



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIA
CURSO DE DIREITO

ERLANE DA SILVA CHAVES

**"A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
SEMANAL E SEUS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS: UMA ANÁLISE DO
PROJETO DE LEI PL Nº 1.105/2023 NO CONTEXTO BRASILEIRO"**

Imperatriz

2024

ERLANE DA SILVA CHAVES

"A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEMANAL E SEUS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI PL Nº 1.105/2023 NO CONTEXTO BRASILEIRO"

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof.^a. Dra. Sarah Lamarck

Imperatriz

2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

da Silva Chaves, Erlane.

"a Possibilidade da Redução da Jornada de Trabalho Semanal e Seus Impactos Socioeconômicos: Uma Análise do Projeto de Lei Pl N° 1.105/2023 No Contexto Brasileiro" / Erlane da Silva Chaves. - 2024.

63 p.

Orientador(a): Sarah Lamarck.

Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz, 2024.

1. Jornada de Trabalho. 2. Empregado e Empregador. 3.

Projeto de Lei N° 1.105/2023. 4. . 5. . I. Lamarck, Sarah. II. Título.

ERLANE DA SILVA CHAVES

"A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEMANAL E SEUS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI PL Nº 1.105/2023 NO CONTEXTO BRASILEIRO"

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof.^a. Dra. Sarah Lamarck

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. MSc Sara Lamarck

Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Orientadora

Prof. Dr. Ricardo Cavalcante Morais

Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Prof. Dr. Artur Antônio da Rocha

Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Imperatriz

2024

Dedico esta monografia a Deus, que sempre me deu força e fé; à minha família que sempre acreditou em mim; e ao meu avô que tinha o sonho de me ver graduada e onde estiver, que possa ver esse sonho se realizando.

AGRADECIMENTOS

"Deem graças ao Senhor porque ele é bom; o seu amor dura para sempre."
Salmos 107:1.

Primeiramente, agradeço a Deus, que me guiou e sustentou durante toda esta jornada. Sua bondade e amor eterno me proporcionaram forças nos momentos mais desafiadores.

À minha mãe, Gleyce, minha gratidão infinita por seu apoio incondicional e por sempre acreditar em mim. Ao meu noivo, Cícero, que esteve ao meu lado em todos os momentos, compartilhando cada vitória e desafio com fé e amor. Ao meu pai, Edson, por acreditar na minha força e ser um exemplo de pessoa maravilhosa.

Gostaria de fazer uma homenagem especial ao meu avô, que tinha o sonho de me ver formada, mas infelizmente partiu antes que esse momento chegasse. Sua presença, amor e incentivo sempre serão lembrados com muito carinho. Este diploma é tanto meu quanto dele.

Agradeço imensamente à professora Laís Brito, cujas dicas foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. À minha orientadora, Sarah Lamarck, por seu apoio constante e orientação exemplar, guiando-me com sabedoria e paciência.

Minha gratidão se estende a todos os docentes que tive ao longo do curso, pois sem seus ensinamentos e dedicação, eu não estaria concluindo esta etapa. Em especial, agradeço ao professor Gabriel Araújo Leite, que foi essencial em minha trajetória acadêmica.

Aos meus amigos Antônio, Barbara, Flávia, Janaina e Juliana, vocês foram meu alicerce e fonte de apoio. Sua amizade e incentivo foram fundamentais para que eu pudesse continuar. Agradeço também a todos os colegas de classe e a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste sonho.

Este trabalho é fruto de esforço, dedicação e muita fé. Cada desafio superado e cada conhecimento adquirido ao longo dessa jornada acadêmica reforçam a importância de perseverar e acreditar nos próprios sonhos. Obrigado a todos que fizeram parte desta caminhada.

“O trabalho enobrece o homem e o descanso... ainda mais”

- Nelson Barh

RESUMO

A presente pesquisa, intitulada "A Possibilidade da Redução da Jornada de Trabalho Semanal e Seus Impactos Socioeconômicos: Uma Análise do Projeto de Lei PL 1.105/2023 no Contexto Brasileiro", justifica-se pela divergência doutrinária entre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal no que tange à carga horária de trabalho. A pesquisa busca apresentar argumentos que justifiquem a redução da jornada de trabalho. O objetivo geral do estudo é analisar o Projeto de Lei nº 1.105/2023 em relação aos princípios da dignidade humana, qualidade de vida, e saúde e bem-estar, visando promover melhores condições de vida e produtividade para os trabalhadores através da redução da jornada de trabalho. Para isso, é necessário entender o conflito entre empregado e empregador, definir parâmetros de atuação na CLT e na Constituição Federal, e buscar uma resolução eficaz para a aplicação dos direitos de ambos, além de analisar os impactos socioeconômicos dessa redução para as empresas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de um levantamento bibliográfico, análise comparativa entre a Constituição Federal e a CLT, e coleta de dados obtidos em diversas fontes, incluindo dados estatísticos, relatórios governamentais, pesquisas de opinião e estudos de caso. Os resultados indicam que o Projeto de Lei nº 1.105/2023 tem como principal objetivo reduzir a carga horária de trabalho para garantir melhor qualidade de vida aos empregados, que são os mais prejudicados por jornadas exaustivas e pelo aumento das horas extras.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho. Empregado e empregador. Projeto de Lei nº 1.105/2023.

ABSTRACT

The present research, titled "The Possibility of Reducing the Weekly Working Hours and Its Socioeconomic Impacts: An Analysis of Bill PL 1.105/2023 in the Brazilian Context," is justified by the doctrinal divergence between the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution regarding working hours. The research seeks to present arguments that justify the reduction of working hours. The general objective of the study is to analyze Bill No. 1.105/2023 in relation to the principles of human dignity, quality of life, and health and well-being, aiming to promote better living conditions and productivity for workers through the reduction of working hours. For this, it is necessary to understand the conflict between employees and employers, define parameters of action in the CLT and the Federal Constitution, and seek an effective resolution for the application of the rights of both parties, as well as analyze the socioeconomic impacts that such a reduction of working hours may have on companies. This is a qualitative research conducted through a bibliographic survey, comparative analysis between the Federal Constitution and the CLT, and the collection of empirical data obtained from various sources, including statistical data, government reports, opinion polls, and case studies. The results indicate that Bill 1.105/2023 aims to reduce working hours to ensure better quality of life for employees, who are the most affected by exhausting working hours and the increase in overtime.

Keywords: Working Hours. Employee and Employer. Bill No. 1.105/2023.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
ART.	Artigo
RJT	Redução da Jornada de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, QUALIDADE DE VIDA E PRINCÍPIO DA SAÚDE E BEM-ESTAR	15
2.1 REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: CONCEITOS E FUNDAMENTOS LEGAIS	18
2.2 CONFLITOS ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR: ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL	20
3 O PROJETO DE LEI Nº 1.105/2023	26
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E HISTÓRICO DO PROJETO.....	27
3.1 ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, QUALIDADE DE VIDA E PRINCÍPIO DA SAÚDE E BEM-ESTAR PRESENTES NO PROJETO.....	32
3.2 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES	35
4 PARÂMETROS LEGAIS NA CLT E NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	40
4.1 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO	41
4.2 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR.....	47
4.3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE.....	50
4.4 RESULTADOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO.....	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERENCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre esteve presente desde a origem do ser humano. Desde os primórdios, observa-se a elaboração de ferramentas de pedra que, posteriormente, foram aprimoradas para o uso do metal, a descoberta do fogo, juntamente com o aprimoramento da caça e agricultura. Desse modo, o trabalho passou a ser parte fundamental da vida e das necessidades do ser humano.

Assim como o homem primitivo buscou aperfeiçoar suas habilidades para lidar com as tarefas da vida, atualmente no Brasil, há uma busca pela adequação da jornada de trabalho semanal no cotidiano do empregado, juntamente com a busca por uma melhor qualidade de vida. Como base atual, temos a Constituição Federal de 1988, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e o atual Projeto de Lei 1.105/2023.

Esse aprimoramento consiste na pesquisa sobre a redução da jornada de trabalho, que oferece ao trabalhador uma melhor qualidade de vida e um aumento na produtividade. Isso mostra a relevância e o quanto essa diminuição pode acarretar em melhores resultados no trabalho e maior disponibilidade de descanso para o empregado.

Nota-se que essa questão está presente na sociedade brasileira desde 1943, quando foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Naquela época, já se percebia uma jornada exaustiva e bastante extensa, chegando em média a 16 horas por dia de trabalho. Houve uma suspensão dessa aplicação da jornada de trabalho por conta da Ditadura Militar, que encerrou em 1985. Porém, em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, houve a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 horas semanais, além de férias anuais remuneradas, participação nos lucros, entre outros direitos.

A relevância da pesquisa pode ser notada a partir da divergência doutrinária entre a CLT e a Constituição Federal. Enquanto aquela afirma que pode ocorrer opcionalmente uma diferença na carga horária de trabalho entre 30 e 44 horas, esta afirma que são 44 horas semanais de trabalho. Assim, o objetivo da pesquisa é suscitar a importância da diminuição da jornada do empregado e como ela pode ser benéfica para sua saúde, além de deixar mais evidente em lei a quantidade máxima de horas necessárias para o trabalho.

A importância da monografia reside em sua contribuição para a pesquisa científica na área, enriquecendo o corpo de conhecimento existente e investigando os efeitos da redução da jornada de trabalho. Essa investigação tem o potencial de auxiliar no empoderamento dos trabalhadores, destacando a importância de suas condições de trabalho e qualidade de vida. Nesse contexto, surge o problema central deste trabalho: Qual é o impacto jurídico da implementação de uma redução da jornada de trabalho sobre a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores, em conformidade com as disposições legais pertinentes?

O objetivo geral do estudo é analisar se o Projeto de Lei nº 1.105/2023 atende aos princípios da dignidade humana, qualidade de vida, princípio da saúde e bem-estar, visando promover melhor qualidade de vida e produtividade aos trabalhadores por meio da redução da jornada de trabalho.

Os objetivos específicos incluem: compreender os princípios da dignidade humana, qualidade de vida e bem-estar do empregado; analisar o conflito existente entre empregado e empregador sob uma perspectiva jurídica e social; contextualizar o Projeto de Lei 1.105/2023; definir parâmetros de atuação na CLT e na Constituição Federal para uma resolução eficaz dos direitos do empregador e do empregado; analisar os impactos socioeconômicos que podem surgir com a redução da jornada de trabalho para as empresas, investigando os benefícios e garantindo que essa redução não prejudique o salário do empregador nem as exigências financeiras da empresa.

A pesquisa será desenvolvida por meio de um estudo teórico, utilizando um método dedutivo para analisar hipóteses e coletar dados empíricos. O método de procedimento adotado será o comparativo, permitindo uma análise abrangente e contextualizada da proposta de redução da jornada de trabalho no Brasil, considerando experiências e modelos internacionais.

Inicialmente, a pesquisa abordará os conceitos dos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana na legislação trabalhista atual, além de analisar a redução das horas trabalhadas semanalmente sob uma perspectiva legal. Posteriormente, serão identificados os principais conflitos entre empregado e empregador, propondo soluções jurídicas e sociais para essas questões. Em seguida, será feita a contextualização histórica do Projeto de Lei 1.105/2023, destacando sua origem e informações relevantes, assim como sua relação com os princípios da dignidade humana, qualidade de vida e bem-estar.

Por fim, serão apresentados os principais direitos e deveres do empregado e empregador conforme a CLT e a Constituição Federal, analisando como esses direitos se aplicam à proposta de redução da jornada de trabalho. Serão também discutidos os possíveis impactos socioeconômicos dessa redução e como podem ser gerenciados para benefício mútuo.

2 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, QUALIDADE DE VIDA E PRINCÍPIO DA SAÚDE E BEM-ESTAR

O princípio da dignidade humana refere-se aos valores fundamentais que reconhecem e garantem a importância intrínseca e o respeito de cada ser humano, independentemente de sua condição social, econômica, cultural, religiosa ou qualquer outra característica. A dignidade humana é um princípio fundamental em diversos sistemas jurídicos e filosóficos, servindo como base para a garantia dos direitos individuais e coletivos. Esse princípio afirma que todos os seres humanos possuem igual dignidade e devem ser tratados com respeito, justiça e igualdade perante a lei, em que são concedidos como direitos que todos devem usufruir (Sen, 2010).

A dignidade humana é intrínseca a cada indivíduo simplesmente por ser humano, independentemente de sua classe social, cor, diferenças físicas ou psicológicas. Todos os seres humanos possuem direitos e dignidade. Conforme estabelecido no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948), "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade". Assim, nota-se que a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que garante os direitos individuais e é essencial para promover uma sociedade justa, inclusiva e respeitosa dos direitos de todos.

Em relação ao princípio da dignidade humana, André Gustavo Corrêa de Andrade, em seu artigo "O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e Sua Concretização Judicial", publicado na revista EMERJ de 2023, destaca os princípios que o regem: igualdade entre os seres humanos; ética, que se traduz na imparcialidade; o princípio da igual consideração de interesses, que envolve a solidariedade para com o próximo, colocando os interesses em igualdade; e o princípio da liberdade, que garante o acesso à educação, saúde, alimentação, trabalho e lazer.

Por conseguinte, a dignidade humana é um princípio fundamental em que garante que todos devem ser tratados com respeito e dignidade além de ter participação, dos direitos que reconhecem o valor de cada indivíduo como tal (Brito Filho, 2018).

Nesse sentido, o artigo 5º da Constituição Federal (1988) dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Por conseguinte, a lei fala sobre o princípio de igualdade e o quanto a dignidade da pessoa humana está presente na sociedade, indicando os direitos sociais e deveres quanto ao respeito e o convívio entre indivíduos.

Isso evidencia a importância da dignidade da pessoa humana na sociedade, delineando os direitos sociais e os deveres relacionados ao respeito mútuo e à convivência entre os indivíduos, conforme afirma Barroso (2010, p.10):

A dignidade humana tem seu berço secular na Filosofia. Constitui, assim, em primeiro lugar, um valor, que é conceito axiológico, ligado à ideia de bom, justo, virtuoso. Nessa condição, ela se situa ao lado de outros valores centrais para o Direito, como justiça, segurança e solidariedade. É nesse plano ético que a dignidade se torna, para muitos autores, a justificação moral dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Em plano diverso, já com o batismo da política, ela passa a integrar documentos internacionais e constitucionais, vindo a ser considerada um dos principais fundamentos dos Estados democráticos.

Desse modo, a qualidade de vida, usualmente se associa a bem-estar, condição financeira, conforto e saúde. Tais princípios e direitos são pilares fundamentais que orientam as políticas públicas e as ações voltadas para o desenvolvimento humano e social.

É notória a busca de Martha Nussbaum ao evidenciar que a abordagem das capacidades pode facilitar a garantia de direitos fundamentais e promover a justiça social. Assim, os princípios políticos essenciais devem ser selecionados de maneira a tratar cada cidadão como um fim em si mesmo, tendo dignidade que é direito a todo ser humano (Nussbaum, 2013).

O princípio da justiça, de acordo com Nussbaum (2013), abrange a promoção de estilos de vida saudáveis e o acesso a serviços de saúde de qualidade, consistindo na análise do que é essencial para garantir que os princípios de justiça sejam aplicados a todas as pessoas, demonstrando que o enfoque das capacidades é oferecer o suporte necessário para os cidadãos.

Além disso, o direito à saúde e bem-estar reconhece a importância do equilíbrio entre os diferentes aspectos da vida, como o trabalho, o lazer, os relacionamentos interpessoais e o desenvolvimento pessoal. Esse direito, enfatiza a necessidade de políticas e práticas que promovam a qualidade de vida das pessoas em sua totalidade,

levando em consideração os fundamentos da República Federativa do Brasil (2006, p. 63).

Os autores Pereira, Teixeira e Santos (2012, p. 245), afirmam:

Assim, é importante que, por exemplo, ao se investigar os fatores relevantes na percepção de pessoas ou grupos para ser ter boa qualidade de vida, exista uma reflexão acerca das formas pelas quais esses fatores se tornaram relevantes considerando aspectos históricos, socioculturais, psíquicos, do ambiente e da inserção no mundo do trabalho.

Dessa forma, é inegável que os fatores socioeconômicos desempenham um papel de grande importância na qualidade de vida, não podendo ser negligenciados, pois têm um impacto significativo na vida dos indivíduos. Para alcançar uma qualidade de vida adequada, é preciso considerar diversos aspectos, tais como: saúde física e mental, relacionamentos sociais satisfatórios, remuneração justa, realização pessoal e profissional, além do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Ribeiro; Santana, 2015, p. 7).

Além dos elementos mencionados, é fundamental compreender os aspectos históricos que moldaram a qualidade de vida ao longo do tempo. Nos primórdios da humanidade, durante a pré-história, os seres humanos viviam em condições precárias, caçando para sobreviver, consumindo alimentos crus e habitando cavernas. A expectativa de vida era curta até que a descoberta do fogo e o desenvolvimento da agricultura e da domesticação de animais permitiram o surgimento das primeiras comunidades sedentárias (Harari, 2015).

A evolução das condições de trabalho desde a Revolução Industrial, descrita como a transição de jornadas exaustivas de até 16 horas por dia para a redução para 8 horas diárias, demonstra as preocupações de Karl Marx (2013) em "O Capital". Marx analisa o sistema capitalista que emergiu nesse período, destacando a exploração dos trabalhadores e a concentração de riqueza nas mãos dos proprietários dos meios de produção. O autor argumenta que essa exploração é própria ao funcionamento do sistema capitalista, que busca maximizar o lucro à custa do bem-estar dos trabalhadores.

A redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, embora represente um avanço em termos de bem-estar dos trabalhadores, é vista por Marx como um consentimento temporário feito pelos capitalistas para evitar revoltas e garantir a continuação da força de trabalho. No entanto, Marx também reconhece que as lutas

dos trabalhadores por melhores condições de trabalho são uma forma de resistência contra a exploração capitalista e um impulso em direção à transformação social.

Assim, a ideia de que a qualidade de vida deve acompanhar a evolução do estilo de vida social ao longo dos anos, adaptando-se às necessidades e demandas dos indivíduos, pode ser entendida à luz das análises de Marx sobre a dinâmica entre trabalho, capital e bem-estar humano.

2.1 REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: CONCEITOS E FUNDAMENTOS LEGAIS

Na obra "Elogio ao Ócio", Bertrand Russell (1932) argumenta a favor da valorização do tempo livre e da redução da jornada de trabalho como um meio de promover o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. O autor critica a cultura do trabalho incessante e defende a importância de encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho e lazer. Russell destaca que a redução da jornada de trabalho pode ser alcançada através de estratégias, como a diminuição do número de horas diárias ou dos dias de trabalho. O propósito subjacente a essa redução, segundo Russell, é permitir que os trabalhadores tenham mais tempo para desfrutar de suas vidas pessoais, adquirindo seus interesses e relacionamentos, e desse modo, alcançar uma maior qualidade de vida (Russel, 1932).

Já a suspensão de contrato de trabalho implica que o funcionário só recebe enquanto trabalha, ou seja, há períodos em que o colaborador não presta serviços ao empregador, ficando sem atividades e, conseqüentemente, sem remuneração. Essa prática foi amplamente utilizada entre 2020 e 2022 durante a pandemia de coronavírus, conforme estabelecido pela Medida Provisória 936 de 2020 em seu artigo terceiro.

A intenção da Medida Provisória 936/2020 era beneficiar tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Em contraste, o objetivo da redução da jornada de trabalho consiste em analisar a possibilidade de diminuição da carga horária sem alterar o salário do colaborador.

A Constituição Federal de 1988, prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho no artigo 7º, inciso XIII. Este artigo estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, com o

objetivo de melhorar suas condições sociais. Especificamente, o artigo 7º, inciso XIII, dispõe sobre a duração do trabalho e as condições para sua flexibilização.

O texto constitucional aduz:

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;

[...]

Esse artigo tem como objetivo, permitir uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, adaptando as condições de trabalho às necessidades específicas de diferentes setores ou empresas. Ao aduzir sobre a redução da jornada por meio de negociação coletiva, a Constituição assegura que tais mudanças ocorram de forma democrática e participativa, garantindo que os interesses dos trabalhadores sejam considerados e protegidos.

Quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece em seu artigo 58:

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

Desse modo, artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece como regra geral, a jornada de trabalho diária padrão é de oito horas. No entanto, esse limite pode ser alterado em situações específicas, como através de acordos coletivos, convenções coletivas ou legislações específicas que estabeleçam uma jornada diferente. Esta regulamentação visa garantir uma carga horária equilibrada para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que permite alguma flexibilidade para atender às necessidades particulares de diferentes setores ou empresas.

Por conseguinte, a jornada de trabalho normalmente não deve exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais. No entanto, tanto a CF quanto a CLT preveem a possibilidade de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sem redução salarial, bem como a jornada de 6 horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo acordo coletivo conforme artigo 58-A da CLT:

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

Apesar do máximo de 44 horas semanais estipulado tanto pela CF quanto pela CLT, esta ainda permite a aplicação de até 2 horas extras por dia. Assim, muitas vezes, empregadores, empregados e sindicatos optam pela jornada máxima de trabalho, embora haja a opção de reduzir a carga horária.

2.2 CONFLITOS ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR: ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL

Na Idade Média, tanto os servos quanto os escravos estavam vinculados à terra e sujeitos aos senhores feudais, com poucos direitos além de suas residências e parcelas de terra. No entanto, os servos, ao contrário dos escravos, mantinham uma conexão direta com a terra devido às suas obrigações para com os senhores (Silva, 2023, p. 16).

Embora tenham uma inclinação autoritária e priorizem seus próprios interesses, as corporações representaram um avanço nas questões trabalhistas ao estabelecerem normas para as relações laborais.

O trabalho sempre foi uma constante na vida das pessoas, quer fossem empregadas ou empregadoras. A atividade de vender suas horas sempre permeou o cotidiano de todos. Isso é evidente no conceito de trabalho proposto por Romar (2018, p. 24):

Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador.

O autor afirma que os sujeitos da relação, entre o empregado e o empregador, e estruturam as organizações dedicadas à proteção dos trabalhadores. Em essência, o Direito do Trabalho estabelece como deve ser a relação entre os trabalhadores e seus empregadores, garantindo a proteção dos direitos do colaborador através de instituições e leis específicas

O trabalho também possui seu significado mais detalhado de acordo com Godinho (2018, p. 49):

Direito do trabalho, no sentido lato, pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações

coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

A definição proposta pelo autor referente ao Direito do Trabalho aborda a complexidade desse ramo jurídico, destacando sua abrangência e diversidade. Ao mencionar o "complexo de princípios, regras e institutos jurídicos", Godinho enfatiza a variedade de elementos que compõem essa área do direito, desde os valores éticos fundamentais até as normas legais e os mecanismos jurídicos utilizados para regulamentar as relações de trabalho. Além disso, ao mencionar as relações coletivas entre trabalhadores e empregadores, ele ressalta a importância não apenas das relações individuais, mas também da organização dos trabalhadores em associações coletivas, como sindicatos, para a defesa de seus interesses e direitos. Essa definição abrangente cogita a complexidade e a importância do Direito do Trabalho na regulação das relações laborais em sociedade.

Por conseguinte, evolução do trabalho desempenha um papel crucial na vida dos trabalhadores, com diversas leis contribuindo para moldar a realidade atual, embora ainda haja muito a ser modificado, sendo visível a evolução ao longo das décadas.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, teve um impacto significativo no mundo, transformando as relações sociais e econômicas, especialmente nas áreas urbanas. A mudança da produção manual para a mecanizada resultou em uma grande migração de pessoas do campo para as cidades, ocasionando superlotação e desemprego (Delgado. 2023, p. 99).

Delgado (2023) aponta também, que durante esse período, as condições de trabalho eram extremamente precárias, com acidentes comuns devido à falta de segurança nas primeiras máquinas industriais. Os trabalhadores não contavam com proteção adequada nem assistência médica ou segurança social.

Globalmente, a luta por direitos sociais começou a dar frutos, com a criação da Organização Internacional do Trabalho após a Primeira Guerra Mundial. No Brasil, a abolição da escravidão em 1888 e a imigração europeia aumentaram a demanda por leis trabalhistas, resultando na formação dos primeiros sindicatos e na elaboração de normas trabalhistas nas últimas décadas do século XIX (Pecável, 2014; Gaspar 2017).

Após a Revolução de 1930, Gaspar aduz também, quanto ao Brasil iniciar uma política trabalhista mais estruturada, com a criação do Ministério do Trabalho e a

promulgação de leis que garantiam direitos como salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas e proteção do trabalho feminino e infantil.

Ao longo da história, o desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados ficou evidente, com a igualdade jurídica nem sempre refletida na prática. Isso levou à necessidade de leis que reduzissem as desigualdades, protegendo os trabalhadores e limitando o poder dos empregadores (Araújo, 2023, p. 22).

A busca pela justiça social desempenhou um papel importante na adequação de mudanças legais, especialmente nas leis trabalhistas. Araújo afirma essa busca, ao mostrar o motivo do Estado ajustar as leis para equilibrar as relações de trabalho e eliminar condições desumanas de emprego.

As leis trabalhistas, fundamentadas nas relações econômicas de produção e serviço, são universais e presentes em todos os Estados, independentemente de sua organização política ou econômica. Elas evoluíram ao longo do tempo, ampliando sua função além da proteção do trabalhador (Ázara, 2023).

No mundo contemporâneo, as leis trabalhistas coordenam os interesses entre capital e trabalho, refletindo as crises e dinâmicas sociais. Surgiram leis que abordam não apenas o trabalhador e o empregador, mas também questões como desemprego, ampliando seu escopo para além do ambiente de trabalho, mostrando com as ideias de Ázara (2023), que é necessário o equilíbrio entre as responsabilidades pessoais e profissionais.

Os conflitos entre empregadores e colaboradores são uma realidade comum em muitos ambientes de trabalho. Tal desordem, pode surgir por diversas razões, desde diferenças de opinião sobre políticas da empresa até questões relacionadas a salários, condições de trabalho ou mesmo desentendimentos pessoais.

Um dos principais motivos para conflitos entre empregadores e empregados é a falta de comunicação adequada. Quando as expectativas não são claras ou quando há uma falha na comunicação sobre as responsabilidades e direitos de ambas as partes, isso pode levar a mal-entendidos e conflitos (Araújo, 2023).

Além disso, Araújo expõe a falta de transparência nas políticas da empresa, processos de tomada de decisão pouco claros ou uma cultura organizacional que não promove a abertura e o diálogo, podem contribuir para conflitos em proporções grandes.

Por outro lado, os empregadores muitas vezes enfrentam desafios ao lidar com questões como comportamento insatisfatório, violações das políticas da empresa ou

comportamento inadequado por parte dos funcionários. A falta de recursos para treinamento e desenvolvimento, políticas de avaliação de desempenho pouco claras ou contradições na aplicação das regras podem complicar ainda mais a gestão desses conflitos (Araújo, 2023).

Para lidar com conflitos entre empregadores e empregados de forma eficaz, é indispensável promover uma cultura de respeito mútuo, comunicação aberta e resolução de problemas. Isso pode incluir a implementação de políticas de resolução de conflitos, como mediação ou arbitragem, o estabelecimento de canais de comunicação formais para que os funcionários possam expressar suas preocupações e o investimento em programas de treinamento em habilidades de comunicação e gestão de conflitos para líderes e funcionários (Araújo. 2023, p. 52).

Um desafio da atualidade enfrentado pelas empresas, consiste na comunicação entre os colaboradores. Os conflitos não devem ser vistos apenas como algo ruim; são necessários para debates saudáveis sobre o convívio e a melhoria do ambiente de trabalho. Como afirmou Araujo (2022, p. 7):

Vale acrescentar, que os conflitos existentes na relação entre empregado versus empregador podem interferir positivamente impulsionando mudanças significativas e necessárias, mas também podem ser conflitos negativos, os quais acarretarão problemas desnecessários, desconstruir valores, acarretando em prejuízos para os empregados e empresa.

Araújo (2022) afirma que os conflitos no ambiente de trabalho entre funcionário e empregador têm o potencial de gerar dois tipos de resultados. Por um lado, esses conflitos podem ser edificantes, levando a melhorias e mudanças positivas na empresa, como novas políticas ou práticas mais eficazes. Por outro lado, os conflitos também podem ser destrutivos, criando problemas que deterioram valores importantes para a empresa, causando danos tanto para os funcionários quanto para a organização. Desse modo, a forma como esses conflitos são administrados é fundamental para determinar se terão um impacto positivo ou negativo para ambas as partes.

Godinho (2018, p. 1542), apresenta o conceito de conflito coletivo que aduz sobre as divergências de ideia entre o empregado e o empregador:

São conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.

O autor descreve os conflitos trabalhistas que envolve um determinado grupo, sendo eles o colaborador e patrão, que consiste em determinada tensão de interesse e que esses conflitos possuem como nome de natureza coletiva, pelo fato de que sua essência destaca que pode afetar não apenas os envolvidos diretamente (empregado e empregador), mas também as comunidades de modo geral.

A Lei n.º 8.213/2013, que trata do conflito de interesses na ocupação de cargos ou empregos no contexto público, pode ser aplicada como um padrão para as relações no setor privado, uma vez que não há regulamentação específica para esse ambiente. Conforme dispõe os artigos 3º e 4º dessa legislação:

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - conflito de interesses: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

[...]

Art. 4º O ocupante de cargo ou emprego no Poder Executivo federal deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada.

(...)

§ 2º A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

[...]

O artigo define o conceito de conflito de interesses, que ocorre devido confronto entre interesses públicos e privados. É necessário também, o ocupante de cargo ou emprego no Poder Executivo federal, agir de forma a prevenir ou impedir possíveis conflitos de interesses e proteger informações privilegiadas. A lei afirma também que a existência de um conflito de interesses não depende necessariamente da ocorrência de danos ao patrimônio público ou do recebimento de vantagens por parte do agente público ou de terceiros. Isso significa que mesmo sem evidências de prejuízo ou benefício financeiro, a mera possibilidade de conflito de interesses é considerada relevante.

Os conflitos entre empregador e empregado pode ocorrer de maneira financeira e judicial. A primeira consiste no líder da empresa favorecer mais um colaborador que outro, enquanto o conflito judicial consiste em condições de trabalho, demissões e remunerações que não são aplicadas de forma justa para com os colaboradores (Araújo. 2023).

Portanto, os conflitos entre empregados e empregadores são uma realidade presente nas relações de trabalho, refletindo questões legais, sociais e de poder. A

redução da jornada de trabalho surge como uma possível solução para mitigar esses conflitos, resultando em um equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais dos colaboradores. Ao promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, essa medida pode contribuir para a redução de tensões e para o aumento da produtividade e satisfação de ambas as partes envolvidas.

3. O PROJETO DE LEI Nº 1.105/2023

A proposta de Projeto de Lei nº 1.105, datada de 24 de novembro de 2023, tem como objetivo a regulamentação da redução da jornada de trabalho sem implicar em redução salarial, alinhada com a diretriz do Partido Democrático Trabalhista (PDT) de proteção aos trabalhadores brasileiros. A justificativa para tal medida fundamenta-se na Constituição Federal, que permite a redução da jornada mediante acordo coletivo, bem como na tendência de aumento da produtividade decorrente do avanço tecnológico (Rocha, 2023, p. 3):

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;

[...]

O Artigo 7º da Constituição Federal brasileira destaca um direito fundamental dos trabalhadores, tanto urbanos quanto rurais: a limitação da duração do trabalho normal a até oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana. Essa disposição visa garantir condições dignas de trabalho, promovendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. O texto também ressalta a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho por meio de acordos ou convenções coletivas. Isso reflete a importância do diálogo entre empregadores e empregados na busca por soluções que atendam às necessidades de ambas as partes, sem comprometer os direitos trabalhistas.

O projeto consiste no acréscimo do art. 58-B que passa a vigorar, Art. 1º O Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que tem como proposta ser:

Art. 58-B é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com o Inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial. § 1º a redução da jornada de trabalho sem redução salarial não se aplica ao regime de tempo parcial e restringe-se à quantidade de horas trabalhadas entre os limites estabelecidos no art. 58-A para o regime de tempo parcial e o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, para o regime de tempo integral.”

O Artigo 58-B destaca a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução salarial, desde que acordada entre as partes por meio de instrumentos formais como acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de

trabalho, conforme previsto no Inciso XIII do Artigo 7º da Constituição Federal. Essa disposição visa oferecer flexibilidade aos trabalhadores e empregadores para ajustar a jornada de trabalho de acordo com as necessidades específicas de cada contexto laboral, sem que haja prejuízo financeiro para os trabalhadores. Contudo, é importante observar que essa redução da jornada sem redução salarial não se aplica ao regime de tempo parcial e está limitada às horas estabelecidas para o regime de tempo integral, conforme estipulado tanto no Artigo 58-A para o regime de tempo parcial quanto no Artigo 7º, Inciso XIII da Constituição Federal para o regime de tempo integral.

Essa medida busca conciliar a proteção dos direitos trabalhistas com a promoção da produtividade e da qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo uma gestão mais eficiente do tempo de trabalho e favorecendo um ambiente laboral mais equilibrado e saudável (Antunes, 2020, p. 37).

Desse modo, o projeto criado pelo Senador Weverton, tem como principal característica a diminuição da jornada de trabalho através de acordo entre sindicato, empregador e empregado, sem que haja alteração salarial.

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E HISTÓRICO DO PROJETO

Com a introdução da escravidão, a jornada de trabalho tornou-se muito mais intensa, frequentemente ultrapassando as 14 horas diárias, conforme observado por Silva (2018) em sua análise sobre a história do trabalho no Brasil. Este período sombrio destacou a falta de regulamentação e proteção aos trabalhadores, evidenciando a necessidade de reformas significativas para melhorias nas condições laborais do país.

A Constituição brasileira de 1824 inicia o histórico da incorporação gradual das normas trabalhistas no ordenamento jurídico. Segundo Kalil (2014, p. 143):

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões (Kalil, 2013, p. 185).

Lynch e Neto (2012) afirmam que a Constituição de 1891 foi aguardada com grande expectativa e entusiasmo no Brasil, pois representava a transição para a República e a promessa de uma nova era de democracia e progresso. Os republicanos democratas, inspirados pelo modelo constitucional dos Estados Unidos e da Argentina, acreditavam que essa Constituição, elaborada pelos representantes do povo, iria refazer o país. Liderados por figuras proeminentes como Rui Barbosa, esperavam que essa Constituição marcasse o início de uma verdadeira democracia e prosperidade, unindo o Brasil ao movimento continental.

Mais à frente os autores afirmam:

Entretanto, as promessas da Constituição de 1891 não se realizaram. Apesar da excelência de seus autores e de sua relativa longevidade para os padrões nacionais –quase 40 anos –, a primeira Carta republicana entrou para história brasileira como o símbolo da inefetividade constitucional, do ideal frustrado pela realidade, do liberalismo sabotado pelo conservadorismo (Lynch e Neto. 2012, p. 87).

A Constituição de 1934 representou um marco crucial para o Direito do Trabalho no Brasil, estabelecendo a base para a criação da Justiça do Trabalho. Em seu artigo 122, foi oficializada a instituição da Justiça do Trabalho para resolver conflitos entre empregadores e empregados, conforme as leis sociais vigentes. No entanto, essa medida só foi de fato implementada com a regulamentação pelo Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940 (Brasil, 1940).

Silva e Stürmer (2015, p. 72) destacam que a partir desse momento, os direitos dos trabalhadores foram gradualmente expandidos. Todas as Constituições subsequentes no Brasil mencionaram o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho, evidenciando a importância contínua dessas questões. Ainda de acordo com esses autores, a Constituição de 1934, embora tenha vigorado por um período breve, teve um impacto duradouro no desenvolvimento do Direito Trabalhista, visando garantir a proteção dos trabalhadores.

Desse modo, a Constituição de 1934, estabeleceu a base para a criação da Justiça do Trabalho, reconhecendo a importância de resolver disputas entre empregadores e empregados. Embora não tenha especificado a duração da jornada de trabalho, sua instituição foi um passo importante para futuras regulamentações trabalhistas.

Abreu (2016, p. 462), afirma que:

Ainda hoje, cerca de 80 anos depois de sua outorga, são raros e limitados os estudos específicos de juristas e historiadores sobre a Constituição de 1937. Talvez essa carência de estudos se deva a um comum desprezo por esse

documento, por seu caráter de outorga e suposta falta de legitimidade jurídica e política.

Assim, Abreu analisa a Constituição de 1937, destacando que, apesar de representar as ideias conservadoras de importantes intelectuais da época, essa Constituição nunca foi efetivamente aplicada. Porém, ela desempenhou um papel significativo na institucionalização política do Estado Novo (Abreu. 2016, p. 463).

Logo em seguida, tem-se a criação da Constituição de 1946 que limitava os poderes do Executivo, especialmente em termos de influenciar diretamente a legislação. Atualmente, o poder executivo detém autoridade para definir a agenda legislativa, enquanto que na época da Constituição de 1946, o presidente tinha apenas o poder de iniciar ações administrativas, ao contrário dos amplos poderes de hoje (Ranulfo. 2007, p. 25-26).

Em 1966, um novo projeto constitucional foi elaborado para incorporar as decisões dos Atos Institucionais e decretos emitidos desde o governo de Castelo Branco. Apesar das críticas iniciais, o governo convocou o Congresso Nacional para aprovar essa nova constituição. O processo aparentemente democrático, porém, escondeu uma ação autoritária, e a nova constituição foi aprovada em janeiro de 1967 sem considerar muitas emendas dos congressistas. A Constituição de 1967 fortaleceu o Poder Executivo e enfraqueceu a autonomia dos Estados e municípios, embora tenha sido descrita pelo novo presidente como moderna e adequada.

Pereira aduz também:

A Constituição de 1967, denominada “Constituição do Brasil”, era inspirada na Carta de 1937, trazia preocupações com a segurança nacional, foi inovadora na área do Direito Tributário, já que reestruturou o Sistema Tributário Nacional e a discriminação de rendas. Com uma acentuada centralização, alterou as técnicas orçamentárias, criando a técnica do orçamento-programa e estabelecendo programas plurianuais de investimentos (Pereira. 2014, p. 19-20).

A Constituição de 1967, baseada na Carta de 1937, enfatizou a segurança nacional e introduziu mudanças significativas no Direito Tributário, reestruturando o Sistema Tributário Nacional. Caracterizou-se por uma centralização acentuada, alterando técnicas orçamentárias e introduzindo o orçamento-programa. Essas medidas buscavam modernizar a gestão pública e fortalecer o poder central, impactando a estrutura governamental e fiscal do país.

Quanto a Constituição Federal de 1988, Ingo Sarlet afirma:

Basta, aliás, a mais breve reflexão sobre o artigo inaugural do texto supremo do regime e já se deduzirá, de imediato, a excepcional importância que ao sobredito princípio lhe deu o constituinte de 1988. Fê-lo de estatura tão elevada quanto os princípios da soberania, da cidadania, do pluralismo, do reconhecimento social e axiológico ao trabalho e à livre iniciativa, classificados também como componentes medulares das instituições do nosso sistema constitucional de poder (Sarlet. 2021, p. 12).

A importância do princípio mencionado no artigo inaugural da Constituição de 1988. Sugere que uma análise breve desse artigo revela a excepcional relevância atribuída a esse princípio pelo constituinte. Este princípio é equiparado em estatura aos fundamentos como soberania, cidadania, pluralismo e valorização social do trabalho e da livre iniciativa, considerados pilares essenciais do sistema constitucional brasileiro.

Em 1987, a Assembleia Constituinte, composta pelos membros do Congresso Nacional, começou a trabalhar na elaboração de uma nova Constituição para o Brasil. Após um processo trabalhoso, a Constituição foi concluída em julho de 1988 (Pereira. 2014, p. 26).

Pereira (2014), ainda afirma que essa nova Carta Magna foi criada para proteger os cidadãos e evitar o retorno a períodos obscuros. Ela garantiu direitos como liberdade de expressão, acesso à justiça e proibição de tribunais especiais. Além disso, assegurou a proteção da economia, valorização do trabalho, livre iniciativa e a função social da propriedade. Também foram incluídos direitos essenciais como educação, saúde, lazer e dignidade humana.

Desse modo, a Constituição de 1988, trouxe importantes garantias trabalhistas. Ela estabeleceu a jornada de trabalho de 44 horas semanais e previu a possibilidade de redução da jornada através de negociação coletiva. Além disso, reconheceu direitos como férias remuneradas, repouso semanal remunerado, licença maternidade, entre outros, consolidando os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Após a criação da Constituição de 1988, no decorrer das décadas, muitas Propostas de Emenda à Constituição foram sugeridas com o intuito de melhorar a jornada de trabalho dos trabalhadores, com sugestões de melhorias.

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 foi apresentada em 1995 com o objetivo de reduzir a jornada de trabalho no Brasil para 40 horas semanais, acompanhada por um aumento de 75% na remuneração das horas extras trabalhadas. A PEC alteraria o texto constitucional dos incisos XIII e XVI do 7º artigo da Constituição.

Art. 7º ... XIII - duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XVI - remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em setenta e cinco por cento à do normal (Arruda, 1995).

A proposta, inicialmente admitida pela Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania em 1996, encontrou obstáculos em 1999, 2003 e 2007 devido à mudança de legislatura, conforme estipulado pelo artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Seu objetivo primordial era preservar outras normas trabalhistas já estabelecidas, como a jornada diária máxima de oito horas e a possibilidade de compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No entanto, propunha ajustes apenas no limite máximo da jornada e no percentual do adicional de horas.

Outra Proposta de Emenda à Constituição (PEC), de número 148/2015, foi apresentada em 2015 pelo senador Paulo Paim, visando debater a redução da jornada de trabalho no Brasil para 36 horas semanais, sem redução da remuneração dos trabalhadores. Ao contrário da PEC anterior, que propunha 40 horas semanais, esta busca uma redução ainda mais significativa.

A proposta está em tramitação na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania e propõe alterar apenas o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal:

Art.7º... XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Paim, 2015).

A implantação gradual dessa jornada reduzida ocorreria ao longo de oito anos, começando com 40 horas semanais e diminuindo uma hora por ano até alcançar as 36 horas. A PEC nº 221/2019, proposta pelo deputado federal Reginaldo Lopes em 2019, busca reduzir a jornada de trabalho para 36 horas semanais ao longo de um período de 10 anos. Essa proposta reconhece a longa luta dos trabalhadores por melhores condições laborais. A PEC propõe alterações no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, visando adaptar a legislação às necessidades atuais dos trabalhadores:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Lopes, 2019).

As Propostas de Emenda Constitucional (PECs) mencionadas apresentam distintas abordagens. A PEC 231/1995 propõe a redução da jornada para 40 horas semanais, embora esteja arquivada e receba menos atenção nas discussões

parlamentares. Em contrapartida, a PEC 148/2015 propõe uma redução ainda mais significativa, estabelecendo uma jornada de 36 horas semanais sem diminuição salarial, implementada gradualmente, reduzindo uma hora por semana até atingir o novo limite. A PEC 221/2019, por sua vez, também propõe a redução para 36 horas semanais, mas com um período de implementação de 10 anos a partir de sua publicação (Araújo, 2023, p. 39).

Godinho Delgado ressalta a importância da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, destacando as reformas subsequentes que moldaram o cenário trabalhista brasileiro. Ele observa a evolução da legislação abordando temas como a regulamentação do trabalho infantil, proteção da saúde e segurança no trabalho, e expansão dos direitos dos trabalhadores domésticos. Além disso, as reformas recentes, como a Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista de 2017, trouxeram mudanças substanciais nas relações entre empregadores e empregados (Delgado, 2018, p. 44).

As mudanças nas leis trabalhistas refletem avanços conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo. A legislação foi aprimorada para assegurar direitos como férias remuneradas, jornada de trabalho limitada e igualdade de gênero no ambiente laboral. Por outro lado, reformas como a flexibilização das leis trabalhistas em 2017 evidenciam os impactos dessas mudanças na vida dos trabalhadores e nas relações de trabalho no Brasil (Delgado, 2020, p. 75).

Por sua vez, Rodrigues Pinto destaca o período da Constituição de 1988 como um marco para os direitos trabalhistas no Brasil. Ele examina como a Constituição ampliou esses direitos, reconhecendo, por exemplo, o direito à estabilidade no emprego e à organização sindical. Pinto também analisa os desafios enfrentados pelos sindicatos e trabalhadores após a Constituição de 1988, incluindo questões como a terceirização e a precarização do trabalho. Ele discute ainda a Reforma Trabalhista de 2017, evidenciando os impactos dessa reforma na proteção dos direitos trabalhistas no país (Pinto, 2013).

3.1 ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, QUALIDADE DE VIDA E PRINCÍPIO DA SAÚDE E BEM-ESTAR PRESENTES NO PROJETO

O projeto proposto pelo Senador Weverton Rocha, tem como objetivo primordial a busca pela redução da jornada de trabalho dos trabalhadores, percebida

como benéfica para a qualidade de vida dos mesmos e sem prejuízos significativos para as organizações, conforme indicam pesquisas. A proposta estipula um intervalo de negociação entre 30 e 44 horas semanais, condicionando a redução da carga horária à manutenção dos salários, mediante convenções coletivas entre empregadores, empregados e sindicatos (Rocha, 2023).

A evolução do conceito de saúde do trabalhador é evidenciada ao longo da história. Inicialmente restrita à medicina do trabalho, centrada em questões médicas, expandiu-se para a saúde ocupacional, adotando uma abordagem multidisciplinar, ainda centrada em questões de higiene no ambiente laboral. A partir da segunda metade da década de 1960, adquiriu um caráter mais político, incorporando conceitos como a multicausalidade das doenças e a influência dos determinantes sociais no processo saúde-doença. Contudo, a transição da medicina do trabalho para a saúde do trabalhador ainda está em curso (Mendes; Costa, 1991, p. 348).

Os autores destacam que a saúde do trabalhador é um componente da saúde pública, direcionando seu enfoque para o processo de saúde e doença dos grupos de trabalhadores em relação ao ambiente laboral. Isso desafia a visão tradicional que atribui a doença a um agente específico ou a fatores de risco isolados no local de trabalho (Mendes; Costa, 1991, p. 346).

É relevante salientar que o ambiente de trabalho é o local onde as pessoas exercem suas atividades laborais, independentemente de remuneração. Sua qualidade é determinada pela saúde do ambiente e pela ausência de elementos prejudiciais à integridade física e mental dos trabalhadores, sem discriminação de gênero, idade ou condição de emprego (Silva, 2011, p. 09).

Importa ressaltar que o ambiente de trabalho é objeto de análise tanto pelo Direito do Trabalho quanto pelo Direito Ambiental, cada qual com enfoque na proteção de diferentes aspectos legais. Enquanto o Direito do Trabalho regula as relações entre empregados e empregadores dentro dos contratos laborais, o Direito Ambiental visa proteger os trabalhadores contra qualquer forma de degradação do ambiente em que atuam (Silva, 2011, p. 10).

A dupla jornada feminina, abordada pela autora Lisiana Silva (2019), aponta ser um problema atual que a mulher enfrenta por ter que se dividir em atividades durante todo o dia:

As novas estruturas familiares com as mulheres tornando-se chefes de família e a permanência de discriminações de gênero onde as mulheres ganham salários menores e, além disso, são responsáveis pelo cuidado com a família ocasionam uma dupla jornada de trabalho, fora e dentro do ambiente da casa. (Silva, 2019, p. 128).

Assim, a autora salienta que atualmente as mulheres enfrentam uma jornada extenuante, desempenhando duplas funções de trabalho e afazeres domésticos. Uma possível melhoria seria a redução da jornada laboral, concedendo-lhes mais tempo de descanso e capacidade para se dedicarem igualmente a ambas as esferas.

Diversos empregos demandam uma diminuição da carga horária, como é o caso da enfermagem, cuja atuação é essencial e exige disponibilidade 24 horas em instituições de saúde com internação, além de frequência em outros ambientes do setor. Apesar do grande contingente de profissionais da área no país, a relação recomendada pela Organização Mundial de Saúde, de 1 enfermeiro para cada 1.000 habitantes, ainda não foi alcançada no Brasil, resultando em sobrecarga e prejudicando tanto a saúde dos trabalhadores quanto a qualidade da assistência aos pacientes (Felli, 2012, p. 179).

Outra categoria profissional que merece destaque são os motoristas de transporte coletivo urbano, cuja atuação impacta significativamente a qualidade de vida nas cidades. O estresse decorrente do tráfego afeta diretamente os moradores urbanos. Esses profissionais enfrentam condições de trabalho desafiadoras, operando em um ambiente público sujeito a variações climáticas e condições de tráfego. Esses fatores podem comprometer sua saúde física e mental, levando a sintomas como irritabilidade, insônia e falta de atenção, resultando em comportamentos agressivos ao volante e redução da segurança (Battiston, Cruz e Hoffmann, 2006).

É evidente que a redução da jornada de trabalho é uma medida crucial para equilibrar a vida profissional e pessoal, proporcionando melhores condições de vida para os trabalhadores, independentemente de sua área de atuação.

O excesso de trabalho também pode causar estresses e cansaço excessivo, é o que explica Cândido e Souza (2017) que explicam a síndrome de *Burnout*, que vem crescendo nos últimos anos:

A Síndrome de *Burnout* caracteriza uma pessoa que chegou ao seu limite e sente-se esgotada. No entanto, há uma ligação da Síndrome que a desvincula da depressão, do estresse rotineiro, da ansiedade. Para ser considerada Síndrome de *Burnout*, necessariamente, toda esta estafa física, mental e emocional tem de estar ligada ao trabalho (Cândido e Souza 2016, p. 1).

Dessa forma, os autores partilham que o estresse e o trabalho excessivo podem ocasionar doenças, que poderiam ser evitadas se houvesse um ambiente mais propenso a oportunidades de redução de trabalho ou melhorias adequadas.

Os principais sinais do esgotamento profissional do *Burnout* são: cansaço emocional e desconexão emocional. Segundo Trigo et al (2007, p 225):

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença destes muitas vezes desagradável e não desejada.

Além de discutir a Síndrome de *Burnout*, é importante abordar o conceito de *Karoshi*, uma expressão de origem japonesa que traduzida, indica "morte por excesso de trabalho". Segundo Pizzo (2018, p. 1), essa condição é notavelmente desafiadora de diagnosticar, e seus efeitos podem levar à morte de forma rápida:

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.

Desse modo, o projeto de Lei 1.105/2023, tem como característica a redução da jornada de trabalho ofertando mais tempo para os trabalhadores e conseqüentemente maior tempo para descanso e lazer para com a família, além de descanso físico e mental, proporcionando saúde e bem estar.

3.2 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES

O autor Calvete (2006), afirma que a maioria das empresas brasileiras possuem medo da redução da jornada de trabalho no país por diversos motivos, dentre eles, o autor destaca:

O argumento mais utilizado pelos empresários contrários à RJT é que as empresas não têm condições de arcar com o aumento de custo que ela traria. Em consequência, a RJT iria quebrar muitas empresas e, ao invés de gerar novos postos de trabalho, acabaria fechando os já existentes. No entanto, ao

se analisar o aumento de custo, é importante coteja-lo com a evolução da produtividade do trabalho (Calvete, 2006, p. 141).

Assim, o autor contesta essa concepção, argumentando que a implementação da Redução da Jornada de Trabalho representa uma maneira para os trabalhadores participarem da distribuição dos ganhos de produtividade alcançados pela sociedade. As inovações tecnológicas e organizacionais são fruto do esforço coletivo da sociedade ao longo do tempo, e os ganhos de produtividade podem ser distribuídos de diversas maneiras entre diferentes agentes.

Nos acordos de redução da jornada, frequentemente ocorre uma contenção nos salários como forma de compensar o aumento de custos para os empregadores, refletindo uma preocupação microeconômica de curto prazo por parte destes. Historicamente, a diminuição da jornada tem sido financiada pelo aumento da produtividade do trabalho. No Brasil, a produtividade na indústria de transformação aumentou consideravelmente entre 1989 e 2000, porém esses ganhos não foram repassados aos trabalhadores ou à sociedade em geral.

O texto sugere que a essa redução seria uma maneira de os trabalhadores receberem sua parte nos ganhos de produtividade que já ocorreram no país (Calvete, 2006, p. 145).

Calvete (2006, p. 147) também afirma:

Ultrapassado o discurso sobre o aumento dos custos, passar-se-á à análise do segundo argumento empresarial, que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional. Segundo aqueles contrários à RJT, o aumento de custos diminuirá a competitividade do País e fará com que este perca mercado externo, o que levará ao fechamento de muitas empresas voltadas à exportação e mesmo das empresas que têm que competir internamente com produtos importados.

O mesmo autor ressalta que o Brasil enfrenta desafios de competitividade nos índices internacionais devido a posições desfavoráveis, especialmente em relação a salários e jornada de trabalho. No entanto, argumenta-se que o aumento dos salários não necessariamente resultaria na perda de competitividade, como sugerido por alguns. Os índices de competitividade não consideram os baixos salários como um fator positivo, e países com salários mais altos frequentemente ocupam posições superiores nos *rankings*. A competitividade de um país é determinada por fatores sistêmicos, como infraestrutura, educação, pesquisa e desenvolvimento tecnológico, e não apenas pelo custo da mão de obra. Portanto, a redução da jornada de trabalho e o aumento dos salários não devem prejudicar significativamente a competitividade do Brasil, desde que outros aspectos estruturais sejam fortalecidos.

As micro e pequenas empresas comumente argumentam que enfrentam custos adicionais decorrentes da Redução da Jornada de Trabalho. Tais empresas são vistas como vulneráveis devido às margens de lucro geralmente menores e à maior dependência de mão de obra. Nos setores de comércio varejista e prestação de serviços, em que as micro e pequenas empresas são mais comuns, elas têm uma presença significativa e têm ganhado ainda mais importância nos últimos anos (Calvete, 2006 p. 151).

No entanto, o autor defende que o aumento dos custos de mão de obra resultante da Redução da Jornada de Trabalho não inviabilizaria essas empresas. Os indicadores de produtividade dos trabalhadores nos setores de comércio varejista e prestação de serviços são altos em comparação com os custos mensais, sugerindo uma relação custo/benefício positiva. O autor conclui que a Redução da Jornada de Trabalho é viável e teria um impacto mínimo nos custos de produção. Além disso, ele afirma que eventuais dificuldades enfrentadas por algumas empresas seriam absorvidas pelo mercado de forma natural, pois a economia como um todo tem capacidade para lidar com isso.

Para justificar seu ponto de vista, Calvete apresenta duas tabelas fornecidas pelo IBGE, em que apresentam a comparação entre empresas e micro empresas com relação a redução da jornada de trabalho em 1988:

Tabela 1

Porte de empresas	1985	1994	2001
Micro e pequenas	3.436,3	3.816,3	7.290,7
Médias e Grandes	3.338,1	4.302,7	4.704,6
Total	6.774,4	8.119,0	11.995,3

FONTE: IBGE, Diretoria de pesquisa, Censo Cadastro 1994, Pesquisa Anual de comércio 2001 e Pesquisa Anual de Serviços 2001, Censo de empresas. Rio de Janeiro: IBGE, 1991.

Tabela 2:

Segmentos	Pessoal ocupado por empresa	Remuneração mensal média em SM	Receita anual por pessoal ocupado (R\$ 1.000)

Comércio varejista	3,1	1,5	26,4
Prestação de serviços	4,2	2,0	16,9

FONTE: IBGE, Diretoria de pesquisa, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa Anual de comércio 2001 e Pesquisa Anual de Serviços 2001.

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho levanta importantes considerações sobre seus impactos econômicos e sociais. A implementação dessa medida pode desencadear efeitos positivos em curto e médio prazo, como a criação de empregos, o estímulo à economia através da injeção de recursos adicionais e o fortalecimento da demanda interna, contribuindo para um crescimento econômico mais sustentável. Estudos realizados em países como França e Bélgica destacam que empresas que adotaram a redução da jornada de trabalho receberam apoio financeiro do governo, evidenciando a importância da intervenção estatal para mitigar os custos adicionais enfrentados pelas empresas.

No contexto brasileiro, a participação do governo pode ser crucial para garantir o sucesso dessa política, especialmente considerando seus impactos no desemprego e na qualidade de vida da população. Além de oferecer subsídios às empresas, o governo poderia compensar os custos extras por meio de cortes em outros programas públicos, otimizando o uso dos recursos disponíveis. Por exemplo, recursos economizados com pagamentos de seguro-desemprego poderiam ser direcionados como subsídios às empresas.

Por outro lado, a pesquisa realizada no Reino Unido por Silva (2023) ressalta os benefícios observados em empresas que adotaram a redução da jornada de trabalho, como melhorias na saúde e no bem-estar dos funcionários, redução do absenteísmo e aumento da produtividade. Esses resultados positivos, que se estendem por diversos setores, chamam a atenção das autoridades, levando o Parlamento Britânico a considerar a possibilidade de legislar sobre o assunto. Além disso, a pesquisa menciona a redução do consumo de transporte em média de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), destacando também os benefícios econômicos tangíveis associados a essa medida.

Em resumo, a redução da jornada de trabalho apresenta potencial para trazer benefícios econômicos e sociais significativos, desde que seja acompanhada por políticas de apoio adequadas por parte do governo e por adaptações por parte das empresas para lidar com os desafios adicionais.

4 PARÂMETROS LEGAIS NA CLT E NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A legislação trabalhista brasileira é fundamentalmente regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal (CF). Essas normas estabelecem os direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores, visando assegurar uma relação laboral justa e equilibrada (Brasil, 1943).

A CLT também define a relação de emprego e os parâmetros contratuais através do artigo 442, que afirma que o empregador não pode exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade. O contrato de trabalho é descrito como um acordo, tácito ou expresso, entre empregado e empregador, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado, conforme o seu Art. 443.

A jornada de trabalho é regulamentada pelo artigo 58 da CLT, que estabelece que a duração normal do trabalho não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. A possibilidade de realização de horas extras é prevista pelo artigo 59 da CLT, que limita a 2 horas diárias, com adicional de no mínimo 50% (Brasil, 1943).

Para o descanso e férias, a CLT em seu artigo 66 aduz que deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas. Além disso, o artigo 71 também determina um intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação se a jornada exceder 6 horas.

A Constituição aborda os direitos sociais e trabalhistas de forma mais ampla. Em seu artigo 6º, define os direitos sociais, que incluem educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados (Silva 2023).

A Constituição lista especificamente os direitos dos trabalhadores, afirmando em seu artigo 7º a proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal, licença à gestante e ao adotante, e redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Süssekind 2021).

Essas normas, estabelecidas pela CLT e pela CF, formam a estrutura jurídica que regula as relações de trabalho no Brasil, protegendo os direitos dos trabalhadores e estabelecendo as obrigações dos empregadores, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho justo, seguro e digno para todos.

4.1 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

Norberto Bobbio (2014) apresenta o significado de direito, explicando que: "O direito é o conjunto de normas que, em uma sociedade organizada, regula a convivência humana através da instituição de deveres e a atribuição de direitos". Para Bobbio, o direito possui três características principais, sendo elas a Normatividade, Coercitividade e a Institucionalidade. A Normatividade consiste no fato de que o Direito possui normas que abrangem comportamentos, estabelecendo o que deve ser feito (dever), o que pode ser feito (permissão) e o que não pode ser feito (proibição).

Quanto à coercitividade, Bobbio (2014) afirma se tratar de normas jurídicas que garantem imposição de sanções, sendo diferentes de normas sociais como as morais e religiosas. Quanto à institucionalidade, o autor afirma que é aplicada e garantida por instituições específicas, como o legislativo, o judiciário e o executivo. Essas instituições têm o poder de criar normas, julgar violações e aplicar sanções.

Desse modo, o autor afirma que o direito se apresenta como um sistema de normas que busca regular a conduta humana em sociedade garantindo a ordem e a justiça. Ele destaca a importância do estudo das normas e das instituições jurídicas para compreender o funcionamento do sistema jurídico e sua relação com a sociedade.

Quanto aos deveres, Immanuel Kant (2019) aduz: "O dever é a necessidade de uma ação por respeito à lei". Tal conceito, sublinha que os deveres morais, para Kant, não dependem das consequências das ações, mas sim do respeito à lei moral que a razão determina. O cumprimento do dever é visto como um fim em si mesmo, um ato de respeito pela ordem moral racional.

Os conceitos de dever em Immanuel Kant e de direito em Norberto Bobbio se relacionam na medida em que ambos estabelecem normas para regular a conduta humana: Kant por meio de deveres morais baseados no imperativo categórico e na autonomia da razão, e Bobbio através de normas jurídicas caracterizadas pela normatividade, coercitividade e institucionalidade. Ambos veem as normas como

essenciais para a harmonia entre a sociedade, embora Kant possua como foco, a dimensão ética essencial ao indivíduo, enquanto Bobbio se concentra nas estruturas externas que garantem a ordem social.

Os direitos do trabalhador, fundamentais para garantir condições justas e seguras de trabalho, são estabelecidos por leis trabalhistas, acordos coletivos e políticas internas das empresas. A Constituição Federal brasileira, no artigo 7º, lista vários direitos trabalhistas, incluindo salário mínimo, jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, entre outros.

O salário e a remuneração, previstos no artigo 76 da CLT especifica que o salário é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador, e o artigo 459 também estabelece que o pagamento deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Delgado, destaca que o salário é um elemento essencial da relação de emprego, representando a principal fonte de subsistência dos trabalhadores. O autor afirma que o salário é um direito imprescindível para a garantia da dignidade humana, pois assegura ao trabalhador e sua família os meios necessários para uma vida digna. Ele ressalta a função social do salário, que vai além da mera retribuição pelo trabalho prestado, integrando-se ao conceito de justiça social (Delgado, 2018).

Um dos direitos do empregado definido pelo mesmo autor, consiste no salário e na remuneração, que o autor define de maneira sucinta (Delgado, 2018, p. 841):

As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado.

O autor apresenta diferenças na definição de salário e remuneração, em que o primeiro consiste "no conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho" (Delgado, 2018), enquanto a remuneração "seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego" (Delgado, 2018).

As férias têm por definição, em termos gerais, como um período de descanso longo, destinado à recuperação das energias físicas e mentais resultantes do trabalho. Durante esse intervalo, o empregado não presta serviços, mas continua a receber sua remuneração. Esse período é caracterizado como uma interrupção do contrato de trabalho (Garcia, 2011).

As férias remuneradas estabelecem um direito inalienável do trabalhador e uma obrigação do empregador. Esse instituto foi concebido para proporcionar ao empregado um descanso prolongado, eficaz para a recuperação de sua saúde física e mental, prevenindo o surgimento de problemas de saúde. De acordo com Garcia, as férias possuem uma natureza intrinsecamente social e trabalhista, sendo indispensáveis para a saúde e segurança do trabalhador (Garcia, 2011, p. 562).

Outro direito do funcionário consiste na Jornada de Trabalho e a quantidade de horas trabalhadas, que de acordo com a Constituição Federal, artigo 58, aduz: "a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite".

Desse modo, o direito à jornada de trabalho estabelecido pela constituição limita o tempo que o colaborador presta o serviço ao seu empregador, fazendo com que possa ter descanso. O artigo 7º, inciso XIII, complementa o artigo 58 da Constituição ao declarar que a jornada não pode ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Delgado (2018, p. 1024) define Jornada de Trabalho como:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Assim, o autor explica que a jornada de trabalho consiste no trabalho ofertado do empregado ao empregador, em que aquele vende suas horas de trabalho para obter salário, que também é um direito do mesmo. A ideia de Delgado (2018), atrelada ao artigo 7º, inciso XIII, aduz que através de acordos coletivos também se pode reduzir essa carga horária trabalhada.

Os colaboradores possuem também direito ao 13º salário conforme lei de 4.090, de 13 de julho de 1962, e pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. De acordo com essas leis, o pagamento deve ser feito em duas parcelas: a primeira até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro de cada ano. O valor do 13º salário corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração total do trabalhador por mês trabalhado durante o ano.

José Afonso da Silva, aborda de maneira detalhada os direitos sociais dos trabalhadores, entre eles o 13º salário. Ele afirma que o 13º salário é uma conquista

dos trabalhadores brasileiros, representando uma melhoria no poder aquisitivo durante o período natalino, contribuindo para a dignidade da pessoa humana (Silva, 2019, p. 294).

O repouso semanal remunerado é um direito dos trabalhadores previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XV, e regulamentado pela Lei de número 605, de 5 de janeiro de 1949. Esse direito assegura que todo trabalhador tenha um dia de descanso remunerado a cada semana, preferencialmente aos domingos, garantindo sua recuperação física e mental.

O artigo 67 da Consolidação das Leis Do Trabalho aduz sobre o descanso remunerado:

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.

Desse modo, o repouso semanal é garantido a todos os trabalhadores urbanos e rurais, incluindo empregados domésticos, e deve ser concedido preferencialmente aos domingos e sem prejuízo ao salário.

Outro direito constituído pelo trabalhador, consiste no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que incide em um direito previsto na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990. O FGTS tem como principal objetivo proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho (Martins, 2022).

Delgado, discute a função social e econômica do FGTS, afirmando sua importância na segurança financeira dos trabalhadores. O autor destaca que o FGTS proporciona uma reserva financeira ao trabalhador em momentos de necessidade, além de atuar como um fundo de investimento em áreas essenciais como habitação, saneamento e infraestrutura (Delgado, 2018, p. 950).

O aviso prévio também constitui um direito para o colaborador e que está regulamentado pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que ampliou o período mínimo de 30 dias estabelecido pela CLT, dependendo do tempo de serviço do empregado. A nova legislação determina que, além dos 30 dias iniciais, o trabalhador terá direito a três dias adicionais de aviso prévio por ano trabalhado na mesma empresa, com um limite máximo de 90 dias.

Cassar (2020) examina as nuances do aviso prévio, incluindo as implicações do que ele proporciona pela Lei nº 12.506/2011. A autora afirma que a proporcionalidade do aviso prévio é uma conquista em grande escala, que tem como objetivo, reconhecer o tempo de serviço do trabalhador na mesma empresa, ampliando sua proteção em casos de rescisão contratual (Cassar, 2020, p. 378).

Há também o direito à maternidade e paternidade concedidos ao empregado, em que a primeira consiste em um direito garantido a todas as trabalhadoras gestantes, adotantes e aquelas que obtêm a guarda judicial para fins de adoção. Este direito é regulamentado pelo artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, e pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

O artigo 7º da Constituição Federal, inciso XVIII afirma:

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

[...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

O artigo citado, garante às trabalhadoras o direito à licença maternidade assegurando que a colaboradora possa se ausentar por 120 dias (quatro meses) sem perder seu emprego ou salário. Desse modo, a trabalhadora continua recebendo sua remuneração normalmente durante esse período, assegurando a proteção da maternidade e o bem-estar da mãe e do recém-nascido nos primeiros meses de vida.

Os trabalhadores assim como direitos, também possuem deveres que devem ser usados para se ter um bom convívio no local de trabalho. Embora sejam muitos deveres, abaixo serão destacados os principais.

O cumprimento das tarefas tem por finalidade a realização das tarefas para as quais o trabalhador foi contratado, que vai de acordo com o que estabelece o artigo 482 da CLT descrevendo situações em que o empregado pode ser demitido por justa causa referentes às hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Entre essas hipóteses, estão o mau desempenho das funções e o descumprimento das ordens legais e regulamentares do empregador (Nascimento, 2016).

Silva, discute a importância do dever de cumprir as tarefas como parte do contrato de trabalho, destacando a relação de subordinação entre empregado e empregador. Ele afirma que o cumprimento das tarefas pelo empregado é eficaz para

a manutenção da ordem e disciplina no ambiente de trabalho, garantindo a eficiência e os resultados esperados (Silva, 2019).

Outro dever destinado ao trabalhador, consiste no Respeito às Normas da Empresa, que tem como obrigação, as normas internas das empresas. O respeito às normas da empresa é indispensável ao empregado, cujo cumprimento contribui para a manutenção da disciplina e da segurança no ambiente de trabalho (Martins, 2019).

A autora Barros, também enfatiza a importância das normas internas das empresas e as consequências do seu descumprimento, destacando que o respeito às normas da empresa é uma obrigação contratual do empregado, que garante um ambiente de trabalho organizado e seguro (Barros, 2020).

A conduta ética no ambiente de trabalho também é um dever fundamental para garantir um ambiente justo, produtivo e harmonioso. Essa responsabilidade é tanto do empregador quanto do empregado. No caso dos empregados, a ética profissional está diretamente relacionada ao cumprimento de deveres e à manutenção de comportamentos que promovam a integridade, a transparência e o respeito mútuo, estabelecidas no artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que prevê as hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, incluindo atos que violam a ética, como:

- Ato de improbidade (alínea 'a');
- Incontinência de conduta ou mau procedimento (alínea 'b');
- Negociação habitual sem permissão do empregador (alínea 'c').

É preciso destacar a relevância de discutir os direitos e deveres do empregado no contexto da redução da jornada de trabalho, pois, a implementação de uma redução do tempo de trabalho impacta diretamente tanto a produção quanto a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo elementos essenciais para o trabalhador. Compreender os direitos e deveres previstos em lei é importante para avaliar como essas mudanças podem ser feitas de maneira justa e equilibrada, garantindo que os colaboradores não apenas mantenham seus direitos fundamentais, mas também cumpram suas obrigações sem prejuízo à eficiência produtiva. Dessa forma, ao abordar os direitos e deveres do empregado, se estabelece uma base sólida para a análise jurídica da redução dessa jornada, evidenciando que uma modificação nas horas de trabalho deve ser acompanhada por um entendimento claro e detalhado das responsabilidades mútuas entre empregadores e empregados.

4.2 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR

Os direitos e deveres do empregador no Brasil são regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrangendo a Constituição Federal, normas regulamentadoras e outras legislações complementares. Abaixo, serão apresentados os principais direitos e deveres do empregador.

O direito de direção é o benefício do empregador de organizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços dos empregados. Este direito encontra-se no artigo 2º da CLT, que define o empregador como "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (Brasil, 1943).

Delgado explica que o poder de direção deve ser exercido de forma a respeitar a dignidade do trabalhador, dentro dos limites estabelecidos pelas normas trabalhistas e contratuais (Delgado, 2018).

O direito de fiscalização permite ao empregador ter o monitoramento do cumprimento das obrigações pelos empregados. Este direito inclui a supervisão das atividades, a verificação do uso adequado dos recursos da empresa e o controle da jornada de trabalho. A CLT, em seu artigo 74, aduz que:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

[...]

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso (Brasil, 1943).

Desse modo, o artigo aponta que as empresas com mais de vinte trabalhadores mantenham registro de entrada e saída, o que facilita a fiscalização da jornada de trabalho garantindo o direito à fiscalização como direito do empregador.

Somado a isso, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, reforça o direito do empregador de fiscalizar as condições de trabalho (Brasil, 1978).

O empregador tem como direito, a aplicação de sanções disciplinares aos empregados que descumprirem suas obrigações. O artigo 482 da CLT lista as faltas que podem justificar a rescisão por justa causa, como improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, e desídia no desempenho das respectivas funções. A autora Barros enfatiza que as sanções devem ser proporcionais à falta cometida e aplicadas com justiça e transparência (Barros 2019).

O empregador pode estabelecer normas internas que regulamentam o comportamento e as práticas dentro da empresa. Essas normas devem estar em conformidade com a legislação trabalhista e podem abranger aspectos como horários de trabalho, uso de equipamentos, políticas de segurança e conduta ética. Este direito está previsto no artigo 444 da CLT:

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (Brasil, 1943).

Desse modo, o regulamento interno da empresa atua como uma extensão do contrato de trabalho e pode abordar questões não previstas pela legislação, como o comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho e o uso de materiais. Em suma, o regulamento interno é o documento que define o que é permitido ou proibido dentro da organização, abrangendo regras tanto para os empregados quanto para o empregador.

Quanto aos deveres, o empregador deve cumprir todas as normas trabalhistas estabelecidas pela CLT, Constituição Federal e demais normas estabelecidas. Dentre esses deveres, encontra-se o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º que aduz inciso XXII:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Desse modo, o artigo 7º estabelece que o trabalho, em suas diversas formas, pode envolver riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, como acidentes, doenças ocupacionais e outras condições prejudiciais. O inciso XXII assegura que esses riscos devem ser minimizados e desse modo, devem ser seguidas normas específicas que estabelecem práticas e medidas a serem adotadas no ambiente de trabalho. Essas normas são elaboradas e regulamentadas por órgãos competentes e incluem, entre outras, instruções sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) que se encontra na NR 6, enquanto a NR 17 aborda a ergonomia no ambiente de trabalho, visando a adaptação das condições de trabalho às características dos trabalhadores para evitar problemas de saúde (Oliveira, 2019).

O registro de empregados é obrigatório e deve ser feito conforme o artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador (Brasil, 1943).

A obrigatoriedade do registro de todos os detalhes mencionados no artigo tem como objetivo assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que eles tenham acesso a benefícios e possam comprovar seu tempo de serviço e outras condições legais. Além disso, facilita a fiscalização por parte das autoridades trabalhistas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

O empregador deve cumprir as normas de jornada de trabalho estabelecidas pela CLT no artigo 58, que determina um máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo compensação e flexibilização mediante acordo.

O recolhimento de contribuições, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), é uma obrigação do empregador. A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, regulamenta o FGTS, estabelecendo que o empregador deve depositar mensalmente 8% do salário do empregado em conta vinculada. O não cumprimento dessa obrigação pode resultar em multas e outras sanções legais. Adicionalmente, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, impõe ao empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias (Brasil, 1991).

O dever de ética nas relações de trabalho aponta que o empregador deve tratar seus empregados com respeito e dignidade, promovendo um ambiente de trabalho justo e igualitário. Barros ressalta que a ética deve ser líder de todas as ações do empregador, desde a contratação até a eventual rescisão do contrato de trabalho, assegurando a transparência e a justiça nas relações laborais (Barros 2019).

Os direitos e deveres do empregador revestem-se de significativa importância para proporcionar uma análise exaustiva do impacto jurídico decorrente da implementação da redução da jornada de trabalho sobre a produção e a qualidade de vida dos trabalhadores, em conformidade com as disposições legais da Constituição, CLT e PL 1.105/2023. Ao abordar os direitos e deveres do empregador, complementa-se a discussão dos direitos e deveres dos empregados, previamente explorada, oferecendo uma visão equilibrada e abrangente das implicações legais que devem ser observadas. Tal enfoque é importante para compreender como a redução da

jornada de trabalho pode ser implementada de maneira justa, considerando as responsabilidades de ambas as partes envolvidas.

4.3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE

A produtividade da mão-de-obra, também chamada de produtividade do trabalho, é um dos indicadores do rendimento dos principais fatores de produção. As empresas procuram trabalhadores mais produtivos, que geralmente são mais reconhecidos e valorizados, recebendo os melhores salários. Os trabalhadores mais produtivos também são promovidos mais rapidamente nas empresas. (Bonelli e Fonseca 1998).

O aumento da produtividade do trabalho, independentemente das causas, leva à redução do trabalho socialmente necessário. Essa redução pode resultar em desemprego, criando um problema social grave, ou em redução da jornada de trabalho, tendo como resultado trabalhadores com mais tempo livre. Essas duas alternativas são moldadas pela sociedade como resultado da luta de classes pela distribuição da renda e pelo controle do tempo de trabalho (Boulin, 1992; Marx, 1987; Dal Rosso, 1996).

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho ocorre devido sua implementação como política pública que interfere no controle e na gestão do tempo de trabalho, aspectos que são politicamente valiosos para os capitalistas. Além disso, há a disputa pela apropriação dos ganhos de produtividade em benefício dos trabalhadores. A cada redução de jornada, o empregador busca maneiras de compensá-la sem necessariamente contratar novos trabalhadores. O empregador adota novas tecnologias de automação ou organizacionais, intensificando o ritmo de trabalho e utilizam horas extras ou ajustam a jornada de trabalho. Cada redução de jornada é seguida pela intensificação do trabalho, levando a um aumento contínuo da produtividade. O resultado é uma luta constante pela apropriação dos ganhos de produtividade (Marx, 1987).

Husson, refuta a ideia de que o aumento salarial reduziria o investimento, afirmando que a renda não se divide apenas em salários e lucros destinados ao investimento, mas também em lucros destinados ao sistema financeiro. Ele observa que na França houve crescimento econômico devido ao aumento da demanda

agregada originada da transferência dos lucros financeiros para os salários (Husson 2004).

A contratação de novos trabalhadores e a realização de horas extras levam ao aumento da massa salarial, o que gera renda no vetor exógeno, iniciando um ciclo de propagação no bloco endógeno de médio prazo. O médio prazo considera o período posterior, quando os efeitos dessa injeção inicial de recursos começam a se manifestar, sem alterar as relações intersetoriais, mas já atingindo os trabalhadores sem registro e em microempresas, contratados devido ao aumento da demanda (Pochmann, 2014).

A redução da jornada de trabalho é uma proposta que tem ganhado destaque nas discussões sobre a modernização das relações funcionais e a melhoria das condições de trabalho. Este artigo analisa a aplicabilidade dos direitos trabalhistas no contexto da redução da jornada de trabalho, à luz de contribuições teóricas e práticas encontradas em artigos científicos e livros de direito.

Delgado destaca que a jornada de trabalho é um dos pilares fundamentais das relações laborais, tendo sido historicamente uma conquista dos movimentos trabalhistas. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece a jornada máxima de 44 horas semanais e 8 horas diárias. A CLT, em seu artigo 58, complementa essa disposição (Delgado 2019).

Oliveira e Costa em discutem as variadas formas de implementação da redução da jornada, em que sugerem a redução para 36 horas semanais ou a adoção de uma semana de 4 dias. Tais mudanças tem por objetivo a promoção de melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de potencializar a produtividade dos trabalhadores (Oliveira; Costa 2020).

A redução da jornada pode trazer diversos benefícios. Segundo observação de Silva, jornadas mais curtas estão associadas a um aumento na satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua produtividade. Somado a isso, há uma potencialidade para a criação de novos empregos, uma vez que as empresas podem precisar contratar mais funcionários para cobrir as horas reduzidas (Silva 2021).

Implementar a redução da jornada de trabalho envolve desafios significativos, pois é preciso a necessidade de um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e a viabilidade econômica para as empresas. Um ponto importante é a manutenção dos salários e a garantia que a redução da jornada não resulte em diminuição salarial é

de grande importância para preservar o poder de compra dos trabalhadores (Soares 2018).

A aplicabilidade dos direitos trabalhistas no contexto da redução da jornada de trabalho requer uma abordagem cuidadosa e equilibrada. As propostas de redução devem ser acompanhadas de medidas que garantam a manutenção dos salários e a proteção dos direitos adquiridos. Como indicam os estudos de dos autores citados, a implementação bem-sucedida dessa medida pode resultar em benefícios significativos tanto para os trabalhadores quanto para a economia do país.

4.4 RESULTADOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

Na Europa, as regulamentações e práticas de jornada de trabalho variam significativamente entre os países, refletindo tradições culturais, políticas sociais e econômicas. Comparar essas práticas com o Brasil pode revelar importantes diferenças e semelhanças que ajudam a entender os distintos contextos trabalhistas.

No livro "Curso de Direito do Trabalho" de Maurício Godinho Delgado (2018), podemos encontrar uma análise detalhada das questões relativas à legislação trabalhista brasileira. Delgado aborda a possibilidade de redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Ele destaca que, embora não haja impedimentos legais para que empresas estabelecidas no país optem por essa medida, uma alteração geral que imponha uma redução obrigatória na carga horária dos trabalhadores exigiria mudanças na legislação vigente.

Delgado ressalta a importância de que tal modificação seja formalizada através de uma emenda constitucional ou alterações na CLT, garantindo que a redução de horas trabalhadas seja implementada sem a redução salarial, em conformidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho e os direitos dos trabalhadores (Delgado, 2018, p. 1.126)

Franco (2017) afirma, que é possível relacionar a ideia de redução da jornada de trabalho como uma estratégia que beneficia tanto empregadores, quanto empregados, desde que a produtividade seja mantida, com a discussão sobre flexibilização das relações de trabalho e sua relação com a dinâmica econômica. Franco aduz que a flexibilização das leis trabalhistas pode promover maior eficiência

econômica, ao permitir que as empresas ajustem suas estratégias de produção de acordo com as demandas do mercado. Desse modo, a redução da jornada de trabalho, aliada a um aumento na produtividade e eficiência do trabalho durante o tempo reduzido, poderia ser vista como uma forma de flexibilização que beneficia tanto empregadores quanto empregados, contribuindo para a dinamização da economia (Franco, 2017, p. 182).

Uma maneira de implementar essa redução sem afetar os salários é ajustar a produtividade e a eficiência do trabalho durante o tempo reduzido. Uma abordagem comum é aumentar a eficiência do trabalho durante as horas restantes, revisando processos, implementando tecnologias, realizando treinamentos e adotando práticas de gestão do tempo resultando no aumento da produtividade de empresas que adotaram tal medida de redução de jornada de trabalho (Araújo. 2023, p. 31).

Outra sugestão abordada por Araújo (2023), consiste em reorganizar os horários de trabalho para garantir uma carga horária adequada durante o período reduzido, incluindo horários flexíveis ou esquemas de trabalho em turnos. Além disso, é importante promover o diálogo e a negociação entre empregadores e funcionários para encontrar soluções que beneficiem a todos.

A prática de redução da jornada de trabalho para quatro dias já foi adotada em países como Reino Unido, Estados Unidos e Portugal e está sendo aplicada no Brasil em algumas empresas, envolvendo 400 funcionários. As empresas têm a liberdade de escolha quanto aos colaboradores que participarão, podendo eliminar a segunda ou sexta-feira, total ou parcialmente (Silva, 2023, p. 26).

A jornada de trabalho diária em Portugal é de oito horas, alinhada com a orientação da OIT, assim como no Brasil. No entanto, a jornada semanal em Portugal é quatro horas menor que a brasileira. Portugal, tinha a mais longa jornada de trabalho entre os países europeus, decidiu participar de uma pesquisa sobre a redução da jornada de cinco para quatro dias por semana, visando avaliar os impactos na produtividade. O regime de adaptabilidade em Portugal permite que os trabalhadores possam ter jornadas acima das oito horas diárias e 40 horas semanais, tendo como resultado ótimo desempenho dos trabalhadores e melhoria na qualidade de vida (Neto, 2018, p. 123).

Na União Europeia, a norma 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho estabelece normas mínimas para a organização do tempo de trabalho. Esta norma limita a jornada de trabalho a um máximo de 48 horas semanais, incluindo

horas extras, e assegura um mínimo de 11 horas consecutivas de descanso por dia, bem como pelo menos 24 horas de descanso ininterrupto por semana. Além disso, os trabalhadores também possuem direito a um período mínimo de férias anuais remuneradas de quatro semanas (European Parliament and Council of the European Union, 2003).

No entanto, a aplicação desta norma pode variar. Na Alemanha, por exemplo, tem-se a jornada de trabalho padrão de 35 a 40 horas semanais, com flexibilidade ao trabalho em meio período (Broughton & Cox, 2012). Quanto a França, conhecida por sua política de 35 horas semanais desde 2000, também oferece diversos mecanismos de compensação, como dias de redução de tempo de trabalho, para os casos em que a jornada excede esse limite (Eurostat, 2020).

Já na Itália, a jornada de trabalho média é de 40 horas semanais, com um máximo de oito horas diárias. Em compensação, na Escandinávia, há uma ênfase significativa na conciliação entre trabalho e vida pessoal, com jornadas de trabalho geralmente mais curtas e políticas fortes de licença parental e cuidados com os filhos (Broughton & Cox, 2012).

No Brasil, tem-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta a jornada de trabalho em até 44 horas semanais e oito horas diárias, podendo o trabalhador realizar até duas horas extras diárias mediante acordo escrito ou contrato coletivo (Art. 58 da CLT). Recentes reformas trabalhistas, como a Lei nº 13.467/2017, introduziram maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados, permitindo a compensação de horas e a criação de jornadas de trabalho diferenciadas através de acordos individuais e coletivos (Brasil, 2017).

Um ponto que diferencia significativamente a Europa e o Brasil é a abordagem em relação à flexibilidade e proteção do trabalhador. Enquanto países europeus frequentemente equilibram flexibilidade com fortes redes de segurança social e benefícios trabalhistas fortes, o Brasil, apesar das reformas para aumentar a flexibilidade, ainda enfrenta desafios na implementação de medidas de proteção eficazes para os trabalhadores, particularmente no setor informal (Krein, 2018).

Os estudos que comprovam a divergência entre Brasil e Europa, revelam que a jornada de trabalho nos países europeus tende a ser mais curta, refletindo políticas que promovem um equilíbrio maior entre vida profissional e pessoal. Entretanto, a jornada de trabalho no Brasil é mais longa, o que pode ser atribuído a diferentes

dinâmicas econômicas e sociais, bem como a um mercado de trabalho com características distintas (Costa; Silva, 2019).

Desse modo, a comparação da jornada de trabalho entre a Europa e o Brasil destaca diferenças fundamentais em termos de regulação e práticas laborais. Essas diferenças refletem contextos econômicos, culturais e políticos variados, influenciando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e a dinâmica do mercado de trabalho em cada região.

Para garantir que a equipe não sofresse impactos com a redução da jornada de trabalho, o CEO Fabricio Oliveira estabeleceu escalas, permitindo que metade da equipe folgasse na segunda-feira e a outra metade na sexta-feira. A Vockan tornou-se a primeira empresa brasileira a se filiar à *4 Day Week Global*, uma organização que conduz testes com empresas em todo o mundo que adotaram a jornada de quatro dias de trabalho (Araújo. 2023, p. 50).

Por conseguinte, resultados preliminares mostram que o projeto foi bem-sucedido, aumentando a satisfação dos funcionários e a percepção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, além de melhorar a produtividade. Esses resultados levaram a Vockan a transformar o projeto piloto em política definitiva e planejar expandir a prática para outras áreas da empresa.

Outras empresas brasileiras, como a Shoot, uma empresa com sede no Rio Grande do Sul, também obtiveram resultados positivos com a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana, incluindo aumento da qualidade do trabalho, manutenção ou aumento da produtividade e redução do turnover voluntário (Araújo. 2023, p. 49).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa abordou o tema da "Redução da jornada de trabalho semanal", destacando sua importância, especialmente em relação ao projeto de lei PL 1.105/2023, que visa melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A relevância do estudo foi evidenciada pelas recentes discussões na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, que aprovou o projeto de lei em 12/12/2023, permitindo a redução da jornada de trabalho sem redução salarial, gerando divergências doutrinárias entre a CLT e a Constituição Federal.

O objetivo da pesquisa foi ressaltar a importância da redução da jornada de trabalho para a saúde dos empregados e estabelecer legalmente o limite máximo de horas de trabalho. Contribuindo para a análise científica, o estudo investigou os efeitos da redução da jornada de trabalho, visando empoderar os trabalhadores e destacar a importância de suas condições de trabalho e qualidade de vida.

Durante a pesquisa, foram identificadas limitações na bibliografia devido à novidade do PL utilizado, sendo necessário recorrer a PECs relacionadas e exemplos de redução de jornada após a Constituição de 1988. Foram analisados impactos socioeconômicos, como a redução da jornada em empresas europeias e brasileiras, adotando modelos de 4 dias de trabalho e 3 de descanso.

Os objetivos foram alcançados, com a análise do PL 1.105/2023 à luz dos princípios da dignidade humana, qualidade de vida e saúde, promovendo melhor qualidade de vida e produtividade. A pesquisa abordou o conflito entre empregado e empregador, definiu parâmetros legais e analisou os impactos socioeconômicos da redução da jornada, propondo investimentos em tecnologia e treinamento para garantir eficiência.

A hipótese levantada indicou que a redução da jornada de trabalho pode aumentar os lucros do empregador, promover um ambiente de trabalho saudável e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa demonstrou que trabalhadores mais descansados são mais produtivos, gerando maior concentração e desempenho, como evidenciado por empresas que adotaram a jornada de 4 dias de trabalho.

A implementação da redução da jornada de trabalho, conforme as disposições legais, impacta positivamente a produção e a qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa destacou a necessidade de mudanças legislativas para garantir a

manutenção dos direitos dos trabalhadores, equilibrando flexibilidade e proteção trabalhista. A redução da jornada pode contribuir para a produtividade, satisfação dos empregados e eficiência dos processos internos, sem comprometer a viabilidade econômica das empresas.

Como proposta para solucionar o problema, sugere-se que a redução da jornada de trabalho pode ajudar a diminuir a Síndrome de Burnout, reduzindo o estresse crônico no trabalho e melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores, resultando em maior produtividade e lucratividade para os empregadores. Além disso, a redução da jornada pode contribuir para a melhoria da saúde dos trabalhadores, reduzindo a carga de trabalho e permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A presente pesquisa demonstrou que a redução da jornada de trabalho é uma medida eficaz para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentar a produtividade e reduzir o estresse crônico no trabalho. A implementação de políticas públicas que promovam a redução da jornada de trabalho pode ser uma estratégia importante para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país.

REFERÊNCIAS

ABREU, Luciano Aronne de. O sentido democrático e corporativo da não-Constituição de 1937. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro)**, v. 29, p. 461-480, 2016.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. “O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e Sua Concretização Judicial”. **Revista EMERJ**, 1º edição. 2023

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. - 2. ed. – Rio de Janeiro: Boitempo, 2020

ARAÚJO, Flaviane Martins. O departamento de pessoal atuando: na redução ou eliminação de conflitos entre empregado e empregador. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 1, p. e55311122590-e55311122590, 2022.

ARAÚJO, Robson Pereira Rodrigues de et al. **Para além da jornada de trabalho: explorando a viabilidade da jornada de trabalho de quatro dias por semana no cenário brasileiro**. 2024. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023.

ÁZARA, Thailini Juliana Agostinho de. 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.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Método, 2020.

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. Belo Horizonte: **Versão provisória para debate público. Mimeografado**, p. 04, 2010.

BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto Moraes; HOFFMANN, Maria Helena. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 11, p. 333-343, 2006.

BLOCH-LONDON, Catherine; COUTROT, Thomas. 4. La réduction du temps de travail a-t-elle encore un avenir?. In: **Un social-libéralisme à la française?**. La Découverte p. 85-98, 2001.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico / Norberto Bobbio: tradução de Ari Marcelo Solon**. São Paulo: EDIPRO, 2. ed. 2014.

BONELLI, Regis; FONSECA, Renato. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ganhos de produtividade e de eficiência: Novos Resultados para a Economia Brasileira. Technical Report, p. 1-557, 1998.

BRASIL. Congresso Nacional. Agência Câmara de Notícias. PEC reduz carga horária semanal de 44 para 40 horas. Disponível em:

<https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Acesso em: 07 de maio de 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Diário da Câmara dos Deputados, Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Acesso em: 07 de maio de 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Diário da Câmara dos Deputados, Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>. Acesso em: 07 de maio de 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Decreto n. 6596, de 12 de dezembro de 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Coleção de Leis do Brasil, Rio de Janeiro, 12 dez. 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-6596-12-dezembro-1940-330725-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 de maio de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei (PL) nº 1.105 de 2023. Disponível em: www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156208. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. **Medida provisória nº 936**, de 1 de abril de 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos Humanos**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2018.

Broughton. Aubrey & Cox, Andrew. Working time across the EU. Eurofound, 2012.

CALVETE, Cassio da Silva. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. **Campinas Tese (Doutorado em Economia). Universidade Estadual de Campinas**, 2006.

CÂNDIDO. Jéssica, Souza. Lindinalva Rocha de. Síndrome De Burnout: As Novas Formas De Trabalho Que Adoecem. Revista Psicologia. 2017. 1-12. Disponível em: www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf. Acesso em: 28 maio 2024.

CARLOS, Ranulfo (org.), **A Democracia Brasileira: Balanço e Perspectivas para o Século 21**. Editora da UFMG, 2007, pp. 25-32.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

Costa, Silvio. Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida: Comparações Internacionais. Revista de Direito do Trabalho, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 20. ed.— São Paulo : LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 19. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

ENGLMAIER, Florian; STRASSER. Sebastian; WINTER, Joachim. Worker characteristics and wage differentials: Evidence from a gift-exchange experiment. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 97, p. 185-203, 2011.

EUROSTAT. Average number of weekly hours of work in main job. 2020.

FELLI, Vanda Elisa Andres. Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas. **Enfermagem em foco**, v. 3, n. 4, p. 178-181, 2012.

FRANCO. Gustavo. **A Moeda e a Lei**. Zahar Editora, 2017, p. 1-848.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 4° ed. Método, 2011

GASPAR, Willians Cesar Rocha. 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.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

HUSSON, Michel. **Pleno emprego é possível com redução da jornada**. Disponível: revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/74 em: Acesso em: 10/05/2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Working conditions laws report. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. **Revista TST**, v. 79, n. 4, 2013.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução: Inês A. Lohbauer. Martin Claret; 1ª edição. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.

LYNCH, Christian Edward Cyril; DE SOUZA NETO, Cláudio Pereira. O constitucionalismo da inefetividade: a Constituição de 1891 no cativeiro do estado de sítio. **Revista Quaestio Iuris**, v. 5, n. 2, p. 85-136, 2012. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

MIRANDA BARROS, Jaqueline. Nível de satisfação: fator gerador de qualidade de vida no trabalho/Level of satisfaction: factor generator of quality of life at work. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 10, n. 2, p. 343-350, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NETO, Abílio Souza e Silva. **O Direito do Trabalho na dinâmica flexibilizatória da jornada de trabalho: as experiências recentes de Brasil e Portugal**. 2018. Disponível em: repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40994/1/ulfd140614_tese.pdf Acesso em: 19 de maio de 2024.

NUSSBAUM, Martha. **Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento a espécie**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador: fundamentos e práticas**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PARLIAMENT, European; EUROPEAN UNION. Council. Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time. 2003.

PATRÍCIO, Isabel. **Trabalhadores portugueses são dos que trabalham mais horas na UE.** 20 set. 2023. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2023/09/20/trabalhadoresportugueses-sao-dos-que-trabalham-mais-horas-na-ue/>. Acesso em: 30 de abril de 2024.

PEREIRA, Erico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista brasileira de física e esporte, São Paulo**, v. 26. n. 02, p. 241-250. 2012.

PEREIRA, Regina Célia Dourado Vaz. As contribuições Especiais ao longo das Constituições brasileiras. **Artigo Científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Professores Orientadores: Mônica Areal Néli Luiza C. Fetzner Nelson C. Tavares Junior).** Rio de Janeiro, 2014..

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013

PIZZO, Julia de Paula. **Karoshi: uma breve revisão sobre a morte por excesso de trabalho.** 2018. p. 1-5

POCHMANN, Marcio. **O Mito da Grande Classe Média.** São Paulo: Boitempo, 2014.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito_do_Trabalho_Esquematizado.** São Paulo: Saraiva Educação SA, 2018.

RUSSELL, Bertrand. **O elogio ao ócio.** Nova Fronteira, 2024.

SEN. Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade.** Companhia das Letras 2010.

SILVA, Elizabet Leal da.; STÜRMER, Gilberto. Evolução Do Direito Do Trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 A 1969. Arquivo jurídico – Revista Jurídica Eletrônica da UFPI. Teresina-PI, v. 2, n. 2, p. 66-84, jul-dez, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/4672>. Acesso em: 08/05/2024.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2023.

SILVA, Shara Geovana Moreira. Redução da Jornada de trabalho e Impactos nas Relações Trabalhistas. João Pessoa, v.1; 58, 2023.

SILVA, Sônia Aparecida da. A regulamentação da jornada de trabalho no Brasil e o direito à saúde do trabalhador. **Saúde e Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 449-460, 2016.

SILVA. Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio Ambiente e o Princípio Da Dignidade. Biblioteca PUC Campinas**. 2011, p. 01-20. Disponível em: www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2024.

SILVA. Lisiana Lawson Terra Da. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais – REIS**. p. 120 – 131, 2019.

SOUZA, Thiago. História do trabalho: definição, significado e tipos de trabalho. Toda Matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-do-trabalho/>. Acesso em: 30 de abril de 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia; FONSECA, Lima (org.). **Instituições de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 2021.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 34, p. 223-233, 2007.