginalização, há morte.

3.2.1 Jornada de Trabalho e Produtividade

É fato que, desde os primórdios, é assim que o ser humano sobrevive e prospera: através da troca. Não se está neste momento questionando a alienação das coisas e como ela ocorre na maioria das sociedades. Está-se apenas chamando atenção para o fato de que o trabalho nos é imposto e há claro incentivo, induzimento, para que a classe trabalhadora se dedique a ele quase que em tempo integral, em troca, na maioria dos casos, apenas de um salário-mínimo que atenda às necessidades básicas.

Por traz do empregado, por outro lado, o empregador vê o trabalho na condição de meio para que ele obtenha lucro. O instrumento para o lucro, obviamente, é o trabalhador. Querendo ou não, a jornada de trabalho é fixada com base na produtividade do trabalhador. Assim pontua, novamente, Karl Marx, (1983, P. 211-2) em O Capital:

[...] a jornada de trabalho compreende diariamente as 24 horas completas, depois de descontar as poucas horas de descanso, sem as quais a força de trabalho fica totalmente impossibilitada de realizar novamente a tarefa. (...) Em vez da conservação normal da força de trabalho determinar aqui o limite da jornada de trabalho é, ao contrário, o maior dispêndio possível diário da força de trabalho que determina, por mais penoso e doentamente violento, o limite do tempo de descanso do trabalhador. O capital não se importa com a duração de vida da força de trabalho. O que interessa a ele, pura e simplesmente, é um maximum força de trabalho que em uma jornada de trabalho poderá ser feito fluir.

A partir do que é colocado pelo reconhecido filósofo e jurista acima citado, percebe-se que o tempo dedicado ao labor está, historicamente, ligado à produtividade. Em tese, quanto mais tempo é despendido no trabalho, mais se produz. Essa ideia de tempo *versus* produtividade pode ser considerada uma herança que data especialmente da Revolução Industrial.

Pode-se usar como retrato da época o filme Tempos Modernos (1936) Idealizado e estrelado por Charles Chaplin, a obra exhibe a vida de Carlitos, um operário de uma fábrica onde a única função que desempenha é rosquear parafusos. O protagonista sequer entende como está produzindo o produto final, por desempenhar apenas uma atividade, mas, ainda que seja uma só função, é extremamente repetitiva, longa, exaustiva e desgastante.

O filme é ambientado nos Estados Unidos da América, na década de 1930, momento em que o capitalismo enfrentava uma grande crise no país, o que impulsionou a burguesia norte-americana a adotar como estratégias de produção os sistemas Taylorismo e Fordismo.

Esses sistemas, além da divisão minuciosa do trabalho, trouxeram inovações tecnológicas que visavam sempre, é claro, a produtividade e o lucro. No longa-metragem, Carlitos protagoniza uma das cenas mais icônicas da obra: aquela em que ele tenta comer utilizando uma máquina idealizada para alimentar os trabalhadores enquanto eles realizam suas tarefas.

Para AIDAR (s.d) essa é, talvez, a cena que mais demonstra a objetificação do trabalhador como mero instrumento para lucro, fadado ao cansaço e ao desgaste para garantir a produção para o seu empregador. Embora a cena tenha sido desenvolvida com um toque de humor, ao ser engolido pela tal máquina, Carlitos é levado para uma posição de ferramenta. Assim comenta AIDAR, em resenha sobre o filme:

Outra passagem importante na fábrica é quando Carlitos fica atrapalhado com o trabalho e acaba sendo "engolido" pela máquina e entrando nas suas engrenagens. Essa parte mostra a **desumanização do homem**, quase como se fosse uma peça mecânica.

Depois disso, Carlitos sofre uma crise nervosa e é mandado embora.

Importante destacar que o protagonista, em razão dos movimentos repetitivos que fazia, quando fora da jornada de trabalho, continuava executando-os, como se trabalhando ainda estivesse, ou quase como uma espécie de tique nervoso. Esse detalhe, além do surto nervoso que teve por ocasião de ter sido engolido pela máquina, demonstram o adoecimento promovido pelo trabalho desgastante.

Na película, a atitude tomada para resolver esse último problema é a despedida do operário. Essa foi uma clara evidência de que a única coisa que importava para os empregadores do personagem de Chaplin era o lucro, mesmo que em detrimento da saúde de seus empregados.

Perdurando até os dias atuais essa crença, empregadores e empregados tendem a crer que quanto mais tempo se despende, maior será a produção. Nesse raciocínio, ao fazer uma jornada de oito horas diárias, presume-se que o trabalhador produzirá durante a integralidade dessas horas. Há, no entanto, quem contradiga essa presunção. Vejamos um trecho da matéria produzida para o website *Olhar Digital*, por Gabriela Bulhões (2022, n.p.):

Boa parte das jornadas de trabalho envolve oito horas resolvendo as demandas e uma hora destinada para fazer uma refeição. Se você termina todas as suas tarefas antes do expediente acabar, precisa continuar disponível. Assim, a chance de passar o resto do tempo não produzindo ou procrastinando é maior. O que acontece? Você fica cansado e não aumenta os resultados. Isso porque existe um limite para o cérebro e a produtividade quando não existe descanso, desencadeando frustrações, de acordo com Thais Gameiro, neurocientista e fundadora da consultoria Nêmesis. (Grifos do original)

O ponto que BULHÕES (2022) tem a provar é que uma jornada superior a seis horas diárias não aumenta a produtividade. Em vez disso, ao se forçar a trabalhar durante tempo maior que esse, o obreiro não só não alcançaria o resultado perseguido, mas produziria o resultado contrário.

Para embasar sua tese, a autora cita reiteradamente a neurocientista Thais Gameiro que, com sua expertise, certifica que “Quando estamos concentrados, a gente usa uma parte do cérebro chamada pré-frontal. É nela que conseguimos manter nossa atenção a detalhes e permite que a gente tome decisões”.

Ainda segundo Gameiro, toda essa concentração demanda muita energia e, por conta disso, nós, seres humanos, não conseguimos mais organizar as ideias quando atingimos um certo limite. Uma vez que esse limite é atingido, o trabalho perde qualidade. Qual seria, então, a quantidade de horas ideal? Gameiro responde que não há essa prescrição de horas, mas que, para a maioria das pessoas, não passa de seis.

Ainda assim, surgem questionamentos acerca de como uma redução da jornada de trabalho afetaria a produtividade. Corroborando o entendimento da cientista acima citada, todos que já trabalharam durante oito ou mais horas diárias sabem que a concentração na atividade que se está desenvolvendo não é linear.

Ora se está muito concentrado; ora se está com uma concentração “normal”, que não chega ao hiperfoco; e ora não há mais concentração para nada. Nessas horas, se recorre ao ócio, tão necessário para que o obreiro se recomponha, mental e fisicamente. Se os momentos de ócio são praticamente inevitáveis, presume-se, num raciocínio lógico, que a jornada não necessitaria ser tão longa quanto é.

Pode-se pensar, entretanto, que se os momentos de ociosidade são naturais, e ainda necessários para os trabalhadores, reduzindo-se a jornada, reduzir-se-iam também os períodos mais produtivos.

Não foi o que apontou pesquisa recente realizada no Reino Unido. O programa de TV Fantástico exibiu no dia 01/10/2023 uma matéria acerca do estudo inglês. Na

edição, esclareceu-se que pesquisa global desenvolvida busca verificar os benefícios de uma semana com jornada de trabalho de quatro dias, não cinco.

As empresas que aceitaram participar do experimento fecham o estabelecimento para expediente nas sextas-feiras, aumentando um dia no final de semana dos seus funcionários. A metodologia do estudo foi a seguinte: durante seis meses, as empresas continuaram pagando 100% do valor dos salários que já pagavam aos seus empregados, enquanto esses trabalhavam 80% da jornada habitual, ou seja, um dia a menos.

Os resultados foram tão satisfatórios que, mesmo após o término do teste, 91% das empresas que o colocaram em prática decidiram continuar com o esquema, isso porque tanto empregados como empregadores se beneficiaram com essa nova jornada.

Sob a ótica dos trabalhadores, os relatos foram de que saúde e sensação de bem-estar melhoraram significativamente; esses laboristas relataram se sentir mais felizes, menos estressados e mais satisfeitos com o trabalho e com a vida, em geral. Houve mais tempo para exercícios físicos e vida privada.

Além disso, esses empregados economizaram, com transporte e creche para os filhos, cerca de £ 269,36 (duzentas e sessenta e nove libras e trinta e seis pence) por mês, o que equivale a aproximadamente a R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais).

O que chamou mais atenção nos resultados, no entanto, foi a vantagem para as empresas: os obreiros passaram a faltar menos, seja por licenças médicas ou qualquer outro motivo, e, surpreendentemente, a produtividade e, conseqüentemente, o lucro aumentaram. Isso porque, aparentemente, funcionários mais descansados e felizes rendem mais.

Ainda segundo a reportagem, pesquisadores apontam que o esquema funciona em escritórios de diferentes tamanhos e diversos setores, assim como em restaurantes Organizações Não Governamentais, empresas de construção, entre outras. A conclusão a que se chegou ao fim da pesquisa foi tão satisfatória, que até mesmo o parlamento britânico resolveu discutir um Projeto de Lei para reduzir a jornada de trabalho.

Interessante também destacar sobre o tema a dissertação de mestrado de GASPAR (2017, p. 26), com relação ao que o autor chama de *Produtividade do trabalho*. Gaspar aduz que, segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), “a produtividade do trabalho refere-se ao nível

de saída para cada hora de trabalho, e é um motor essencial do crescimento econômico e responsável pelas mudanças nos padrões e qualidade de vida das pessoas”.

Para traçar a correlação entre jornada de trabalho (tempo dependido com a produção) e produtividade, o então mestrando considerou os resultados obtidos pela OCDE e pelo Banco Mundial, tendo como ano base o de 2013.

O objetivo geral da pesquisa consistia em encontrar variáveis e fatores que subsidiassem a discussão em torno da redução da jornada de trabalho; o objetivo específico, por sua vez, era identificar como essas variáveis e fatores influenciavam na produtividade.

Antes de propriamente desenrolar os resultados obtidos pela OCDE e pelo Banco Mundial, GASPAR expõe resultados de outros estudos realizados ao longo do tempo, a exemplo do desenvolvido pelo pesquisador e professor John Pencavel (2014), que fez uma espécie de releitura de uma pesquisa que teve como objeto uma fábrica inglesa de munições, durante a Primeira Guerra Mundial, onde mulheres jovens laboravam durante longas horas.

Analisando os resultados obtidos por PENCAVEL (2014), GASPAR (2017, págs. 35 e 36), expõe o seguinte:

No auge da Guerra, em 1915, o então Ministério de Munições da Inglaterra formou um comitê par avaliar e aconselhar sobre questões de desgaste industrial, horas de trabalho, dentre outros assuntos que afetariam a saúde e a eficiência dos trabalhadores. Dentre todas estas questões, um dos principais focos foi direcionado à relação entre a Jornada de Trabalho e a Produtividade. Uma pesquisa quantitativa empírica foi realizada, há época, na planta de munições e **a recomendação foi a redução (encurtamento) da jornada de trabalho**, não em função de evidências de que o volume de produção havia crescido, mas principalmente pelo fato de ter permanecido inalterado. **Ou seja, houveram ganhos de produtividade, (Mesmo “Output” com menos “Input”)², neste caso sugerindo melhor aproveitamento do fator de produção trabalho (mão-de-obra)**. Vários outros pontos foram observados nesta pesquisa, tais como afastamento por doenças e fadiga, descanso aos domingos, reorganização de turnos de trabalho, etc.

Pencavel (2014) faz observações para examinar o relacionamento entre a produção e o horário de trabalho e sugere, em suas conclusões, que o relacionamento não é linear e que, abaixo de um limiar de horas, a saída é proporcional às horas e acima de um limite, a produção sobe em uma taxa decrescente com o aumento de horas. As descobertas também se ligam à pesquisa atual sobre os efeitos de longas horas de trabalho em acidentes e lesões e diferenças no trabalho efetivo “input”, porque os indivíduos tendem a trabalhar com maior eficácia em horas mais curtas. O artigo sugere uma

² Na página 25 da dissertação, Gaspar traz termos colocados por Rattner (1967): “Input” e “Output”. O primeiro faz referência aos insumos, ou seja, a força de trabalho que entra; e o segundo, à produção.

razão diferente para o empregador se preocupar com o comprimento das horas de trabalho. Empregados, no trabalho há muito tempo, podem sofrer fadiga ou estresse, que não somente reduz sua produtividade, mas também aumenta a probabilidade de erros, acidentes e doenças, impondo custos ao empregador. (Grifo nosso)

Como pode se analisar, a citação acima se coaduna ao exposto por GAMEIRO, (2022 *apud* Bulhões) que explica que a exaustão causada pelo excesso de horas trabalhadas afeta diretamente a produtividade, uma vez que o trabalhador só produz até que se atinge um determinado limite, variável a cada indivíduo. GASPAR, por sua vez, adiciona mais um fator: a saúde física e psíquica, ao fazer referência a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Percebe-se aqui que a questão não se limita a um único campo, mas ocupa seu espaço em debates sociológicos, econômicos e políticos. Neste trabalho, sobretudo se analisarão os vieses sociológico e econômico. O que se pode inferir do estudo de caso anteriormente citado, é que a redução da jornada de trabalho implicou em impactos sociológicos e econômicos.

Ao encurtar as horas laboradas, pode-se perceber uma melhora na vida da pessoa trabalhadora, o que já deveria ser suficiente para se considerar com mais vagar a hipótese da redução.

Entretanto, como o empecilho mais frequentemente levantado é a produtividade, mais especificamente a suposta redução do lucro, devem-se sobreluzir as conclusões econômicas da pesquisa: mesmo com a jornada reduzida, os resultados permaneceram inalterados e, reiterando as palavras do autor, “a produção sobe em uma taxa decrescente com o aumento de horas”.

Cabe ainda ressaltar a importância do relatório Tempo de Trabalho e Equilíbrio de Vida Profissional e Pessoal em todo o Mundo, da OIT, publicado no final de 2022, no qual se cita que **“jornadas de trabalho mais longas geralmente estão associadas a menor produtividade do trabalho por unidade**, enquanto jornadas de trabalho mais curtas estão ligadas a maior produtividade” (OIT, 2022, p. 144).

O texto também destaca que há dificuldade na redução das jornadas em algumas regiões/continentes, que se devem a legislações pátrias e aspectos culturais, como na Ásia, no Pacífico e na América Latina e que, nesses casos, recomenda-se a perseguição à jornada de, no máximo, 40h semanais.

3.2.2 Direito à desconexão

No Brasil, com o advento da pandemia da COVID-19, começou a se acalorar a discussão acerca do direito à desconexão. Em circunstâncias excepcionais, em que trabalhadores de todo o mundo precisaram ficar em suas casas, isolados, mas ainda prestando o seu serviço de maneira remota, o trabalho se misturou ainda mais com a vida privada, de modo que grande parte dos laboristas obteve dificuldades para equilibrar os momentos de produtividade e de descanso.

Fato é que muito antes da pandemia se alastrar, já havia a necessidade de se debater esse tema de forma mais assertiva. Não raros são os casos de Burnout, que levam os trabalhadores ao seu limite; o trabalho, quando não equilibrado de forma adequada com a vida pessoal, pode levar ao adoecimento.

O direito à desconexão do trabalho diz respeito ao direito que o trabalhador possui de se desconectar da atividade laboral, da relação de emprego. Valdete Souto Severo (2020), em vídeo na plataforma YouTube, preceitua que “o direito à desconexão é justamente conseguir separar o tempo de trabalho do tempo de descanso”. SEVERO (2020) aduz, ainda, que o pressuposto do direito à desconexão é o fato de vivermos em uma sociedade “que nos obriga a vender força de trabalho, em troca da remuneração que nos permite sobreviver”.

A autora, em vídeo didático acerca do tema, explica que os autores que falam sobre o direito à desconexão o fazem sob dois aspectos. O primeiro seria o de ter pausas para descansar, relaxar o cérebro e se recuperar física e psicologicamente para o retorno à atividade laboral, o que reduziria estresses e episódios de acidentes de trabalho; e o segundo viés doutrinário, por sua vez, vê o direito a desconexão como a necessidade de limitar a jornada (SEVERO, 2020).

SEVERO destaca ainda que a limitação de oito horas diárias da jornada de trabalho decorre da Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, há mais de um século. A escritora coloca essa regra geral como sendo uma regra que já pode ser desafiada. Isso porque, para ela, “a regra é de que nós dividimos o nosso tempo de vida, as vinte e quatro horas do dia, entre as partes: uma parte para dormir; uma parte para trabalhar, esse trabalho obrigatório sem o qual eu não sobrevivo; e apenas um terço para todo o resto.”

O que se infere dessa segunda corrente e do posicionamento de SEVERO (2020) é que, teoricamente, o direito à desconexão é garantido através da limitação

diária da jornada, mas que esse tempo não seria realmente suficiente para que o trabalhador não só descanse, mas também mantenha seus hobbies, suas relações interpessoais, estudos e tudo o mais.

Não obstante, sabe-se ainda que não são incomuns os casos em que o funcionário se vê compelido a realizar jornadas extremamente longas e desgastantes, que excedem mesmo as duas horas extras que a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) permite.

Além disso, ainda que o funcionário trabalhe de oito a dez horas por dia, deve-se levar em consideração que todo o aparato tecnológico que nos cerca facilita a comunicação não só entre amigos e familiares, mas também entre colegas de trabalho e empregadores, de modo que, mesmo quando fora da relação de emprego, ocorre do empregado se ver envolvido em tarefas ligadas ao trabalho.

Em 2007, em livro publicado sobre o tema (Duração do Trabalho em Todo o Mundo. Tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada), os pesquisadores da OIT, MCCANN, LEE, MESSENGER (2007, pág. 07), já falavam sobre o anseio de se reduzir a jornada de trabalho em âmbito mundial:

Quase um século se passou desde a adoção da primeira norma internacional sobre jornada de trabalho, que estabelece o princípio das oito horas por dia e 48 horas por semana; e 70 anos desde que a semana de 40 horas foi adotada como padrão que os países deveriam almejar. A leitura dos documentos que registraram os debates em torno da adoção dessas normas de duração do trabalho causa impressão muito forte pelo otimismo dos participantes que representaram os governos, os empregadores e os trabalhadores no tocante à possibilidade de jornadas mais curtas. Recorde-se que, durante a depressão econômica, o grande economista da época, John Maynard Keynes, fez a bem-humorada previsão de que a jornada diária de seis horas seria uma realidade para a geração de seus netos.

De plano, entende-se que a limitação recomendada pela OIT não se deu pelo fato da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais ser a ideal ou mais adequada, mas como um ponto de partida para que as jornadas fossem encurtadas no decorrer do tempo, almejando-se chegar às 40 horas semanais. Pode-se dizer que a OIT recomenda jornadas menos longas para os países signatários como forma de priorizar a saúde e bem-estar do trabalhador.

Como já explanado, embora o ato de trabalhar tenha ganhado, na maioria das sociedades, um sentido positivo, a “dignificação do homem”, o trabalho já foi considerado uma desonra e até mesmo sinônimo de castigo, tortura. Isso porque o esforço da atividade laboral desgasta a mente e o corpo.

Ainda que a legislação pátria rechace os trabalhos degradantes, pode-se dizer que o simples fato de se ocupar com o emprego e as tarefas inerentes a ele, causa desgaste físico e psíquico. Por isso a importância da fixação da jornada: para que empregados não se ocupem, como à época da Revolução Industrial, por longas horas. Ainda assim, tem ganhado grande destaque no cenário das discussões acerca do meio ambiente laboral as doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho.

3.2.3 Doenças relacionadas ao trabalho

As doenças relacionadas ao trabalho, ou ocupacionais, são aquelas que possuem algum nexo causal com a atividade laboral, ou seja, que de alguma forma o trabalho causou ou contribuiu para o agravamento. O Ministério da Saúde (2001, p. 27), seguindo a classificação de Schilling, de 1984, as classificou da seguinte maneira:

Categoria	Exemplos
I – Trabalho como causa necessária	Intoxicação por chumbo Silicose Doenças profissionais legalmente reconhecidas
II Trabalho como fator contributivo, mas não necessário	Doença coronariana Doenças do aparelho locomotor Câncer Varizes dos membros inferiores
III – Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida	Bronquite crônica Dermatite de contato alérgica Asma Doenças mentais

Tabela 1 – quadro de doenças relacionadas ao trabalho elaborado pelo Ministério da Saúde (2001), adaptado de Schilling (1984), categorizando e exemplificando doenças de acordo com seu nexo causal com o trabalho.

Atualmente, essas doenças seguem sem ser atualizadas, pelo fato da Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020, que alterou a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) ter sido revogada logo após sua publicação. A repristinação³ ocorreu em 08 de setembro de 2020, retomando a vigência da versão anterior, de 1999 (GOV.BR, 2023). DIAS, et al. (2021, pág. 3) aduz que a LDRT

[...] representa importante instrumento para a efetivação da Atenção Integral à Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras, pois orienta os profissionais de saúde da rede dos serviços do SUS a realizar diagnóstico clínico e epidemiológico de doenças potencialmente relacionadas ao trabalho.

A LDRT de 1999 categorizou uma série de doenças, tanto causadas por agentes químicos, físicos e biológicos como por ruídos e posições forçadas e gestos repetitivos. Quando se fala em direito à desconexão, por mais que se envolvam todas essas doenças e outras abrangidas pela LDRT, ganham destaque as doenças ocupacionais psicossomáticas. RANGEL, GODOI (2009, p. 2 e 3), citando uma série de autos, definem as doenças psicossomáticas como:

As doenças psicossomáticas representam um mecanismo defensivo no qual o trabalhador converte o problema psicológico em fisiológico e isso representa a reação adaptativa à ansiedade experimentada no trabalho (ARGYRIS, 1957). Para Freire (2000), quando falamos em psicossomática, estamos nos referindo a sintomas, doenças, queixas físicas ligadas ao psíquico. Ferraz e Volich (1997) ressaltam que a mente, em certas condições, pode não assimilar um traumatismo e, nesse caso, haverá uma sobrecarga sobre o soma, que resultará em somatização. A insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa gera um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa. Portanto, tal como enfatiza Dejours (1992), o sofrimento mental resultante de uma frustração em nível do conteúdo significativo da tarefa pode, igualmente, levar a doenças somáticas.

Dentre essas doenças, muito se fala atualmente sobre a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Sendo um termo que surgiu nos Estados Unidos da América, em meados da década de 1970 (FRITCHE, 2020, pág. 7) A Síndrome é conceituada pelo Ministério da Saúde como “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”.

A lista de sintomas da síndrome, pelo Ministério da Saúde, é a seguinte:

- Cansaço excessivo, físico e mental;
- Dor de cabeça frequente;
- Alterações no apetite;

³ A Repristinação ocorre quando uma lei volta a vigorar, em razão da lei que a revogou também ter sido posteriormente revogada.

- Insônia;
- Dificuldades de concentração;
- Sentimentos de fracasso e insegurança;
- Negatividade constante;
- Sentimentos de derrota e desesperança;
- Sentimentos de incompetência;
- Alterações repentinas de humor;
- Isolamento;
- Fadiga.
- Pressão alta.
- Dores musculares.
- Problemas gastrointestinais.
- Alteração nos batimentos cardíacos.

Além da Síndrome de Burnout, necessário que se fale também sobre o termo Karoshi, que tem origem japonesa e significa, aproximadamente, “morte por excesso de trabalho” (PIZZO, et al. 2018, pág. 1). A doença é extremamente difícil de se diagnosticar e seus efeitos levam à morte rapidamente, conforme colocam os autores acima citados:

O diagnóstico do Karoshi é extremamente confuso de se fazer pois é um óbito acontecido de forma "instantânea ou dentro de 24 horas após o início dos sintomas" (Chehab, 2013). Isso ocorre pelo fato de ser caracterizado por ser um óbito súbito. As consequências que geram o Karoshi são ataques cardíacos, acidentes vasculares cerebrais, trombose ou infarto cerebral, infarto agudo do miocárdio, insuficiência cardíaca.

A dificuldade de diagnosticar o falecimento por Karoshi é porque é necessário estabelecer uma ligação entre o trabalho e o óbito do indivíduo. Em muitos casos, quando os sintomas são percebidos com antecedência, com o trabalho de médicos especializados no campo, o falecimento é postergado, contudo, não há a garantia de que algum colapso rápido não afete o indivíduo e acabe com a sua vida repentinamente.

Importante e preocupante a doença, pelo fato do trabalhador, além de possivelmente não ser diagnosticado, mesmo após o diagnóstico, ainda corre o risco de morte. Não há como não se falar nessas duas doenças quando se trata do direito à desconexão, portanto.

Além desses quadros mais graves, trabalhadores e trabalhadoras têm sofrido também com quadros de depressão e ansiedade. Conhecida como a doença do século, a ansiedade pode estar relacionada também ao trabalho, e uma das causas pode ser a jornada extensa de trabalho (MIQUELINO, 2023).

Mister destacar que o indivíduo trabalhador pode estar ansioso em decorrência do trabalho, mas isso não significa que a ansiedade “dê as caras” apenas quando da realização da jornada, mas também em momentos nos quais o trabalhador está fora da relação de emprego. A ansiedade em decorrência do trabalho pode ainda estar ligada à falta de tempo para realização das tarefas da vida privada, como a educação.

É o que aponta o estudo elaborado por CARREIRO, et al. (2017), que buscou analisar “a associação entre Transtorno de Ansiedade (TA) e trabalho entre estudantes de Psicologia”. Os autores indicaram que existem atualmente dois novos perfis de estudantes de graduação: o estudante-trabalhador, que não provém o próprio sustento, mas trabalha para conseguir acessar bens e produtos; e o trabalhador-estudante, que provém o sustento próprio e da família e, ao término da jornada laboral, estende-a para cumprir com as tarefas acadêmicas.

CARREIRO, et. al (2017, pág. 04) traçaram, ainda, o perfil do desempenho dos dois tipos de estudantes:

Consequentemente, muda o perfil estudantil e nas salas de aula passa a ser comum a presença de estudantes que chegam após o início das aulas e/ou retiram-se antes do término da mesma; **têm grandes dificuldades de manter o foco e a concentração durante as atividades desenvolvidas, haja vista que constantemente se mostram cansados e distraídos; com muita dificuldade conseguem cumprir com os compromissos acadêmicos e não se desempenham tão bem nas atividades avaliativas.** (grifo nosso)

Em que pese essa pesquisa, em específico, não tenha concluído que o trabalho é uma condição discriminadora entre os estudantes trabalhadores e não trabalhadores do curso de psicologia, os autores citam outras pesquisas, voltadas a avaliar o impacto do trabalho nas condições físicas, mentais e sociais do estudante do ensino superior. As conclusões foram as seguintes:

identificaram entre estudantes de graduação em Enfermagem relações entre trabalho e: sonolência diurna excessiva (Coutinho et al., 2016a); Síndrome de Burnout (Coutinho et al., 2016b) e domínio físico da percepção do nível de qualidade de vida (Coutinho et al., 2016c). Já entre estudantes de graduação em Fisioterapia, se identificou relação entre trabalho e a dimensão exaustão emocional da Síndrome de Burnout (SAMPAIO et al., 2015).

O fato de o trabalho ter o “poder” de afetar tanto o desempenho de uma única tarefa da vida privada do trabalhador, a ponto de causar transtornos, síndromes e doenças, é preocupante, ao passo que se sabe que, para além da educação, o indivíduo tem outras ocupações, ou pelo menos deveria ter, fora da relação contratual de emprego. Se tanta dificuldade é encontrada na dedicação aos estudos, presume-se também que não há tempo suficiente para o descanso, para o lazer, hobbies e relações interpessoais.

SEVERO (2020) chama atenção para o fato de que o lazer e à saúde são direitos sociais conferidos ao cidadão pelo Art. 6º da Constituição Federal de 1988 e

que, uma sociedade que aceita, normaliza, que o cidadão trabalhe por tempo longo o suficiente para que reste apenas um terço do dia (inicialmente se viu que pode chegar a tempo menor que esse) para o trabalhador se dedicar às próprias demandas, é “uma sociedade de zumbis”, que não observa o direito fundamental constitucionalmente imposto pela Carta Magna.

Embora a CF/88 não verse expressamente sobre o direito à desconexão, é assim que tem se posicionado a jurisprudência:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT . Nos termos do art. 223-B da CLT , o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C , CLT). Nesse aspecto, o **direito à desconexão** do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º , caput, e art. 7º , IV , da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º , III , CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o **direito** do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil .

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos **direitos** humanos, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos **direitos** ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º , inciso XIII , da Constituição Federal e artigo 59 , caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º , Lei 605 /1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida. Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2: XXXXX-43.2014.5.02.0614, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 14ª Turma, Cadeira 5, Data de Publicação: 2014)

PRINTS DE CONVERSAS DE APLICATIVO DE MENSAGENS. VALIDADE. DIREITO À DESCONEXÃO. DANOS MORAIS. A impugnação formal das conversas de aplicativo de mensagens, sem impugnação específica do seu conteúdo, torna verdadeiro o seu teor, tendo-se por verdadeiros os fatos ali demonstrados, em especial a cobrança desmedida à obreira pelo cumprimento de metas, a qual se agrava por ter sido realizada durante dia de repouso semanal, violando o direito da trabalhadora à desconexão. Sendo impugnados pelo empregador, mas apenas quanto à forma, não há como desprezar o conteúdo das conversas, razão pela qual deve ser reconhecida

a validade dos prints de conversas, mantendo-se a sentença de 1o. grau. <p style="; display: inline;; display: inline;; display: inline;; display: inline;"

(TRT-12 - ROT: XXXXX20215120023, Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 6ª Câmara, Data de Publicação: 22/08/2022)

Depreende-se dos precedentes que a Justiça do Trabalho vem sendo favorável ao reconhecimento do direito à desconexão garantia da saúde e lazer do trabalhador. Entretanto, se, ainda assim, tantos trabalhadores vêm adoecendo, física e psicologicamente, torna-se válido indagar se a jornada atualmente cumprida realiza seu papel no direito fundamental do indivíduo previsto no art. 6º da CF/88.

3.2.4 Impressões dos trabalhadores

Já citado no tópico 2.2, do primeiro capítulo, o relatório Tempo de Trabalho e Equilíbrio de Vida Profissional e Pessoal em todo o Mundo traz algumas impressões de trabalhadores que realizam jornadas muito longas, acima de 48h semanais, destacando que a maioria desses gostariam de trabalhar em jornadas reduzidas:

a evidência revisada no Capítulo 4 sugere que uma parcela substancial dos trabalhadores que trabalham mais de 48 horas por semana gostaria de reduzir suas horas de trabalho – e muitos deles afirmam que gostariam de fazê-lo mesmo que isso significasse uma redução em sua renda. (OIT, 2022, p.144)

O relatório ainda destaca que na Europa tem se tornado mais frequentes as reduções da jornada laboral, e que isso se deve em parte à busca pelo aumento da produtividade e em parte à garantia de uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores (OIT, 2022, p. 144).

Além disso, indagação feita no fim do tópico anterior também pode ser respondida pelos próprios trabalhadores do país. No website do jornal EXTRA, foi veiculada matéria, por Juliana Causin (2023), dedicada a expor os resultados obtidos por pesquisa realizada pela WeWork e da Page Outsourcing, realizada em 5 países da América Latina, com 10 mil trabalhadores.

A pesquisa incluiu também trabalhadores brasileiros. O objetivo era descobrir o que esses profissionais achavam da semana de 4 dias trabalhados, ou seja, com

jornada reduzida. CAUSIN (2023) aponta que o resultado alcançado pela pesquisa foi o seguinte:

Quando questionados sobre as preocupações quanto à semana mais curta, um em cada cinco entrevistados diz que o país não está preparado para essa mudança. Temores como a distribuição da carga de trabalho ao longo da semana e a adoção do modelo por equipes que dependem do trabalho presencial também foram citados.

Essas pessoas contrárias à implementação de um dia a menos na jornada de trabalho ou ao formato de trabalho com jornadas diárias menos longas representam 17% dos trabalhadores brasileiros. Em contrapartida, o estudo indicou que “Oito em cada dez profissionais brasileiros gostariam de adotar a semana de trabalho de quatro dias e a maioria, cerca de 76%, acredita que seria mais produtiva com o modelo” (CAUSIN, 2023). No fim, concluiu-se que 83% dos laboristas brasileiros têm interesse na redução da jornada de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início deste trabalho, contextualizou-se a origem da jornada de trabalho, bem como estudaram-se as legislações vigentes que atualmente a regulamentam. No Brasil, além da Constituição Federal de 1988, são seguidas as convenções da OIT e observada a CLT.

De modo geral, a jornada laboral é fixada em oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, garantindo-se ao trabalhador um intervalo mínimo de onze horas entre cada jornada e um repouso semanal remunerado de, no mínimo vinte e quatro horas.

Admite-se, porém, a extensão de até duas horas dessa jornada, mediante pagamento do trabalho extraordinário e da compensação, por meio de folgas ou pagamento do trabalho realizado em domingos e/ou dias feriados.

Ressalte-se que a CLT considera serviço a ser computado na jornada, para fins horas extras, apenas o realizado no tempo que o funcionário passa à disposição do emprego, no cumprimento de ordens, excluindo-se o tempo gasto no trajeto entre a casa e a empresa e outras situações. Isso nos leva à determinação do que consiste o *trabalho* na expressão *jornada de trabalho*.

Sabendo que o trabalho de que se fala remonta a uma relação contratual de emprego na qual o trabalhador dispõe do seu tempo em prol do empregador ou da própria relação, fez-se um paralelo entre o tempo que se passa concentrado nesse *trabalho* e/ou em tarefas a ele voltadas.

Ainda que a CLT não reconheça o cômputo de horas extras relacionado ao trajeto casa-trabalho/trabalho-casa, é fato que nesse período, assim como em outros, o laborista está voltado ao cumprimento da carga horária legal. Assim, considerou-se que o obreiro, embora esteja, em tese, à disposição do emprego apenas nas horas legais e no horário extraordinário permitido, ao fim desse tempo, restam apenas entre sete e cinco horas para que esse indivíduo se dedique à sua vida privada, o que compreende a menos de um terço da duração de um dia.

Desse modo entendendo-se que a pessoa trabalhadora também precisa de tempo suficiente de desconexão do trabalho, questionou-se se a jornada laboral de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais é mesmo necessária para que os rendimentos e a produtividade almejada sejam alcançados.

A partir de análises que passaram por jornadas inferiores à brasileira e por pesquisas acerca de redução da jornada em alguns países, assim como de estudos que se propõem a determinar se o trabalhador consegue manter a concentração e mesmo nível de produção durante uma jornada inteira de oito horas diárias, inferiu-se que não é cientificamente possível manter-se concentrado de maneira linear durante mais que aproximadamente seis horas consecutivas e, portanto, os momentos de ócio no trabalho são inevitáveis; e que, mesmo que o profissional se force a continuar produzindo, o resultado alcançado será o oposto.

Corroborando esses resultados, a análise de produtividade dos trabalhadores que cumprem jornadas inferiores a quarenta e quatro horas semanais ou oito horas diárias, em outros países, indica que não há baixa nos lucros e na produção. Em vez disso, de maneira geral, percebeu-se que o empregado rende mais quando está mais descansado e satisfeito, não só com o próprio trabalho, mas também com a vida privada, e que isso é uma consequência de jornadas mais curtas que possibilitam maior tempo de gozo ao descanso, lazer, estudos e dedicação aos relacionamentos interpessoais.

Essa conclusão leva ao que se chama de direito à desconexão e os motivos de seu pleno gozo serem tão necessários ao trabalhador. O direito à desconexão, embora não expresso em legislação, é reconhecido jurisprudencialmente, com base no art. 6º da CF/88, que garante a todos, além de outros direitos sociais, o direito à saúde e ao lazer.

Nesse diapasão, quando se fala em jornada de trabalho, não há como fugir de uma fixação que não viole esses direitos fundamentais. O direito à desconexão surgiu, então, como expressão, durante a pandemia da COVID-19, como modo de garantir que os laboristas não se envolvessem tanto na relação de trabalho a ponto de ela ser prejudicial à sua saúde e comprometedora de seus momentos de lazer e demais demandas da sua vida privada.

Fato é que foi a partir das circunstâncias de isolamento impostas pela pandemia que se acalorou o debate acerca da saúde não só física, mas também mental do trabalhador. Todavia, sabe-se que mesmo antes do regime de teletrabalho ser adotado, laboristas de todo o Brasil vinham adoecendo em decorrência do trabalho, do tempo de vida que se vê obrigado a ceder diária e semanalmente.

Os funcionários que passaram pelo teste de redução da carga laboral destacaram que se sentiam satisfeitos com o trabalho após a redução, pelo fato de

terem mais tempo para a família, para descansar, praticar exercícios físicos etc. O que se tem visto no âmbito nacional, no entanto, são trabalhadores cada dia mais doentes, com diagnósticos de Síndrome de *Burnout*, Transtornos de ansiedade, depressão, lesões por posições forçadas e movimentos repetitivos e uma série de outras doenças relacionadas ao trabalho.

Neste trabalho se buscou, sobretudo, determinar se a redução da jornada de trabalho teria impactos positivos nas relações trabalhistas, sobretudo entre empregado e empregador.

Relações de trabalho de qualidade e harmônicas são aquelas que tornam o ambiente laboral agradável, não apenas do ponto de vista do conforto físico, mas também do psíquico, em que trabalhadores e empregadores se sentem satisfeitos com aquela parte de suas vidas, estando essa satisfação diretamente condicionada à satisfação com a vida pessoal.

Em suma, quando a vida privada do trabalhador vai bem, sua vida profissional, assim como a convivência com colegas e superiores hierárquicos, também vai, de modo que a produtividade também melhora, sem, contudo, esgotar a força de trabalho.

No Brasil, enxerga-se o trabalho mais sob a perspectiva do lucro, em detrimento do funcionário que o produz. Sabendo-se, porém, que jornadas mais curtas implicam em maior produtividade, não faz sentido não se buscar reduzir a carga horária, considerando os benefícios para o trabalhador que, como num “efeito borboleta”, acarretam impactos positivos para a relação laboral como um todo.

Embora seja garantido um direito à desconexão aos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, esse tempo desconectado do trabalho não tem sido suficiente para que esses obreiros de fato vivam suas vidas de maneira satisfatória, sendo pessoas dignas que são, que merecem e têm direito à saúde, ao lazer, à educação, à busca da felicidade, à convivência familiar e ao descanso.

Nesse sentido, entende-se, sim, que a jornada de trabalho reduzida traria benefícios não só ao trabalhador, mas também à relação laboral inteira, aumentando a sua qualidade, tanto do ponto de vista social e político, uma vez que promovida a saúde e satisfação do empregado, como do econômico, visto que as empresas também têm alcançado resultados mais positivos, em termos de lucro e produtividade, nos países em que a jornada é mais curta ou foi reduzida.

REFERÊNCIAS

AIDAR, L. **Tempos Modernos**, filme de Charles Chaplin. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/tempos-modernos-filme-chaplin/>>. Acesso em: 2 out. 2023.

ARAÚJO, E. **Constituição Comentada – Art. 7**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/constituicao-comentada-art-7/418584245>>. Acesso em: 9 maio. 2023.

ÁZARA, T. **Os Impactos e benefícios da redução da jornada de trabalho na vida profissional e pessoal dos trabalhadores celetistas: um estudo de caso**. Monografia (graduação) – Faculdade de Tecnologia de São Carlos. São Carlos, p. 26. 2023

BRAGA, R. **Estes 5 países têm as menores jornadas de trabalho do mundo**. Disponível em: <https://concursosnobrasil.com/estes-5-paises-tem-as-menores-jornadas-de-trabalho-do-mundo/>. Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO**. [s.l: s.n.]. Brasília, DF: Ministério da Saúde. 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 12 out. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **70 anos da CLT: a Justiça do Trabalho nas Constituições**. Rio Grande do Sul: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20sem%20justa%20causa>. Acesso em: 21 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Jornada de trabalho: conheça as particularidades**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 05 out. de 2023.

BULHÕES, G. **Jornada de trabalho maior que 6h diárias não aumenta produtividade; entenda.** Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/04/11/pro/jornada-de-trabalho-maior-que-6h-diarias-nao-aumenta-produtividade-entenda/>. Acesso em: 17 out. 2023.

CAUSIN, J. **Semana de 4 dias: 8 em cada 10 trabalhadores brasileiros gostariam de ter jornada reduzida.** Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2023/10/semana-de-4-dias-8-em-cada-10-trabalhadores-brasileiros-gostariam-de-ter-jornada-reduzida.ghtml>. Acesso em: 29 out. 2023.

DIAS, E. C. et al. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – obrigação legal de base técnica se transforma em imbróglio político-social: reflexões sobre possíveis saídas. **Saúde em Debate**, v. 45, n. 129, p. 435–440, jun. 2021.

Em São Paulo, 70% gastam mais de uma hora no deslocamento ao trabalho. Disponível em: <https://exame.com/carreira/deslocamento-trabalho-estudo-usp/>. Acesso em: 25 set. 2023.

ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. Por que metade dos funcionários da Holanda trabalha apenas meio período. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/amp/Economia/noticia/2018/06/por-que-metade-dos-funcionarios-da-holanda-trabalha-apenas-meio-periodo.html>. Acesso em: 10 out. 2023.

FANTÁSTICO. Rio de Janeiro. Rede Globo. 01 out. 2023.

FERLA, G. B.; ANDRADE, R. B. A TRANSIÇÃO DO FEUDALISMO PARA O CAPITALISMO. **Synergismus scyentifica UTFPR**, v. 2, n. 1, 28 nov. 2007.

FRITCHE, A. T. C. Burnout- uma ameaça à integridade do trabalhador com sérios prejuízos às organizações. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 36, p. 91–102, 28 dez. 2020.

GASPAR, W. A. **CORRELAÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE.** Dissertação (Mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, p. 26, 29, 30, 35 e 36. 2017.

GEST, R.; NEG; SÃO, P. RBGN REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS Sintomas Psicossomáticos e a Organização do Trabalho Psychosomatic Symptoms

and the Organization of Work Síntomas Psicosomáticos y la Organización del Trabajo. v. 33, n. 11, p. 404–422, 2008.

GONZAGA, G.; FILHO, N.; CAMARGO, J. Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho de 48 para 44 Horas Semanais em 1988*. **RBE Rio de Janeiro**, p. 2, 3, 29, jun. 2003.

International Labour Organization (ILO). **Working Time and Work-Life Balance Around the World**. International Labour Organization (ILO), 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.

LEE, S; MCCAN, D; MESSENGER, J. **Duração do trabalho em todo o mundo**. [s.l: s.n.].

Legislação trabalhista: entenda tudo sobre leis trabalhistas (CLT). Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo>>. Acesso em: 02 out 2023.

MARX, K. **O Capital:** crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. v. 1. P. 211-2.

MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 101–119, fev. 2011.

OLIVEIRA, G. F. et al. EXISTE RELAÇÃO ENTRE TRANSTORNO DE ANSIEDADE E TRABALHO ENTRE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA? **Revista Laborativa**, v. 6, n. 1 esp, p. 27–42, 1 abr. 2017.

PATRÍCIO, I. Trabalhadores portugueses são dos que trabalham mais horas na UE. 20 set. 2023. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2023/09/20/trabalhadores-portugueses-sao-dos-que-trabalham-mais-horas-na-ue/>. Acesso em: 30 set. 2023.

PARTIDO COMUNISTA BRASILEIRO; COLECTIVO NACIONAL DE DIRIGENTES COMUNISTAS. 1.ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2008.

RANGEL, F. B.; GODOI, C. K.. Sintomas Psicossomáticos e a Organização do Trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 11, n. 33, p. 404–422, out. 2009.

SEREZA, H. **França reduz jornada para criar emprego**. 02 mai. 1999. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi02059926.htm>. Acesso em: 15 out. 2023.

SEVERO, V. **Direito à desconexão**. 2020. Disponível em: <https://youtu.be/ZJif1SqITxM>. Acesso em: 17 out. 2023.

SOUZA, Thiago. **História do trabalho: definição, significado e tipos de trabalho**. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-do-trabalho/>. Acesso em: 2 out. 2023.

SUTTO, G. **Os 10 países com as menores jornadas de trabalho do mundo - e os salários médios**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/os-10-paises-com-as-menores-jornadas-de-trabalho-do-mundo-e-os-salarios-medios/>. Acesso em: 17 out. 2023.

TRABALHO. *In*: DICIONÁRIO Etimológico. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 03 set 2023.

TEMPOS Modernos. Direção de Charles Chaplin. EUA: United Artists, 1936. (87min).

WIEDER, A. **Você sabe quanto tempo perde no trânsito? Resultado de estudo preocupa**. Disponível em: <https://garagem360.com.br/voce-sabe-quanto-tempo-perde-no-transito-resultado-de-estudo-e-preocupante/>. Acesso em: 17 out. 2023.

