

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

**GUILHERME CARVALHO BARBOZA ELIAS**

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO:  
REFLEXÕES E PERSPECTIVAS EM UM MUNDO FLEXÍVEL**

**VARGINHA/MG**

**2023**

**GUILHERME CARVALHO BARBOZA ELIAS**

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO:  
REFLEXÕES E PERSPECTIVAS EM UM MUNDO FLEXÍVEL**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Sociedade, Trabalho e Lutas Sociais.  
Orientador: Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo

**VARGINHA/ MG**

**2023**

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca Campus Varginha

Elias, Guilherme Carvalho Barboza .

Redução de Jornada de Trabalho sem Redução de Salário: Reflexões e Perspectivas em um Mundo Flexível / Guilherme Carvalho Barboza Elias. - Varginha, MG, 2023.

191 f. : il. -

Orientador(a): Dimitri Augusto da Cunha Toledo.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2023.

Bibliografia.

1. Redução de jornada. 2. Flexibilização e acumulação flexível do capital. 3. tempo de trabalho e de não trabalho. 4. Jornada de trabalho. 5. Fundamentos e justificativas para uma redução da jornada. I. Toledo, Dimitri Augusto da Cunha , orient. II. Título.

Ficha gerada automaticamente com dados fornecidos pelo autor.

GUILHERME CARVALHO BARBOZA ELIAS

**"REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO: REFLEXÕES E PERSPECTIVAS EM UM MUNDO FLEXÍVEL"**

O Presidente da banca examinadora abaixo assina a aprovação da Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 27 de julho de 2023.

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo  
Presidente da Banca Examinadora  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Fernando Batista Pereira  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Ana Márcia Rodrigues da Silva  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por Dimitri Augusto da Cunha Toledo, Professor do Magistério Superior, em 28/07/2023, às 10:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 1040726 e o código CRC 060EE9E3.

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que pretendem uma sociedade mais justa e fraterna, onde pessoas possam comungar das benesses geradas por avanços civilizatórios, no contexto de um trabalho digno, decente, salutar, partilhado de forma a gerar propósito e identidade para os indivíduos e a abrir novos caminhos para as coletividades.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter-me concedido a oportunidade de cursar um Mestrado e ter-me dado os talentos necessários para tanto.

Em segundo lugar, agradeço à Universidade Federal de Alfenas, por ter-me selecionado e permitido que novas habilidades e potencialidades inatas fossem despertadas, desenvolvidas e expressadas;

Agradeço imensamente à Marianne, minha mulher, companheira, cônjuge, amiga, por ter-me apoiado desde o início em relação a este projeto a despeito de todos os obstáculos e desafios que ora se apresentaram, pelas horas longe do convívio familiar, pelas ausências aos finais de semana e pelas horas em que ela assumiu, prontamente, o cuidado com nossas crianças em meu lugar, te amo;

Gratidão sem limites aos meus amados filhos, Serena e Rafael, por tantas alegrias e emoções geradas ao longo desses anos e para quem eu quero ser cada vez melhor a cada dia que passa; vocês são a principal razão do meu existir e o motivo pelo qual levanto todas as manhãs, forte e empenhado em fazer um pouco mais do que fiz ontem, visando assegurar um futuro digno para vocês e receber um amor que não tem tamanho;

Agradecimento especial à minha querida mãe, que sempre me incentivou a fazer um Mestrado e a caminhar profissionalmente, olhando para frente, apoiando-me em momentos difíceis da vida, sempre disposta a ajudar no que for possível e fazer o possível por nós, além de zelar tão amorosamente pelas nossas crianças e de todos quando necessário; te amo, mãe, vida longa!

Agradeço ao meu pai, porque ao olhar seus caminhos trilhados, seus erros e acertos, tenho uma referência também de como irei prosseguir e proceder na vida, com meus próprios pés e cabeça;

Agradeço ao “seu” Glenan, Dona Lourdinha, a Gisele e a toda a família por quem fui agraciado quando me uní à Marianne; família essa que me acolheu tão bem, de coração aberto e que me ensina diariamente como ser uma pessoa mais íntegra e valorosa;

Agradeço aos meus irmãos(a) e amigos(as), por partilharem comigo esta existência e por tornarem-na mais desafiadora e bela;

Agradeço aos tios e avós e todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para minha formação estudantil e acadêmica, me apoiando quando necessário;

Agradeço à Sylvia, à Silvana, tias queridas, ao Sílvio e à Vó Geny - família de sangue e de coração, por terem me acolhido de coração e alma e por terem me mostrado novas direções na vida;

Aos primos e primas, referências de honestidade e caráter; sigamos juntos, buscando melhorar cada vez mais;

Agradeço aos professores da UNIFAL e especialmente ao meu orientador, professor Dimitri, pelas conversas, por me conduzir na construção das pesquisas e por me ajudar a fazer ciência com lógica, coerência e convicção, acima de tudo, parabéns por ser uma referência no dia a dia de todos os que tiveram a chance de cursar alguma disciplina com ele;

Agradeço à Irene e à Simone, nossas funcionárias diárias, aquelas que nos ajudam e nos ensinam diariamente, com alegria, senso de dever e simplicidade, o trabalho do dia a dia. O trabalho de vocês me ajudou que eu conseguisse estudar e trabalhar, algo tão difícil nos dias de hoje; obrigado pela dedicação que vocês reservam aos nossos filhos e a nós, Guilherme e Marianne.

Obrigado a todos os nobres colegas da UNIFAL, serventuários e colegas do TRT, sempre me perguntando e torcendo sobre meu “Mestrado”, a fim de que eu continuasse “seguindo” em frente, com persistência, resiliência e disciplina;

Vó Sarinha, esteja onde estive, essa dissertação é uma homenagem à sua memória e ao legado que a senhora nos deixou; zele sempre por nós.

Desejo, por fim, uma excelente leitura a todos e que façam boas reflexões a partir deste trabalho!

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

## RESUMO

A redução da jornada de trabalho sem redução de salário sempre foi um tema caro à classe trabalhadora, desde a Primeira Revolução Industrial, em que jornadas que chegavam a 16h eram comuns diante da superexploração de homens, mulheres e crianças em face das inúmeras inovações tecnológicas que se apresentavam. Ao longo de um século e meio, leis de proteção ao trabalhador foram paulatinamente sendo criadas, primeiro nos países centrais e depois nos periféricos e, entre elas, estavam as leis de limitação da jornada de trabalho, que buscavam reduzir o número de mortes, acidentes e aumentar a expectativa de vida das pessoas; além disso, esperava-se manter um nível de intensidade e extensão dos tempos de trabalho alinhada aos objetivos do capital. Após algumas conquistas iniciais da classe trabalhadora em relação ao tempo de trabalho, foi sendo incorporada a noção de que as políticas de redução de jornada poderiam também gerar mais qualidade de vida ao trabalhador, regular empregos e produtividade e contribuir para uma sociedade mais equânime. A presente pesquisa intentou resgatar a discussão sobre redução de jornada no caso brasileiro no contexto da acumulação flexível do capital, analisando as perspectivas dos principais atores sociais que têm interesse ou não em realizar uma nova redução de jornada, em conformidade com as diversas propostas de emenda constitucional que tramitam atualmente no Congresso Nacional. Para tanto, após ampla discussão teórica e levantamento do debate foram construídas e analisadas algumas variáveis-chave com base nos principais pontos controversos acerca do tema da redução. Concluímos sobre a sua efetiva viabilidade, rumo a novas concepções sobre o tempo de trabalho e de não trabalho nas sociedades contemporâneas e inúmeros benefícios, tendo em vista que elas podem reduzir o absenteísmo no trabalho, reduzir o número de acidentes de trabalho, reduzir danos à saúde psíquica e física do trabalhador, aumentar o tempo para educação, lazer e cultura, atenuar um pouco o desemprego, se aliado a outros fatores, e reduzir o dano existencial.

Palavras-chaves: redução de jornada; tempo de trabalho e de não trabalho; jornada de trabalho; flexibilização e acumulação flexível do capital; fundamentos e justificativas para uma redução da jornada.

## ABSTRACT

Reducing employees' working hours with no reduction in their wages has often been a dear theme to the working class since the First Industrial Revolution. In this period, having 16 hours of work per day was widespread owing to the overexploitation of men, women and even children to attend the demand of several developing technological innovations. During one and a half century, laws protecting workers were gradually created, starting in central countries and then occurring in peripheral nations. One of these legislations was the law limiting working hours, which aimed to reduce the number of employees' accidents and deaths, thereby increasing their life expectancy. However, maintaining the same level of work as well as the length of working hours was imperative if one intended to be aligned with capitalism goals. After the emergence of a small number of initial achievements favoring employees by reducing their daily working hours, a profound perception of these policies improving workers' quality of life as well as regulating jobs and increasing productivity to contribute to a more equitable society also arose. The current research strives to rescue the discussion about reducing working hours in the Brazilian flexible capital accumulation scenario. In this context, perspectives of well-known social actors either interested or not in conducting a new reduction on daily working hours faced by ordinary people were analysed in accordance with various proposed constitutional amendments being currently processed by the Brazilian National Congress. Therefore, after performing an extensive theoretical discussion as well as promoting debates, a number of key variables were assigned and then analysed on the scope of main controversial matters regarding the theme of reducing daily working hours. Considering their effective economic, cultural and political viabilities, towards new concepts about working and non-working time in contemporary societies, we conclude that reducing working hours can decrease not only absenteeism at work but also the number of work-related accidents. Accordingly, having more hours available on a daily basis as a consequence of working for a shorter period of time enables people to devote themselves to education as well as to employ leisure and to dedicate their free time to cultural activities. Furthermore, a small reduction in unemployment, when combined with other factors, and the diminishing likelihood of people's inner being getting harmed are other reasons to defend the discussed topic.

Keywords: workload reduction; working and non-working time; workday; flexibility and flexible accumulation of capital; grounds and justifications for a reduction in working hours.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Jornada anual de assalariados no período de 1980 - 2015 .....	51
Figura 2 - Horas anuais trabalhadas por trabalhadores empregados .....	107
Figura 3 - Tipos de Distribuição de Jornada, exemplos .....	110
Figura 4 - Padrão da Jornada semanal entre os países.....	114
Figura 5 - Número de horas trabalhadas em 2020 por país da OCDE .....	115
Figura 6 - Distribuição da jornada no Brasil em 2014/2015 .....	117

## LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1 - Distribuição de pessoas com 14 anos ou mais quanto à ocupação.....	118
Quadro 1 - Ações da CUT que envolveram redução de jornada de trabalho.....	56
Quadro 2 - Tipos e Arranjos de flexibilização do trabalho .....	100
Quadro 3 - Redução da jornada de trabalho: fundamentos e variáveis .....	127
Quadro 4 - Possíveis causas para o absenteísmo .....	135

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	ancoragem
AIT	Associação Internacional dos Trabalhadores
ANAMATRA	Associação Nacional da Magistratura
BA	Bahia
CAT	Central Autônoma dos Trabalhadores
CDP	Comitê de Defesa Proletária
CE	Ceará
CE	Ceará
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNP	Conselho Nacional da Previdência
CNTC	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
CPMF	Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Estatísticos
ECH	expressões chave
EUA	Estados Unidos da América
FIEMG	Federação das Indústrias de Minas Gerais
FS	Força Sindical
GM	General Motors
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JT	Justiça do Trabalho
MG	Minas Gerais
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NSCT	Nova Central Sindical dos Trabalhadores
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico.
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONU	Organização das Nações Unidas
PA	Pará
PB	Paraíba
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDC	Partido Democrata Cristão
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PPS	Partido Popular Socialista
PT	Partido dos Trabalhadores
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
PUC	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RS	Rio Grande do Sul
RS	Rio Grande do Sul
SDI	Seção de Dissídios Individuais
SDS	Social Democracia Sindical
SE	Sergipe
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SESC	Serviço Social do Comércio
SICOMÉRCIO	Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio
SP	São Paulo
TRT-MG	Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>22</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>33</b>
<b>3</b>	<b>O QUE ENTENDEMOS POR JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO .....</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO OU UMA CAUSA? PERSPECTIVAS DE DIVERSOS ATORES SOBRE O TEMA .....</b>	<b>47</b>
4.1	HISTÓRICO DA LUTA PELA REDUÇÃO E A POSITIVAÇÃO DAS 44H SEMANAIS .....	47
4.2	AS PERSPECTIVAS DAS ENTIDADES SINDICAIS SOBRE A REDUÇÃO DE JORNADA .....	53
4.2.1	<b>Breve Panorama sobre a Estrutura Sindical Brasileira.....</b>	<b>53</b>
4.2.2	<b>A Ótica dos Sindicatos de Categorias Profissionais .....</b>	<b>55</b>
4.2.3	<b>A Visão dos Sindicatos de Categorias Econômicas .....</b>	<b>66</b>
4.3	A MÍDIA E O DEBATE SOBRE REDUÇÃO DE JORNADA.....	72
4.4	O PODER PÚBLICO E A REDUÇÃO DA JORNADA .....	80
<b>5</b>	<b>CONTEXTOS CONTEMPORÂNEOS: DESINDUSTRIALIZAÇÃO, NEOLIBERALISMO, FLEXIBILIZAÇÃO E JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL.....</b>	<b>91</b>
5.1	VIVEMOS NUMA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL?.....	91
5.2	VIVENDO NUM MUNDO FLEXÍVEL – CONJUNTURAS .....	95
5.3	JORNADA DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL - PANORAMAS .....	106
<b>6</b>	<b>DIVERSOS CAMINHOS PARA UMA REDUÇÃO DA JORNADA.....</b>	<b>122</b>
6.1	REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS HUMANOS .....	129
6.1.1	<b>Redução e o dano existencial .....</b>	<b>129</b>
6.1.2	<b>Redução do Absenteísmo .....</b>	<b>134</b>
6.1.3	<b>Redução de acidentes de trabalho .....</b>	<b>142</b>
6.2	REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS BIOLÓGICOS .....	149
6.2.1	<b>Reduz danos à saúde física e psíquica.....</b>	<b>149</b>
6.3	REDUÇÃO DE JORNADA E FUNDAMENTOS SOCIAIS.....	153
6.3.1	<b>Tempo para Educação.....</b>	<b>153</b>
6.3.2	<b>Aumento do Tempo para Lazer .....</b>	<b>159</b>
6.4	REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS ECONÔMICOS .....	169

6.4.1	Potencial diminuição do desemprego.....	169
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	171
	REFERÊNCIAS.....	177

## PRÓLOGO

O tema desta dissertação nasceu a partir de estudos exploratórios realizados sobre os fenômenos da uberização e plataformização do trabalho, que seria nosso tema inicial de pesquisa. Tais fenômenos estão presentes atualmente em todo o globo, em face do processo de digitalização do meio ambiente de trabalho e das novas ferramentas tecnológicas que surgem e são substituídas diariamente, estando hoje à disposição dos trabalhadores e daqueles que detêm os meios de produção – empresários e/ou investidores.

O surgimento das chamadas TIC's – Tecnologias de Informação e Conhecimento se tornaram poderosos instrumentos propulsores de transformações sociais profundas. Exemplo disso é a adoção da expressão “Sociedade da Informação” para designar todo conteúdo específico desse novo paradigma técnico-econômico (Pereira; Silva, 2020),

O conceito visa expressar as transformações técnicas, organizacionais e administrativas, cujo ponto principal não são mais os insumos baratos de energia, como na sociedade industrial, mas sim a informação – em consequência dos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações. Essas tecnologias mudaram a quantidade, a qualidade e a velocidade das informações nos dias atuais (Pereira; Silva, 2020, p. 155).

Embora as TIC's possam contribuir enormemente para o desenvolvimento local, na forma da viabilização do crescimento econômico por meio de investimento em tecnologias com impacto em setores da economia, na geração de novos modelos de negócio e maiores possibilidades de emprego, na oferta de melhor qualidade de vida e na promoção da melhoria dos serviços públicos e tomadas de decisão, podendo democratizar a informação e torná-la mais transparente (Pereira; Silva, 2020), há toda uma literatura que se preocupa nuclearmente com as condições de trabalho e os novos contextos em que o trabalhador contemporâneo está inserido, além do que como estas ferramentas podem estar sendo utilizadas para intensificar processos de exploração (Antunes, 1999; Antunes, 2018; Antunes, 2019; Antunes; Braga, 2009; Gorz, 2003; Mézaros, 2011; Souto Maior, 2003).

Nosso percurso, portanto, até então, estava no sentido de buscar analisar a influência das TIC's nos processos de organização do trabalho e em como elas afetavam a rotina do chamado “trabalhador de aplicativo”, aquele que, em tese, seria autônomo e livre de subordinação jurídica – discurso esse utilizado pelas empresas que detinham a propriedade

intelectual das plataformas digitais. Essas plataformas seriam utilizadas, em tese, para tão somente conectar o consumidor e o prestador de serviço.

No entanto, constatada, por meio de estudos preliminares, a falta de proteção social a essa categoria de trabalhadores, que possuíam uma condição, controversa, de serem “donos do próprio negócio” e “empreendedores de si mesmo”, segundo publicidade inicial das empresas donas das plataformas, mas que estavam submetidos às metas, regulamentos, regras de conduta e condições de remuneração determinadas pelas empresas, sob pena de “desligamento” da plataforma, surgiram-nos as seguintes questões: seriam esses trabalhadores verdadeiros **empregados**, no sentido jurídico do termo, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício desse tipo de relação nos tribunais, a fim de conferir-lhes direitos e deveres próprios de uma relação empregatícia convencional?

A publicidade feita por parte dessas empresas de que os “parceiros” e “colaboradores” seriam donos do próprio negócio, pertenceriam a uma nova geração de “descolados”, empreendedores de si mesmo, gestores do próprio horário, livres das “engessadas” formas de contratação do passado, podendo auferir uma “renda extra” e comungando das novas “maravilhas” das novas tecnologias, enfim, seria essa uma estratégia das empresas para que burlassem as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias próprias das empresas ditas tradicionais, permitindo que auferissem vultosos lucros e dividendos?

Ao analisar as decisões dos principais tribunais do trabalho brasileiros e dos tribunais superiores, constatamos também que a grande maioria das sentenças e acórdãos proferidos eram a favor da tese das empresas, de que os trabalhadores de plataformas digitais eram trabalhadores autônomos, por não possuírem um requisito indispensável para se configurar uma relação de emprego: a subordinação jurídica. A tese de que seriam empregados celetistas era flagrantemente minoritária e constantemente derrubada pelos tribunais superiores do trabalho e até pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Feita a análise, passamos um tempo nos perguntando o porquê desse tema de pesquisa. Por que ir na contramão das teses jurídicas que advogavam pela manutenção das relações de trabalho autônomo, se quem decidia efetivamente o destino desses trabalhadores era o Judiciário, poder responsável por interpretar e aplicar as legislações vigentes? Como contribuiríamos para que essa pesquisa fosse socialmente útil? No entanto, o que dizer da massa de trabalhadores precarizados, que trabalhavam e trabalham 16h a fio, mormente nas grandes cidades, a fim de auferir condições básicas para sua subsistência, quando sofrem acidentes, doenças ocupacionais, sem direito a licenças, greves, férias, 13º, sem contribuir para a Previdência, inteiramente responsáveis pela manutenção dos seus veículos, enfim?

Passamos a enxergar melhor as questões, entendendo-as como sendo estruturais do momento que vive o mundo do trabalho. E, a partir daí, nosso problema de pesquisa se ampliou. Ora, se a maioria dos trabalhadores de plataformas estavam laborando de forma precarizada, possuindo **deveres de empregado e direitos de autônomo** e as empresas não abririam mão tão cedo desse formato de contratação e gestão de processo de trabalho, vez que o poder Judiciário, em sua maioria, corroborava para perpetuar essa forma de contratação, a solução teria que vir do Estado e da sociedade civil. Leis teriam que ser mudadas e/ou políticas públicas de regulamentação dessas relações teriam de ser criadas, a fim de garantir direitos e proteger esses trabalhadores do poder do capital. Tratava-se esse caso, essencialmente, do exemplo de uma luta entre o trabalho e o capital, na prática.

E aí, passamos a ver a questão por uma ótica ainda mais ampliada. Os trabalhadores, em sua maioria, e majoritariamente localizados em grandes cidades, permaneciam laborando de forma precária por **extensas jornadas**, a fim de gerar renda para sua própria subsistência ou de sua família e promover a manutenção do seu veículo. Esses postos de trabalho se apresentavam como uma forma de concessão de “renda extra” ao “parceiro”, servindo para conectar o motorista ao cliente, exemplo da Uber. O principal atrativo para que a pessoa aderisse ao posto é que ela não teria patrão e poderia **gerenciar seu tempo**. No entanto, caso ela trabalhasse “pouco” ou de forma a não obedecer às políticas e regras da empresa, poderia ser desligada da plataforma! Esse formato se aplicaria a vários ramos e empresas que contratam e gerenciam o processo de trabalho por meio de aplicativos.

Pois bem. Para entender melhor o que estava ocorrendo, passamos a estudar as crises do capitalismo, as políticas neoliberais, o processo de acumulação flexível do capital – herdeiros das formas de organização fordista-taylorista do trabalho –, as revoluções industriais, a flexibilização e precarização estruturais no mundo do trabalho e o neocolonialismo, até nos deparamos e atentarmos para a questão do **tempo**.

O tempo seria o elemento primordial no mundo do trabalho. As novas tecnologias viriam para nos poupar do excesso de trabalho e do trabalho penoso, extenuante, rígido e, principalmente, **extenso**. Trabalharíamos menos no futuro. Essa sempre foi a grande promessa, desde o advento das máquinas, quando da Primeira Revolução Industrial, com o surgimento das máquinas a vapor. No entanto estamos, com o surgimento das TIC's, pelo menos na maioria dos países em desenvolvimento e em parte dos países desenvolvidos, passando a trabalhar mais ou igual, conforme demonstraremos ao longo desta dissertação.

Nossa obsessão, a partir daí, foi a de analisar, ao longo da história, o tempo de trabalho e de não trabalho nas sociedades. A natureza e o uso do tempo. O sequestro do tempo. A

compressão do tempo nas sociedades modernas. Como era esse tempo de trabalho de não trabalho nas sociedades pré-industriais, industriais, pós-industriais ou sociedades da informação, conforme entendimento diverso? Fascinante é o assunto. Autores como Jacques Le Goff, James Suzman, José Pastore, Robert Fossier, Eric Hobsbawn, Moishe Postone e Domenico de Masi irão tratar desse tema em seus escritos, sob uma perspectiva mais histórica, abarcando, por exemplo, o tempo de trabalho e de não trabalho na Idade Média ou uma história de como utilizamos nosso tempo para o trabalho. Surgiam, a partir daí, novas perspectivas e reflexões para o amadurecimento de nosso tema de pesquisa, levando-se em conta um olhar mais histórico para discutir a relação entre o trabalho e o tempo.

Ainda assim, nossas inquietações se mantinham presentes, com base nas conversas que tínhamos com nosso orientador, professores e colegas, tendo em vista que já haviam vários estudos que tratavam do tema feito por historiadores “puros”, sendo que nossa formação inicial adveio das Ciências Jurídicas (graduação e pós-graduação) e da Comunicação Social (pós-graduação). Não obstante tal fato não ser um empecilho real, achamos, por conseguinte, que ainda não detínhamos tempo e conhecimento suficientes para incorporar ferramentas complexas de análise histórica, a fim de escrever uma adequada dissertação dentro do tempo determinado pelas agências que regulam os Programas de Pós-Graduação, a exemplo da CAPES.

O tempo, sempre o tempo. Afora cursar um mestrado, ainda havia as exigências do trabalho diário, a necessidade de cuidado com os filhos e família, a indispensabilidade dos cursos de qualificação, o cuidado com o corpo, o espírito, o descanso e o lazer, os hobbies, além de inquietações de cunho social. Ainda, na conta, havia uma pandemia em curso. Como articular todas essas exigências, humanas, sociais, econômicas e políticas, religiosas, com o mestrado? Nosso tema de pesquisa ganhou forma final a partir daí, finalmente.

Chegamos à conclusão de que só nos era possível articular todas essas “frentes” em razão da natureza de nossa **jornada de trabalho**. A jornada de trabalho era o elemento crucial para que pudéssemos ou não concretizar nossos sonhos, gerar expectativas, organizar-nos e construir-nos enquanto sujeitos, possuir escolhas efetivas e atraentes, delimitar projetos de vida a curto, médio e longo prazos, planejar e administrar uma família, viver uma existência digna, enfim! A jornada de trabalho dos trabalhadores “menos precarizados” é o pilar diante do qual construímos uma rotina, um dia a dia, em face de um trabalho em sua maior parte especializado, que se repete ao longo do tempo, fruto de históricas divisões internacionais do trabalho, que se modificam conforme as demandas do capital, a geopolítica, as novas tecnologias – tudo o que constitui os seios do sistema capitalista. Relembramos aqui da

máxima popular, simples, de que sua vida só será boa se seu **dia** for bom. E a jornada de trabalho enquanto conceito, como veremos, tem basicamente como módulos o dia e/ou a semana.

Por fim nosso tema estava se afinando: sobre a jornada de trabalho. Elas variam conforme o país, a cultura, a política, a economia local. É um tema transdisciplinar, tal qual o mestrado que cursamos. Pode-se ter limites de jornada semanal de 35, 40, 44, 46, 48h. Pode-se ter possibilidade ou não de horas extras, 1,2,3,4, ilimitadas, como no caso dos EUA. E assim encontramos um tema interessante e controverso, digno de ser debatido e discutido, que importa a toda a sociedade e que sempre vai importar. E, acima de tudo, pensamos muito acerca da necessidade de emancipação da **classe trabalhadora**. E nas longas e por vezes intensas horas laboradas diariamente, que roubam dos trabalhadores tempo que poderia ser útil para se efetuar verdadeiras transformações sociais. Ou em longas e vazias horas a que estão submetidos certos grupos de trabalhadores, o que gera um estresse ainda maior, já que a ociosidade dentro da jornada, segundo a psicodinâmica do trabalho, é capaz de gerar preditores de estresse ainda mais potentes que o trabalho “cheio”. A partir da jornada, transformações importantes poderiam ser feitas na família, na educação, na ciência e tecnologia, no lazer, na cultura. Ainda havia a partilha de emprego e o cumprimento de demandas ecológicas, em um âmbito mais coletivo. Abrimos um ciclo, por fim.

Visando que a pesquisa fosse socialmente útil, pensamos que novos patamares civilizatórios só poderiam ser plenamente atingidos caso houvessem **reduções** na jornada de trabalho **sem** redução de salário. As tradicionais 44h semanais brasileiras, com possibilidade de 2h extras, instituídas em 1988, refletiriam verdadeiramente os anseios sociais e possibilitariam que houvesse uma sociedade mais justa, em que as pessoas pudessem ter acesso a ciência, educação, cultura, esporte e lazer, como preconizados na Constituição Federal? De que adiantaria terem os cidadãos assegurados esses princípios e direitos mínimos no “papel”, caso continuassem a participar de jornadas extenuantes, extensas e intensas/pouco intensas de trabalho, por vezes em ambiente perigosos ou insalubres? E o que dizer das flexibilizações que atingem em cheio o mundo do trabalho e que poderiam vir a intensificar e/ou estender as jornadas realizadas? O que dizer do tempo “livre” em que os trabalhadores assumem cada vez mais trabalho, a fim de manter o mínimo de poder de compra e consumo para suas famílias? O que dizer das mulheres, que possuem jornada até tripla de trabalho? O que dizer dos confinamentos de homens, mulheres e crianças nas primeiras fábricas, quando da Primeira Revolução Industrial, em que pessoas laboravam, sem proteção alguma, por 16, 18h ao dia, no que a expectativa de vida dos homens era de 21 anos? Havia toda uma

literatura que tratava sobre a redução de jornada, a primeira pauta de reivindicações da classe trabalhadora.

Finalmente, com todas essas indagações, tendo refletido sobre a importância do assunto e avançado um bocado nos estudos exploratórios, chegamos ao nosso tema final de pesquisa e construímos, passo a passo, nossa dissertação, que agora orgulhosamente apresentamos a vocês: Redução de Jornada de Trabalho sem Redução de Salário: Reflexões Perspectivas em um Mundo Flexível. Boa leitura!

## 1 INTRODUÇÃO

Começamos por constatar que há certa carência de estudos no Brasil acerca do tema da redução da jornada de trabalho sem redução de salário em âmbito federal, isto é, via alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em estudo bibliométrico<sup>1</sup> realizado por Elias e Toledo (2022, no prelo)<sup>2</sup>, apuramos que, nos períodos entre 1998 e 2020, considerando apenas artigos, teses e dissertações acadêmicas cujo tema central foi a análise do debate sobre redução de jornada, foram encontrados apenas 40 trabalhos que tivessem íntima relação com o tema em quatro das principais plataformas eletrônicas de busca acadêmica do país (Scielo, Spell, BDTD e Banco da CAPES).

Não obstante, segundo o mesmo estudo, entre os anos de 2005 e 2010, foram lançados apenas dois trabalhos que abordavam o tema de forma central, revelando um enorme vácuo na produção acadêmica nesse período, embora tenham havido, no início do ano de 2008, intensas pressões de centrais sindicais e calorosos debates no Congresso Nacional para que o tema fosse incluído na agenda pública nacional (Agência Câmara, 2008) e tivéssemos no Brasil uma nova redução da jornada a nível nacional, por meio de alteração constitucional (a anterior fora feita por meio da promulgação da Constituição Federal de 1998, que estipulou o limite de 8h diárias e 44h semanais, antes eram 8h diárias e 48h semanais).

Fato é que, antes da crise econômica de 2008 que assolou todo o planeta<sup>3</sup>, todos os setores da economia brasileira haviam tido ganhos significativos<sup>4</sup> - e, segundo o presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Arthur Henrique da Silva Santos, em declaração

---

<sup>1</sup> “A bibliometria pode ser definida como a aplicação de métodos estatísticos e matemáticos na análise de obras literárias (CHEUKE; AMATUCCI, 2015); meio de quantificar a ciência, utilizando-se da aplicação estatística (ARAÚJO; ALAVARENGA, 2007) e uma área “extensa da Ciência da Informação que abrange todos os estudos que procuram quantificar os processos de comunicação escrita, aplicando métodos numéricos específicos” (FORESTI, 1989, p.7)” (Elias; Toledo, 2022, no prelo).

<sup>2</sup> Elias, Guilherme C.B. Toledo, Dimitri Augusto da Cunha (2022, no prelo). Redução da Jornada de Trabalho: uma análise bibliométrica da produção acadêmica brasileira entre 1998-2020. Unifal-MG. Varginha, 2022.

<sup>3</sup> A crise econômica a que nos referimos teve início por volta de setembro de 2008, com o pedido de recuperação judicial do quarto maior banco americano, o Lehman Brothers. Durante os oito meses seguidos a esse evento, o desempenho da economia mundial replicou o que aconteceu na crise de 1929: queda no preço das ações, redução do comércio mundial, queda na produção industrial e aumento do desemprego, interrompendo 70 anos de crescimento positivo do PIB mundial. Para mais informações, leiam artigo de Silber (2010).

<sup>4</sup> Entre 2003/2010, o incremento da estrutura produtiva brasileira cedeu espaço para o surgimento de novos atores econômicos nacionais e internacionais. Houve aumento da concorrência, elevação da competitividade do setor produtivo, inserção social de uma parcela considerável da população e criação de novos mercados, o que gerou benefícios para todos os setores da economia. No ano de 2007, anterior à crise mundial, o Brasil cresceu 6,1%; tinha 179 bilhões de reais em reservas internacionais; o salário mínimo era 380 reais; desemprego a 9,5% e 17,4% de taxa de investimentos. Só o Programa de Aceleração do crescimento (PAC) previa um investimento estatal da ordem de 504 bilhões de reais, em 3 anos, em infraestrutura; a Petrobrás foi responsável por investir 6,8% do total dos investimentos na economia e o incremento do crédito livre fez com que o mercado totalizasse 400 bilhões de reais em emissões primárias. Para mais, leiam Júnior (2013).

dada em 2008 ao portal de notícias Agência Câmara, aquele era o melhor momento para se aprovar uma redução da jornada a nível nacional, uma vez que esta era uma forma de dar ao trabalhador tempo para atividades como qualificação profissional, lazer e cultura (Agência Câmara, 2008).

Não menos importante, o Diretor do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), Antônio Augusto Queiroz, citou estudo realizado pelo Departamento<sup>5</sup> dizendo que a redução implicaria um aumento de cerca de três milhões de postos de trabalho formais e informais e possível inclusão dos jovens no mercado de trabalho, além do momento ser propício, já que as empresas estavam se modernizando, em decorrência do câmbio favorável, aumentando sua produção e incrementando sua produtividade de forma significativa (Agência Câmara, 2008).

Diante do debate público que ora se formou – cujas manifestações mostraremos ao longo desta dissertação - ante as investidas das centrais sindicais em favor da redução, a resistência do empresariado, o posicionamento da mídia e a mediação do Poder Público, a questão foi retirada de pauta e colocada em “banho-maria”. A promessa do presidente da Câmara dos Deputados à época (2008), Arlindo Chinaglia (PT-SP), de que a matéria seria posta em votação não foi cumprida, ante a complexidade do assunto, que envolvia uma série de variáveis, como qualidade do transporte, produtividade, distribuição de renda, empregabilidade, negociação coletiva e competitividade. Diversos projetos de lei que tratavam do tema<sup>6</sup>, cujos mais importantes descreveremos adiante, foram arquivados ou ficaram com sua tramitação suspensa, diante de outros assuntos colocados na agenda pública nacional, como a questão da CPMF e a Convenção da ONU sobre portadores de deficiência (Agência Câmara, 2007)

Afinal, qual a relevância atual do tema da redução da jornada de trabalho para a sociedade, vez que a maioria dos países no mundo já tem seus limites de jornadas estipuladas

---

<sup>5</sup> Não conseguimos localizar este estudo específico. Estudos feitos à época, a exemplo da cartilha "Reduzir a Jornada de Trabalho é gerar emprego", de autoria do então senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), feito em conjunto com as centrais sindicais: Central Autônoma de Trabalhadores (CAT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Social Democracia Sindical (SDS), mostram que haveria a possibilidade de geração de 2.252.600 novos postos de trabalho com a redução. Esses números vêm de um estudo feito pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em 2007, intitulado “Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade”. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf>; Acesso em: 09 nov. 2022.

<sup>6</sup> As PEC's seguintes tratam do tema de redução da jornada: A PEC 555/02 (Dep. Coroliano Sales - PMDB/BA) foi arquivada em 2008. Na PEC 270/04 (Dep. Colbert Martins – PPS/BA), há um requerimento pendente de apreciação para seu desarquivamento desde 2011; a PEC 231/1995 (Dep. Inácio Arruda – PCdoB/CE) está sujeita à apreciação do Plenário desde 2009, sendo a mais importante até então, estando apensadas a ela a PEC 271/1995 (Dep. Eduardo Jorge – PT/SP) e PEC 393/2001 (Dep. Inácio Arruda – PCdoB/CE); a PEC 221/19 (Dep. Reginaldo Lopes – PT/MG) está na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) desde 2019.

entre 40h e 46h, (Lee; Mccann; Messenger, 2009), conquistas históricas da classe trabalhadora diante das perversas condições de trabalho dos operários quando da Primeira Revolução Industrial, em que praticamente não havia direitos sociais garantidos? Será que chegamos a um padrão razoável de trabalho neste século, tendo em vista a regra dos “três oitos”: oito horas de trabalho, oito horas de repouso e oito horas para se “instruir e cultivar o corpo” (Besancenot; Lowy, 2021, p. 66)<sup>7</sup>? Será que atingimos um grau civilizatório coerente em relação à jornada de trabalho, considerando que trabalho regular só se torna insalubre quanto atinge 50h semanais (Lee; Mccann; Messenger, 2009)?

Esta dissertação buscou responder essas e outras perguntas, em defesa da valorização do ser humano como protagonista de sua história, ser social que deve dispor de todas as condições para desenvolver suas potencialidades e florescer em toda sua plenitude, tomando consciência das alienações geradas dentro do sistema capitalista, exprimindo suas faculdades, seus talentos, seus dons de forma natural e inequívoca, no que Fromm (2008) irá chamar de modo “ser” da existência, em detrimento do modo “ter”, que relaciona a ideia de identidade com a propriedade.

Justifica-se a presente pesquisa pela centralidade do tema da jornada de trabalho no sistema capitalista e pela periodicidade do tema da redução de jornada, que é pauta permanente das centrais sindicais e aparece de forma cíclica no debate público nacional. Ademais, pode revelar-se em poderoso propulsor na redução das desigualdades, redistribuição de renda e ressignificação do tempo de trabalho e de não trabalho das coletividades, podendo criar um novo desenho para o mundo, para o indivíduo e para as relações.

Para tanto, tempo é fundamental. Não o tempo domesticado, controlado, alienado, corrompido (Besancenot; Löwi, 2021), mas o tempo genuinamente livre, que significa “aquele tempo de não trabalho, em que não há uma atividade imposta desde fora ou autoimposta, quando o indivíduo pode escolher livremente aquilo com que deseja ocupar-se (ou mesmo não ocupar-se)” (Maya, 2008, p. 34). Pressupõe-se, portanto, que o indivíduo tenha ao menos a possibilidade de escolher livremente o que fazer ou não fazer.

No entanto, não temos a pretensão aqui de replicar as possíveis soluções propostas por Paul Lafargue, em seu famoso, polêmico e necessário “O Direito à Preguiça” (Lafargue, 2016), de 1880, em que o autor despeja toda sua fúria sobre os economistas, moralistas e teóricos da época, que elevavam à décima potência o dogma do trabalho e procuravam

---

<sup>7</sup> Nos países de língua inglesa, havia uma canção de protesto em que se pretendia a jornada de oito horas, contendo o seguinte refrão: “Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shillings a day” (Martins, 2012).

justificar o confinamento de homens, mulheres e crianças nas fábricas (“casas de terror”) em jornadas descomunais que chegavam a 16h por dia (Lafargue, 2016).

Lafargue (2016), combatendo a própria ideia de trabalho dentro do sistema capitalista, defendia, como alternativa à exploração sofrida pelos operários, uma jornada de 3h por dia de trabalho e que ele andasse no “regabofe” (divertimento) ao resto do dia e da noite, opondo, de forma irônica, os Direitos do Homem, declarados pela revolução burguesa, ao Direito à Preguiça, que considerava infinitamente superior e mais nobre. A máquina, invenção que seria a “redentora da humanidade”, seria a salvação da classe operária para que finalmente fosse extinto o trabalho assalariado, na convicção de que o homem se tornasse suficientemente livre.

Parece querer, afinal, derrubar a própria ideia de trabalho no contexto da época, como saída para a progressiva redução da expectativa de vida, a mortificação do espírito, o aprisionamento e o adoecimento precoce da classe trabalhadora e, para isso, propunha uma brutal redução do tempo de trabalho, o fim do assalariamento e a libertação para se viver o ócio e os prazeres, alegando, entre outros argumentos, que o cerne da questão era que os operários deixariam de ser “restos de homens”, “embrutecidos”, “sem paixões e alegrias”: “introduzam o trabalho de fábrica, e adeus alegria, saúde, liberdade; adeus a tudo o que fez a vida bela e digna de ser vivida” (Lafargue, 2016, p. 6).

Os socialistas revolucionários têm de recomeçar o combate que os filósofos e os panfletários da burguesia já travaram; têm de atacar a moral e as teorias sociais do capitalismo; têm de demolir, nas cabeças da classe chamada à ação, os preconceitos semeados pela classe reinante; têm de proclamar, no rosto dos hipócritas de todas as morais, que a terra deixará de ser o vale de lágrimas do trabalhador: que, na sociedade comunista do futuro que fundaremos "pacificamente se possível, senão violentamente", as paixões dos homens terão rédea curta, porque "todas são boas pela sua natureza, apenas temos de evitar a sua má utilização e os seus excessos (Lafargue, 2016, p. 1).

Sua luta, ao que tudo indica, é contra o trabalho assalariado dentro do nascente capitalismo industrial, principalmente o trabalho nas fábricas, mas respinga na própria ideia de trabalho enquanto categoria central na vida do indivíduo. Por fim, crê no maquinismo para suplantar o trabalho estendido e na propagação das ideias da preguiça e do ócio, a fim de derrubar os sistemas de crenças dos moralistas, filósofos, economistas e capitalistas da época, “escravos dos seus vícios e dos seus criados” (Lafargue, 2016, p. 19).

Propõe para o “tempo de não trabalho” o ócio e o divertimento, caso houvesse uma brutal redução da jornada, no que, convenhamos, peca por não perceber o potencial revolucionário desse precioso tempo e se torna quase ingênuo numa leitura atual, tendo em vista as modificações sociais trazidas pelo advento das novas tecnologias.

Karl Marx (2011), por sua vez, parece perceber melhor esse potencial e se mostra, a nosso ver, mais inventivo e sólido em suas digressões, reverenciando o trabalho como categoria central na vida do indivíduo e a redução da jornada no sistema capitalista como elemento fundamental para se atingir um possível “reino da liberdade” ou “reino do ser”, em que existiria somente o “trabalho necessário”, sem alienação; o tempo de não trabalho seria recheado de possibilidades concretas ao ser humano (Besancenot; Löwy, 2021). Nos filiamos mais a essa corrente que àquela proposta por Lafargue. O “reino da liberdade” vislumbrado por Marx, a nosso ver, passa por uma ressignificação total do tempo de trabalho e de não trabalho, rumo à libertação do ser humano das variadas formas de opressão, mas mantém a ideia da centralidade do trabalho na vida humana.

Para Marx (2011), por conseguinte, aquilo que definiria a vida e a humanidade dos seres humanos são os atos de consumo **vital**: a satisfação das necessidades essenciais (comer, beber, morar, vestir, etc.); a satisfação das necessidades culturais (ir ao teatro, cabaré, comprar livros, etc.); e a “autoatividade humana”: pensar, amar, teorizar, cantar, falar, praticar esportes, etc.). (Besancenot; Lowy, 2021) Mais importante: seria o desenvolvimento da potência humana um fim em si mesmo e não mero meio para se acumular capital, tal como se apresenta no sistema capitalista.

Besancenot e Löwy (2021), a partir de Marx, irão falar do “homem completo” em contraposição ao “homem fragmentado”, que ganha **vitalidade** a cada fração do tempo retirado da exploração: lazer, viagens, leituras, atividades esportivas e artísticas, descanso, participação cívica e convivialidade. Ainda acrescentamos como potencialidades os trabalhos doméstico e voluntário, instrução intelectual, qualificação profissional, *hobbies*, manifestações culturais espontâneas, engajamentos em lutas políticas e sociais, tudo isso a fim de que seja recuperado efetivamente o tempo do cotidiano, na busca pela realização da plenitude do ser humano (Maya, 2008).

Em relação a redução da jornada em si, León Trótsky<sup>8</sup> nos fala da luta pela redução como uma “reivindicação transitória”, que une toda a classe trabalhadora, mas ao mesmo

---

<sup>8</sup> Trotski, Leon. Programa de Transição. Em The Marxists Internet Archive. Perigny, 1938. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999769/mod\\_resource/content/1/TROTSKY%2C%20Leon.%20O%20programa%20de%20transi%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999769/mod_resource/content/1/TROTSKY%2C%20Leon.%20O%20programa%20de%20transi%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 02 set. 2022.

tempo questiona os próprios fundamentos da ordem burguesa (Besancenot; Löwi, 2021), daí seu potencial revolucionário. Recuperação da dimensão ecológica da vida, igualdade de gêneros, redução do desemprego, diminuição da alienação, melhor distribuição de renda, aumento da produtividade seriam alguns dos elementos que ganhariam força com a redução da jornada

Para Mocelin (2011), a redução corresponderia a uma escolha da sociedade, que mudaria a própria concepção de trabalho: todos trabalhariam menos para que todos possam trabalhar e, não menos importante, desenvolver fora de seu trabalho as potencialidades que não conseguem nele desenvolver. Isso permitiria alterar as próprias relações de poder e de dominação por meio do livre desenvolvimento do ser humano em seu tempo de não trabalho.

Para Soares (2019), a própria luta pela redução da jornada e diminuição da intensidade da produção acabou fazendo do tempo uma fonte de poder social, que passou a ser possuído por uma camada específica da sociedade.

Já Kurz (1999) afirma que “a maioria esmagadora dos que laboram não sente o tempo de trabalho como tempo de vida próprio [...]” e “do ponto de vista do espaço e do tempo capitalista, inversamente, o tempo livre dos trabalhadores é tempo vazio e de nenhuma serventia” (Kurz, 1999, p. 2). Critica, ademais, a transformação do tempo livre em tempo voltado para o consumo de mercadorias, reflexo de um ‘hedonismo enfurecido’, alimentado pela publicidade no sistema capitalista.

Sennet (2005), por sua vez, fala da cisão entre vida na semana (trabalho) e vida no fim de semana (livre), que contribui para corroer o caráter do indivíduo, já que a complexidade da vida é incompatível com o mundo das organizações. Na mesma linha, Gorz (2003) critica a chamada “integração funcional”, em que a vida do trabalhador é gerida por uma racionalidade por ele não criada, criando sentimentos de impotência.

Ráo (2017) acrescenta que o tempo de trabalho se tornou um dos principais pilares de sustentação para a extração da mais valia, mas que também funciona como um regulador do modo de vida social, cuja centralidade garante que os sujeitos estejam submetidos incondicionalmente a ele. Isso ocorre porque os trabalhadores, por meio da educação, tradição e costumes, reconheceram a produção capitalista como leis naturais, evidentes, naquilo que Marx chamará de naturalização do modo de produção da vida social (Ráo, 2017).

Qual a origem desse fato? O principal elemento responsável pela transição entre o modo feudal e o capitalismo foi a secularização da vida social, ou seja, a predominância da lógica da imanência em detrimento da lógica da transcendência (Ráo, 2017). Surge, a partir daí, uma nova noção de tempo, hegemônica, que rege toda a vida social – o tempo abstrato,

linear – e um tempo de trabalho dominante – disciplinado pelo tempo abstrato. Houve também a conversão generalizada ao trabalho assalariado (Ráo, 2017).

Postone (2014) acredita que as origens do tempo abstrato residem na constituição da realidade social permeada pelas relações sociais baseadas na forma-mercadoria. Ráo (2017), ao desenvolver o argumento, afirma que o tempo eclesial da Igreja, “carregado de densidade teológica e moral, vai paulatinamente sendo sucumbido ao tempo do mercador – um tempo estimado pelo seu valor utilitário e mais voltado para as atividades profanas, como o lucro” (Ráo, 2017, p. 11).

Por fim, diante do contexto das sociedades antigas, em que as práticas de trabalho eram sazonais, irregulares, permeadas por longos períodos de ócio, considerando as festividades religiosas e feriados tradicionais, foi-se impondo a construção de um tempo social uniforme, regular, mais adequado à lógica de acumulação do capital (Kurz, 1999). Os aparelhos de dominação do Estado passam a coagir toda a sociedade à adaptação a esse tempo, por meio dos sinos, multas, supervisão, relógios, dinheiro, supressão das festividades e esportes, até ele ser consolidado, interiorizado e naturalizado pelos trabalhadores (Ráo, 2017).

Pois bem. Outros tempos, outras formas (será?). Temos que o Estado burguês e o sistema capitalista, mais vitoriosos do que nunca, consolidados em seus respectivos domínios, se valem do trabalho assalariado como componente estruturante e indispensável ao chamado “sistema de sociometabolismo do capital” (Mészáros, 2011). Trata-se esse sistema, segundo o húngaro, de um complexo que se caracteriza pela divisão hierárquica do trabalho, que subordina suas funções vitais ao capital. Incontrolável em seus limites de expansão, dotado de uma lógica essencialmente destrutiva, poderoso e abrangente, esse sistema constitui-se pela tríade capital, trabalho e Estado, estando o trabalho subordinado ao capital, por meio do controle do trabalho e do processo produtivo (Mészáros, 2011).

Com o advento do sistema de fábrica, todos os trabalhadores, outrora trabalhadores domésticos, perdem em definitivo o controle sobre o **processo** de trabalho, por meio da hierarquia, disciplina e vigilância impostas pelos capitalistas, que agora têm o domínio sobre o processo de trabalho, consolidando a subsunção do trabalho ao capital (Decca, 1996).

O Estado irá legitimar esse controle por meio da legislação que reconhece os chamados poderes do empregador. O Direito do Trabalho atual é claro ao tratar desses poderes. São três as bases dos poderes do empregador: o poder **hierárquico**, na qual um sujeito ativo chamado superior hierárquico exerce um direito-função sobre a atividade profissional de outra chamada inferior hierárquico; o poder **diretivo**, que é a faculdade que detém o chefe de editar normas de caráter técnico-administrativo (decisões executivas,

instruções e fiscalização); o poder **disciplinar**, por meio do qual o empregador aplica sanções por infrações aos deveres previstos em contrato, lei ou norma coletiva (Barros, 2016).

Mészáros (2011) acredita que é impossível superar o domínio do capital sem eliminar o Estado e/ou o trabalho tal como se apresenta no sistema capitalista. Esse para ele, foi o erro da União das Repúblicas Soviéticas (URSS), que alterou a estrutura do Estado, mas manteve intactos a estrutura do capital e o trabalho na forma do sistema sociometabólico do capital. Enquanto os trabalhadores não se tornarem produtores associados e recuperarem o domínio sobre o processo de trabalho, extinguindo a divisão estrutural e hierárquica do trabalho, o sistema de sociometabolismo do capital continuará a se perpetuar ferozmente (Mészáros, 2011).

Voltemos o olhar agora para a História. Já vimos que se passou da ideia do trabalho como algo reservado a classes inferiores (Antiguidade) para a generalização do trabalho assalariado e controlado hierarquicamente, como força motriz e estrutural do capitalismo. Vender sua força de trabalho em troca de um salário se tornou, desde o surgimento das fábricas, questão de necessidade, luta pela sobrevivência.

Para Decca (1996), quatro razões foram importantes para a constituição do sistema de fábricas, que acaba por se estender às organizações em geral, no mundo contemporâneo: primeiro, os comerciantes precisavam reduzir ao mínimo os desvios da produção dos artesãos; segundo, precisavam maximizar essa produção por meio do aumento do número de horas de trabalho e da velocidade e ritmo do trabalho; terceiro, precisavam ter o controle da inovação tecnológica, elemento necessário para se permitir o acúmulo de capital e, por último, a fábrica criava uma organização da produção que tornava imprescindível a figura do empresário capitalista.

Vejam bem que entre os motivos para criação do sistema de fábricas está a necessidade do aumento do número de horas de trabalho e da sua velocidade e ritmo, a fim de se permitir o acúmulo de capital, bem como a imprescindibilidade do capitalista. Marx (2011) tratou e explicou didaticamente a necessidade de se estender as jornadas dos operários a fim de que seja extraída a mais valia, em seu “O Capital”. Fazemos esse parêntese para ressaltar a importância e centralidade do tema da redução da jornada no sistema capitalista, objeto da presente dissertação.

Algo mudou dos tempos das primeiras fábricas surgidas para cá. Prevalece hoje, na maioria dos países do globo, dentro da concepção de um Estado burguês, um Estado de

Direito<sup>9</sup>, com todo seu arcabouço jurídico de direitos sociais assegurados em Constituições minimamente democráticas e salvaguardados por organismos internacionais multilaterais (por exemplo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919), que podem imprimir penosas ou vexatórias sanções para aqueles que descumprem princípios básicos relacionados à dignidade da pessoa humana.

O mundo padece, no entanto, ainda, da existência de trabalho escravo, trabalho infantil, trabalho degradante, trabalho extenuante, trabalho penoso, trabalho insalubre, além de sofrer de desigualdades de gênero em ambientes profissionais. Muito sangue foi derramado, contudo, para que chegássemos a um arcabouço mínimo de proteção social aos trabalhadores e fossem instituídas regras relativas às relações de trabalho de forma a tentar conciliar a tensa relação entre empregador-empregado e amortizar a explosiva relação entre capital-trabalho, de forma a garantir a subsunção do trabalho ao capital e evitar intensas convulsões sociais.

Por fim, nos perguntamos, para que novas reduções de jornada sem redução de salários? Quais os impactos que a redução traria para a vida do trabalhador e da sociedade como um todo? A presente dissertação buscou apresentar o debate sobre a redução de jornada no contexto da acumulação flexível do capital, discutindo e analisando o tema da redução da jornada em suas várias facetas: redução enquanto meio para se atenuar o desemprego; redução enquanto meio para se reduzir problemas de saúde física/mental; redução enquanto meio para se reduzir acidentes, absenteísmo e o dano existencial; redução enquanto meio para se proporcionar o acesso à qualificação, lazer e cultura.

Nosso **problema de pesquisa** envolve a seguinte pergunta: como analisar a discussão sobre redução de jornada sem redução de salário no contexto da acumulação flexível do capital, a partir da perspectiva de diversos atores sociais, a fim de subsidiar debates públicos, legislações e políticas públicas afins ao tema?

---

<sup>9</sup> Para Canotilho (1999, p. 4), “Estado de direito é um Estado ou uma forma de organização político-estadual cuja atividade é determinada e limitada pelo direito. «Estado de não direito» será, pelo contrário, aquele em que o poder político se proclama desvinculado de limites jurídicos e não reconhece aos indivíduos uma esfera de liberdade ante o poder protegida pelo direito [...] «Estado de não direito» é aquele em que existem leis arbitrárias, cruéis e desumanas que fazem da força ou do exercício abusivo do poder o direito, deixando sem qualquer defesa jurídica eficaz o indivíduo, os cidadãos, os povos e as minorias. Lei arbitrária, cruel e desumana é, por exemplo, aquela que permite experiências científicas impostas exclusivamente a indivíduos de outras raças, de outras nacionalidades, de outras línguas e de outras religiões. Estado de não direito — eis a segunda ideia básica — é aquele que identifica o direito com a «razão do Estado», com o «bem do povo», com a «utilidade política», autoritária ou totalitariamente impostos”.

Em consonância com o problema de pesquisa, o **objetivo geral** proposto é analisar a discussão sobre redução de jornada **sem** redução de salário a partir das perspectivas de diversos atores que serão influenciados pela medida e/ou tem interesse na sua implantação, subsidiando políticas públicas e legislações e auxiliando o debate público, no contexto da flexibilização das relações laborais, por meio da análise dos impactos que uma nova redução poderia proporcionar.

Os **objetivos específicos** vão no seguinte sentido:

a) verificar, por meio de pesquisa bibliográfica, se uma nova redução da jornada é fato que vai influenciar as seguintes variáveis-chave: meio para se atenuar o desemprego; meio para se reduzir problemas de saúde física e psíquica; meio para se reduzir acidentes, absenteísmo e o dano existencial; meio para se proporcionar o acesso à qualificação, lazer e cultura;

b) atualizar o debate sobre redução de jornada diante dos contextos atuais, apresentando conjunturas contemporâneas do mundo do trabalho no Brasil e no mundo e refletindo criticamente sobre esses cenários;

c) investigar acerca dos impactos e viabilidade de uma nova redução de jornada no Brasil, mostrando possibilidades e obstáculos para tanto.

A seção de metodologia irá esclarecer quais métodos foram utilizados para se construir a pesquisa, bem como problematizar acerca das peculiaridades das pesquisas científicas em ciências sociais aplicadas.

O referencial teórico se desdobrará na seção “O que entendemos por jornada de trabalho sem redução de salário”, apresentando, de forma crítica, conceitos e discussões doutrinárias em torno da expressão “jornada de trabalho” e o termo “sem redução de salário”.

O capítulo 4 procurou introduzir o debate acerca da redução no Brasil, sob a ótica dos sindicatos dos trabalhadores, sindicatos patronais, mídia e Poder Público, a fim de demonstrar a complexidade e transversalidade da questão, além de mostrar como foi o processo de posituação das 44h semanais em 1988.

O capítulo 5 intentou apresentar contextos contemporâneos do mundo do trabalho. A desindustrialização, o neoliberalismo, a intensificação das horas trabalhadas e a precarização e flexibilização das relações laborais no Brasil e no mundo, em parte, foram problematizadas, a fim de que possamos entender para onde caminha o mundo do trabalho. Ademais, buscou apresentar dados sobre jornada e tempo de trabalho nos principais relatórios de organizações

oficiais, oferecendo panoramas do mercado de trabalho brasileiro e internacional, com o objetivo de contextualizar nossa realidade.

O capítulo 6 buscou analisar detidamente os fundamentos e variáveis-chave que balizam uma redução da jornada.

Por fim, após as considerações finais, são apontadas as referências bibliográficas, que serviram de apoio ao nosso estudo.

## 2 METODOLOGIA

Nossa pesquisa foi construída, inicialmente, a partir de dois eixos: uma parte teórica, dedicada ao debate sobre o tema da redução da jornada sem redução de salário, sua conceitualização, contextualização histórica e contemporânea, desenvolvimento e aprofundamento do assunto e uma segunda parte dedicada à análise de variáveis-chave selecionadas por meio de revisão da literatura – dano existencial, absenteísmo, acidentes do trabalho, saúde física e psíquica, educação e lazer - investigando acerca da viabilidade de uma nova redução de jornada no Brasil, por meio de uma revisão bibliográfica sistemática, do tipo revisão integrativa.

Para Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão bibliográfica sistemática é uma revisão planejada para responder a uma pergunta específica e que se utiliza de métodos explícitos e sistemáticos para identificar, selecionar e avaliar criticamente estudos prévios, coletando e analisando dados desses estudos. Sete passos são necessários para se concretizar tal metodologia: formulação da pergunta, localização dos estudos, avaliação crítica dos estudos, coleta de dados, análise e apresentação dos dados, interpretação dos dados, aprimoramento e atualização da revisão.

Um dos métodos da revisão bibliográfica sistemática e, que foi utilizada para elaboração deste estudo, é a revisão integrativa, que apresenta o estado da arte de dado tema, contribuindo para o desenvolvimento de teorias, ao permitir que sejam incluídos estudos que adotam diversas metodologias (Botelho; Cunha; Macedo, 2011).

A primeira etapa do processo de elaboração da revisão integrativa consiste em definir um problema e formular uma pergunta de pesquisa. No caso do presente estudo, essa pergunta foi: como analisar a discussão sobre redução de jornada sem redução de salário no contexto da acumulação flexível do capital, a partir da perspectiva de diversos atores sociais, a fim de subsidiar debates públicos, legislações e políticas públicas afins ao tema. A seguir, foram selecionados mecanismos de busca acadêmica na internet, bem como bibliografias que se relacionassem intimamente com o tema da redução de jornada sem redução de salários.

Foram utilizados, na conceituação de Cunha (2001), como fonte de informações primárias neste estudo, periódicos, teses, dissertações, relatórios técnicos, estatutos, legislação, atas de congressos e conferências, atas de reuniões no Congresso Nacional, dentre outros; como fonte de informação secundária, temos livros, base e banco de dados das principais plataformas de busca do país (Google Scholar, Scielo, Capes, BDTD, etc.),

bibliografias, dicionários, vídeos, manuais, dentre outros, a fim de que fosse construída uma dissertação criteriosa dedicada ao tema da redução da jornada.

A segunda e terceira etapas da revisão integrativa consistiram na seleção de estudos afins ao tema ou que contribuíssem para seu desenvolvimento, sendo excluídos aqueles que não tivessem pertinência temática e cujo objeto fosse diferente do nosso objetivo. Por meio da leitura do resumo e palavras-chave inicialmente, foram sendo identificados aqueles estudos que serviriam a nosso propósito, sendo que em muitos deles foram necessárias a leitura do artigo ou livro integral.

Na quarta etapa, foram feitas as categorizações dos estudos selecionados, no que utilizamos dois instrumentos metodológicos: a **matriz de síntese** (Botelho; Cunha; Macedo, 2011) e/ou **discurso do sujeito coletivo** (Lefreve, F.; Lefreve, A., 2012).

A matriz de síntese foi responsável por criarmos as variáveis-chave, principalmente, que foram analisadas no capítulo 6 desta pesquisa, e que nada mais é do que uma ferramenta para extração e organização de dados de revisão de literatura, podendo conter informações verbais, conotações, resumos de texto, extratos de notas, memorandos, enfim, integrando dados que fossem relevantes para o estudo em quadros descritivos.

Já o discurso do sujeito coletivo foi mais utilizado na apresentação do debate introdutório sobre redução de jornada sem redução de salário que mostrou diversas perspectivas dos atores sociais, extraído, em sua maioria, de notícias e atas de reunião.

O Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), segundo Lefreve, F. e Lefreve, A. (2012, p. 16),

constitui um novo método que vem sendo desenvolvido na Universidade de São Paulo desde o final da década de 90, para as pesquisas de opinião, de representação social ou, mais genericamente, de atribuição social de sentido, que tenham como material de base depoimentos ou outros suportes de matéria verbal como matéria de revistas, jornais, etc.

A ideia é a seguinte: já que em qualquer sociedade, os indivíduos compartilham de crenças, ideias, opiniões e representações, a reunião dessas expressões pode ser sistematizada por meio de um discurso síntese, composto por argumentos e opiniões semelhantes, erigidos por um depoimento coletivo que comporta trechos literais de conteúdo mais significativo, escrito na primeira pessoa do singular (Lefreve, F.; Lefreve, A., 2012).

Para elaboração dos discursos coletivos, aplicamos as noções de expressões-chave (ECH) do DSC, que são pedaços ou segmentos do discurso que revelam sua essência,

depurando tudo o que é irrelevante ou secundário, na busca pela essência do pensamento do entrevistado. O ECH pode nos remeter às ideias centrais (IC), que revelam os sentidos das expressões chave de cada um dos discursos realizados, o que gera “categorias”, que têm uma natureza e formas expressivas linguísticas mais “fria” e “abstrata”. Ou podem nos remeter às ancoragens (AC), ou seja, a expressão de uma dada teoria ou ideologia embutida no discurso do sujeito (Lefevre, F.; Lefevre, A., 2012).

Essa ferramenta está alinhada com a Teoria das Representações Sociais, de Jodelet (1989), que entende que as formações sociais são entidades compostas por representações sociais, sob a forma de discursos coletivos, internalizados pelos indivíduos. Tais sistemas de crenças ou símbolos permitem a comunicação ou troca de sentidos entre seus membros, por meio de códigos linguísticos e ideológicos, o que gera coesão social.

Por fim, a quinta e sexta etapa consistiram na análise e interpretação dos resultados, de onde levantou-se lacunas nos estudos prévios sobre redução de jornada sem redução de salário e abriu-se caminhos para pesquisas futuras, a partir da sintetização do conhecimento ora produzido.

Fazemos aqui um adendo à guisa de desenvolvimento desta seção. A dissertação ora apresentada não está dissociada dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso de Mestrado, tanto em relação às disciplinas ofertadas, quanto à leitura, análise e realização de trabalhos exigidos para a conclusão do curso. Também não se afastou dos conhecimentos prévios do pesquisador, de toda uma vivência escolar, acadêmica e complementar adquiridas ao longo da vida e que puderam ser postas em prática ao redigir um trabalho eminentemente formal e que demanda tempo, maturação intelectual, desenvolvimento de capacidades cognitivas e potencial de traduzir para um único texto, dentro de um limitado período de tempo, conhecimentos adquiridos de tantos outros autores e pensadores que se entrelaçam em meio a essa que chamamos de atividade intelectual.

Acreditamos também que uma das peculiaridades desse curso é seu caráter interdisciplinar. Ao longo dele, nos entrevemos com disciplinas das mais diversas, como Direito, Administração, Ciências Sociais, Economia, Psicologia, Serviço Social, Filosofia e trabalhamos com pessoas pertencentes às mais diversas áreas.

Portanto, seu caráter interdisciplinar acabou por se refletir na construção da pesquisa, vez que a complexidade do tema é sua tônica. Ademais, estamos no campo das Ciências Sociais Aplicadas e tivemos a intenção de buscar respostas relevantes e criteriosas para as perguntas que elaboramos. Nas palavras de Araújo (1993, p. 19), “a ciência é, portanto, metódica. Pretende fornecer um modelo de realidade na forma de um conjunto de enunciados,

que permitem obter explicações acerca de fenômenos e que são, além disto, suscetíveis de algum tipo de confirmação ou refutação, enfim de validação”.

Dada essa complexidade, fizemos uma pesquisa quali-quantitativa. Não coadunamos com o paradigma positivista, que influenciou fortemente as ciências naturais e que advogava pela isenção de valor do pesquisador na consecução dos seus trabalhos e com métodos que se ancoravam em números, questionários e induções, meramente (Lefevre, F.; Lefevre, A., 2012). Também não abrimos mão dessas técnicas na presente pesquisa, como veremos, no entanto. Os métodos utilizados tentam unir essas duas abordagens e mostra que elas são, na verdade, complementares.

Segundo Gomes e Araújo (2012), as primeiras pesquisas em Ciências Sociais Aplicadas eram fortemente influenciadas pelo paradigma positivista dominante, onde reinava o pragmatismo como concepção filosófica, o que acarretava a adoção de técnicas metodológicas puramente quantitativas na ciência em geral.

Com a crescente complexidade das organizações e o crescente desenvolvimento das ciências sociais, exigiu-se que outras abordagens ganhassem espaço e complementassem as lacunas deixadas pelas pesquisas quantitativas. Nessas, a racionalidade cedeu espaço à subjetividade, o paradigma passa a ser interpretativo. Segundo Toledo (2011, p. 85), “o uso da descrição qualitativa procura captar não só a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças e tentando intuir suas consequências”.

A pesquisa quali-quantitativa, a nosso ver, seria a síntese das duas abordagens. Seria um paradigma metodológico misto em sua natureza, que dissolveria as dicotomias próprias do paradigma positivista. Como nossa pesquisa estuda o tema da redução da jornada em si e o que seres humanos pensam acerca desse tema, possui uma natureza complexa, pois envolve o estudo de ambiente organizacionais e institucionais e subjetividades das mais diversas, a exemplo da extração da argumentação de agentes públicos, mídia, trabalhadores, sindicatos, empregadores e sociedade civil em geral.

Portanto, as metodologias abordadas na presente dissertação entendem que os indivíduos não possuem opiniões soltas, desvinculadas do meio ambiente social, mas tão somente associadas a temas socialmente compartilhados, em consonância com a Teoria das Representações.

Quais sujeitos farão parte da nossa pesquisa? Recorremos aqui ao conceito de campo ou espaço social. Bordieu (1998 *apud* Bonnewitz, 2003)<sup>10</sup> afirma que se trata de “um espaço multidimensional de posições tal que toda posição atual pode ser definida em função de um sistema multidimensional de coordenadas cujos valores correspondem aos valores de diferentes variáveis pertinentes”. Esses autores afirmam acerca da riqueza que é confrontar diversas perspectivas a partir da escolha de sujeitos distintos, que se vinculam ao tema da pesquisa a partir de seus distintos lugares e diferentes atributos sociais e institucionais, gerando uma “polifonia” interessante e rica (Lefevre, F.; Lefevre, A., 2012).

Portanto, fizemos uma pesquisa quali-quantitativa por meio de revisão sistemática bibliográfica, do tipo revisão integrativa, para construir a nossa pesquisa, sendo a primeira parte dedicada a: contextualizar a luta histórica pela redução da jornada; conceituar o que entendemos por jornada sem redução de salário – apresentando as jornadas estatutárias e flexíveis que coexistem no mundo contemporâneo, bem como a peculiaridade da redução sem redução de salário; colocar o debate público que ora se formou no Brasil e que, ciclicamente, ressurge no país; apresentar contextos atuais do mundo do trabalho e características de nossa economia do trabalho e realidade social, a fim de conversar com o tema proposto, de forma crítica; apresentar dados acerca da jornada de trabalho no Brasil e no mundo, e o contexto de flexibilização típico da acumulação flexível do capital.

Em relação à segunda parte, fizemos uma seleção e análise das variáveis, com base nas fontes estudadas, a fim de se mostrar os impactos e a viabilidade de uma nova redução de jornada sem redução de salários no país. Mostrando, ademais, que a luta pela redução não se restringe ao suposto mero aumento dos empregos. Por meio da análise das variáveis-chave, o debate foi ampliado e mostrou que a redução possui causas e consequências complexas, possuindo variadas facetas, o que o presente estudo procurou abordar de forma criteriosa, sendo passível de reprodução por outros pesquisadores, dada sua base metodológica, e buscando contribuir para a construção de novas perspectivas e novos conhecimentos.

---

<sup>10</sup> BORDIEU, P. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

### 3 O QUE ENTENDEMOS POR JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

O que seria jornada de trabalho? Inicialmente, trata-se do tempo diário que o empregado disponibiliza ao seu empregador. Etimologicamente, deriva do latim *dies* (dia) e seus complementos *diurnos* e *diurnalis*. A raiz latina refere-se a tempo em geral e não a tempo de trabalho, diferente da *jornada* em português, que se vincula à ideia de tempo de trabalho (Dal Rosso, 1999).

Considerando as acepções tomadas na Constituição Federal<sup>11</sup>, legislação infraconstitucional<sup>12</sup> e na doutrina jurídica, *jornada* pode se referir tanto ao tempo de trabalho diário como o semanal. **Era** composta pela soma de diversos tempos: tempo efetivamente laborado, tempo à disposição do empregador e tempo despendido no deslocamento entre residência e trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17) revogou o parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, que fixava que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como condução disponibilizada pelo empregador, seria computado na jornada de trabalho<sup>13</sup>, as horas *in itinere*.

Portanto, atualmente no Brasil a composição da *jornada* envolve aquele tempo em que há transferência direta da força de trabalho do trabalhador para o empregador – tempo efetivamente trabalhado - e o tempo à disposição do empregador, em que o trabalhador aguarda, seja no ambiente laboral, seja na sua casa ou qualquer outro lugar, ordens por parte do empregador (Smaniotto, 2010).

Ainda, temos algumas noções intermediárias/especiais do tempo de trabalho, que seriam os tempos de prontidão, de sobreaviso e os tempos residuais. O tempo de prontidão originou-se da categoria dos ferroviários, que tinham que ficar na estrada aguardando ordens, não podendo ultrapassar 12h, com as horas sendo pagas em 2/3 da hora normal. Já o tempo de sobreaviso, também influenciado pela categoria dos ferroviários, seria o tempo em que o

<sup>11</sup> Art. 7º Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (Brasil, 1998).

<sup>12</sup> Art. 58-A § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas (Brasil, 1943).

<sup>13</sup> Segundo a CLT atual (Brasil, 1943) em seu art. 58, § 2º “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, **por não ser tempo à disposição do empregador**”.

ferroviário ou o trabalhador (análogo) permanece em local determinado, fora das dependências da empresa, aguardando o chamado para o serviço. Os tempos residuais, por fim, referem-se aquele limite de 10 minutos diários em que o trabalhador cumprimenta seus colegas antes de bater o ponto, tanto na entrada quanto na saída, não sendo computados como jornada extraordinária (Brasil, 1943; Costa, 2017; Samaniotto, 2010).

Para Romar (2018) e Barros (2016), a jornada de trabalho é o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, **aguardando** ou **executando** ordens. Já o horário de trabalho seria o espaço entre o termo inicial e o final, incluídos os intervalos que existem durante seu cumprimento (intrajornada).

Já Martins (2012) afirma que o costume é que jornada de trabalho se refira ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa. Horário de trabalho seria o espaço de tempo contando do início da jornada até seu término, excluído os intervalos realizados. Já a duração do trabalho abrangeria o módulo semanal, mensal e anual. Acreditamos que a concepção de Martins (2012) está mais próxima da práxis trabalhista, da linguagem forense, utilizada no dia a dia dos tribunais trabalhistas<sup>14</sup>. Portanto, ao falarmos em uma redução de jornada, estamos dizendo acerca da redução do módulo semanal e/ou diário, sem redução de salário.

Feita a distinção, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determinam que a duração normal do trabalho não ultrapasse 8h diárias e 44h semanais. No entanto, é considerado serviço extraordinário as horas que ultrapassem esses limites que, contudo, serão de duas horas diárias no máximo, devendo ser pagas em 50% a mais que a hora normal. Esse seria o conceito de horas extras (Brasil, 1988).

Também é permitido que, por meio de acordos coletivos, sejam estabelecidos limites inferiores às 8h diárias e 44h semanais ou ajustadas compensações de jornada<sup>15</sup>, contanto que o dia não ultrapasse 10h diárias de trabalho. É permitida, também, a jornada móvel, regulada por negociação coletiva, que consiste no trabalho diário do empregado por um número variável de horas, conforme necessidades do empregador. Ainda, há o trabalho em regime de

---

<sup>14</sup> O escritor e desembargador Sérgio Pinto Martins tomou posse como juiz substituto no TRT da 2ª Região (SP) em 1990 e, em 1994, foi promovido, por merecimento, ao cargo de juiz titular. Em 2007, foi promovido, também por merecimento, ao cargo de desembargador do TRT da 2ª Região, onde dirigiu a Escola Judicial exerceu o cargo de corregedor regional. Em 25/04/2022 foi nomeado ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/s%C3%A9rgio-pinto-martins-%C3%A9-nomeado-ministro-do-tst>. Acesso em: 18 nov. 2022.

<sup>15</sup> “A compensação tem previsão no § 2º do art. 59 da CLT, que determina que o empregado pode trabalhar mais duas horas por dia num prazo máximo de um ano, visando compensar, por exemplo, horas não trabalhadas ou a ausência de trabalho aos sábados” (Martins, 2012, p. 526).

tempo parcial, aquele cuja duração não exceda 30h semanais sem a possibilidade de horas extras ou até 26h semanais, com a possibilidade de 6h suplementares semanais.<sup>16</sup>

Para Martins (2012) há quatro fundamentos que balizam a limitação da jornada de trabalho:

(a) biológicos: que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga. Após 8 horas de trabalho há diminuição do rendimento do trabalhador; (b) sociais: o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas, se dedicar à família, de dispor de horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos; por outro lado, o respeito a jornada de trabalho diminui os acidentes de trabalho, pois é no período em que o empregado presta serviços cansado ou quando faz horas extras, que ocorrem o maior índice de acidentes (Martins, 2012, p. 523).

No entanto, como veremos adiante, o fenômeno da flexibilização no mundo do trabalho é uma realidade. E as jornadas podem ser estendidas para mais de 10h diárias e 44h semanais atualmente no Brasil. Assim, vemos instituída, por exemplo, pela Reforma Trabalhista de 2017, a jornada 12x36h, em que se laboram 12 horas em um único dia, seguido de 36 horas de descanso<sup>17</sup>. Ou jornadas especiais como a “semana espanhola”, prevista na Orientação Jurisprudencial (OJ) 323 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas em uma semana para 40h em outra, com divisor de 220 horas mensais, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho – a chamada “semana espanhola”<sup>18</sup>.

Ademais, há certos tipos de empregados que são excluídos da proteção normal da jornada, como os gerentes, diretores ou chefes de departamento, além daqueles que exercem atividade incompatível com a fixação de horário de trabalho, conforme artigo 62 da CLT.

<sup>16</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Brasil, 1943).

<sup>17</sup> Silva (2007) defende a ilegalidade desse tipo de jornada, “porque maléfico para o trabalhador, prejudicando sua saúde, seu convívio familiar e social, bem como inviabilizando o seu crescimento pessoal, impedindo-o de fazer cursos de aperfeiçoamento profissional ou cultural. E o mais grave, o regime de horas extraordinárias não estimula a abertura de novos postos de trabalho, tão necessários nesta época de intenso de desemprego” (Silva, 2007, p. 21)

<sup>18</sup> 323. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE (DJ 09.12.2003) É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Orientação Jurisprudencial 323/TST-SDI-I - 09/12/2003. Brasil, 1943. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=323>. Acesso em: 04 set. 2022).

Pois bem, Delgado (2002) afirma que o fato de a CLT ter considerado como tempo de serviço também o período em que o trabalhador esteja à disposição do empregador, aguardando ordens, demonstraria a rejeição pela ordem jurídica brasileira do critério de tempo efetivamente trabalhado para padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.

Martins (2012) corrobora com essa tese, aduzindo que o Direito do Trabalho admite um sistema híbrido das teorias do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere* para identificar a jornada de trabalho. No entanto, como vimos, com a Reforma Trabalhista<sup>19</sup> foi descartada essa última concepção, já que esse tempo não é mais computado na jornada.

Smaniotta (2010), por sua vez, considera que essa rejeição ao conceito de jornada como tempo efetivamente trabalhado não é absoluta, em razão da CLT permitir o sistema de cálculo salarial por peça produzida, respeitado o salário mínimo legal, o que aproximaria o conceito de jornada desse tipo de trabalho ao conceito que reduz a jornada ao tempo efetivamente trabalhado.

Essa discussão é importante, porque, para o autor, o trabalhador, no trabalho por peça, passa a vender o “trabalho” e não mais a “força de trabalho”, segundo a teoria marxista<sup>20</sup>. E o tempo à disposição do empregador, como elemento integrante da jornada de trabalho na

---

<sup>19</sup> Carvalho (2017) afirma que o Brasil, por meio da Lei Federal n. 13.467, de 13 de julho de 2017, amplamente reconhecida como Reforma Trabalhista, alterou, criou ou revogou mais de cem artigos e parágrafos da CLT, sendo a mais ampla modificação da legislação laboral feita desde o ano de 1946. Entre eles, o Artigo 58, parágrafo 2º da CLT, que ficou, com a Reforma, com a seguinte redação:

“art.58, § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (Brasil, 1943).

Através de estudo, Ambrosio (2019) relata que, o que ocorria na prática em relação às horas *in itinere* – diante da antiga legislação – era que elas eram quitadas como horas extras aos trabalhadores, caso ultrapassado o limite diário legal, já que essas horas contavam como tempo à disposição do empregador. Por outro lado, os empregadores, com a legislação antiga, deixavam de fornecer transporte, para diminuir custos, fazendo com que muitos trabalhadores se utilizassem de transportes pouco seguros, o que aumentava o risco de acidentes. Com a nova legislação, as horas *in itinere* foram extintas, simplesmente. Na prática, esse fato abre margem para que o empregador volte a fornecer meios de transporte aos trabalhadores, já que não correm o risco de arcar com o pagamento das horas extras, vez que esse tempo não é computado como tempo à disposição do empregador. Mas, conclui a autora, isso é mera prerrogativa do empregador. O que ocorreu, realmente, com a Reforma, foi a extinção de um direito do trabalhador, já que essas horas de deslocamento agora serão horas perdidas, não computadas na jornada do trabalho; ademais, irá depender da boa vontade dos empregadores em fornecer transporte seguro e de qualidade, o que poderá não acontecer, se não houver interesse por parte deles.

<sup>20</sup>Força de trabalho é a capacidade de realizar trabalho útil que aumenta o valor das mercadorias. Possui a característica de possuir tanto o valor de uso capaz de criar valores de uso quanto valor de uso capaz de criar valor. “Porque os trabalhadores não têm outro acesso aos meios de produção e precisam vender algo para que possam viver, são forçados a vender sua força de trabalho e não podem fazer uso dessa sua propriedade criadora de valor em benefício próprio” (Bottomore, *força de trabalho*, 2012). Já o *trabalho* “é o próprio exercício efetivo da capacidade produtiva humana de alterar o valor de uso das mercadorias e de acrescentar-lhes valor” (Bottomore, *trabalho*, 2012)

acepção brasileira, fundamenta-se na subordinação jurídica, um dos requisitos para se configurar a relação de emprego, preconizada no artigo 3º da CLT<sup>21</sup>.

Segundo Resende (2017), a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, já que decorre de um contrato de trabalho. O empregador exerce o poder diretivo, direcionando o modo de realização da prestação de serviço de forma objetiva, cabendo ao empregado obedecer a tais ordens, no que se configura a subordinação jurídica. Quem é subordinado não tem autonomia no sentido de poder organizar, de forma independente, o processo de seu trabalho, vende sua força de trabalho a outrem.

Barros (2016), com a palavra, pondera que nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horários ou controle direto do cumprimento de ordens, mas sim pela possibilidade de o empregador fiscalizar, dar ordens, comandar, dirigir e intervir na atividade do empregado. Importante é essa acepção, principalmente para as novas formas de contratação presentes no mundo contemporâneo.

A jornada de trabalho, em sua concepção atual, portanto, no direito pátrio, é composta pelo tempo de trabalho efetivo e o tempo que o empregado fica à disposição do empregador (inclusos os intervalos), além das jornadas especiais (tempo de prontidão, sobreaviso e tempos residuais). Nesse raciocínio, o trabalhador vende sua força de trabalho ao empregador, em troca de um salário e por um período determinado em lei e/ou em negociação coletiva.

A lei pátria (CF/88 e CLT) determina, excetuados os regimes especiais, que podem ser realizadas até 8h diárias de trabalho e 44h semanais, acrescidas o limite de 2h extras, que deverão ser pagas com o adicional de 50% sobre a hora normal. Para que sejam realizadas as horas extras, é necessário um acordo de prorrogação de horas, conforme artigo 59 da CLT.

Ainda, não há limite para horas de trabalho quando há casos de força maior (art.61 da CLT), como incêndios, furacão, inundações. Em relação a serviços inadiáveis, o limite de horas pode se estender para 12h. E para recuperação do tempo em razão de paralisações, pode-se fazer até 10h diárias, em período não superior a 45 dias (Martins, 2012).

Trabalharemos, neste projeto de dissertação, dentro dessas concepções - da duração da jornada normal/ordinária e extraordinária -, pois há jornadas restritas a categorias específicas de trabalhadores – as chamadas jornadas divididas quanto à profissão, o que não é objeto do presente estudo. No entanto, uma redução a nível nacional da jornada semanal e afetação das horas extras, poderia influenciar severamente o tempo de trabalho dessas categorias, na

---

<sup>21</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

medida em que serve de baliza para todas elas<sup>22</sup> A redução de que trataremos aqui, portanto, é a redução quanto à duração, ordinária (normal) e extraordinária (“horas extras”), a nível nacional, via alteração constitucional, na tentativa de resgatar o debate público sobre a redução, como proposta pelas PEC’s propostas, que se encontram arquivadas ou pendentes de votação.

Na sequência, antes de descrever as PEC’s que estão em tramitação no Congresso, por que optamos por analisar a discussão sobre redução de jornada **sem** redução de salários?

Fato é que uma discussão sobre redução de jornada **com** a redução de salários não teria o alcance que estamos tentando imprimir ao presente trabalho. A redução aliada ao corte de salários, a nosso ver, pode até promover a manutenção de empregos, mas não ressignifica o tempo de trabalho e de não trabalho na vida dos atingidos pela medida ou o faz de uma maneira invertida. As consequências de tal medida envolvem as possibilidades de intensificação do duplo emprego, a precarização dos postos de trabalho, a pauperização do trabalhador e a sua impotência, na medida que cria entraves ao desenvolvimento de suas necessidades básicas. Diante do quadro, há divergência entre os autores.

Filho (2020) acredita que a MP 936/2020<sup>23</sup>, por exemplo, que permitiu ao empresário que reduzisse os salários dos obreiros aliado à redução de jornada, **sem** a presença de sindicatos ou disposições em convenções ou acordos coletivos, afrontou o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal/1988, que dispõe como direitos sociais do trabalhador a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 2023). Ademais, feriu o princípio da justiça retributiva, em que os direitos de igualdade, diferente dos de liberdade, que se estendem a todos, devem ser concedidos, em sua maior parte, aos menos favorecidos. Isso porque a relação entre empregador e empregado é desigual por essência, em sua natureza.

Já para Queiroz (2020), prevaleceu, na referida medida, o princípio da continuidade dos empregos em detrimento do princípio da irredutibilidade dos salários, vez que o estado de calamidade pública em que a sociedade se encontrava justificou tal medida, em face da

---

<sup>22</sup> “O principal resultado deste trabalho é que as alterações da Constituição de 1988, referentes à jornada de trabalho no Brasil, provocaram uma diminuição da jornada efetiva de trabalho, não afetou a probabilidade do trabalhador ficar desempregado em 1989, diminuíram a sua probabilidade de sair da força de trabalho em 1989 e implicaram um aumento do salário real horário em relação aos demais trabalhadores. Esses resultados indicam que, ao menos no curto prazo (12 meses), a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego.” (Gonzaga; Menezes Filho; Camargo, 2003, p. 397)

<sup>23</sup> “A Medida Provisória nº 936 garante a preservação do valor do salário-hora de trabalho, bem como a redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25, 50 e 70%, concedendo estabilidade provisória no emprego ao empregado, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, e, depois do restabelecimento, por período equivalente ao acordado para redução ou suspensão” (Queiroz, 2020, p. 232).

sobrevivência econômica das empresas. Ademais, houve efetivo complemento dos salários dos trabalhadores por meio do benefício pago pelo governo, o auxílio emergencial.

Já para Saraiva, Garcia e Gomes (2009), há três correntes que permeiam a questão.

A corrente flexibilista prega que é preciso distinguir as fases pelas quais passa o Direito do Trabalho. Num primeiro momento, direitos trabalhistas são alcançados em desfavor da superexploração do trabalhador e sua reação ao processo. Em momentos “normais”, a lei vigente é aplicada. No entanto, em momentos de crise, justifica-se a flexibilização, para adequar os fatos e direitos à realidade que se apresenta, podendo ser mitigados direitos trabalhistas e/ou condições de trabalho.

Já a corrente antiflexibilista entende que a flexibilização serve ao único propósito de atingir os direitos dos trabalhadores, eliminando direitos historicamente conquistados em favor da hipertrofia do capital, agravando sua situação e enfraquecendo as relações de trabalho.

Os semiflexibilistas, por sua vez, entendem que a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva, ou seja, só deve ser feita por meio de acordos e convenções coletivas, desregulamentando o trabalho.

Temos, portanto, uma gama de correntes doutrinárias que irão nortear a aplicação ou não da flexibilização das condições de trabalho. No entanto, a redução de jornada com redução de salários difere da redução da jornada sem redução de salários porque trata-se de uma medida essencialmente “flexibilizadora”, da forma defensiva, das condições de trabalho, a nosso ver.

Ela não criará espaços de mais lazer, educação, qualidade de vida e reduzirá doenças e acidentes de trabalho, tal qual na redução sem redução de salários, conforme iremos demonstrar ao longo desta dissertação, porque os trabalhadores em sua maioria terão de buscar complementar a renda outrora perdida, seja na forma de procurar um novo emprego ou trabalho, seja por permanecer impotente, em uma condição laboral precarizada. Estamos buscando, com esta dissertação ressignificar a própria vida, a centralidade do trabalho e as potencialidades do tempo de não trabalho, caso haja uma redução da jornada. E se houver uma redução com redução, a tendência é que as pessoas busquem outros trabalhos ou empregos.

A discussão sobre redução **com** redução de salário, portanto, é controversa, mas tem um escopo menor que a outra discussão, na medida em que é um espelho do que passa o mundo contemporâneo do trabalho: movimentos avassaladores de flexibilidade, a fim de mitigar direitos dos trabalhadores e intensificar o acúmulo de capital, eis o contexto da

acumulação flexível do capital, que abordaremos de forma detida no capítulo 5 deste estudo.

Contudo, a revolução que é a redução **sem** redução de salários, que movimentada a economia de forma efetiva, promovendo qualidade de vida ao trabalhador, aumentando sua produtividade e resgatando sua dignidade e alegria de viver é, certamente, o propósito deste trabalho, que buscou ampliar debates e discussões doutrinárias ou soluções temporárias, caso da redução da jornada com redução de salários.

Enfim, voltemos ao tema das PEC's que tramitam no Congresso Nacional. Em relação a elas, a PEC mais antiga é a PEC 231/1995, do ex-deputado federal Inácio Arruda (PCdoB/CE). Estão apensadas a ela a PEC 271/1995 (Eduardo Jorge – PT/SP) e 393/2001 (Inácio Arruda - PCdoB/CE). Encontra-se desde 2015 pendente de votação no Plenário da Câmara dos Deputados, tendo passada por várias comissões, inclusive por uma comissão especial sobre jornada máxima de trabalho, criada em 2008 especificamente para apreciar seu conteúdo. A PEC foi aprovada por unanimidade nessa Comissão e aprovada em todas as outras pelas quais passou. Trata a PEC de reduzir o módulo semanal de jornada de 44h para 40h e elevar a remuneração da hora extra em 75%.

No entanto, já adiantamos que depreende-se dos discursos presentes nas diversas comissões pelas quais passou a PEC, totalizando o número de 23, feitos desde 1997, que a questão é bastante controversa (Câmara, 2022). Os deputados se dividem entre aqueles que apoiam e os que não são favoráveis à medida, não tendo havido ainda consenso a ponto de colocá-la sequer para votação na Plenária da Câmara dos Deputados. A pressão contrária do empresariado seria, a princípio, responsável pelos diversos adiamentos, conforme veremos.

Há, ainda, a PEC 148/2015, de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), que reduz em até 36h o limite para a jornada semanal, em 5 anos. A PEC encontra-se na Secretaria de Apoio à Comissão de Constituição e Justiça do Senado e aguarda a designação de novo relator desde 2019, no Senado Federal, já que houve o fim do mandato do relator anterior, Senador João Capiberibe (PSB-AP) (Senado, 2022). Veremos suas justificações no capítulo 4.

E, por fim, há a PEC 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), que propõe reduzir a jornada semanal para 36h no período de 10 anos. A justificação da proposta reside em variados fatores, mas a constatação do desemprego estrutural observado em diversos países e a realização de longas jornadas, por outro, tende a evidenciar a necessidade da redução, em vista das variadas contradições existentes. Para o deputado, além da preservação e criação de empregos e melhora da qualidade de vida, a redução poderia impulsionar a economia e melhorar o mercado de trabalho. Reduzir a precarização, a informalidade, o desemprego, além de aumentar a produtividade e os salários poderiam ser consequências de

uma nova redução. Apresenta, ainda, dados de outros países relativos às horas trabalhadas e salários médios. Conclui dizendo que a redução de 48h para 44h na CF/88 gerou cerca de 460 mil postos de trabalho<sup>24</sup>.

No capítulo 4, na seção sobre a ótica do Poder Público em relação à redução de jornada, apresentaremos mais detidamente os argumentos favoráveis e contrários desses atores no debate que se construía.

---

<sup>24</sup> Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1845483&filename=PEC+221/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1845483&filename=PEC+221/2019).

## 4 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO OU UMA CAUSA? PERSPECTIVAS DE DIVERSOS ATORES SOBRE O TEMA

### 4.1 HISTÓRICO DA LUTA PELA REDUÇÃO E A POSITIVAÇÃO DAS 44H SEMANAIS

Diante dos horários de trabalhos desumanos, de 18h por dia na indústria do século XIX, confrontados com a escravidão na fábrica, os operários – homens, mulheres, crianças - passam a resistir coletivamente na forma da luta pela conquista de uma jornada minimamente razoável, que percorre todo o século XIX (Besancenot; Löwy, 2021).

E foi uma lenta caminhada. A título de exemplo, na Inglaterra, berço da Primeira Revolução Industrial, o *Factory Act* de 1833, um dos mais importantes surgidos, já que antes haviam poucas regulamentações nas indústrias, restringiu a jornada de trabalho a 12h diárias e incríveis 96h semanais, ainda sob revolta dos capitalistas (!), mas instituiu também a inspeção das fábricas, intervalo intrajornada para crianças, proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos, idade mínima de 9 anos para trabalhar, presença de escolas, presença de um médico na fábrica, dentre outros (Besancenot; Löwy, 2021).

Os *Factory Act* de 1844 e 1847 retumbaram na prisão de alguns cartistas, que lutavam pelas melhorias das condições de trabalho, mas estipulou, ainda de forma precária, proteção do trabalho das mulheres, obrigatoriedade de comunicação e investigação de acidentes fatais e de proteção de máquinas.

Houve também os *Factory Act* de 1850 e 1853 e, a partir daí, foi imposta, de forma progressiva, a jornada de 10 horas e a proibição do trabalho infantil em todo Reino Unido, despertando em outros países, como a Alemanha, França, Prússia e Estados Unidos, leis de proteção ao trabalho (Besancenot; Löwy, 2021; Bittencourt; Quelhas, 1998; Camisassa, 2016).

A França conseguiu em 1892 introduzir o dia para 11 horas de trabalho, mas apenas para mulheres e crianças. Já a Alemanha, em 1839, reduziu a jornada para 10h diárias para crianças e adolescentes, também apenas (Gibbs, 2017).

Foi nos EUA que teve início a luta pela jornada de **8 horas**, por meio dos trabalhadores, muitos deles imigrantes, a fim de se libertar o trabalho da “escravidão

capitalista”, no ano de 1866. Assim, a Primeira Internacional<sup>25</sup> aprovaria em seu Congresso, no mesmo ano, a luta pela redução da jornada, com incentivo do próprio Marx. Após sua morte, em 1883, violentos confrontos aconteceram entre a classe operária e os patrões, apoiados por juízes e governantes, em torno da instituição de uma jornada de 8h. Estando o movimento operário à frente das reivindicações, a luta pela jornada de 8h unificou toda a sociedade, que se reconhecia nele de imediato, unindo brancos, negros, mulheres, nacionais, estrangeiros, temporários, contratados, jovens, velhos, sindicalistas, anarquistas, socialistas, comunistas, reformistas e revolucionários em torno do mesmo objetivo, com a oposição ferrenha do patronato que perdura desde o século XIX até os dias de hoje (Besancenot; Löwi, 2021).

Muitas prisões e mortes aconteceram para que a maioria dos países chegassem a instituir a jornada de 8h. Temos aqui alguns exemplos:

Em 1886, nos EUA, a Federação dos Sindicatos do Comércio e do Trabalho, *Fotlu*, proclamou que a partir de maio de 1886 a jornada legal seria de 8h diárias. Greves foram realizadas, combatidas pela polícia, que matou quatro operários; um protesto foi feito no dia seguinte, no que morreram oito manifestantes, oito policiais e 260 pessoas feridas (Besancenot; Löwy, 2021). Os chamados “8 de Chicago”, líderes que convocaram o protesto, a maioria formada por imigrantes alemães que haviam passado pelo movimento socialista, foram condenados à morte e outros à longas prisões (Besancenot; Löwi, 2021).

Enquanto os trabalhadores britânicos já haviam conquistado uma jornada de trabalho de 9h diárias, países como EUA, França e Alemanha ainda estavam na marca de 10 ou 11h por dia (Gibbs, 2017).

Em 1890, a Federação Americana do Trabalho convocou em maio uma greve geral para uma adoção da jornada legal de 8h, influenciando mais de 20 países para a adoção dessa agenda. Na época, as greves e manifestações eram ilegais, mas os comícios foram bem sucedidos. Na França, em 1891, as greves se estenderam às cidades do interior, e em *Fourmies*, no norte, 9 pessoas foram mortas e 35 feridas pela polícia local (Besancenot; Löwi, 2021).

---

<sup>25</sup> A Primeira Internacional ou Associação Internacional de Trabalhadores (AIT), fundada em 1864, no contexto de aprofundamento dos conflitos entre burguesia, governos e trabalhadores, foi a primeira organização operária a superar fronteiras nacionais, reunindo membros de todos os países europeus e contava também com operários dos EUA, das mais variadas correntes ideológicas. Entre 1866 e 1872 foram realizados cinco congressos em que se discutiam questões de interesse da classe trabalhadora, dentre eles, a redução da jornada. Para mais, leiam Costa (2020).

Em 1906, A Confederação Geral do Trabalho, na França, proclamou que não se trabalharia mais que 8h diárias em toda a França. As manifestações foram repelidas pela polícia, deixando um saldo de 2 mortos, numerosos feridos e centenas de prisões (Besancenot; Löwi, 2021).

Nos EUA, em 1905, a *International Workers of the World* – IWW, estipulou como prioridade a jornada de 8h, como uma reação operária ao desemprego (Besancenot; Löwi, 2021). A organização realizou duas grandes greves, em 1912 e 1913. O setor têxtil, então, começou a aceitar as demandas feitas pelos trabalhadores (Besancenot; Löwi, 2021).

Antes da Primeira Guerra Mundial, a maioria dos países industrializados tinha como jornada legal ou não, 10, 12 e até 14h de trabalho (Besancenot; Löwi, 2021). Eclodia, no entanto, a luta pelas 8h inclusive em países periféricos à época, como Grécia (1916) e Rússia (1896), sempre com manifestações e greves imponentes, mas recheadas de conflitos entre policiais e manifestantes que não raro levavam a prisões e mortes. O processo de regulamentação da jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais foi consolidado pela 1ª Convenção da OIT em 1919, que recomendou que fosse estipulada pelos países signatários a jornada de 8h diárias e 48h semanais<sup>26</sup>. A maioria dos países signatários se comprometeu a efetivá-la até 1921 (Besancenot; Löwi, 2021; Gibbs, 2017; Hermann, 2012).

Vejamos o caso do Brasil. Dal Rosso (1996 *apud* Smaniotto, 2010)<sup>27</sup> comenta que, de acordo com inquéritos apresentados em 1912, os operários eram submetidos a jornadas de 10, 11 horas, que oficialmente começavam às 5h30min e acabavam às 18h. No início da industrialização no país, 12h era a jornada média, o que levava o brasileiro a trabalhar cerca de 3.600 horas anuais, número parecido com os da Primeira Revolução Industrial na Inglaterra. Não havia fixação legal da jornada, que era a cargo de cada empresa, exceto em relação ao trabalho de crianças, limitado a 7h para meninas e 9h para meninos, decreto 1.313 de 17 de janeiro de 1891 (com fraca fiscalização do Estado).

---

<sup>26</sup> Não ratificada pelo Brasil. Gianotti (2007) afirma que nossa classe operária se formou realmente entre 1900 e 1920, ano que começou o declínio da República Velha, passando de 25.000 trabalhadores a 275.000. As eleições eram uma farsa, segundo o autor, havia muita fraude eleitoral na época, sobretudo. A burguesia agrária comandava o país, alicerçada na agricultura de exportação de café, capitaneada pelos coronéis latifundiários de Minas e São Paulo. Embora tenham sido realizadas mais de 400 greves, entre 1900 e 1920, muitas delas buscando a redução de jornada e direitos mínimos para os trabalhadores, seguindo os movimentos internacionais trabalhistas, os jornais tradicionais mal noticiavam esses fatos. Pouco a pouco, foram sendo criados diversos jornais operários, que ajudaram a fomentar a união da classe operária em torno de lutas e objetivos comuns. No entanto, ainda estávamos no ciclo final da República Velha, oligarca em sua essência. Esse fato, aliado aos incipientes movimentos operários, podem ter contribuído para que a Convenção não fosse ratificada pelo país, a nosso ver.

<sup>27</sup> DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

Houve em 1907 uma forte greve, inspirada pelos movimentos operários internacionais, na busca pelo limite de jornada de 8h, no que a classe salariada começa a ganhar pujança, sendo vitoriosa a luta em algumas categorias, mais restritas a pequenas empresas, sendo que essa bandeira começa a se tornar permanente no movimento sindical (Smaniotto, 2010).

Em São Paulo, houve nova greve geral em 1917 pela redução da jornada e pagamento pelas horas extras, de forte apelo popular, além de outras pautas, se estendendo o movimento a Porto Alegre e Rio de Janeiro, por meio do Comitê de Defesa Proletária (CDP), formado por militantes anarco-sindicalistas (Gianotti, 2007). Em 1917 foi elaborado um projeto de Código de Trabalho que contemplava várias das demandas sindicais.

O estado da Bahia foi o primeiro em que foi aprovada a limitação de 8h diárias, de forma pioneira (Smaniotto, 2010). No Brasil, as 8h foram finalmente instituídas em âmbito nacional em 1932, com a semana de 48h, no governo de Getúlio Vargas. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho, inclusa a questão da limitação da jornada (Besancenot; Löwy, 2021; Natush, 2022; Samaniotto, 2010).

Após 1939, com a maioria dos países determinando a jornada de 8h, essa reivindicação parece ter perdido progressivamente sua força, até o final do século XX, em que foi retomada, segundo Dal Rosso (2006), em razão da intensificação do trabalho no mundo atual<sup>28</sup>. Teriam os trabalhadores interiorizados a jornada de 8h como sendo “normal”?

Fato é que somente no ano de 1998 a França instituiu a Lei Aubry, da jornada semanal de 35h, tendo sido estipulado em 1982 a jornada de 39h. No entanto, segundo Besancenot e Lowy (2019), persistem ainda as longas jornadas em muitos países, como Indonésia e Filipinas (12h), Sri Lanka (14h), China Meridional (16h) e uma infinidade de “ilhas” situadas nos países periféricos e até mesmo nos países centrais, diante da onda de flexibilização do trabalho que atinge o mundo do trabalho contemporâneo e das políticas liberais, permitindo que a jornada diária se estenda até limites outrora percebidos no século XIX.

Sobre esse tema, a Figura 1, abaixo, mostra um movimento de aumento nas horas trabalhadas nos EUA e Reino Unido após 2010, contrariando as quedas constantes no número de horas trabalhadas a partir de 1870, período em que começaram as primeiras regulamentações em relação a jornada de trabalho no mundo:

---

<sup>28</sup> “Duas tendências referentes à duração do tempo de trabalho, pois, dominam o cenário mundial: uma consolidada e vigente nos países europeus e asiáticos capitalistas avançados, no sentido de continuar a histórica redução da jornada média anual de trabalho; a outra, presente mais fortemente nos Estados Unidos, no sentido de alongamento das horas de trabalho. Qual delas prevalecerá nos próximos anos? Há fortes argumentos a favor da tendência dominante nos Estados Unidos da América em função do papel que aquele país desempenha no cenário da economia mundial” (Dal Rosso, 2016, p. 32)

Figura 1 - Jornada anual de assalariados no período de 1980 - 2015

Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1980-2015 – Trabalho assalariado								
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	1.661	1.522	1.536	1.489	1.428	1.411	1.404	1.399
Alemanha*	1.671	1.581	1.490	1.442	1.360	1.324	1.310	1.304
Itália**				1.680	1.696	1.646	1.616	1.576
Reino Unido	1.703	1.702	1.700	1.695	1.680	1.650	1.632	1.663
Estados Unidos	1.815	1.837	1.833	1.849	1.836	1.800	1.786	1.795

Fonte: Gibb (2017), adaptada pelo autor.

Notas: \* Dados da Alemanha ocidental para os anos até 1990.

\*\* Os dados sobre a Itália estão disponíveis apenas de 1995 em diante.

Dal Rosso (2006) irá refletir que, a partir da década de 80, com a reestruturação produtiva<sup>29</sup>, começam a ser detectadas novas ondas de **intensificação** do trabalho, o que também acarretará maior número de acidentes e problemas no trabalho. No Brasil, setores como bancos, finanças, telefonia e comunicação e grandes empresas de abastecimento são representativas desse fenômeno. O momento, segundo o autor, é de que a secular tendência de redução de jornada perca força na maioria dos países, enquanto as condições de trabalho agravem sua intensidade, produzindo maior desgaste no trabalhador.

Antunes (2020) contribui para a discussão no sentido de afirmar que a divisão internacional do trabalho sofreu consideráveis mudanças a partir de 1980 com a reestruturação produtiva, na medida em que, por meio do capital financeiro, um número cada vez mais reduzido de corporações transnacionais passou a exigir dos trabalhadores níveis salariais e condições de existência cada vez mais rebaixados. No Brasil, sobretudo, a superexploração da mão de obra revelou-se por meio da intensificação e alongamento das jornadas de trabalho, além da imposição de baixos salários, o que foi concretizado em razão do enfraquecimento geral do movimento sindical imposto pela ditadura militar.

Agora, vejamos algumas peculiaridades em relação à aprovação da jornada de 44h na Constituição Federal de 1988.

Dal Rosso (1997) e Smaniotto (2010) destacam que a propalada conquista da sociedade brasileira das 44h semanais, após quase 500 anos de jornadas acima de 48h,

<sup>29</sup> Processo de redesenho da organização internacional do trabalho em razão da crise do capital de 1973, em que houve no mundo: queda da taxa de lucro; retração do consumo; desemprego estrutural; hipertrofia da esfera financeira; concentração de capitais; crise fiscal do Estado de Bem Estar Social; incremento das privatizações, desregulamentações e flexibilização da produção. Em resposta à crise do acúmulo do capital, temos um processo de reestruturação da produção e do trabalho, com o advento das políticas neoliberais (Antunes, 1999).

representou, na verdade, uma grande derrota. O ponto chave para a reviravolta das jornadas legais de 48h, mas que, na prática, eram de 60h (48h legais mais 12h extras permitidas por lei), foi uma greve realizada por sindicatos de São Bernardo e Diadema e depois pelos trabalhadores metalúrgicos da capital paulista, iniciada em 11/04/1985 e encerrando-se após 54 dias, visando uma jornada de 40h para toda a sociedade – uma mudança na mentalidade a respeito do trabalho como categoria.

A greve procurava abalar a mentalidade empresarial presente à época: longas jornadas de trabalho, a fim de que, de repente, se houvesse ganhos de produtividade (Smaniotto, 2010). Os debates abordavam a saúde do trabalhador e a liberdade deles de dispor de algum tempo próprio, sem redução dos salários. Acordos coletivos foram formados à época, de maneira não uniforme aos empregados: a maioria obteve redução para 44h semanais e 5% deles, para 40h. Na prática, a redução foi de 60h semanais para 50h, já que a sobrejornada era amplamente utilizada (Smaniotto, 2010).

Pois bem. O período entre 1985 e 1988, data da promulgação da Constituição, foi de consolidação desses acordos esparsos e sua replicação em outras categorias. Dal Rosso (1996 *apud* Smaniotto, 2010) <sup>30</sup> afirma que a jornada de 44h, portanto, quando incluída no texto constitucional de 1988 não representou um marco, eis que já era amplamente praticada. Ademais, houve intensificação na utilização das horas extras.

Sobre essas, Cardoso (2013) afirma que nos países em que há forte fiscalização para a realização de horas extras, há também forte pressão dos empresários para que os limites legais sejam abolidos. Batista (2012) aduz que há correntes doutrinárias que entendem que as horas extras possuem natureza indenizatória e não salarial, já que as longas jornadas têm efeito negativo sobre a saúde dos trabalhadores, além da sua transitoriedade. Quando habitualmente prestadas, possuem caráter salarial, no entanto, em tese, foi criada para fins transitórios. Analisaremos adiante o argumento de que, para se criar empregos, uma redução teria que vir acompanhada de uma coibição da prestação das horas extras.

Na sequência, segundo Melo (2014), em 1987, 81,8% da sociedade era a favor da jornada legal de 40h semanais e 8h diárias, contra 13,1% da população e 5,1% não sabiam/opinaram/não tem opinião. Os deputados, na verdade, se dividiam entre aqueles que queriam a jornada de 40h e aqueles que queriam aderir às 44h. Melo (2014) afirma que tratou-se de um tema polêmico na Constituinte, já que os defensores das 40h (entre eles, Ulysses Guimarães (PMDB-SP)) argumentavam que muitos outros países, inclusive menos

---

<sup>30</sup> DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

desenvolvidos que o Brasil, adotavam a jornada de 40h e a medida poderia abrandar o desemprego, possibilitando a inserção de mais trabalhadores no mercado de trabalho. Ademais, havia o aspecto social da redução, que acelerava o próprio desenvolvimento político, cultural e social do cidadão e a diminuição da insalubridade, que afetava todos os trabalhadores.

Fato é que na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, segundo Melo (2014) e Carreirão e Melo (2014), o anteprojeto previa uma redução para 40h semanais. Na Comissão da Ordem Social, a proposta de 44h foi mais presente, por ser intermediária, sendo, no entanto, preservado o anteprojeto de 40h. Na Comissão de Sistematização, a emenda que previa 40h foi rejeitada e aprovou-se a emenda de 44h proposta por José Maria Eymael (PDC – SP) e Gastoni Righi (PTB – SP). O argumento contrário principal era o de que a redução imediata para 40h poderia prejudicar as pequenas empresas, que teriam mais dificuldade em repassar o aumento dos preços.

Finalmente, no Plenário, o constituinte Olívio Dutra (PT-SP) apresentou emenda substitutiva pelas 40h, alegando que deveria ser aprovado um texto mais progressista que àquele do “Centrão”<sup>31</sup>, com base em dados da OIT, mais moderno, visando o desenvolvimento do país. Em posição contrária, Luís Roberto Ponte (PMDB – RS) aduzia que, para que se gerasse riqueza, seriam necessárias mais horas de trabalho e não menos. Que em países como Japão não havia miséria e a jornada era de 48h, por isso 44h seria uma solução intermediária adequada.

Após ser rejeitada a emenda de Dutra (PT-SP), a proposta do “Centrão” venceu, por 464 votos, 05 contrários e 06 abstenções. Em pesquisa realizada (CARREIRÃO; MELO, 2014; MELO, 2014), as mulheres foram mais favoráveis às 40h que os homens (83,8% x 89,1%) e os que tinham uma renda menor eram mais favoráveis que os de renda maior (88,9% - até 5 salários mínimo x 78,3% - de 18 a 25 salários mínimos), fatos que analisaremos adiante.

## 4.2 AS PERSPECTIVAS DAS ENTIDADES SINDICAIS SOBRE A REDUÇÃO DE JORNADA

### 4.2.1 Breve Panorama sobre a Estrutura Sindical Brasileira

---

<sup>31</sup> Para saber sobre a formação do “Centrão” e sua atuação na Constituinte de 1988, leiam Munhoz (2011).

**Entidade sindical** consiste em uma organização social e/ou associação, pessoa jurídica de direito privado, a qual se investe legitimidade jurídica por meio de registro civil, para substituir processualmente seus representados em prol dos interesses gerais da coletividade. Essa representação caracteriza-se por meio da identidade, similaridade ou conexidade, referente ao trabalho ou face à empresa, coexistindo o binômio: sindicato de categoria profissional e sindicato de categoria econômica (Batalha, 1992; Garcia, 2015; Prado, 1991).

Há quatro espécies de entidades sindicais de diferentes graus: sindicatos (1º grau), federações (2º grau), confederações (3º grau) e centrais sindicais, que representam apenas os trabalhadores. A estrutura sindical brasileira está disposta na Constituição Federal de 1988 (CF/88), nos artigos 8º a 11º e na Consolidação das Leis do Trabalho de 1947 (CLT), artigos 511 a 625. Tem a característica de ser híbrida, isto é, apresenta elementos de liberdade sindical em concomitância com elementos intervencionistas do Estado, tais como a exigência de registro no Ministério do Trabalho e Emprego para se criar uma personalidade sindical (Garcia, 2015).

Segundo Kalil (2012), os **sindicatos** consistem em uma associação de direito privado, destinada a representar, promover e defender os interesses de uma categoria profissional ou econômica representados em determinado espaço territorial, de no mínimo, **um município**. As **federações** representam a maioria absoluta de um grupo de atividades idênticas similares ou conexas, devendo ser fundada por no mínimo cinco sindicatos e ter como base territorial mínima **um estado**, não possuindo, no entanto, direito de representação da categoria. Já as **confederações** são entidades que representam categorias profissionais, econômicas ou profissionais liberais, devendo ser instituída por pelo menos três federações, devendo ter sede em Brasília. Por fim, as **centrais sindicais** são entidades de representação geral dos trabalhadores, de abrangência nacional, conexas ao sistema confederativo (supracategoriais), possuindo como atribuição a coordenação da representação dos trabalhadores e como dever a participação de negociações em diálogos de composição tripartite, onde haja interesse dos trabalhadores (Kalil, 2012).

Segundo dados obtidos do Ministério de Trabalho e Emprego, o Brasil contava, em maio de 2022, com o seguinte panorama relacionado a sua estrutura sindical: 17.711 sindicatos ativos no total, sendo 12.290 composto por sindicatos profissionais (69,39%) e 5.421 de sindicatos de categorias econômicas (30,61%). Em relação a federações, são 629, enquanto temos 53 confederações; 14 é o número total de centrais sindicais (Brasil, 2022).

Nas próximas duas seções, buscamos extrair algumas perspectivas dos sindicatos de categorias profissionais e de categorias econômicas acerca da temática da redução de jornada. Para tanto, selecionamos algumas das principais centrais sindicais e confederações existentes no país para análise de suas ações e/ou posicionamentos políticos, tendo como base notícias e campanhas/manifestações/congressos realizadas pelas entidades.

#### **4.2.2 A Ótica dos Sindicatos de Categorias Profissionais**

Selecionamos cinco centrais sindicais – Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) e Força Sindical (FS), uma confederação - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Estatísticos – DIEESE, para análise de ações e posicionamentos acerca do tema da redução da jornada. Tais escolhas deram-se em razão da relevância nacional dessas entidades, aliadas ao fator número de filiações, como será discutido adiante.

Começamos pela CUT. Fundada em 1983 na cidade de São Bernardo do Campo, é a maior central sindical do Brasil e da América Latina e a 5ª maior do mundo, contando com quase 24 milhões de trabalhadores em sua base e quase 8 milhões de trabalhadores associados. Ademais, possui cerca de 3.800 entidades filiadas e está presente em todos os ramos da atividade econômica do país (CUT, 2022). Presente a nível nacional e estadual, seus objetivos são, por meio de princípios de igualdade e solidariedade, “organizar, representar sindicalmente e dirigir a luta dos trabalhadores e trabalhadoras da cidade e do campo, do setor público e privado, ativos e inativos, por melhores condições de vida e de trabalho e por uma sociedade justa e democrática” (CUT, 2022)<sup>32</sup>.

Entre as bandeiras da CUT, conforme demonstrado no Quadro 1 abaixo, sempre esteve presente a questão da redução da jornada de trabalho a nível nacional, sendo uma bandeira permanente da entidade. Apuramos que a redução da jornada está na pauta das reivindicações em quase todas as campanhas ou manifestações realizadas, desde a sua fundação. Eis as inúmeras ações em que a temática estava presente e/ou foi central, desde o ano de 1984:

---

<sup>32</sup> Disponível em: [www.cut.org.br/conteudo/breve-historico](http://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico).

Quadro 1 - Ações da CUT que envolveram redução de jornada de trabalho

(continua)

1984	Em 1984, na Marcha à Brasília por Diretas Já, foi entregue um projeto de lei de redução de jornada para 40h semanais aos deputados e lançada uma Campanha Nacional de Luta pelas 40h semanais.
1986	Em 1986, no 2º Congresso Nacional da CUT, que reuniu mais de 5.564 delegados, foram aprovadas resoluções concernentes à luta pela redução da jornada para 40h semanais.
1994	Em 1994, no 5º Congresso Nacional da CUT, em que participaram 1.918 delegados, foi aprovada uma resolução da luta pela redução da jornada.
1997	Em 1997, no 6º Congresso Nacional da CUT, 2.266 delegados presentes, aprovada resolução para impulsionar a luta pela redução da jornada.
1999	Em agosto de 1999, na Marcha dos 100 mil sobre Brasília, contra a política neoliberal do então presidente Fernando Henrique Cardoso, o tema da redução esteve presente na pauta das reivindicações.
1999	Em novembro de 1999, no Dia Nacional de Paralisação e Protesto em Defesa do Emprego e do Brasil, com a participação de 1,5 milhões de trabalhadores, que protestaram, entre outros, pela redução da jornada.
2000	Em 2000, na Jornada em Defesa do Brasil, com a realização de grandes atos de 1º de maio, tendo como referência nacional o ato em São Bernardo do Campo, estando presente a reivindicação pela redução de jornada.
2000	Em 2000, no 7º Congresso Nacional da CUT, realizado em Serra Negra, com a presença de 2.309 delegados.
2004	Em 2004, no 1º de Maio, tendo a redução da jornada como eixo político.
2005	Em 2005, no 1º de Maio, com mais de 1 milhão e 300 mil trabalhadores participando, a redução como tema. Entre 10 e 13 de maio do mesmo ano, houve a Plenária Nacional da CUT, com 558 delegados, com exigências relacionadas à redução.
2007	Em 2007, no Dia Nacional da Mobilização, pelo atendimento de pauta de reivindicações, entre elas a redução. No mesmo ano, na Marcha da Classe Trabalhadora, organizada pelas principais centrais sindicais do país, contando com a participação de mais de 40 mil pessoas.
2008	Em 2008, no Dia Nacional de Lutas e Mobilizações, sendo entregue ao Congresso Nacional mais de 1,5 milhões de assinaturas em apoio ao projeto de redução da jornada para 40h semanais.

Quadro 1 – Ações da CUT que envolveram redução de jornada de trabalho

(conclusão)

2009	Em 2009, no Ato Unificado contra a Crise e Demissões. No mesmo ano, em agosto, na Jornada Nacional Unificada de Lutas para fortalecer a luta, entre outras, pela redução
2009	Em novembro de 2009, na 6ª Marcha Nacional da Classe Trabalhadora, com mais de 50 mil trabalhadores em Brasília manifestando.
2010	Em 2010, no Dia Nacional de Mobilizações e Paralisações, cujo tema central foi colocar em votação a PEC que reduzia a jornada para 40h semanais.
2011	Em 2011, no Dia Nacional de Mobilizações, convocados os trabalhadores.
2014	Em 2014, na 8ª Marcha da Classe Trabalhadora, e ato unitário organizado pelas centrais sindicais, em São Paulo
2014	No 1º de Maio de 2014, com atos e passeatas reivindicando, entre outros, a redução de jornada para 40h semanais

Fonte: Elaborado pelo autor com base em CUT (2022).

Nota-se que, de dois em dois anos, em média, há manifestações reivindicando a redução da jornada para 40h semanais, estando bem distribuídas as reivindicações quanto a esse tema entre os governos dos períodos: 06 nos governos FHC, 06 nos governos Lula e 04 nos governos Dilma, o que mostra a constância e circularidade da luta, que é permanente no âmbito da central sindical.

Para Cilla e Silva (2015), por meio da metodologia da análise de discurso, foi apurado que a CUT, no governo Dilma Roussef, buscou defender que o centro das políticas públicas fosse o combate aos fatores que favoreciam a continuidade da discriminação social e da desigualdade de classes. O novo paradigma trabalhista seriam as políticas de garantia de emprego, rotatividade para o pagamento do seguro desemprego, cumprimento dos acordos formados e criação de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, que tinham como norte a defesa do desenvolvimento sustentável e o “trabalho decente”. Caracterizou-se o discurso cutista nesse período pela necessidade de enfrentamento e redução do poder do capital financeiro e um sistema financeiro público, voltado para a defesa da moeda, contra especulação cambial e agiotagem. A preocupação maior, ao que tudo indica, era com a

reafirmação e preservação das conquistas e direitos da classe trabalhadora nos governos de esquerda. A partir do ano de 2014 até maio de 2022 há ainda uma série de manifestações da entidade em “defesa dos direitos trabalhistas”, por exemplo, mas as lutas não especificam se a redução de jornada de trabalho está entre suas bandeiras ou não a tomam como protagonista. O que indica, preliminarmente, que ela tenha perdido força, possivelmente em razão da centralidade de outras pautas e o momento político conturbado vivido no país<sup>33</sup>.

A União Geral dos Trabalhadores (UGT), fundada em julho de 2007, é uma associação civil com prazo indeterminado de duração, com jurisdição em todo território brasileiro e representação em todos os Estados. Tem a finalidade de coordenar, representar e defender os direitos e os interesses dos trabalhadores. “Defende a unidade no sindicalismo e o direito à livre associação e organização, visando a construção de um projeto social pacífico, justo e democrático, centrado no ser humano, capaz de oferecer respostas e propostas aos problemas nacionais” (UGT, 2022)<sup>34</sup>.

Conta atualmente com 1.367 entidades sindicais filiadas, dentre elas, 1.303 sindicatos de base, 62 federações e 02 confederações, representando cerca de 12 milhões de trabalhadores (UGT, 2022).

A entidade tem também como bandeira permanente a redução da jornada de trabalho a nível nacional, tendo em vista as várias notícias em que seu nome aparece como protagonista nessa luta.

Tendo sido fundada em 2007, há menções da entidade em manifestações, congressos e idas à Brasília em defesa da redução nos anos de 2008, 2009, 2010 e 2014 (UGT, 2022). O ano de 2008 é um ano chave para essa luta, já que várias centrais sindicais se uniram por meio de uma Campanha Nacional pela Redução da Jornada (UGT, CUT, CTB e FS), que reuniu 1.200 lideranças sindicais no sul do país, culminando com a coleta de 1,5 milhões de assinaturas em um documento, que foi entregue ao Congresso Nacional, a fim de que fosse colocado em votação propostas relacionados ao tema.

---

<sup>33</sup> Para Cilla e Silva (2015), por meio da metodologia da análise de discurso, foi apurado que a CUT, no governo Dilma, buscou defender que o centro das políticas públicas fosse o combate aos fatores que favoreciam a continuidade da discriminação social e da desigualdade de classes. O novo paradigma trabalhista seriam as políticas de garantia de emprego, rotatividade para o pagamento do seguro desemprego, cumprimento dos acordos formados e criação de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, que tinham como norte a defesa do desenvolvimento sustentável e o “trabalho decente”. Caracterizou-se o discurso cutista nesse período pela necessidade de enfrentamento e redução do poder do capital financeiro e um sistema financeiro público, voltado para a defesa da moeda, contra especulação cambial e agiotagem. A preocupação maior, ao que tudo indica, era com a reafirmação e preservação das conquistas e direitos da classe trabalhadora nos governos de esquerda.

<sup>34</sup> Disponível em: [www.ugt.org.br/Historico](http://www.ugt.org.br/Historico).

A entidade se manifestou, à época (Câmara, 2008), dizendo que a redução iria gerar, de imediato, 2,2 milhões de empregos, sobretudo para os jovens, e que o caminho para a aprovação seria por meio do Projeto de Emenda à Constituição (PEC) 393/01. Em 2009, na 6ª Marcha Nacional da Classe Trabalhadora, em que a UGT esteve presente, o então presidente da Câmara dos Deputados, o então deputado Michel Temer (PMDB-SP) prometeu instalar uma comissão para elaborar uma forma de enviar a PEC para votação, no que foi cumprida em parte a promessa, já que as propostas não foram para votação em Plenária.

Em 2014, representantes mulheres das centrais sindicais, dentre elas a UGT, estiveram em Brasília para enfatizar a necessidade de fortalecimento de ações como a redução da jornada de trabalho. Tal iniciativa poderia mitigar a questão de desigualdade de gênero no trabalho, uma das dimensões importantes da redução, tendo em vista as jornadas duplas e até triplas realizadas pelas mulheres.

A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras Brasileiros (CTB) tem entre seus princípios elementos como o internacionalismo, desenvolvimento sustentável, educação e a defesa dos direitos sociais e, entre eles, a redução progressiva da jornada de trabalho. Nasceu para “resistir a esta ofensiva reacionária, disfarçada de “pós-moderna” e “pós-industrial”; para defender os direitos sociais e a democracia, em aliança com todas as forças progressistas da nossa sociedade; para levantar a bandeira da valorização do trabalho e do socialismo” (CTB, 2022)<sup>35</sup>.

Em 2016, em uma reunião do presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI) com o então presidente interino Michel Temer (PMDB-SP) em que foi proposta pelo empresariado a **ampliação** da carga horária semanal de trabalho para 80h e 12h diárias no Brasil, o presidente da CTB à época, Adilson Araújo, declarou, em artigo de 09/09/2016 publicado no Portal da entidade (CTB, 2022), que a central defendia a redução de jornada para promover o crescimento da economia brasileira, já que ampliaria empregos e salários, fortalecendo o mercado interno, ampliando o consumo e estimulando os negócios. Acrescentou que as declarações da CNI eram uma afronta e provocação à classe trabalhadora, e que acabariam com suas conquistas seculares (CTB, 2022). Ademais, a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendou, na Convenção de 1935, a redução da jornada para 40h semanais como padrão a ser seguido pelos países; tratando-se de um meio indispensável para ampliar a oferta de emprego e o tempo livre da classe trabalhadora, que poderia dedicar-se ao lazer, família ou descanso (CTB, 2022).

---

<sup>35</sup> Disponível em: [ctb.org.br/quem-somos](http://ctb.org.br/quem-somos).

A Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), fundada em 2008, agrega 800 sindicatos, 3 federações e 1 confederação. Pretende “congregar todos esses trabalhadores de modo a desenvolver a ação unitária e coordenada, comprometida com o bem comum, a prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais e a promoção da justiça e da paz social” (CSB, 2022)<sup>36</sup>.

Em 2014, no 1º de Maio Unificado no Vale do Anhangabaú, CSB, CTB e CUT defenderam, entre outras pautas, a redução da jornada. A CSB declarou, em artigo de 26/01/2015, publicado em seu portal (CSB, 2022), que as centrais precisavam pressionar o governo a aprovar temas há anos parados na Casa e seu presidente declarou à época que a redução da jornada estaria há 19 anos parada no Congresso e que “não dá mais para esperar” (CSB, 2022).

Ainda em 2014, CSB, UGT, Força Sindical e NCST se reuniram com o Ministério Público do Trabalho em São Paulo para debater em prol da redução da jornada<sup>37</sup>. A PEC 231/95, que busca reduzir a jornada máxima de trabalho para quarenta horas semanais e aumentar para setenta e cinco por cento a remuneração de serviço extraordinário era o foco, já que estava há 19 anos sem avançar no Congresso. As entidades sindicais proclamavam que a redução iria gerar mais empregos e qualidade de vida. As longas jornadas seriam responsáveis por trazer dificuldades ao convívio social e familiar e promoviam problemas de saúde, como estresse, depressão e lesão por esforço repetitivo, além de contribuírem para a manutenção de desempregados, que acabam por trazer problemas à família.

Para a CSB, a jornada de trabalho no Brasil seria muito conservadora, pois estabelece que a maioria dos funcionários atuem em horário comercial, das 9h às 18h. Isso faz com que os trabalhadores passem muito tempo por dia só no percurso entre o emprego e a sua casa. “Com a redução da jornada de trabalho, será possível criar horários mais flexíveis, ou seja, em alguns setores os profissionais poderiam fazer turnos diferenciados que se iniciam ao meio dia, por exemplo” (CSB, 2022)<sup>38</sup>.

A Força Sindical (FS) é entidade criada em 1991, possuindo mais de 1635 entidades filiadas, conforme sua página na internet e pautada pelo ideal de “lançar o movimento dos trabalhadores brasileiros à modernidade, para construir uma central forte, capaz de endurecer

---

<sup>36</sup> Disponível em: [csb.org.br/conheca-a-csb](http://csb.org.br/conheca-a-csb).

<sup>37</sup> Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/reducao-da-jornada-de-trabalho-aguarda-votacao-na-camara-ha-20-anos>.

<sup>38</sup> Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/reducao-da-jornada-de-trabalho-aguarda-votacao-na-camara-ha-20-anos>.

quando preciso, mas também de saber negociar, autônoma, livre, pluralista, aberta ao debate interno e com a sociedade” (FS, 2022)<sup>39</sup>.

Tendo participado da maioria das manifestações em favor da redução, em 2021 houve a publicação de um artigo<sup>40</sup> no site da entidade, em defesa da redução, que ressaltou, dentre outros argumentos: a recomendação internacional da OIT para que os países adotem um padrão de jornada de 40h semanais; que as jornadas de trabalho na América Latina tem se intensificado, diversificado e se descentralizado nas últimas décadas, com a conseqüente corrosão de formas de emprego institucionalizadas; que parte expressiva dos trabalhadores no mundo cumpre jornadas superiores a 48h e estão subempregados; que a despadronização da jornada de trabalho e contratação atípicas têm esvaziado a centralidade da luta pela redução, bem como o processo de automação; que as tendências de flexibilização do trabalho estão mais em vigor do que nunca; que a redução poderia reduzir o desemprego, a pobreza, a desigualdade e a precariedade e ampliar o tempo livre para que o trabalhador tenha uma vida digna: que a redução, acima de tudo, é uma questão de vontade política.

Em 2009, em matéria publicada no jornal Gazeta Mercantil<sup>41</sup>, houve forte discordância entre a Força Sindical e a CUT no que tange a soluções propostas para que se evitasse um grande número de demissões naquele ano ocasionadas pelo desaquecimento da economia. A alternativa proposta pela FS seria a redução de jornada **com** corte de salários e/ou suspensão temporária dos contratos de trabalho, enquanto a CUT se posicionava no sentido da manutenção da renda e emprego, reduzindo o número de horas trabalhadas, sem redução de salários e reduzindo os encargos sociais por tempo determinado (Vizia, 2009).

Veremos, ao longo desse estudo, que o tema da redução da jornada sem redução de salário estará sempre ligado às questões sobre redução de jornada **com** redução de salário e processos de flexibilização da relação trabalhista, já que as reduções de jornada com redução de salário, na maioria das vezes, consistem em soluções temporárias para problemas estruturais ou emergenciais, como a Medida Provisória 1045/2021 – que permitiu a redução ou suspensão de jornada com redução de salários em razão do advento da pandemia do coronavírus - mas mostra o enorme conflito do quesito tempo na luta entre o capital e o trabalho no seio do sistema capitalista.

<sup>39</sup> Disponível em: [fsindical.org.br/a-historia-da-forca/introdução](https://fsindical.org.br/a-historia-da-forca/introdução).

<sup>40</sup> TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Redução da jornada de trabalho: um debate necessário. **Portal da Força Sindical**. 13 set. 2021. Disponível em: <https://www.fsindical.org.br/artigos/reducao-da-jornada-de-trabalho-um-debate-necessario>. Acesso em: 28 ago. 2022.

<sup>41</sup> VIZIA, Bruno de. CUT descarta redução salarial e suspensão temporária de contrato. **Gazeta Mercantil**. 15 set. 2009. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/490060/noticia.htm?sequence=1>. Acesso em: 28 ago. 2022.

A FS, sobretudo, participou da Campanha Nacional pela Redução e sempre esteve presente nas discussões a nível nacional, via alteração legislativa, em audiências públicas, marchas, manifestações e em ações derivadas. Como já mencionamos, 2008 foi um ano chave, já que houve a união de várias entidades sindicais em torno de uma bandeira única, a redução da jornada de trabalho, sendo que houve criação de comissão especial para tratar do tema, com a PEC não indo para votação, ao final.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), fundada em 1946, conta com 25 federações filiadas e mais de 800 sindicatos vinculados, representando mais de 12 milhões de trabalhadores no comércio e serviços em todo o País (CNTC, 2022).

Noticia também temas relacionados à redução, como a apresentação da PEC 221/2019 pelo deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), que pretende reduzir a jornada gradativamente para 36h em até 10 anos, mantendo o limite de 8h diárias; o parecer do senador Walter Pinheiro (PT-BA) pela aprovação, com emendas, à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 89/2015, que reduz progressivamente a jornada normal de trabalho para 40 horas semanais e o Projeto de Lei (PL) 4529/2016, apresentado pelo deputado Wilson Filho (PTB-PB), que altera a redação ao artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanal aos empregados em qualquer atividade privada (CNTC, 2022).

Em 2005, a entidade participou de audiência pública na Subcomissão Permanente de Trabalho e Previdência, no Senado Federal, proclamando que a redução da carga horária para seis horas, com no mínimo dois turnos de trabalho, seria uma das saídas para aumentar o número de postos de trabalho em todo o país (Agência Senado, 2005).

Em 2015, se posicionou contra a redução da jornada **com** redução de salários em 30%, conteúdo da Medida Provisória 680 de 2015, que instituía o Programa de Proteção ao Emprego, alegando firmemente que:

o equilíbrio das contas públicas deve começar pela redução da carga tributária e da máquina pública com extinção de ministérios e dos cargos comissionados que incham a administração pública, e que por consequência trará uma solução viável para estabelecer uma segurança financeira tanto para empregadores e empregados” [...] “A flexibilização da jornada de trabalho com redução salarial está sendo utilizada como mais um mecanismo de desculpa de empresários para redução das garantias trabalhistas. Esquecem, por oportuno, que também deram causa à crise, e com isso jogaram o ônus do insucesso para a classe trabalhadora. Quando a economia estava dando lucros para as empresas, esses empresários não lembraram de distribuí-lo ao trabalhador, agora querem seu sacrifício. Isso é justo? (CNTC, 2022).

Por fim, o DIEESE, fundado em 1955, possuindo cerca de 700 associados (DIEESE, 2022), é uma “instituição que desenvolve pesquisa, assessoria e educação voltadas para os dirigentes e assessores das entidades sindicais e os trabalhadores. Graças a um trabalho que beneficia a toda a sociedade, é reconhecido como instituição de utilidade pública” (DIEESE, 2022)<sup>42</sup>.

Em 2004, a entidade publicou uma cartilha<sup>43</sup> em conjunto com as centrais sindicais CAT, CGT, CGTB, CUT, FS e SDS, mote da Campanha Nacional pela Redução da Jornada, defendendo que a redução iria promover inclusão social, com geração de emprego decente e melhoria na distribuição de renda. Entre os fatores que mostrariam que uma redução sem prejudicar a produção seria possível estariam: a produtividade do trabalho mais que dobrou na década passada; o custo dos salários no Brasil era um dos mais baixos do mundo; o peso dos salários no custo total da produção é baixo; nos últimos anos, a flexibilização da legislação trabalhista, a introdução de novas tecnologias e as novas formas gerenciais trouxeram um aumento significativo do ritmo de trabalho (DIEESE, 2004).

Para a entidade (DIEESE, 2004), desde a promulgação da CF/1988, todas as mudanças legislativas referentes ao direito do trabalho foram prejudiciais à classe trabalhadora, como a ampliação do prazo para compensação de horas extras (12 meses a partir de 1998) e intensificação do ritmo de trabalho em picos de produção por meio do banco de horas.

Aduziram também que nem sempre o crescimento econômico gera empregos, já que as empresas, em época de produção intensiva, obrigam seus empregados a realizarem horas extras. Os baixos salários no Brasil também, por sua vez, obrigariam os trabalhadores a fazerem horas extras. As empresas, então, não incorporariam o aumento da produtividade nos salários dos trabalhadores.

Outro argumento das entidades seria o fato de que o tempo de trabalho não estaria restrito à jornada legal e às horas extras. Inclui-se aí o tempo gasto com transporte, com cursos de qualificação, com o trabalho levado para casa, dentre outros, sobrando pouco tempo para os cuidados com a saúde, a família, os amigos, o lazer e diversão, a cultura e a educação, o chamado tempo livre. Em 2003, a cartilha mostrou que 40% das pessoas, em média, trabalhavam mais que 44h semanais nas principais capitais do país (DIEESE, 2004).

---

<sup>42</sup> Disponível em: [dieese.org.br/materialinstitucional/quemSomos.html](http://dieese.org.br/materialinstitucional/quemSomos.html)

<sup>43</sup> CENTRAL AUTÔNOMA DE TRABALHADORES *et al.* **Reduzir a jornada é gerar empregos**. São Paulo: DIEESE, 2004. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/cartilha/2004/reduzirJornadaGerarEmprego.html>. Acesso em: 28 ago. 2022.

As principais motivações históricas para se empreender a luta pela redução, segundo a cartilha (DIEESE, 2004), portanto, seriam: a **luta pela sobrevivência** (quando a duração do trabalho ameaça a vida), **mais tempo livre** (uma vida boa está em jogo e não só a mera sobrevivência) e a **geração de empregos** (quando o desemprego ameaça a vida). Em relação à geração de empregos, seria necessário reduzir a jornada, limitar e fiscalizar as horas extras e acabar com o banco de horas, fazendo com que o empregador “não tenha outra saída senão contratar”. Em relação à melhor distribuição de renda, a redução permitiria que a hora do trabalhador ficasse mais valorizada, sua renda fosse maior, traduzindo-se em melhor qualidade de vida.

Um dos mais fortes argumentos do empresariado, como veremos na seção a seguir, é o de que a redução vai aumentar consideravelmente os custos de produção das empresas. Contudo, segundo pesquisas feitas por entidades sindicais (DIEESE, 2004), em 1999, a participação dos salários no custo de produção das indústrias de transformação era de 22%. Uma redução de 9,09% na jornada de trabalho (de 44h semanais para 40h), portanto, iria representar um acréscimo de apenas 1,99% no custo de produção total das empresas. A produtividade em alta das empresas à época, aliado ao aumento da produtividade dos trabalhadores, consequência da redução da jornada (o trabalhador passa a trabalhar mais motivado, mais atento, sofrendo menos desgaste e acidentes) iria promover crescimento econômico geral.

O outro argumento contrário mais utilizado pelo patronato é o de que o aumento do **custo da mão de obra** diminuiria a competitividade das empresas no mercado externo. No entanto, o custo da hora do trabalhador brasileiro seria 6,7 vezes menor que a americana, 5,3 menor que a francesa e 4,6 menor que a italiana, países tidos como centrais e desenvolvidos. Não seria, portanto, o custo da mão de obra que estabeleceria o diferencial de competitividade dos países. O que tornaria um país competitivo seria

um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo, taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico, população com alto índice de escolaridade, saúde e habitação, trabalhadores especializados, infra-estrutura desenvolvida, entre outras vantagens (DIEESE, 2004, p. 19).

Por fim, a mudança seria uma nova referência para toda a sociedade, inclusive para categorias que já trabalhavam menos de 44h, tendo o Brasil, à época, “todas as condições econômicas para sua implantação” (DIEESE, 2004, p. 21).

Concluimos, pelo estudo da ótica dos sindicatos de categorias profissionais, que as mais diversas entidades acompanham com expectativa os debates acerca do tema da redução da jornada, seja noticiando fatos relacionados, seja por meio da participação política: manifestações, audiências públicas, passeatas, congressos, entrega de abaixo assinados, pressão popular. Notamos que há momentos específicos em que essa bandeira é mais forte, como foi na Campanha Nacional pela Redução da Jornada em 2008, em que as diversas entidades, em conjunto, se mobilizaram ferozmente em defesa dessa pauta.

Remetemos ao que Trotsky já havia falado, conforme já citamos<sup>44</sup>, que essa é uma pauta reivindicatória permanente da classe trabalhadora e raramente vemos entidades sindicais profissionais que discordam dessa agenda, pelo contrário. Corrobora esta afirmativa o deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) em discurso proferido em 13/07/2016 – tempos depois da Campanha Unificada pela Redução da Jornada -, no Plenário da Câmara<sup>45</sup>:

Todas as centrais, pelo menos neste ponto, têm uma pauta unificada: reduzir a jornada garantida no ordenamento jurídico brasileiro de 44 horas para 40 horas, em média, a fim de ampliar a oferta de trabalho no mercado e superar esta crise estrutural, o desemprego no Brasil - talvez o principal fantasma a assombrar os 12 milhões de trabalhadores que dele hoje são vítimas (Câmara, 2022).

Autores como Besancenot e Löwy (2021) falam que esse debate perdeu um pouco de força quando a classe trabalhadora conseguiu instituir a jornada de 8h, mas, como se vê, essa questão volta com toda força periodicamente, sendo central para a sociedade como um todo, ainda mais com a crescente digitalização dos processos produtivos e automação cada vez mais intensa, que permitem aos empresários produzir cada vez mais, de forma mais rápida, havendo severos contrassensos em relação ao secular tempo de trabalho necessário junto ao trabalhador e a legislação vigente.

A permanente atenção dedicada ao tema da redução pelas entidades sindicais profissionais e as lutas cíclicas, ademais, destoam da visão de autores que dizem que a pauta se enfraqueceu. Na verdade, é uma bandeira forte e permanente, que ressurgue de tempos em tempos, mas que pode ficar oculta em períodos mais difíceis, de intensa crise fiscal e

---

<sup>44</sup> TROTSKI, Leon. Programa de Transição. **Perigny**, [s. l.], 1938. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999769/mod\\_resource/content/1/TROTSKY%2C%20Leon.%20O%20programa%20de%20transi%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999769/mod_resource/content/1/TROTSKY%2C%20Leon.%20O%20programa%20de%20transi%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 02 set. 2022.

<sup>45</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=179.2.55.O&nuQuarto=26&nuOrador=2&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=14:50&sgFaseSessao=PE&Data=13/07/2016>. Acesso em 06 set. 2022.

econômica, como veremos. Curioso também é a questão da narrativa central utilizada pelos sindicatos, o argumento de que a redução serviria basicamente para mitigar o problema do desemprego. Para nós, esse é um lado da questão, mas há outros enfoques, mencionados brevemente pelos sindicatos, que seriam uma ressignificação do tempo de trabalho e de não trabalho no sistema capitalista. A redução pode ser um primeiro passo para isso.

Outra hipótese também é o fato da questão de o desemprego ser usada como estratégia argumentativa, já que, pelo senso comum, a redução instituída para fins de dar “lazer, convívio familiar e ócio” ao trabalhador não seria muito convincente junto ao empresariado, em sua maioria preocupado por vezes com o acúmulo de capital e a redução de custos, por vezes alheio às demandas mais sociais. A ideologia do trabalho em excesso como norte social<sup>46</sup>, já está arraigado socialmente há tempos, como vimos, desde a Primeira Revolução Industrial. No entanto, acreditamos que a discussão perpassa a mera suposição de que a redução serviria somente para gerar mais empregos.

Em relação aos sindicatos de categorias profissionais, portanto, concluímos que a luta pela redução da jornada é bandeira permanente das entidades e são recorrentes, estando frequentemente misturadas às outras pautas de reivindicações, ligadas à defesa dos interesses dos trabalhadores, mas podendo, vez ou outra, ser o tema central das campanhas.

Passemos agora às perspectivas de alguns sindicatos de categoria econômica em relação ao tema.

### 4.2.3 A Visão dos Sindicatos de Categorias Econômicas

Para se extrair perspectivas dos sindicatos de categorias econômicas acerca do tema da redução da jornada **sem redução de salários**, selecionamos duas confederações e uma federação, as maiores do Brasil, segundo dados apurados por nós.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) é a principal representante da indústria brasileira na “defesa e na promoção de políticas públicas que favoreçam o empreendedorismo e a produção industrial, num setor que reúne mais de 476 mil indústrias no país” (CNI, 2022)<sup>47</sup>. A entidade conta com Conselhos Temáticos Permanentes, a fim de discutir e apresentar propostas que orientem decisões na defesa dos interesses da indústria. Conta também com forte representação no governo, por meio de composição em colegiados em

<sup>46</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

<sup>47</sup> Disponível em: [www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional](http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional). Acesso em: 17 nov. 2022.

órgãos como o Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama), Conselho Nacional da Previdência (CNP) e Conselho Curador do FGTS (CNI, 2022).

Por meio do Portal da entidade, encontramos três estudos realizados (CNI; OIT, 1998; Flori, 2006; CNI, 2009) que revelam um pouco da visão dos empregadores acerca da temática da redução da jornada de trabalho.

Em CNI (1998), em um *workshop* realizado em conjunto com a OIT, Antônio Cursino de Alcântara, gerente da Assessoria Trabalhista e de Relações Sindicais da *General Motors* do Brasil (GM) declarou que o mais adequado para essa questão seria uma redução no número de horas anuais trabalhadas e não semanais, sendo que a jornada flexível seria uma “excelente opção para as partes”, haja vista que países como Suíça, Espanha, Coreia, Taiwan e Japão trabalhavam em média 47 horas semanais à época e o Brasil, com 44h legais, tinha que manter a competitividade no setor automotivo. Para tanto, a empresa instituiu à época “acordos de flexibilização da jornada de trabalho”. Reduziu em 1996 a jornada para 42h semanais, por meio de acordo coletivo, mas, tendo como condicionante, a flexibilidade.

Expliquemos. A flexibilidade instituída pela GM era no sentido de o empregado não receber mais de imediato as horas extras, mas horas de compensação para as semanas seguintes. Para a indústria, seria vantajoso, porque, sendo a produção cíclica, com altos e baixos, não haveria a necessidade de demissões e novas contratações em determinados períodos, como era feito outrora, e o pagamento dos empregados seguiria a lógica da produção industrial, que variava conforme a época. “Queríamos pegar a jornada de trabalho anual e, dentro dela, ter a possibilidade de trabalhar mais ou menos, determinar os pagamentos, chegar no fim do ano e fazer contabilidade de tudo isso” (CNI, 1998, p. 39). Para tanto, no início haveriam semanas de 48h ou de 36h. Seriam acertadas em pecúnia sempre 42h e o restante iria para um banco de horas, cujas horas seriam compensadas e o restante seria pago em 50% no fim do trimestre e 50% no fim do outro trimestre. Sábados, domingos e feriados entrariam também no jogo.

Logo na primeira semana, que teria de ser 36h, as vendas aumentaram e a empresa modificou para 48h a jornada semanal dos trabalhadores (CNI, 1998), que só iriam receber as horas “extras” ao final do primeiro trimestre, conforme acertado. Com a reclamação geral dos trabalhadores, a jornada flexível foi mudada para 38 e 46h, com a garantia de jornada de 42h de pagamento, mantido o esquema de compensação e banco de horas. A empresa havia se “sensibilizado” em relação à excessiva jornada de 48h e esse programa se manteve até a escrita do artigo (CNI, 1998).

No entanto, o palestrante declarou (CNI, 1998) que a empresa não estava ainda satisfeita e queria incrementar o processo de “flexibilidade”, a fim de se mostrar preparada para as “grandes crises”. O objetivo seria negociar uma jornada de 32h para 48h, com a inclusão de todas as horas no banco, inclusive sábados e domingos, dias compensados. O pagamento do adicional de 50% das horas extras seria pago somente no final do semestre. O argumento final foi de que no Brasil gastava-se 42h para fabricar um veículo, enquanto na Europa se gastava 21h; com 13,3 unidades produzidas por trabalhador contra 65,4 na Europa.

Osmani Teixeira de Abreu, diretor de Relações Trabalhistas da *Fiat* Automóveis e presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG), no mesmo texto (CNI, 1998), defendeu, por sua vez, que o banco de horas fosse instituído entre acordo direto empregado-empregador e que a maioria das questões relativas à jornada poderiam ser negociadas em acordos ou convenções coletivas. “Quanto menos lei, melhor” (CNI, 1998, p.72). Criticou, ademais, os encargos sociais excessivos, dizendo que eles seriam responsáveis pelos problemas advindos das relações trabalhistas.

José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo da CNI acrescentou (CNI, 1998) que o sistema trabalhista à época fora constituído no passado e que a realidade contemporânea era muito diferente, devendo a legislação e as relações serem alteradas, já que a própria realidade nos impunha isso.

O outro estudo analisado é o de Flori (2006), analista de políticas e indústria da CNI, encomendado e desenvolvido pelo seu corpo técnico, a fim de promover um fórum de análise de diversos temas cruciais para o desenvolvimento do país.

A conclusão da autora foi no sentido de que as experiências nacionais e internacionais não deram um bom indicativo para que a redução da jornada implicasse a redução do desemprego, argumento principal utilizado pelas centrais sindicais:

As empresas tendem a substituir o trabalho por capital, a reduzir a produção, ou a repassar o aumento de custo para o preço final do produto, e, desse modo, perdem competitividade. O resultado tanto teórico como empírico tem seus dois lados. O número de empregados aumenta no curto prazo, mas a medida não tem sustentação ou não consegue se sustentar diante de outros fatores da economia, e, no médio e longo prazos, o desemprego volta a subir fortemente (Flori, 2006, p. 18).

Para a autora, dois fatores eram essenciais para que mais empregos fossem gerados: políticas de redução do custo trabalho em relação a outros fatores de produção, por meio da

redução de encargos trabalhistas não salariais ou diminuição do custo fixo do emprego; aceleração da atividade econômica (Flori, 2006).

Acrescentou que o próprio avanço tecnológico seria responsável pelo aumento progressivo da produtividade, com menos horas trabalhadas. Criticou os que defendiam a redução da jornada via alteração legal, porque buscavam “antecipar o futuro”, visando solucionar o problema do desemprego, que “assola não só o Brasil, mas o mundo”. Tal é a situação da França, por exemplo, que fez isso por duas vezes, “sem sucesso”, e agora enfrentava sérias dificuldades. Considerou que o desemprego cresceu mais nos países onde as jornadas foram reduzidas, atribuindo à redução da jornada o elemento responsável pelo desemprego.

Em relação à França, apresentou estudo que relata que trabalhadores com jornada de 40h semanais em 1981, tinham a probabilidade de 6,2% de perder seu emprego em 1982, após alteração legislativa que reduzia para 39h a jornada semanal, contra 3,2% do grupo que já fazia jornada entre 36 e 39h, antes da alteração legislativa.

Em relação ao Brasil, aduziu a autora que após a redução da jornada feita por meio da Constituição Federal de 1988 (CF/88), o desemprego passou de 8,7% em 1989 para 17,2% em 2005. Alegou que, com a redução, as empresas perdem em competitividade, tendo como consequência a redução do emprego e da produtividade. Os custos poderiam ficar maiores para as empresas, que tenderiam a repassá-los para o produto final, contribuindo para um processo inflacionário, além daquelas que inevitavelmente fecharão suas portas.

Por fim, conclui que reduzir a jornada pode “até” aumentar o número de postos de trabalho, “desde que seja fruto de negociação”, levando em consideração situações específicas (Flori, 2006).

O último estudo trata-se de uma cartilha elaborada pela CNI intitulada “Redução da Jornada de Trabalho: mitos e verdades”, criada em 2009 (CNI, 2009). Mais uma vez, a entidade alega que a mera alteração legislativa não é, por si só, capaz de criar novos empregos, devendo haver, para tanto, investimentos, crescimento sustentado e educação de boa qualidade. Sobretudo, eventual redução de jornada deve ser feita por meio de livre negociação, entre empregador e empregado.

Considerou que a redução da jornada pode elevar os custos das empresas e que os investimentos só crescem quando há aumento do consumo. Caso haja a redução, afirmou que as empresas não contratarão mais, mas sim comprarão mais máquinas para automatizar a produção, reduzirão a produção ou intensificarão o trabalho dos empregados existentes.

Aduziu que a jornada menor elevaria os custos diretos e indiretos da produção, prejudicando micro e pequenas empresas. Considerou que a livre negociação permitiria atender às necessidades das empresas quanto ao processo de produção, adequando-os às exigências do mercado e que, na União Europeia, em 2007, por exemplo, a maioria dos países possuíam a jornada legal fixada em 48h. Afirmou, ademais, que as grandes empresas acabam migrando para países em que a jornada legal é ampliada e os salários menores.

Em relação à livre negociação, os acordos poderiam estabelecer que os ganhos de produtividade podem retornar ao trabalhador na forma de redução de jornada ou criação de postos de trabalho.

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) é a entidade sindical de grau máximo do setor terciário brasileiro (CNC, 2022), tendo como objetivo principal “representar e defender as atividades econômicas do comércio brasileiro, atendendo, desta forma, aos interesses nacionais” (CNC, 2022)<sup>48</sup>. Fundada em 1945, a entidade coordena o Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio (Sicomércio), formada por 34 federações patronais que, por sua vez, agrupa mais de mil sindicatos de diversos segmentos econômicos do comércio em todo o Brasil. “Juntas, estas entidades representam cerca de 5 milhões de empresas, que geram 25,5 milhões de empregos diretos e formais no País”. Além disso, a CNC administra o Serviço Social do Comércio (Sesc) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), que integram o chamado Sistema S (CNC, 2022).

Encontramos algumas notícias esparsas que relatam a participação da entidade em audiência pública na Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho em 2009, em posição contrária à aprovação da PEC 231/95, de autoria do deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE), que reduzia a carga horária semanal para 40h e aumentava o valor da hora extra para 75% (Agência Câmara, 2009). Entre outros argumentos, alegou que “pesquisas mostram que a criação de novos postos de trabalho estão atreladas não a redução de horas trabalhadas, mas a medidas de incentivo à produtividade, crescimento econômico e educação de qualidade” (Fecomercio-SC, 2009)<sup>49</sup>

A entidade lançou em 2009 uma cartilha que foi distribuída a parlamentares, entidades de classe e sociedade em geral, de nome “A Jornada de Trabalho e a PEC do Desemprego”

---

<sup>48</sup> Disponível em: [www.portaldocomercio.org.br/sobre-a-cnc/o-que-e-a-cnc](http://www.portaldocomercio.org.br/sobre-a-cnc/o-que-e-a-cnc).

<sup>49</sup> Disponível em: <http://www.fecomercio-sc.com.br/noticias/cnc-participa-de-debate-na-camara-com-posicao-contraria-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>.

(CNC, 2009). O argumento principal foi o de que a redução da jornada e o aumento do valor da hora extra iria ampliar o desemprego e a informalidade, além de aumentar a inflação.

Afirmou a entidade que em 1988 o índice de desemprego era de 3,5% e que, após a redução, o país alcançou 7,5% em 1999. Aduziu que o custo da mão de obra iria aumentar e o empregador irá tentar enxugar seus gastos e não contratar mais. Argumenta que os trabalhadores com maiores salários seriam demitidos e substituídos por outros que trabalhariam recebendo menos, além do que os demitidos iriam se inserir no trabalho informal. Falaram em defesa da livre negociação como forma de equilibrar a relação trabalhista, levando em consideração as particularidades de cada setor. Consideraram que o preço dos produtos e serviços iriam subir, afetando toda a economia e que os brasileiros, detendo jornada de 44h, já se encontram em “situação privilegiada”, em comparação com os trabalhadores americanos e japoneses, por exemplo. Alegou, ainda, que a geração de emprego depende da expansão da atividade econômica, aumento do consumo, redução da carga tributária e juros, estímulo às exportações e investimentos, desoneração da folha de pagamento, educação de qualidade, desburocratização de contratações e flexibilização das normas trabalhistas (CNC, 2009)

Por fim, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), fundada em 1931, tem “como principal causa a luta pela competitividade brasileira, com reivindicações para diminuir os custos de produção e conter a desindustrialização” (FIESP, 2022)<sup>50</sup>. Foi constituída, por “prazo indeterminado, para fins de coordenação e proteção das categorias econômicas pertencentes ao ramo da indústria na base territorial do Estado de São Paulo” (FIESP, 2022, p. 1), conforme Artigo 1º do seu Estatuto<sup>51</sup>.

Em 2010, a entidade se posicionou contra a aprovação da PEC que tratava da redução, por se tratar de “interesse eleitoral na questão da redução da jornada no Brasil [...] não se pode misturar interesse político com interesse das pessoas” (FIESP, 2010)<sup>52</sup>. Alegou que a legislação atual já permitia certa flexibilidade na jornada de trabalho e que o país praticava, à época, média de 41h semanais. Considerou que a imposição legal iria “engessar” as empresas e afetar setores mais sensíveis, gerando desemprego. Discordou também da proposta do presidente da Câmara à época, Michel Temer (PMDB-SP) de reduzir a jornada para 42h, já que “a Fiesp trouxe, para o presidente da Câmara, a opinião de 135 sindicatos patronais do

---

<sup>50</sup> Disponível em: [www.fiesp.com.br/sobre-a-fiesp](http://www.fiesp.com.br/sobre-a-fiesp).

<sup>51</sup> Disponível em: <https://sitefiespstorage.blob.core.windows.net/uploads/2021/01/file-20210119133944-estatutos-fiesp.pdf>.

<sup>52</sup> Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/noticias/fiesp-e-entidades-se-reunem-com-temer-para-dizer-nao-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>.

estado de São Paulo, que concordam que este não é o momento oportuno para discutir o tema, já que estamos em ano eleitoral” (FIESP, 2010)<sup>53</sup>. Ademais, afirmou que entre 2003 e 2009 o Brasil havia reduzido a taxa de desemprego de 12,3% para 8,1%, por meio do crescimento econômico e não por alterações na jornada de trabalho.

Concluimos que as entidades sindicais de categoria econômica se posicionam, em sua grande maioria, contra a redução de jornada sem redução de salários via alteração legislativa e que os argumentos são no sentido de que essa ação iria promover o desemprego, inflação, informalidade e redução da produção, produtividade e competitividade. As entidades defendem que eventual redução teria de se dar a partir de negociações coletivas, sem a intervenção do Estado, obedecendo às situações particulares de cada empresa ou ramo empresarial. Utilizam também argumentação relativa à perda de competitividade do Brasil, já que os países mais “avançados” têm jornada superior ou mais horas trabalhadas ao ano, elementos esses que se confundem na maioria das declarações patronais.

#### 4.3 A MÍDIA E O DEBATE SOBRE REDUÇÃO DE JORNADA

Selecionamos aqui, para análise, duas revistas e um portal eletrônico, para posterior análise. Buscamos optar por dois meios de comunicação de grande porte e amplamente conhecidos na sociedade brasileira, caso da revista *Veja* e do portal UOL – Universo Online, e um meio com tendência ideológica mais declarada à esquerda, de menor tiragem, mas importante pois surgida em meio a movimentos sociais de resistência, caso do Fórum Social Mundial, que se tornou popular no mundo inteiro, com edições posteriores, procurando se contrapor ao Fórum Econômico Mundial, e que hoje é referência no mundo todo de resistência às distorções produzidas pelo sistema capitalista – caso da revista Fórum.

O Grupo Abril, fundado em 1950 por Victor Civita, é um dos maiores conglomerados de comunicação da América Latina e opera atualmente em dois segmentos: o Abril Mídia e a DGB, holding de Distribuição e Logística. Um dos braços da Abril Mídia é a Editora Abril, que publica cerca de 38 revistas que, juntas, vendem cerca de 142 milhões de exemplares ao ano (Meios no Brasil, 2022).

A revista **Veja**, fundada em 1968, é uma dessas publicações. Trata-se da revista semanal de informação de maior tiragem no país, com mais de 1 milhão de exemplares em

---

<sup>53</sup> Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/noticias/lideres-industriais-criticam-proposta-de-reducao-da-jornada-de-44-para-40-horas-semanais/>.

2006. 53% dos seus leitores são homens, 47% são mulheres. 71% dos leitores pertencem às classes A (30%) e B (41%) (Benetti, 2016).

Houve efetivamente um debate público sobre redução entre os anos de 2009 e 2010, fruto das intensas mobilizações sindicais e avanços na tramitação de projetos no Congresso. Veja noticiou assim:

Em 2009, a revista soltou uma nota sobre a aprovação “em uma Comissão Especial” da Câmara dos Deputados do texto de “uma” PEC relativa à redução da jornada para 40h, que tramitava há 14 anos no Congresso. Relatou que o deputado Vicentinho (PT-SP), relator da proposta, disse que a redução teria pouco impacto nas empresas (sic), já que a média de duração do trabalho já era inferior às 44h semanais. Noticiou, também, que o impacto no custo da produção seria de 1,99% (Comissão, 2009), conforme dito por sindicalistas.

No mesmo ano, relatou que a Câmara dos Deputados debateria na comissão geral do plenário a referida PEC, que já havia sido aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e pela Comissão Especial, “enquanto sindicalistas prometem mobilização no plenário pela aprovação da proposta, o setor empresarial trabalha para adiar a votação” (Câmara, 2009).

Em 27/08/2009, na coluna Radar, por Robson Bonin, foi publicado que o presidente da Câmara Michel Temer (PMDB-SP), não estava inclinado a colocar em votação o projeto da redução, já que ele “dividia profundamente os deputados” (Veja, 2009).

Na mesma coluna, em 24/08/2009, noticiou que a CNI iria estreitar sua campanha contra a redução da jornada de trabalho, “44 é mais emprego”, associando-a à possibilidade de reduções em massa. Mais de 1000 representantes do empresariado estariam na sessão na Câmara em que seria discutida a redução (44 é [...], 2009).

A mesma coluna ainda noticiou em 22/02/2010, sob o título “44horas? 42 horas? 40 horas?” a reunião de Michel Temer (PMDB-SP) com Paulinho da Força (PDT-SP), por força da apresentação do projeto de redução da jornada para 42h semanais, uma proposta intermediária, com compensação fiscal aos empresários, que foram contra a medida (44 horas [...], 2010).

No dia seguinte, foi lançada nota na mesma coluna, dizendo que os industriais decidiram pressionar fortemente os deputados contra a diminuição de sequer uma hora da jornada celetista, estando “confiantes em controlar a situação no Senado, onde grande parte dos parlamentares são empresários” (Pressão, 2010).

Por fim, em março de 2010, a coluna Radar mais uma vez noticiou acerca do tema, sob o título “Lupi topa as 42 horas”. Carlos Lupi (ministro do Trabalho e Emprego) dissera

que “acho razoável e faz parte do debate no Parlamento. Mas as centrais sindicais têm que apoiar também” (Lupi, 2010).

Em abril de 2010, a revista publicou uma matéria sob o título “Fiesp diz que proposta de redução é um “engodo” (Fiesp, 2010), em que noticia uma fala de um diretor da FIESP, criticando e condenando a tramitação da PEC 231/95, que reduzia para 40h a jornada semanal.

A revista publicou algumas frases de efeito do diretor, como “essa é uma medida contra o emprego”; “engodo”; “não há no mundo experiência de redução de jornada com geração de emprego”, seguida pelo relato de um protesto feito por 2 mil sindicalistas em frente à Fiesp que “chegaram a interromper o trânsito de veículos” e buscavam “fechar acordos setoriais para a redução de jornada”. O diretor da Fiesp, no entanto, disse que “a Fiesp não era contra a redução”, mas era a favor de negociar caso a caso (Fiesp, 2010).

Não conseguimos localizar, após 2010, matérias ou notícias relacionadas ao tema, objeto da presente pesquisa.

A revista **Fórum** foi lançada em 2001, inspirada pelo Fórum Social Mundial, organizado no mesmo ano, em Porto Alegre. Publicada pela editora Publisher, até 2013, tinha uma tiragem mensal de 20 a 25 mil exemplares, quando passou a ser exclusivamente digital (Forum, 2022). É uma das maiores audiências no segmento jornalístico nacional, segundo sua equipe, sendo que “a revista traz no DNA a força dos movimentos e a certeza que é na multiplicidade de vozes que se faz um mundo melhor” (Forum, 2022)<sup>54</sup>.

Desde 2007, localizamos cerca de 15 notícias acerca do tema da redução da jornada de trabalho no portal da revista, utilizando o termo “redução de jornada”, entre pautas ligadas a categorias específicas e/ou bandeiras que fossem nacionais. A revista costuma sempre noticiar acerca de manifestações, greves e lutas dos movimentos sociais e sindicais e é aí que encontramos pautas relacionadas à redução de jornada.

Em 05/11/2010, “Fórum” noticiou a vitória, em pleito realizado, da candidata Dilma Roussef, que contou com respaldo de quase todas as centrais sindicais importantes. Foram feitas críticas ao governo Lula, por ter faltado com alguns compromissos assumidos caros à classe trabalhadora, como a reforma agrária e a redução de jornada, pautas centrais dos trabalhadores (Forum, 2010).

Em 03/02/2011, a revista publicou matéria na qual o ex-sindicalista Marco Maia (PT-RS) assumia a presidência da Câmara dos Deputados. Dentre as pautas esperadas pelos

---

<sup>54</sup> Disponível em: <https://revistaforum.com.br/p/institucional/sobre.html>

movimentos sociais e classe trabalhadora, estava a questão da redução da jornada, assunto importante e estratégico para toda a sociedade. A expectativa era alta, à época, já que a presidenta Dilma gozava de maioria na Câmara, contando com cerca de 68 deputados sindicalistas, parte de sua base eleitoral (Vianna, 2011).

Marco Maia (PT-RS) se pronunciou à época (Vianna, 2011) dizendo que os empresários eram contrários ao projeto, mas que a redução poderia trazer melhor qualidade de vida e trabalho para o cidadão, aumentando sua produtividade, além de gerar mais de 2,5 milhões de postos de trabalho e teria um custo no total da produção de apenas 1,99%, segundo o DIEESE. Proclamou que essa era uma bandeira dele e que continuaria lutando para mobilizar as centrais sindicais, os movimentos sociais e conscientizar a população da importância do projeto (Vianna, 2011).

Em 06/07/2011, “Fórum” noticiou a Manifestação Nacional pela aprovação da agenda da classe trabalhadora de 06 de julho do mesmo ano. Maria Fernanda, da Marcha das Mulheres, que se juntou a CUT e outros movimentos, disse à época que a redução iria beneficiar principalmente as mulheres, já que elas teriam mais tempo livre para cuidar dos afazeres domésticos e familiares. Entre outras pautas da agenda montada estavam questões como a reforma agrária, combate a práticas antissindicais, fim do fator previdenciário, luta contra os agrotóxicos e menos impostos para quem vivia apenas do salário ou da aposentadoria (Frô, 2011).

Em 24/01/2013, a revista noticiou acerca da Marcha pela Cidadania, Desenvolvimento e Valorização do Trabalho, em que uma das reivindicações era a redução de jornada (Centrais, 2013).

Em 28/06/2013, o Dia Nacional de Lutas, organizado pela CUT e MST, incluiu na agenda de exigências a necessidade da redução da jornada, evento noticiado pela “Fórum”. (Vianna, 2013).

Em 09/04/2014, a Pauta da 8ª Marcha da Classe Trabalhadora tinha a redução como uma de suas principais bandeiras, reunindo 8000 pessoas. Os dirigentes sindicais à época declararam que o evento “não pretende ser um ato contra o governo, mas uma cobrança extensiva a todos os poderes sobre o não atendimento de uma série de reivindicações, muitas das quais com quase duas décadas de espera, caso da proposta de redução da jornada de trabalho” (Centrais, 2014)<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Disponível em: <https://revistaforum.com.br/movimentos/2014/4/9/centrais-sindicais-marcham-na-avenida-paulista-9050.html>.

Em matérias de âmbito internacional, duas notícias chamaram a atenção. Uma delas, de 06/02/2018, informando acerca da conquista por parte do sindicato dos metalúrgicos da Alemanha da redução de jornada para 28h e aumento de salário de 4,3%, benefício estendido a toda a categoria, com duração de 02 anos. Neste contexto, as empresas poderiam contratar mais empregados para jornadas de 40h. Interessante notar que na Alemanha são fechados os acordos por região, que podem servir de base e estímulo para alterações a nível nacional, o que poderia servir de espelho para o Brasil (Longo, 2018).

A outra seria de 04/11/2019, relativo à empresa Microsoft, que fez uma experiência de um mês com seus funcionários, dando folga remunerada a todos durante as sextas-feiras. O faturamento da empresa cresceu 40% nesse período, que teve reuniões encurtadas e realizadas de forma online, reduzindo em 23% o consumo de energia elétrica, 59% o consumo de papel, sendo que 92% dos funcionários ficaram “satisfeitos com a medida” (Microsoft, 2019).

O UOL – Universo Online é uma empresa brasileira de “conteúdo, tecnologia, serviços e meios pagamento”, há duas décadas, sendo que seu site recebe cerca de 114 milhões de visitantes mensais (Uol, 2022).

Selecionamos três matérias que julgamos esclarecedoras para análise, que tem relação com o tema.

A primeira matéria, feita em convênio com a BBC, foi a do dia 16/08/2021, “O que emperra a implantação da jornada semanal de 4 dias no Brasil” (Veiga, 2021).

Segundo o diretor do Dieese, Fausto Augusto Junior, a redução foi uma proposta discutida uma década atrás, quando o Brasil caminhava para o pleno emprego. O debate era no sentido de reduzir o limite da jornada semanal em 40h e depois em 36h, gradualmente. O diretor acredita que quando um número considerável de empregadores tiver feito essa mudança, haveria um espaço para o debate nacional. A consequência da redução seria uma reorganização do trabalho e da produção como um todo, alterando o preço médio da mão de obra e condições gerais da sociedade. Para o diretor, hoje isso não é uma prioridade, já que a tônica hoje seria o reduzir o custo das empresas: “Mas o Brasil não tem tradição nessas grandes negociações. É preciso avançar na ideia de que é muito melhor mais gente empregada com jornadas menores, mais qualidade de vida, do que você ter um contingente gigante de pessoas desempregadas” (Veiga, 2021)<sup>56</sup>.

O jurista Vinícius Fluminhan, professor de Direito Trabalhista da Universidade Presbiteriana Mackenzie de Campinas, também se pronunciou no sentido de acreditar que isso

---

<sup>56</sup> Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-58179372>. Acesso em: 07 set. 2022.

não seria algo que poderia acontecer em breve, em razão da tradição e cultura dos empresários brasileiros. Mas que essa medida poderia contribuir para reduzir o desemprego e seria uma maneira de redistribuir as vagas de trabalho, proporcionando aumento do emprego aos desocupados, conforme já dito pela OIT.

Ademais, segundo o jurista, a medida serviria de base para políticas inclusivas, como absorção de mão de obra por pessoas mais velhas ou grupos de portadores de deficiência grave, reduzindo demandas junto à assistência social. Considera, no entanto, o risco de ser fomentado o duplo emprego, seja por meio de “bicos”, seja por meio oficial, já que as remunerações no Brasil são baixas, o que já ocorre, por exemplo, com quem trabalha na jornada 12x36h e em “bicos” ou empregos paralelos. Então, tal medida teria que vir acompanhada por uma legislação que exija a exclusividade do trabalhador junto àquela empresa.

Ainda na matéria em questão, a advogada Fabíola Marques, professora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e ex-presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, afirma que essa medida poderia até ser aplicada pela empresa em relação a um alto executivo ou para segurar um excelente profissional, mas a maior parte dos trabalhadores estaria bem distante disso. Seria preciso uma reforma total, tributária, alteração na CLT, garantindo força maior aos sindicatos. Há estudos<sup>57</sup>, sobretudo, afirmou, que dizem que a produtividade do brasileiro é mais baixa em relação a outros países, em razão de fatores como as deficiências do capital humano, baixa qualificação dos trabalhadores, tecnologia obsoleta, investimentos equivocados e problemas de infraestrutura e burocracia (Uol, 2021). Trata-se de um planejamento futuro: deveria ser feito um incremento na educação de base, “senão a implantação será impossível”.

A matéria ainda relata que entre 1981 e 2018, a taxa de produtividade do brasileiro aumentou somente 0,4% e que há um estigma social de que o “certo” seria trabalhar 8h diárias, a despeito das inúmeras empresas que orientam os funcionários a baterem ponto e voltarem para trabalhar mais.

Uma saída, para o jurista Bruno Boris, professor na Universidade Presbiteriana Mackenzie Campinas, seria uma desoneração em folha para o empregador que reduzisse a jornada. A outra seria que a redução poderia servir de “chamariz” para empresas que a adotassem, uma espécie de “marketing próprio”, promovendo a ideia de que elas são “abertas, modernas, democráticas”, já que as empresas estão começando a falar em aumento de

---

<sup>57</sup> Pastore (2014) diz que a produtividade do brasileiro na área de eletrônica e ciências da informática corresponde a 20% da produtividade do americano.

produtividade com funcionários “felizes e descansados” (Uol, 2022). Um dos maiores obstáculos para tanto seria a própria visão dos empresários, segundo o diretor do Dieese, que são “contra qualquer alteração que altere sensivelmente a forma e a distribuição de renda no país” (Uol, 2021).

Outra matéria é do dia 18/02/2022 que, embora não aprofunde e contextualize o tema, não deixa de ser uma experiência: “Empresa implanta semana de 4 dias de trabalho sem redução de salário”<sup>58</sup>. A empresa “Shoot”, uma agência de comunicação gaúcha, tinha 11 funcionários, sendo que um grupo trabalharia de segunda a quinta e outro de terça a sexta-feira. A carga horária havia passado de 8 para 6 horas e a empresa não controlaria a entrada e saída do funcionário. A empresa realizou diversas pesquisas em que foi constatado o aumento no nível de alegria e felicidade de seus funcionários, bem como a manutenção da produtividade.

Os funcionários aproveitaram o dia livre para fazer coisas diversas. Um deles afirmou que cursos de qualificação e consultas que eram feitas no sábado, passaram para o dia de folga. Outra que passou tarefas como fazer supermercado, terapia e praticar exercícios físicos para o dia de folga, liberando seu fim de semana para atividades mais sociais. Ainda, uma entrevistada que disse fazer coisas pessoais, como trabalho doméstico, visitar amigos, ir ao cinema ou passear com o cachorro ou mesmo ficar “sem fazer nada” (Varrelha, 2022). Trata-se, no entanto, de uma empresa que paga de 2 a 7 mil reais de salário aos seus funcionários, do que se extrai que engloba um segmento bem específico de trabalhadores (Varrelha, 2022).

A terceira, por fim, do dia 06/06/2022, trata do “maior projeto piloto sobre padrões de trabalho do mundo”<sup>59</sup>, no Reino Unido, em que 3.000 trabalhadores e mais de 70 empresas iriam participar de uma pesquisa que duraria quatro semanas, trabalhando 80% da jornada padrão e recebendo o mesmo salário. Trata-se de uma iniciativa mundial, de países como EUA, Austrália, Canadá, Irlanda, Nova Zelândia e Portugal, que foi alavancada pelo advento da pandemia, em que novas formas de organização do trabalho foram fomentadas.

A pesquisa foi no sentido de medir a produtividade dos trabalhadores, que tinham que embalar a mesma quantidade de cervejas de 5 dias da semana em apenas 4 dias. Para tanto, teriam que ter mais foco, menos distrações. A base da pesquisa foi uma geral percepção de que em muitos locais de trabalho havia muitas horas gastas com questões acessórias ao

---

<sup>58</sup> Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/02/18/empresa-jornada-de-trabalho-quatro-dias-na-semana.htm>. Acesso em: 07 set. 2022.

<sup>59</sup> Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2022/06/06/os-funcionarios-que-terao-semana-de-4-dias-com-salario-integral.htm>. Acesso em: 07 set. 2022.

trabalho, não relacionadas com as atividades laborais em si. "Aderir a um sistema rígido, centenário e baseado em horário fixo não faz sentido", acrescentou Schor. "Você pode ser 100% produtivo em 80% do tempo em muitos locais de trabalho, e as empresas que adotam isso em todo o mundo têm demonstrado isso" (Simpson, 2022).

O objetivo da pesquisa seria baixar a taxa de doenças entre os trabalhadores, evitar que pessoas deixassem seus cargos e permitir a contratação de novos empregados. A percepção dos sujeitos da pesquisa era que simplesmente, com as novas tecnologias, as pessoas estariam fazendo mais em menos tempo. A implantação da semana de quatro dias tenderia a deixar as pessoas mais felizes e motivadas, segundo a matéria, incentivando as pessoas a trabalharem com mais afinco nos dias de trabalho, a fim de esperarem o dia de folga. Algumas empresas se pronunciaram no sentido de não perceber nenhum ponto negativo com a nova organização do trabalho.

Juliet Schor, pesquisadora principal do projeto Global 4-day Week, e economista e socióloga do Boston College reflete que "a base desse movimento é o argumento de que há atividades acontecendo em muitos locais de trabalho, principalmente nos de colarinho branco, que são de baixa produtividade e que você pode cortar sem prejudicar os negócios" (Simpson, 2022)

Já o trabalhador Josh Cockerill disse que passar mais tempo com a filha o estava ajudando a economizar dinheiro com creche. "O fato de ter um dia de folga no meio da semana te incentiva a trabalhar mais duro até essa folga" (Simpson, 2022).

Em relação à mídia, portanto, concluímos que há as mais variadas abordagens, a depender da tendência ideológica do meio de comunicação ou o próprio viés da reportagem.

Constatamos que há publicações que vão mais no sentido de defender a redução e apresentar mais matérias relacionadas, seja por meio de artigos, notícias ou colunas. Alguns meios tendem também a dar mais voz às entidades sindicais, às manifestações, lutas políticas, pressões e informar com mais densidade as tramitações legislativas relacionadas, tornando mais claro para o leitor o funcionamento do próprio processo político e evidenciando a importância dos movimentos sociais para se iniciar debates públicos, o que promove, individualmente, uma consciência mais politizada nos leitores, caso da revista Fórum.

Em outras publicações, caso da revista Veja, por exemplo, é baixo o número de matérias publicadas. Não encontramos nenhuma reportagem sobre redução, apenas notas esparsas ou colunas. No entanto, a mídia chega a noticiar o debate público quando ele está avançado, a exemplo do que aconteceu em 2009 e 2010, mas o faz por meio dessas notas esparsas, com certa inclinação a dar uma espécie de "voz da coerência" ao empresariado,

embora abra certo espaço também para atores dos movimentos sindicais (menos) e políticos (mais), a fim, provavelmente, de se manter o princípio da imparcialidade no jornalismo.

Já o UOL trata-se um portal eletrônico que reúne variados convênios com jornais, revistas, *sites*, mas que também publica matérias de sua autoria. Vimos que há matérias relacionadas, mas que possuem uma perspectiva que encara a redução de forma mais rasa, com experiências isoladas, de certa forma descontextualizada da luta política secular, sem a densidade e os significados internacionalizantes trabalhados pelos movimentos sindicais de base.

Quando há convênios do UOL com jornais ou *sites* variados, caso da publicação da matéria do dia 16/08/2021, em convênio com a BBC, verifica-se um maior aprofundamento na temática, o que contribui para uma interessante diversidade de opiniões de variados espectros políticos, que tem como consequência o enriquecimento do debate, bem como seu fomento, no que ganha a democracia.

No caso de 2008, 2009 e 2010, por exemplo, houveram intensas mobilizações iniciadas pelas entidades sindicais pela aprovação da PEC 231/95, bandeira antiga das centrais e, em resposta, as entidades sindicais de categoria econômica também se mobilizaram diante desse processo, realizando *workshops*, editando cartilhas, fazendo estudos, pressionado parlamentares, a fim de evitar a redução. A partir daí a mídia mais convencional tende a começar a se interessar e promover um processo de formação da opinião pública, já que há um debate público em questão, por meio da divulgação dos eventos e opiniões dos diversos atores, a fim de informar/persuadir o seu público. A forma com que isso será feito depende, fundamentalmente, da editoria do meio.

Temos, portanto, matérias jornalísticas de experiências esparsas de algumas empresas que reduzem, de forma isolada, a jornada de seus funcionários, o que se revela mais como uma curiosidade aos leitores e não uma bandeira política, já que não há aprofundamento do tema ou contextualização, mas que contribuem, de certa forma, para o debate, caso das reportagens do UOL. Há, ainda, mídias que fazem um trabalho de base, mais contextual, junto ao leitor, acerca da redução da jornada como uma bandeira dos movimentos sindicais, caso da Fórum.

#### 4.4 O PODER PÚBLICO E A REDUÇÃO DA JORNADA

Em 1998, um workshop foi promovido pela CNI (1998) e OIT no Rio de Janeiro, intitulado “Banco de Horas e Redução da Jornada de Trabalho”. Diversos atores discursaram,

dentre eles representantes dos empregadores, dos empregados e integrantes do Poder Público, revelando as visões de mundo desses sujeitos<sup>60</sup>. Resolvemos incluir aqui algumas dessas vozes e apresentar os mais importantes argumentos relacionados ao tema da redução de jornada.

O Ministro do Trabalho à época, Paulo Paiva, sobre esse tema específico, declarou durante o workshop que havia uma tradição na história do Brasil de que a redução da jornada estaria ligada à melhoria da vida do trabalhador. Isso viria desde a Revolução Industrial e, na base dessa discussão, estaria o aumento da produtividade. Com a CF/88, a redução da jornada para 44h e o adicional de hora extra impediriam que o trabalhador trabalhasse mais horas, tendo também, sua remuneração aumentada, por conseguinte. A outra faceta da redução, mais recente, é que ela iria aumentar o número de empregos.

O Ministro afirmou que não acreditava nessa última tese. Isso porque o próprio processo produtivo seria dinâmico, tendo altos e baixos. A jornada de trabalho fixada na CLT seria baseada em um nível de produtividade do passado. Aduziu que as experiências de redução de jornada voltadas para a redução do desemprego, não foram bem sucedidas. “Se eu impuser isso por lei, não consigo fazer. Então, nós podemos trabalhar no sentido de fixar a jornada anual, permitindo a sua distribuição através da negociação coletiva” (CNI, 1998. p.11).

André Urani, à época secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro e especialista convidado da OIT, defendeu a redução de jornada como instrumento importante para os “choques permanentes” do capitalismo, em termos de aumento de produtividade. Mas fez as ressalvas de que, do ponto de vista do empresário, isso seria complicado, já que tornaria a hora do trabalhador mais cara, a empresa menos competitiva, o processo produtivo mais oneroso, sacrificando a margem de lucro. Para o governo, poder-se-ia diminuir o nível de emprego ao invés de aumentar.

---

<sup>60</sup> Estavam presentes os seguintes atores: Fernando Bezerra, presidente da CNI; Paulo Paiva, Ministro do Trabalho; Paulo Pereira da Silva, vice-presidente da Força Sindical; Fernando Tadeu Perez, diretor de Recursos Humanos da Volkswagen; Carlos Aldao, vice-presidente da World Federation of Personnel Management Associations; Antônio Cursino de Alcântara, gerente da Assessoria Trabalhista e de Relações Sindicais da GM do Brasil; Marcelo Terrazas, representante do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese); André Urani, secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro e especialista convidado da OIT; Antônio Augusto Anastasia, secretário executivo do Ministério do Trabalho; Antônio Álvares da Silva, juiz do Tribunal Regional do Trabalho (MG); Osmani Teixeira de Abreu, diretor de Relações Trabalhistas da Fiat Automóveis e presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Fiemg; Armand Pereira, diretor da OIT no Brasil; José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da CNI.

A solução, segundo o agente, seria flexibilizar e reduzir, em conjunto, caso a caso, ou seja, por meio de negociação interna das empresas<sup>61</sup>. A flexibilização abriria espaço para a redução, que serviria para frear um pouco a competitividade das empresas, salvaguardando o emprego. Propôs, ademais, a instituição do trabalho a tempo parcial, que não era regulamentado à época e afirmou que a jornada média no Brasil, desde 1990, tinha aumentado, criticando sobretudo a precarização dos postos de trabalho.

Antônio Anastasia, à época secretário executivo do Ministério do Trabalho, declarou, de início, o que pensava a instituição:

Como todos sabem, e nós temos repetido à exaustão, a política fundamental do Ministério do Trabalho para a modernização das relações trabalhistas no Brasil ampara-se única e exclusivamente na via negocial, ou seja, na retirada do Estado de um papel de cavaleiro das relações laborais, para que as partes, os agentes sociais envolvidos, assumam essa condição (CNI, 1998, p. 54).

Interessante notar que, com a Reforma Trabalhista de 2017, passou a valer o negociado sobre o legislado, concretizando o sonho de alguns de retirada do Estado como “cavaleiro das relações laborais”. Segundo Moura e Teixeira (2019), o “legislado” refere-se à CLT e aos artigos 7º ao 11º da Constituição Federal/88, que estabelece os direitos trabalhistas, além dos tratados internacionais da OIT. Já o negociado é composto por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), firmados entre os sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas ou Convenções Coletivas do Trabalho (CCT), constituídos por negociações entre sindicatos de empresas e de trabalhadores.

---

<sup>61</sup> Eckert (2019), conclui, em sua dissertação de mestrado, que a flexibilização das relações laborais gera um aumento de postos de trabalho em jornadas abaixo de 30h e diminuem aqueles postos com jornadas superiores a 40h. Considerando que as jornadas a tempo parcial são de natureza precária, conclui que as flexibilizações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 podem implicar na precarização dos postos de trabalho existentes no país:

“Em relação ao objetivo central da presente pesquisa para averiguar se a alteração da CLT logrou êxito em atender a justificativa relacionada a geração de novos postos de trabalho e a participação dos empregos em tempo parcial nesse incremento, na análise comparada entre os doze meses dos anos de 2017 e 2018, percebe-se que houve uma ampliação no saldo de postos de trabalho no ano seguinte a vigência da Lei. Significativamente, o saldo de empregos criados no ano de 2018 foi muito superior ao ano anterior, embora não tenha alterado significativamente o nível de desemprego no país (menos de 1,5% comparado com entre a edição da Lei e o mês de fevereiro/2019).

No que tange ao emprego formal em tempo parcial, quando consideradas o número de trabalhadores admitidos e desligados nos anos comparados, observa-se uma ampliação significativamente superior ao número de contratos de trabalho em tempo completo, se comparados a proporção existentes entre os dois tipos de jornada. Porém, vale lembrar que os empregos em tempo parcial vêm aumentando sua participação desde antes da edição da nova legislação, podendo ser interpretado como uma tendência a maior participação desta modalidade no mercado de trabalho formal” (Eckert, 2019, p. 64)

O direito coletivo trabalhista trata dos limites quanto às negociações coletivas, tendo em vista que o trabalhador é parte hipossuficiente nas relações laborais. Moura e Teixeira (2019, p. 89) aduzem que “a Reforma Trabalhista ao trazer o instituto que trata da prevalência do negociado sobre o legislado, permite que negociações coletivas possuam mais força que a lei, contanto que respeite o patamar mínimo civilizatório estabelecido na Carta Magna”. Esse patamar seria composto pelo núcleo duro do direito do trabalho, os direitos indisponíveis. Acontece que, antes da Reforma, as negociações coletivas envolviam concessões recíprocas, e podiam ser objeto de restrição pela Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, conforme entendimentos dos tribunais trabalhistas. Mas com a inclusão do artigo 611-A<sup>62</sup>, essa contrapartida passa a não ser exigível, podendo uma série de direitos serem restringidos, a despeito da legislação.

Concluem os autores que:

Esse dispositivo admite a flexibilização de direitos absolutamente indisponíveis, haja vista que permite a supressão de direitos trabalhistas por meio de negociações coletivas, sem que haja a contraprestação expressa pelo empregador, além do mais, chega a colocar em risco a saúde e a segurança do trabalhador. Nesse contexto, demonstrou-se que o referido artigo viola os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social. Conclui-se, portanto, que a inserção do artigo 611-A, modifica os limites e permite a prevalência de negociações que prejudicam o trabalhador, sendo assim, desrespeita a Constituição Federal, subvertendo a hierarquia das normas, além do mais, afronta o entendimento das Cortes Superiores, que de forma unânime entendem que a autonomia privada coletiva não pode contrariar direitos absolutamente indisponíveis (Moura; Teixeira, 2019, p. 95).

---

<sup>62</sup> “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais
- II - banco de horas anual
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança
- VI - regulamento empresarial
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho
- XI - troca do dia de feriado
- XII - enquadramento do grau de insalubridade
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.” (CLT, 2022).

Voltando à fala do então secretário executivo do Ministério do Trabalho, Antônio Anastasia, aduziu, ainda, em relação à flexibilização, que a limitação legal de 120 dias para a compensação do banco de horas que fora instituída recentemente, era talvez desagradável, já que as empresas eram a favor do limite de 1 ano.

Antônio Álvares da Silva, juiz do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), proferiu sua fala relacionada mais à flexibilização, mas com respingos na questão da redução da jornada, como sendo favorável ao que acontecia na Alemanha, em relação ao banco de horas, em que muitas vezes o trabalhador – lá um dos diretores do conselho da empresa – trabalha 60h por semana, recebe 35 ou 40h e o excesso vai para o banco como crédito. Isso porque as empresas poderiam produzir intensamente num período e menos em outro, compensação essa que evitaria as demissões coletivas. Criticou, ademais, os juízes legalistas, que multavam as empresas por ultrapassarem o limite de 120 dias relativos à compensação via banco de horas. No entanto, as 10h, limite máximo diário para o trabalho, deveria ser respeitado, porque o empregado se “sujeita a um decréscimo de produção”, curiosa e irônica é essa afirmação, já que o empregado, na verdade, está sujeito a doenças e acidentes inúmeros quando a jornada é excessiva (Hoelz; Campello, 2015; Carvalho, 2016) e vê-se aqui claramente que o juiz considerou o trabalhador um mero fator de produção. Por fim, aduziu que “tudo” deveria ser resolvido pela via indireta, ou seja, acordos ou convenções coletivas.

Sigamos. Há diversas propostas legislativas que versam sobre “redução da jornada de trabalho”, tramitando ou arquivadas na Câmara dos Deputados (353 resultados em busca realizada no portal da Câmara, sob a expressão “redução da jornada de trabalho”). Com a expressão “redução da jornada de trabalho sem redução de salários”, encontramos 11 propostas, dentre projetos de lei, pareceres, relatórios. Vejamos as principais:

A PEC 231/1995, de autoria do deputado Inácio Arruda do PCdoB/CE, é a mais antiga das propostas relativas à redução de jornada sem redução de salário a nível nacional apresentada. Ela reduz a jornada máxima de trabalho para quarenta horas semanais e aumenta para setenta e cinco por cento a remuneração de serviço extraordinário, as chamadas horas extras.

Extraímos trechos<sup>63</sup> de algumas argumentações feitas em discursos proferidos pelos agentes públicos em diversas comissões.

---

<sup>63</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaDiscursos&pagina=1&order=data&abaEspecificica=true&q=PEC%20231%2F1995>. Acesso em: 07 set. 2022.

O deputado Severino Ninho (PSB/PE), em discurso proferido em 11/07/2012<sup>64</sup> na Câmara dos Deputados, lamentava a ainda não apreciação da redução da jornada, dizendo que

Serão milhões de brasileiros beneficiados com a jornada de 40 horas semanais, uma jornada recomendada pela OIT, pela Organização Mundial de Saúde, enfim, recomendada por todos aqueles que entendem que o trabalhador, descansando mais, trabalhando menos, vai produzir mais, vai ter menos estresse, vai adoecer menos. Os patrões, infelizmente, em sua grande maioria, não entendem, fazem pressão, fazem *lobby* para que esta Casa não aprecie a jornada de 40 horas semanais (CÂMARA, 2022).

Para o deputado federal Daniel Almeida (PCdoB/BA), em discurso de 30/04/2013, proferido na Câmara dos Deputados<sup>65</sup>, a redução para 40h estaria próxima à média de trabalho do brasileiro, seu impacto poderia ser absorvido rapidamente pelo mercado e as horas extras seriam desencorajadas, com o aumento do seu valor.

O deputado federal Stefano Aguiar (PSC/MG) mostrou-se favorável à medida, em discurso proferido em 15/05/2013 na Câmara dos Deputados<sup>66</sup>, salientando que o Brasil encontrava-se em excelente momento no mercado de trabalho no que tange à empregabilidade, que o número de empreendedores no país havia crescido 44% em 10 anos e que o tempo desperdiçado no deslocamento para o trabalho ensejaria, aliado ao tempo de trabalho, uma redução da jornada, a fim de que o trabalhador possa desfrutar do convívio familiar e exercer seu direito constitucional à educação, saúde e lazer.

O deputado Laercio Oliveira (SOLIDARIEDADE/SE), por sua vez, mostrou-se contrário à proposta, conforme discurso proferido em 16/04/2014 na Câmara dos Deputados<sup>67</sup>. Disse que era preciso flexibilizar as relações de trabalho e que “o cidadão brasileiro, a cidadã brasileira não quer ganhar o salário mínimo, ele quer ganhar bem. E a redução da jornada de

---

<sup>64</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=016.2.54.N&nuQuarto=0&nuOrador=0&nuInsercao=30&dtHorarioQuarto=00:00&sgFaseSessao=BC&Data=11/07/2012>. Acesso em: 08 set. 2022

<sup>65</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=118.3.54.O&nuQuarto=60&nuOrador=2&nuInsercao=121&dtHorarioQuarto=13:06&sgFaseSessao=OD&Data=15/05/2013>. Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>66</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=118.3.54.O&nuQuarto=60&nuOrador=2&nuInsercao=121&dtHorarioQuarto=13:06&sgFaseSessao=OD&Data=15/05/2013>. Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>67</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=097.4.54.O&nuQuarto=21&nuOrador=2&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=15:00&sgFaseSessao=PE&Data=16/04/2014>. Acesso em: 08 set. 2014.

trabalho não vai contribuir em nada, sob hipótese alguma, para isso” (Câmara, 2022). Os sindicatos, em sua visão, seriam muito bem estruturados e já garantiriam a proteção aos direitos dos trabalhadores.

Em discurso proferido em 04/06/2014 na Câmara dos Deputados<sup>68</sup>, a deputada federal Janete Rocha Pietá (PT/SP) comunicou que a CUT, sindicatos filiados, demais centrais e sociedade civil, como o DIEESE e a Associação Nacional da Magistratura (ANAMATRA) estavam se mobilizando para unir esforços para aprovação da PEC 231/1995, por meio do “Movimento Pró 40h”. No Brasil, segundo a deputada, a jornada semanal de 44h seria uma das mais extensas do mundo, agravada pela prestação habitual de horas extras e utilização do banco de horas. Cerca de 3,2 milhões de postos de trabalho seriam criados. Os desempregados conseguiriam uma recolocação no mercado de trabalho enquanto os que estivessem na ativa poderiam dispor de mais tempo para aprimoramento profissional e vida pessoal. 1,99%, apenas, seria o aumento do custo total das empresas. Ademais, haveria redução da exposição dos trabalhadores aos fatores de risco, abrandando o fato de que o Brasil figurava entre as piores estatísticas do tema, segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Já o deputado Assis Melo (PCdoB-RS), em discurso proferido em 17/07/2014 na Câmara dos Deputados, perguntado pelos trabalhadores o porquê da não aprovação da redução de jornada para 40h pelo Congresso respondeu que “tenho dito que, infelizmente, nesta Casa, os temas que se dirigem efetivamente à luta dos trabalhadores são mais difíceis, possuem uma complexidade maior”<sup>69</sup>.

O deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) em discurso de 13/07/2016 na Câmara dos Deputados, mostrou-se indignado à proposta feita pelo presidente da CNI à época (2016), Robson Braga, de ampliar a jornada para 60h, 70h e até 80h semanais<sup>70</sup>, tendo em vista o que acontecia em outros países como França, Alemanha e Inglaterra, declarando ela ser, no mínimo, “caricata”, “simplista”. Tal medida seria inaplicável no Brasil em razão das baixas condições salariais e de baixa proteção ao trabalhador serem muito distintas desses países, não podendo simplesmente aplicar no país o que era feito por lá.

<sup>68</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=171.4.54.O&nuQuarto=14&nuOrador=2&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=14:26&sgFaseSessao=PE&Data=04/06/2014>. Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>69</sup> Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=204.4.54.O&nuQuarto=73&nuOrador=1&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=17:36&sgFaseSessao=GE&Data=17/07/2014>. Acesso em: 07 set. 2022.

<sup>70</sup> Disponível em: [https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno\\_diversidade/presidente-da-cni-defende-ampliacao-da-jornada-para-80h-semanais](https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_diversidade/presidente-da-cni-defende-ampliacao-da-jornada-para-80h-semanais). Acesso em: 07 set. 2022.

Pois bem. Retornando a 2009, foi aprovado um importante parecer<sup>71</sup> do deputado Vicentinho-PT-SP (Brasil, 2009) na Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho, da qual extraímos as informações abaixo.

A PEC 231/1995 foi aprovada na Comissão de Constituição e Justiça em 1996, sendo que em 2004, foram apensadas a ela as PEC's 271/1995 (Eduardo Jorge PT/SP - reduz a jornada de trabalho de 8 para 6 horas diárias e de 44 para 30 horas semanais, progressivamente, em 14 anos) e 393/2001 (Inácio Arruda/PCdoB - determina a redução da jornada semanal para 40h e a hora extra para 100%, sendo 200% aos domingos e feriados), essas também aprovadas na CCJ.

O detalhe é que todas as propostas já foram arquivadas e desarquivadas por diversas vezes, nunca tendo sido colocadas em votação em Plenário. Em 2008, o deputado Arlindo Chinaglia (PT-SP), presidente da Câmara prometeu colocá-las para votação em Plenário.

Para tanto, uma Comissão Especial foi criada em 2008, a Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho, para discutir o tema das PEC's, realizadas várias audiências públicas com a presença de diversos atores sociais. Vejamos as principais.

Na primeira audiência, de 01/04/2009<sup>72</sup>, foram ouvidos representantes dos trabalhadores. Os argumentos das entidades sindicais de categoria profissional foram no seguinte sentido: possibilidade de geração de empregos; diminuição no número de doenças profissionais; forma de combater crises financeiras; que só 20% dos trabalhadores fazem a jornada de 40h, sendo que a grande maioria trabalha mais de 44h, a exemplo dos comerciários; estímulo à negociação coletiva; forma de distribuição da riqueza.

Na segunda audiência, do dia 28/04/2009, foram ouvidos agentes públicos e especialistas<sup>73</sup>. Em resumo, aduziram que: 90% dos acidentes de trabalho ocorrem em razão do excesso de jornada; que a saúde do trabalhador é o primeiro bem a ser tutelado; que as horas extras devem ser reprimidas; que a redução é uma questão de cidadania, pois teríamos ganhos sociais significativos como o tempo dedicado à família, cultura e atividades sociais; que o custo seria facilmente absorvido pelo empresariado; que a maioria dos juízes são a favor

---

<sup>71</sup> Disponível em [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=668035](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=668035). Acesso em: 07 set. 2022.

<sup>72</sup> Alguns dos que participaram: Clementino Tomaz Vieira, representando a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM, Deputado Paulo Pereira da Silva, Presidente da Força Sindical, Artur Bueno, representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Alimentação, além de outros.

<sup>73</sup> Participaram: Nilton Correia, Presidente da Associação Luso-brasileira do Trabalho – JUTRA, que também representou o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, Fábio Leal Cardoso, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, Ricardo José Macedo Brito Pereira, Procurador-chefe da 10ª Região, representando a Procuradoria do Trabalho.

da diminuição da jornada; que se trata de um novo patamar civilizatório; que há aumento de produtividade.

Em 05/05/2009 foi realizada a terceira audiência<sup>74</sup>. Os agentes argumentaram que a redução é questão de cidadania, com ganho social significativo, já que o trabalhador pode investir em lazer, cultura, família e atividades sociais, além de o sistema econômico só ter ganho com a redução, pois seu impacto é diluído no tempo e facilmente absorvido pela sociedade; ademais, a maioria dos juízes trabalhistas seriam adeptos da medida, dado seu alcance social.

Na quarta reunião, realizada em 19/05/2009, foram ouvidos especialistas na área econômica<sup>75</sup>. Enquanto representantes do IPEA e do DIEESE defenderam a redução da jornada, alegando que ela representaria um novo patamar civilizatório, tendo um impacto de 1,99% no custo da produção, vez que a participação do salário no custo do produto é de 22%, o representante do FIPE questionou a metodologia utilizada para as pesquisas que estavam sendo realizadas e defendeu que a jornada brasileira não destoa daquelas dos outros países. O importante seria desonerar os investimentos produtivos. Haveria ademais o risco de se intensificar o trabalho.

Na quinta reunião, de 26/05/2009, falaram os representantes do empresariado<sup>76</sup>: que a redução por si só não gera empregos, podendo mesmo aumentar o desemprego; que as jornadas devem ser específicas e acordadas por meio de negociação coletiva; que a jornada média no Brasil já é de 40h.

Na sexta reunião, 02/06/2009, falaram representantes de entidades sindicais de categoria profissional<sup>77</sup>: que categorias como os comerciários têm jornada de 52 a 56h semanais; que devem ser levados em conta aspectos de saúde e sociais do trabalhador; que haveria melhoria de qualidade de vida do trabalhador; que geraria empregos; que a hora extra utilizada em excesso retira emprego de outro trabalhador; que serviria de estímulo à economia.

---

<sup>74</sup> Participaram: Ministro Maurício Godinho Delgado, que representou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Juiz Cláudio José Montesso, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

<sup>75</sup> Participaram Roberto Henrique Sieczkowski Gonzalez, representou o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, Nelson Karan representou o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese, José Pastore, representando a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – Fipe.

<sup>76</sup> Participaram Alain Alpin Mac Gregor, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo (CNC), Dagoberto Lima Godoy, representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

<sup>77</sup> Participaram Rogério Batista Pantoja, representando a Central Única dos Trabalhadores – CUT, Ubiraci Dantas de Oliveira, representando a Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros (CGTB), Ubiraci Dantas de Oliveira, representando a Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros (CGTB).

A última reunião, de 09/06/2009, foram ouvidos outros atores sociais<sup>78</sup>: salientaram que qualquer demanda dos trabalhadores é sempre muito criticada; defenderam o limite para a jornada anual de 2.800h, o que significa 40h por 52 semanas, com horas extras de 100%.

Segundo o parecer de 16/06/2009 do deputado Vicentinho (PT/SP), na PEC 231/95<sup>79</sup>, foi ressaltado que mais de 40% dos países do globo tinham o limite legal de 40h ou menos, mormente, os mais industrializados. Na América Latina, a média em 2009 era de 48h, sendo de 42 a 45h o segundo padrão mais adotado<sup>80</sup>. O custo da produção, em caso de redução, seria de apenas 2%. A evolução tecnológica também permitiria essa nova adequação. A melhoria da qualidade das relações familiares seriam um grande benefício social, sobretudo.

Por fim, após o referido parecer, a PEC sofreu expressivos 15 requerimentos de parlamentares, entre 2009 e 2015, para que ela fosse posta em votação em Plenário, o que nunca ocorreu. Sindicalistas e políticos a favor da redução alegaram que a forte pressão do empresariado em desfavor da medida foi responsável pelo seu arrefecimento. Após 2015, não houve mais movimentações em seu trâmite.

No entanto, contrariando quem achava que a pauta tinha perdido força, em 2015 foi protocolada a PEC 148/2015, de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), que reduz em até 36h o limite para a jornada semanal, em 5 anos. A PEC encontra-se na Secretaria de Apoio à Comissão de Constituição e Justiça do Senado e aguarda a designação de novo relator desde 2019, no Senado Federal, já que houve o fim do mandato do relator anterior (SENADO, 2022). Além do senador Paulo Paim (PT-RS), 25 senadores assinaram a referida PEC<sup>81</sup>, mostrando que ainda há interesse político em uma redução de jornada, mesmo após o debate nacional ocorrido em 2009/2010.

Os argumentos mais relevantes presentes na justificação dessa proposta são o de que a carga horária de trabalho anual no Brasil chega 2.100h, enquanto em outros países, como Áustria, França e Suécia, chega a 1.400h; de que na França, que conta atualmente com um limite de 35h semanais, a redução permitiu o aumento do emprego e foi aprovado por 87% da população francesa; que isso permitiria aos empregadores reduzir custos, pois evitaria o uso de horas extras e adequaria as necessidades das empresas em relação à produção e

<sup>78</sup> Participaram Moacyr Roberto T. Auersvald, representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST, Antonio Maria Thaumaturgo Cortizo, representou a União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ralph Arcanjo Chelotti, Presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH.

<sup>79</sup> Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=668035](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=668035). Acesso em: 13 nov. 2022.

<sup>80</sup> Disponível em: [http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work\\_laws.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf).

<sup>81</sup> Entre eles: Senador Alvaro Dias (PODEMOS-PR), Senadora Angela Portela (PP-RR), Senador Antonio Carlos Valadares (PSB-SE), Senador Cássio Cunha Lima (PSDB-PB), Senador Cristovam Buarque (PDT-DF), Senador Donizeti Nogueira (PT-TO), Senador Elmano Férrer (PP-PI) e Senadora Fátima Bezerra (PT-RN).

organização do trabalho, enquanto os trabalhadores de diversos grupos sociais como jovens, pais com filhos pequenos e trabalhadores mais qualificados seriam contemplados favoravelmente com uma redução.

Não obstante, em 2019 foi protocolada nova PEC sobre o mesmo assunto, a PEC 221/2019, que busca reduzir a jornada semanal para o limite de 36h em até 10 anos. De autoria do deputado federal Reginaldo Lopes (PT-MG), a PEC encontra-se em tramitação, na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados.

A justificação da proposta reside, principalmente, na possibilidade de criação de empregos, na ordem de 500 mil só nas regiões metropolitanas. Declarou o deputado que:

Em vários países, a RJT sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto permitiria a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o círculo virtuoso (Brasil, 2019, p. 1).

Apresentado o debate no Brasil sobre a redução da jornada sem redução de salário, a nível nacional, passemos ao capítulo 5, que aborda contextos contemporâneos do mundo do trabalho, com enfoque na jornada de trabalho.

## 5 CONTEXTOS CONTEMPORÂNEOS: DESINDUSTRIALIZAÇÃO, NEOLIBERALISMO, FLEXIBILIZAÇÃO E JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

### 5.1 VIVEMOS NUMA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL?

Pochmann (2021) acredita que o que estamos vivendo neste século é uma “mudança de época”. Tratam-se de profundas transformações pelas quais passam determinadas sociedades ao longo da história, que podem afetar sua estrutura (classes), superestrutura (instituições, valores e regras) e sua infraestrutura (bases econômicas). O progresso tecnológico intensivo presente nas sociedades contemporâneas tem sido, embora não a única, a principal causa que impulsiona a mudança de época, aliada à políticas econômicas promotoras do desemprego e a financeirização da economia.

Para Pochmann (2021) tal qual na transição da sociedade agrária feudal para a sociedade moderna urbana industrial, em que o pensamento iluminista passou a predominar sobre o pensamento religioso, o acesso livre à terra foi interrompido e a força de trabalho foi disponibilizada quase que totalmente pela via mercantil, vivemos um processo de aceleração do tempo presente, que redimensiona todos os aspectos de nossa vida, rumo a um olhar para o futuro, estimulado pelo progresso tecnológico.

O processo de **desindustrialização** parece ser a tônica desse tempo. Não se trata da redução do número de indústrias em um dado país, mas da ascensão de “frações da classe dominante”, como o capital financeiro, agrário, comercial e de serviços em geral, no que irá chamar-se de “economia do imaterial” (Pochman, 2021, p. 18). Essa economia se contrapõe à economia do material, presente desde a Primeira Revolução Industrial, que tem sua base no predomínio do capital industrial e na produção de mercadorias físicas; o processo de industrialização “resultaria de uma revolução no interior das forças produtivas, que passam a estar submetidas à dinâmica da dominação do capital industrial” (Pochmann, 2021, p. 14), isto é, como a automação não substituiu totalmente o trabalho humano, as forças produtivas estariam, a partir da industrialização, submetidas à dominação desse capital industrial, hegemônico.

Pois bem. Com a industrialização, que acontece de forma desigual entre os países (berço na Inglaterra, tardia no Brasil), há a ascensão de “blocos históricos dirigentes”, formados pelas frações da classe dominante que vencem as disputas ideológicas e econômicas no seio social e se tornam hegemônicas na condução do desenvolvimento de uma época

(Pochmann, 2021). A partir desses “centros dinâmicos” em contraponto às “periferias”, o capital industrial pôde implementar uma determinada divisão social do trabalho, expressando os anseios dessas frações da classe dominante de formar hegemonia, por meio da moeda internacional, capacidade de produção e difusão tecnológica e do fortalecimento das Forças Armadas (Pochmann, 2021).

Esse processo gerou duas “ordens de referências” para os países: a industrialização ou a desindustrialização, segundo Pochmann (2021). A primeira, quando as forças produtivas estão submetidas ao capital industrial, dominante, e o segundo quando elas se submetem a outras dinâmicas, sempre visando a acumulação capitalista, contudo. Ressalta-se que não se trata de um país ter mais ou menos indústrias. O fenômeno da desindustrialização só seria possível caso já houvesse ocorrido um prévio processo de dominação das forças produtivas pelo capital industrial, momento em que poderíamos chamar uma sociedade de “pós industrial”.

No entanto, como o fenômeno foi, e é, desigual ao longo do tempo, o mero avanço da economia imaterial em nossa época, em que os sistemas produtivos são terceirizados, novas divisões de trabalho são impulsionadas pelas Tecnologias de Informação (TIC's) e a riqueza tende a se vincular ao conhecimento e à sistematização de informações, não concorre para que um país periférico, por exemplo, se liberte de uma dominação e de uma lógica neocolonialista, segundo Pochmann (2021).

Expliquemos. Strauss (2018) afirma que não há um processo contínuo que conduziria os países do subdesenvolvimento ao desenvolvimento. No marco da divisão do trabalho internacional, ao final do século XIX e início do século XX, consagra-se a fase monopolista do capitalismo, a fase imperialista do capital. O mundo então era partilhado entre colônias e áreas de influência, nas quais o capital dos países centrais poderia expandir-se. A Inglaterra, então, passa a realizar sua produção industrial em outros países, explorando mão de obra de menor valor, numa aliança entre o capital industrial e o financeiro. Lenin (1991 *apud* Strauss, 2018)<sup>82</sup> irá dizer que ocorre, posteriormente uma submissão do capital industrial ao financeiro, já que a formação de crédito impõe tal dinâmica ao setor produtivo (financeirização da economia)

Pois bem. No marco da divisão internacional do trabalho, a função da América Latina foi a de prover aos países industrializados os alimentos exigidos pela classe trabalhadora e

---

<sup>82</sup> LENIN, V. I. **O imperialismo**: fase superior do capitalismo. 6. ed. São Paulo: Global, 1991.

pela população urbana, já que começava a haver queda na taxa de lucros nas empresas desses países em razão da necessidade de investimentos vultosos no setor produtivo.

Bukharin (1986) e Marini (2005), com essa tese, vão contra àqueles Hirshman (1961) que advogavam que a divisão internacional do trabalho serviria para especializar as regiões, conforme suas vocações produtivas, com suas vantagens comparativas; para aqueles autores, a divisão internacional do trabalho está mais relacionada à exploração de lucro extraordinário e à superexploração do trabalho em economias dependentes. Tal processo insere essas economias dependentes no mercado mundial, mas elas desenvolvem-se em meio a um capitalismo já consolidado, processando suas técnicas e tecnologias conforme seus contextos de capitalismo tardio.

Para Marini (2005 *apud* Strauss, 2018)<sup>83</sup>, portanto, temos num primeiro momento as colônias representando uma forma de custeio aos europeus da sua formação industrial. Após, representaram a formação de matéria prima e produtos agrícolas. Em seguida, os países periféricos começam um processo de industrialização tardia, mas sempre com a composição de capital dependente na formação de suas indústrias. Enquanto isso, a fim dos países industrializados manterem seus ganhos de lucro extraordinário, urgia haver uma redução dos preços das mercadorias primárias exportadas. Isso se concretizaria por meio da redução dos salários dos trabalhadores, principalmente!

Essa mais valia<sup>84</sup> obtida pela exploração dos trabalhadores, por sua vez, não será apropriada pelos industriais nacionais, mas sim pelos países de centro, por diversas razões de ordem econômica<sup>85</sup>, dentre elas o fato de que as mercadorias tenderiam a ser vendidas pelo seu valor de mercado, mas como a produtividade média dos países periféricos é menor que a dos centrais, então há uma transferência do valor excedente da periferia para o centro (Strauss, 2018).

---

<sup>83</sup> MARINI, R. M. **Dialética da dependência**. 2005. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/352990353/MARINI-Ruy-Mauro-Dialetica-da-Dependencia-pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

<sup>84</sup> SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

<sup>85</sup> Para Baruco (2015), as principais razões seriam: “(i) a concorrência opera mecanismos de transferência de valor internos a uma esfera de produção. Isto ocorreria porque, como as mercadorias tendem a ser vendidas pelo seu valor de mercado, que corresponde àquele referente às condições médias de produção da mercadoria (produtividade média), e os países dependentes possuem produtividade média inferior aos centrais, há uma transferência de valor excedente (mais-valia extra) da periferia para o centro; (ii) a concorrência opera o mecanismo de transferência de valor entre distintas esferas de produção a depender das taxas de lucros vigentes nessas esferas, sendo que neste movimento concorrencial, como analisado por Marx (1988, v. 4, cap. IX), setores com maior produtividade do que a média se apropriariam (preço de produção) de um valor maior do que o produzido, e setores com menor produtividade do que a média se apropriariam de um valor menor do que o produzido, em função da tendência à igualação das taxas de lucros vigentes nessas diferentes esferas” (Baruco, 2015, p. 22).

E aqui trata-se de um ponto importante para o tema da presente dissertação. Segundo Strauss (2018) e Marini (1978), para compensar a perda da mais valia transferida ao exterior, o país periférico tende a aumentar a exploração sobre o trabalhador, seja por meio da prorrogação da jornada de trabalho (aumento da mais valia absoluta), seja pelo aumento da intensidade do trabalho (aumento da mais valia relativa), seja reduzindo o consumo do trabalhador para além do seu limite normal, restringindo o necessário à reprodução de sua força de trabalho (o que garante um aumento do trabalho excedente para o capitalista). Conclusão: temos a superexploração do trabalhador dos países periféricos, principalmente em relação ao trabalhador rural, que quanto mais age na natureza, mais gera riquezas.

Resumindo, nas economias dependentes principalmente, mas também recentemente nas economias desenvolvidas, a acumulação do capital acontece e dá-se, principalmente, pela superexploração da força de trabalho, consubstanciada, de forma central, no pagamento dos salários abaixo do valor de força de trabalho. E, enquanto na indústria o aumento do trabalho pode resultar em aumento dos custos da matéria prima, nos setores extrativistas esse limite é mais sensível, porque o aumento do trabalho do homem na natureza gera mais riqueza imediata (Strauss, 2018).

Voltando agora à questão do processo de desindustrialização brasileira, Pochmann (2021) acredita que o Brasil e muitos outros países periféricos entraram prematuramente na sociedade de serviços, sem ter completado seu processo de industrialização, com a ascensão de outros tipos de capitais que não o industrial.

Como consequências desse processo, iniciado por volta de 1980 e perpetuado pelos governos de conciliação de classes até os dias atuais, temos o processo de aniquilação da indústria nacional, o surgimento do **rentismo financeiro**, a reprimarização das exportações, o inchamento do setor de serviços em atividades de baixa produtividade, uma multidão de precarizados, o esvaziamento de instituições da era industrial, como sindicatos e partidos políticos e o fortalecimento de igrejas neopentecostais e do poder militar (Pochmann, 2021; Silva, 2014; Silva, 2021).

O advento precoce da economia do imaterial no país, aliado às políticas neoliberais, fez com que se findasse o parcelamento entre tempo de trabalho e de não trabalho (Pochmann, 2021), além do conhecido processo de desfiliação da sociedade salarial do Estado de Bem Estar Social, do qual nos fala Castel (1998): desregulamentação das relações trabalhistas, flexibilização do processo produtivo e do tempo de trabalho, esvaziamento dos sindicatos, terceirizações, empregos parciais, “bicos”, aumento da informalidade, do subemprego e do desemprego, dentre outros.

Consequências desse processo, os direitos sociais e trabalhistas têm sofrido severos ataques diante das novas exigências do trabalho hiper conectado, assim como as instituições que os garantem, enfraquecidas pelas ofensivas neoliberais de divisão e organização do trabalho. Para a circulação do conhecimento e a absorção correta das informações por parte da população, passa a ser exigida uma educação para a vida toda. As mercadorias palpáveis e concretas estão sendo substituídas pelos bens intangíveis, típicos da sociedade imaterial. Pochmann (2021) argumenta que o ciclo da industrialização nacional, iniciado em 1930, não existe mais, o que abalou profundamente a superestrutura e estrutura da sociedade brasileira.

A transição de época está em curso na sociedade brasileira, desde a virada do século XXI, com o fim da sociedade industrial e urbana, rumo a uma sociedade dos serviços. Parcela crescente da classe média assalariada tem sido substituída por uma massa de proprietários de pequenos negócios, empreendedores de si mesmo. A outrora classe trabalhadora industrial cedeu lugar à empreendedores precarizados dos serviços. Consolida-se, por outro lado, uma classe de padrão global situada acima do restante da população.

Para Pochmann (2021), tudo isso vem da combinação entre reprimarização da pauta de exportações, dominância financeira da economia e terciarização das ocupações, características desse “novo Brasil”, cuja população está envelhecendo (em 2060 há estimativa de que 32,2% da população terá mais de 60 anos), diminuindo em quantidade (estimativa de decréscimo de 5% entre 2040 e 2060), e alcançando maior expectativa de vida (estimativa em 2060 de 81,2 anos) (Pochmann, 2021).

## 5.2 VIVENDO NUM MUNDO FLEXÍVEL – CONJUNTURAS

Vivemos atualmente na era da flexibilidade. Trabalhadores flexíveis podem ser encontrados em qualquer lugar do mundo. Ao que parece, o trabalho rígido, com cargas horárias integrais, adicionais de horas extras, em observância a princípios e regras definidos institucionalmente tem sido corroído pelas novas formas de acumulação capitalista, cuja expressão política maior é o **neoliberalismo** (Antunes, 2018). Direitos e garantias seculares têm sido destruídos em todo o planeta em nome da “flexibilidade”, do “trabalho flexível” (Dal Rosso, 2017). No Brasil, a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) foi uma das muitas expressões que acabou por consolidar o país nessa condição do capitalismo global.

A despeito das narrativas e discursos “empresariais” positivos de que o flexível seria o futuro e o rígido o passado, Dal Rosso (2017) acredita que a adoção das jornadas flexíveis no

processo de trabalho nada mais é que um mecanismo do capital para converter tempo de não trabalho em tempo de trabalho, isto é, um modo de apreender as horas laborais que estavam fora de sua esfera.

Vejamos. A flexibilidade em si sempre existiu no mundo do trabalho, de forma elementar, primitiva. A etimologia da palavra sugere flexibilidade como aquilo que consegue se dobrar com facilidade, maleável. Mas, a flexibilidade que tratamos aqui, refere-se àquela que tem como referência a jornada integral, instituída por lei, fruto de inúmeras lutas da classe trabalhadora ao longo da História.

A flexibilidade de horários ou o *flextempo* (Dal Rosso, 2017), instituído na Alemanha na década de 1960, permitiria inicialmente às empresas solucionar um problema econômico ou um processo de acumulação de capital. Isso facilitava a relação entre vida e trabalho, intensificando o trabalho ou um melhor ajuste entre a demanda de mão de obra no mercado.

O trabalho por turnos ou arranjos por chamada ou espera ou ainda a jornada em tempo parcial foram expressões dessa flexibilidade, construídos coletivamente em mesas de negociação entre empregadores e sindicatos de trabalhadores (Dal Rosso, 2017). Além da oposição dos empregadores, os empregados costumavam criticar os horários fixos de entrada e saída das jornadas fixas por não atender a necessidades cotidianas, além dessas jornadas não resolverem o problema do desemprego (Dal Rosso, 2017). Daí o caráter coletivo desse movimento de transição do “rígido” para o “flexível”, que começou nas mesas de negociação das empresas, até atingir o setor público. Regiões desenvolvidas, como Reino Unido, EUA, Bélgica e países da União Europeia acabaram por legitimar essas práticas, que foram gradativamente se tornando políticas públicas.

Ronald Reagan nos EUA (1979) e Margareth Thatcher na Inglaterra (1980), por meio da adoção progressiva de práticas neoliberais, que tiveram sua origem nas ideias de Friedrich Hayek, Milton Friedman, Karl Popper, dentre outros, de combate ao keynesianismo, de rejeição ao processo de intervenção planejada e racional da economia e de preparação das bases de um outro tipo de capitalismo, livre de regras, implantaram esse ideário também no mundo do trabalho, afetando sua própria organização (Cerqueira, 2008).

As ideias neoliberais, por sua vez, já existiam desde 1940 (Cerqueira, 2008), mas foram sendo implementadas a partir de 1970, diante do choque causado pelo aumento nos preços do petróleo, o que levou todo o mundo a uma profunda recessão.

Cabe aqui um adendo para se falar um pouco sobre o ideário neoliberal<sup>86</sup>, antes de prosseguir no tema da flexibilização, já que aquele terá efeitos profundos por sobre o mundo do trabalho e o processo de flexibilização que está em curso.

Alguns dos objetivos apontados por Cerqueira (2008) do neoliberalismo são os seguintes: **enfraquecer** o movimento sindical organizado, a fim de se reduzir os custos laborais das empresas na forma de perda ou limitação de direitos e vantagens conquistadas pelos trabalhadores, principalmente na década de 50 e 60 equilíbrio da balança de pagamentos, a fim de gerar investimentos em infraestrutura própria e expansão da atividade privada; política de desestatização; promoção de privatizações de todos os setores, retirando o papel do Estado como agente produtivo da sociedade; implantação de reformas fiscais a fim de se desonerar as grandes empresas e os grandes investimentos de tributos exigidos pelo Estado, o que iria atenuar as desigualdades; e redução dos gastos públicos nas áreas sociais, diminuindo o Estado de Bem Estar.

Basicamente o ideário neoliberal de que falamos prega a diminuição do Estado como agente produtivo e regulamentador da economia e visa transferir recursos financeiros para o Estado por meio da atividade produtiva das empresas e investimentos que ampliem a participação das empresas na economia; além disso, há um fortalecimento dos meios militares e policiais a fim de conter as demandas de parcelas excluídas ou menos favorecidas da população, assim como a ação de movimentos sociais e lutas sindicais.

As consequências perversas do neoliberalismo vão no sentido de acentuar, de forma proposital, as desigualdades, seja entre os países centrais e periféricos e entre as empresas, com a formação de potentes monopólios e oligopólios e o desaparecimento de pequenas e médias empresas, além do enorme contingente de pessoas ricas em comparação com pobres.

Mello (2016) aponta que as transnacionais estão investindo maciçamente nas suas matrizes e introduzindo inovações tecnológicas de forma intensificada, a fim de vencer a concorrência nos espaços dos países desenvolvidos, diante da globalização dos mercados financeiros e quebra de barreiras nacionais. Com esse processo, excluíram países em desenvolvimento, como o Brasil, dos investimentos de ponta, atribuindo-lhes o papel de exportadores de produtos industriais tradicionais e commodities e importadores de produtos de alta tecnologia. Há avaliações negativas dos banqueiros internacionais sobre o futuro do

---

<sup>86</sup> Para se aprofundar no tema, leiam HARVEY, David. *O neoliberalismo. História e implicações*. São Paulo: Loyola, 2008; DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. São Paulo: Boitempo 2017 e SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

Brasil na nova ordem mundial. As políticas econômicas recentes produziram uma queda no salário real, permitiram ao setor privado transferir para o Estado sua dívida externa, promoveram fortes desvalorizações cambiais, acentuaram as margens de lucro e elevaram as taxas de juros (Mello, 2016). Há progressivo fortalecimento dos bancos, ademais, já que o investimento no capital financeiro se revela mais atraente que o investimento produtivo, com a alta taxa de juros:

Para se concretizar e criar condições propícias para a denominada “competição,” deve-se facilitar o livre mercado entre as nações, quebrando-se as barreiras existentes (os ditos protecionismos), facilitando a movimentação financeira via entrada de capital financeiro chamado de produtivo e saída via remessa de lucros (e na esteira também o especulativo), desregular a economia com a retirada do Estado, tanto do papel de normatizador e regulador de questões econômicas e sociais como, ainda, na qualidade de agente produtivo, vendendo suas empresas (Cerqueira, 2008, p. 176).

Ibarra (2011) afirma que entre 1975 e 2003, em que houve o predomínio neoliberal, a taxa de crescimento *per capita* mundial caiu mais da metade em relação ao período entre 1950-1975. Os períodos de bonança têm sido mais curtos e as desigualdades entre os países centrais e periféricos e entre os pobres e ricos nacionais tem aumentado. No âmbito de políticas sociais, os governos têm buscado se afastar de trabalhar pela ampliação do mercado interno, o pleno emprego e a universalização dos serviços públicos em valorização das reformas de aposentadoria e da multiplicação dos negócios privados, transferindo o risco do Estado às famílias e isentando o Fisco de obrigações sociais. A pobreza se torna endêmica. São negadas participação e voz de boa parte das populações nacionais.

Mello (2016) pondera que, de um lado, há um Brasil moderno, a grande empresa, pequenos e médios empresários eficientes, trabalhadores e classe média, São Paulo e seu espaço econômico e as ilhas modernas de regiões atrasadas. De outro, estão os muito pobres e os miseráveis da agricultura e dos serviços legais e ilegais, o resto do Brasil e os bolsões de miséria das regiões desenvolvidas.

No mundo do trabalho, o neoliberalismo atua visando desregular direitos sociais outrora caros ao Estado de Bem Estar Social e enfraquecer instituições voltadas para o resguardo desses direitos (Mello, 2016). As diversas formas de trabalho flexível surgem a partir daí, não mais como fruto de negociações entre empregadores e trabalhadores, mas de um movimento que busca **reduzir os custos das empresas também em relação aos contratos trabalhistas**, o que, de certa forma, mercantiliza cada vez mais o trabalho.

Para Ibarra (2011) o paradigma em vigor conduz à precarização dos direitos laborais: de cada 3 postos de trabalho criados na década de 90, dois correspondiam ao setor informal. Enfraquecimentos dos sindicatos, redução do salário real, não cumprimento dos pactos sociais, afetação maior das mulheres e marginalizados, supressão dos direitos adquiridos são algumas outras das consequências perversas do neoliberalismo no mundo do trabalho (Cerqueira, 2008; Ibarra, 2011; Mello, 2016), e não a redução de jornada que ocorreu em 1988, conforme afirmado por parte do empresariado e até por pesquisas de sindicatos de categoria econômica.

Feito o adendo, voltemos à questão da flexibilidade no mundo do trabalho. Dal Rosso (2017) afirma que as grandes escolas de gestão do trabalho do século XIX e XX, sob a predominância do fordismo/taylorismo, reforçaram a prática do trabalho em tempo integral e das horas extras, do que se extrai uma ética social de muito trabalho. Isso foi sendo consolidado a partir de 1950, nos EUA, com o trabalho padrão de 8h diárias, 40h semanais e 5 dias de trabalho, tal como conhecemos hoje.

Como já vimos, essa jornada foi fruto de intensas lutas da classe trabalhadora. A partir da década de 1970, com a crise mundial do capital, vai havendo um movimento, por parte do capital, que pregava que a flexibilidade de tempo devia ser um princípio na organização das atividades laborais. Governos iniciam um processo de desregulamentação das jornadas integrais, criando empregos de tempo parcial, horários flexíveis e semanas comprimidas. Regulamentam essas novas formas de organização do trabalho, a fim de reduzir os custos do trabalho e aumentar a empregabilidade. O *flextempo* inclui horários flutuantes, flexibilidade inicial e final, dia variável, banco de horas, variação do número diário ou semanal de horas.

Há variados tipos de flexibilidade, que não a de tempo. A flexibilidade numérica é uma delas (Carvalho, 2004). A maneira mais rápida de reduzir custos é por meio da demissão de pessoal. Na década de 1980, as empresas buscavam o título de “enxutas”, mantendo o número mínimo de funcionários. Nas décadas seguintes, com as novas exigências do mercado, almejaram serem “flexíveis”. O raciocínio é o seguinte. As empresas reduzem seu quadro de funcionários como medida permanente, o que cria uma situação de poucos trabalhadores regulares contratados e necessidade de trabalhadores contingenciais à disposição (terceirizados, temporários, tempo parcial, intermitentes, etc.): tal é a prática do *downsizing* (Dal Rosso, 2017). A duração dos contratos e a fruição dos direitos é o que distingue basicamente os dois tipos de trabalhadores. Caso várias empresas adotem a prática, esse dualismo passa a ser estrutural, característica presente em todo o mercado de trabalho.

Uma vez consolidada a flexibilidade numérica, as empresas passam a almejar a flexibilidade funcional. Os trabalhadores regulares agora têm de ser polivalentes, flexíveis, adaptáveis às variadas circunstâncias, autônomo em relação a organização de sua carreira, devendo se qualificar constantemente e acumular cada vez mais tarefas e trabalho.

Há, ainda, a flexibilidade salarial, envolvendo bônus, metas, incentivos ou a própria redução do salário; e a flexibilidade de lugar, que se reflete no poder que as empresas têm de realocar a sua força de trabalho. As empresas buscam fugir de lugares onde há tradição sindical.

Tessarini Junior, Saltorato e Rosa (2022) propõem um interessante modelo teórico analítico para contemplar vários arranjos e possibilidades de flexibilização do trabalho, considerando a realidade brasileira:

Quadro 2 - Tipos e Arranjos de flexibilização do trabalho

Dimensão Analítica	Contratual	Quanto ao vínculo	Quanto à estrutura da remuneração
		Terceirização Quarteirização Pejotização Cooperativas Tempo determinado Tempo parcial Trabalho intermitente Estágio Uberização	Remuneração variável Skill-based pay Bônus PLR
		Quanto ao conteúdo	Quanto à autonomia
		Polivalência Rotação de cargos Ampliação do trabalho Enriquecimento do cargo Digitalização do trabalho Automação da mão de obra	Grupos semiautônomos Empowerment Multiqualificação/competências Gestão/liderança
	Espaço Temporal	Quanto ao local de trabalho	Quanto ao tempo de trabalho
		Trabalho remoto Teletrabalho Home office Coworking	Banco de horas Escalas/turnos Horas extras Jornada reduzida

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Tessarini Junior, Saltorato e Rosa (2022).

Temos aqui um panorama importante para se entender o mundo do trabalho atual, onde coexiste a flexibilidade e o “rígido”. Tem-se, portanto, que a flexibilização, criada inicialmente para resolver os problemas entre vida pessoal e via laboral ou mão de obra

insuficiente, tornou-se uma estratégia das empresas para que obtenham resultados competitivos e adequem os trabalhadores às necessidades empresariais, sem a preocupação com os efeitos positivos e negativos sobre eles. Apresentado um panorama geral acerca da flexibilização como um todo, interessa-nos nuclearmente, para os propósitos da presente dissertação, a flexibilização quanto ao tempo de trabalho.

Krein (2007) aduz que, a priori, a flexibilidade pode até ser benéfica ao trabalhador caso houvesse um ajuste da jornada para que ele organizasse melhor a sua vida. Seria a **flexibilidade ofensiva**, concentrada em empresas públicas e escritórios, que seriam exceções, no entanto. Rebelo (2006) complementa dizendo que, perante as incertezas do cenário do mercado, a flexibilidade ofensiva se traduziria numa adaptação contínua da organização, mediante a ideia de mobilidade funcional e descentralização das decisões, desde que haja o acesso à diversidade e à formação das informações – esse seria um modelo flexível, mas que atenderia o social.

Já a tendência maior do mundo contemporâneo é a da **flexibilidade defensiva**, presente na maioria das empresas (Krein, 2007), que permitiria a elas o “crescimento oscilante, a reestruturação produtiva, a diminuição de custos, intensificação do ritmo, diminuição dos riscos, a margem de manobra para se adaptar à demanda instável e o aumento e intensificação da utilização do capital constante” (Krein, 2007, p.52). Tal ideia se radica em defesa de um mercado de trabalho mais liberal e numa relação mais concorrencial (Rebelo, 2006).

Finalmente, para Krein (2007), a flexibilidade do tempo de trabalho tem uma tripla finalidade: a) eliminar o tempo morto, utilizando a força de trabalho e os equipamentos da melhor forma possível; b) ampliar a liberdade de gestão do tempo de trabalho, na forma de ajustes periódicos; c) proporcionar uma maior vinculação do trabalhador com a empresa, inclusive quando ele está fora dela. Fundamental para a empresa, portanto, é a organização do tempo de trabalho, fruto de intensas tensões sociais.

Temos hoje no Brasil um padrão híbrido de jornada: de um lado, antes de 1988, tínhamos 48h semanais, 8h diárias, com possibilidade de 2h extras diárias, além da possibilidade de compensação; por outro lado, a condição internacional era de 8h diárias e 6 dias na semana, fixos. A onda de flexibilização deu-se a partir de 1990 no país, mas aqui já se praticava intensamente as horas extras, os contratos temporários e eventuais, as diárias, contratos informais, empreitadas, operando concomitantemente ao trabalho regulamentado, já que era fraca a fiscalização do Estado (“flexibilidade pré-regulamentada”) (Dal Rosso, 2017).

Foram sendo instituídos no país, por conseguinte, em consonância com os movimentos de flexibilização, o banco de horas, trabalho aos domingos e feriados, turnos de 12x36h e transformação de turnos ininterruptos por fixos de revezamento com ampliação de horas laborais, trabalho em tempo parcial (Dal Rosso, 2017). Ainda, recentemente, em 2017, foram aprovados o trabalho intermitente, o teletrabalho e em lugar remoto, a possibilidade de terceirização de atividades fim, a prevalência do negociado sobre o legislado, o que tem retirado das leis estatutárias e do Estado o controle sobre o processo de trabalho.

Não obstante, temos que a organização do tempo é absolutamente central na relação de emprego, tendendo a gerar conflitos e fortes tensões sociais, que serão regulados por meio da negociação coletiva, da regulamentação estatal ou pela gestão discricionária do empregador (Krein, 2007).

Por fim, o que seria melhor para os trabalhadores? Jornadas fixas ou flexíveis? Voltemos aqui na questão do tempo de trabalho e de não trabalho. As TIC's têm promovido uma junção concreta do tempo de trabalho com o de não trabalho na vida os indivíduos. Dal Rosso (2017) afirma que a junção completa desse tempo só seria possível no caso de autômatos, máquinas e robôs. Os seres humanos podem emprestar somente um tempo limitado de suas vidas ao trabalho, tempo esse que buscam reduzir. Caso contrário, passam a adoecer e podem até mesmo vir a morrer, por excesso de trabalho. Já o tempo de não trabalho, deve ser, acima de tudo, edificante. Interessante é esta passagem de Dal Rosso, que vai ao encontro do que reflete esta dissertação acerca da análise sobre a redução da jornada sem redução de salário:

A luta para avançar os tempos de não trabalho edificantes em relação aos tempos de trabalho em geral é uma das pugnas históricas mais relevantes travadas invisivelmente dia a dia, hora a hora, fazendo avançar a autonomia individual e coletiva dos sujeitos sobre o trabalho em contraposição à heteronomia de decisão do trabalho impositivo para realizar acumulações sem-fim e que terminam nas mãos da classe que controla o poder (Dal Rosso, 2017, p. 75).

Na sequência, temos o reconhecimento pelos principais órgãos supranacionais das diversas flexibilidades do tempo de trabalho existentes no mundo do trabalho.

Apresentamos aqui uma cartilha elaborada pela OIT (2020), direcionada aos empregadores, para que possam criar Organizações do Tempo de Trabalho (OTT) equilibradas. Embora os princípios orientadores presentes na cartilha estejam relacionados ao conceito de trabalho decente, preconizada pela OIT desde 1999, a entidade reconhece as diversas formas de organização do tempo de trabalho contemporâneas, baseadas na

flexibilidade ora aqui levantadas. No entanto, recomenda aos empregadores “equilíbrio” na elaboração das OTT’s. Vejamos aqui os principais pontos apresentados:

Em primeiro, o **trabalho suplementar**. A Convenção n.1 de 1919 da OIT<sup>87</sup> estabeleceu um tempo de trabalho normal máximo de 48h semanais e 8h diárias, inclusas as horas extras. No entanto, 36,1% do mundo trabalha acima de 48h por semana (54,5% só no Sudeste Asiático) (Messenger, 2018). Os horários de trabalho prolongados estão associados a efeitos agudos de fadiga e podem gerar problemas cardíacos e de saúde mental, além de contribuir para reduzir a segurança no trabalho.

A OIT (2020) recomenda que um trabalho suplementar equilibrado deva ser limitado, sem que se torne rotina; que seja compensado monetariamente ou por meio de folgas compensatórias e distribuído entre vários trabalhadores, para limitar os efeitos negativos em uma pessoa particular.

Em segundo, o **trabalho por turnos**, inclusos o noturno e aos fins de semana. A OIT (2020) recomenda que deva haver um descanso mínimo de 11h entre os turnos, devendo ser evitado intervalos curtos entre eles; deve ser considerado o início dos turnos um pouco mais tarde, entre 7-8h, para que seja respeitado o ciclo circadiano; deve ser evitado a troca de turnos no período da manhã; minimizado o recurso ao trabalho noturno; uma pessoa deve trabalhar o menor número possível de noites seguidas; deve evitar turnos noturnos permanentes; incluir fins de semana livres entre os turnos; deve limitar a duração do turno em no máximo 12h; avaliar as necessidades de cada pessoa em relação à escolha dos turnos, dentre outros.

Em seguida, temos os trabalhos a **tempo parcial**. A OIT (2020) recomenda quatro políticas-chave para o equilíbrio desse tipo de trabalho: alargar a igualdade de tratamento, diante da existência de uma legislação laboral e acordos coletivos que proporcionem uma proteção efetiva aos trabalhadores; modernizar a proteção social, alargando a cobertura desses trabalhadores e acesso a sistemas de proteção social adequados; direito de solicitar o trabalho a tempo parcial, com legislação pertinente, tais como necessidade de qualificação para o emprego, períodos de resposta e motivos de recusa do empregador; eliminar barreiras para as transições, facilitando a passagem do trabalho a tempo parcial para o trabalho integral, eliminando barreiras burocráticas. Um número mínimo de horas de trabalho garantido é recomendado também, para evitar as armadilhas da precariedade do *zero hour contract*, por

---

<sup>87</sup> Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001).

exemplo, subsídios do governo para férias anuais, pagamento bonificado das horas de trabalho à disposição do empregador, etc.

Em quarto lugar, temos os **horários desfasados**. Por meio desta modalidade, são estabelecidos diferentes horários de início e fim da jornada, para diferentes grupos de trabalhadores. Isso iria servir como estratégia para diminuir o tráfego intenso nas grandes cidades, evitar a sobrecarga dos transportes públicos e ajudar os trabalhadores a manter suas responsabilidades familiares, como levar os filhos à escola, diminuindo sua tensão física e psicológica. Um mini-turno das 8 às 17h e um segundo, das 10h às 19h, seria um exemplo dessa modalidade.

Em quinto, as **semanas de trabalho concentrado**. Elas promovem o prolongamento de horas trabalhadas diárias, mas reduzem o número consecutivo de dias trabalhados, exemplo, uma semana de 4 dias, em que se trabalha 10h e tem-se a sexta feira livre. No entanto, a OIT (2020) recomenda que se tenha mais pausas que o normal, para evitar a fadiga, assegurando uma recuperação adequada entre os turnos, que não devem ter horas extras.

Em sexto, o regime de **média de horas**, que permite variação de número de horas diárias e semanais durante períodos superiores a uma semana. A OIT (2020) recomenda que as horas de trabalho, nessa modalidade, atinjam uma média semanal específica e permaneçam dentro de um total fixo durante o período especificado. Ainda de acordo com OIT (2020) deve-se respeitar, para tanto, um máximo de horas de trabalho por semana ou por dia, um nível salarial constante, ajustamentos periódicos e períodos de aviso prévio. É o que faz as estações de esqui ou montadoras de automóveis, devido a intermitência da produção.

Em sétimo, o **banco de horas**. Quando utilizado em longos períodos, assemelha-se ao regime de média de horas, já que o crédito de horas pode ser utilizado para férias mais longas, períodos sabáticos ou reforma antecipada. Quando usado em períodos curtos, as horas podem ser convertidas em folgas remuneradas. Deve ser especificado, segundo a OIT (2020) no entanto, o máximo de tempo que pode ser armazenado e durante qual período.

Em oitavo, a **partilha de trabalho**. Consistiria numa redução do tempo de trabalho destinada a distribuir um volume de trabalho reduzido a um número semelhante de trabalhadores, para evitar demissões. Muitas vezes, isso é acompanhado pela redução das remunerações, caso em que o Estado pode bancar o fundo perdido, em períodos de crise momentânea. Esse mecanismo foi muito usado quando da crise econômica de 2008 e no período da pandemia do coronavírus em 2020.

Vimos, portanto, a OIT (2020) reconhece os diversos tipos de flexibilização e recomenda que o enquadramento das OTT's deva ser feito por negociação coletiva. No Brasil,

a Reforma Trabalhista de 2017 instituiu que as negociações coletivas devem ter primazia sobre o legislado<sup>88</sup>. Portanto, todas essas modalidades flexíveis descritas podem ser implantadas pelas empresas. Seriam flexibilidades ofensivas ou defensivas? Cabe aqui a pergunta e crítica, a depender de como o empregador “flexibiliza” a organização do trabalho.

O país, portanto, vai ao encontro desse imenso movimento global que coloca a flexibilidade, seja de tempo, numérica, funcional, salarial ou de lugar, no centro das discussões sobre relação de trabalho. Com o advento da crise de 1973 e a disseminação do neoliberalismo, algo da proposta inicial alemã se perdeu e a flexibilidade passou a servir mais ainda aos interesses do capital, na forma da redução dos custos e na exploração da mais valia dos trabalhadores, já que o trabalho “rígido” foi sendo posto de lado e visto como algo “ultrapassado”.

Contudo, movimentos como o Breque dos Apps no Brasil<sup>89</sup>, realizado em 01/07/2020, e paralisações de trabalhadores em todo o mundo, buscam frear a flexibilidade selvagem do contrato de zero hora, dos trabalhos por aplicativos e de outros contratos que promovem

---

<sup>88</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

**I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais**

**II - banco de horas anual**

**III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas**

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança

VI - regulamento empresarial

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho

**VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente**

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual

**X - modalidade de registro de jornada de trabalho**

**XI - troca do dia de feriado**

XII - enquadramento do grau de insalubridade

**XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho**

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2022)

<sup>89</sup> Trata-se da primeira manifestação em esfera nacional de entregadores de aplicativo. Em 01/07/2020, os entregadores realizaram o Breque por um dia, que tinha a intenção de trazer à tona suas demandas e reivindicações, tendo sido divulgado por meio da publicação de vídeos nas redes sociais. O movimento visava denunciar as dificuldades de se trabalhar para as empresas donas dos aplicativos: “*O Breque dos Apps tinha três pautas principais: aumento do valor por km rodado; aumento do valor da taxa mínima de entrega; fim dos bloqueios indevidos e reativação dos cadastros que foram indevidamente bloqueados. Além disso, pediam pelo fim do sistema de pontuação e restrição de local da Rappi e auxílio pandemia (EPIs e auxílio caso ficassem doentes). Os entregadores alegavam que as empresas-aplicativo estavam “lucrando como nunca”, mas não repassavam o valor para eles, “jogando as taxas de entrega lá embaixo”*” (Desgrandes; Ribeiro, 2021, p. 197).

precariedade, por meio da recuperação da noção de trabalho decente, aplicável também às diversas flexibilidades que avançam no mundo do trabalho, como visto na cartilha da OIT.

Bom, e, afinal, que relação teria a redução da jornada sem redução de salários, tema da presente pesquisa, com a flexibilidade? Se a jornada integral está perdendo cada vez mais espaço para as jornadas flexíveis, por que insistir numa redução da jornada integral? Veremos a resposta a essa questão no capítulo final. Por ora, analisemos como a jornada de trabalho se apresenta atualmente no mundo e no Brasil.

### 5.3 JORNADA DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL - PANORAMAS

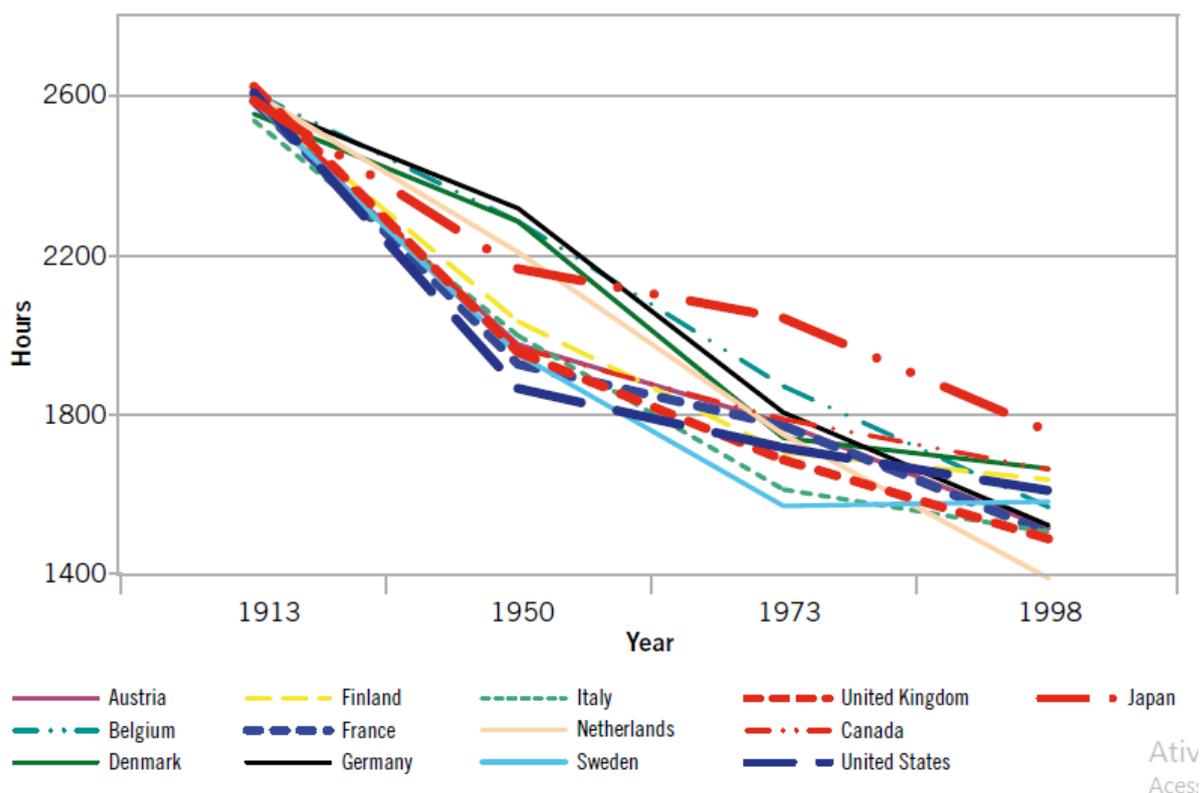
Embora a discussão sobre redução de jornada do trabalho sem redução de salários esteja sempre presente no âmbito dos sindicatos e seja amplamente difundida entre a classe trabalhadora em geral, costuma ficar em segundo plano em momentos de crise econômica, social e/ou política. Por que? Temos a hipótese de que, diante dessa conjuntura, medidas liberalizantes tendem a ser tomadas e o alongamento e intensificação das jornadas é uma delas, produto pendular a favor do capital.

Para desenvolver a tese acima, Dal Rosso (2006) irá tratar das três dimensões gráficas da jornada em recortes históricos. Primeiro acontece o alongamento da jornada, presente nas chamadas sociedades do trabalho, que generalizam as relações de assalariamento entre os sujeitos, em contextos pré Revolução Industrial. Após, temos a jornada máxima, que consiste no fato de as pessoas terem uma capacidade máxima de trabalhar, sem adoecerem. E, por fim, a redução das horas de trabalho, feito por meio de métodos de resistência dos trabalhadores à jornada máxima imposta. Essa seria a “curva da jornada”, modelo proposto pelo autor.

Com o desenvolvimento social e tecnológico, existe uma expectativa de que as pessoas possam trabalhar menos horas a fim de usufruir mais de seu tempo livre. No entanto, há também interesses por parte dos governos e do empresariado em relação ao tempo de trabalho dos trabalhadores, não sendo essa pauta uma unanimidade, por conseguinte. Dal Rosso (2006, p. 32) irá dizer que no capitalismo a jornada, por isso, é “socialmente determinada”.

Contudo, a despeito das expectativas, importantes países centrais têm efetuado um retorno a um processo de **alongamento** de jornada, após meio século de redução das horas trabalhadas, principalmente no contexto de políticas neoliberais. A Figura 2 mostra a evolução na queda das horas trabalhadas em importantes países ao longo do século XX, mas que vem de desacentuando:

Figura 2 - Horas anuais trabalhadas por trabalhadores empregados



Fonte: Adaptado pelo autor de Messenger (2018).

Tem-se que, a partir da década de 80, com a reestruturação produtiva, países como EUA e Inglaterra promoveram a ortodoxia neoliberal, havendo, por conseguinte, o desmonte do Estado de Bem estar Social, outrora reinante. Alguns países, portanto, desde então, têm se valido da manutenção da jornada ou até de seu alongamento, aliado ao fator intensificação da jornada.

Cabe aqui, antes de prosseguir, uma distinção teórica, a fim de ampliarmos o debate ocorrido em 2008-2010. A **duração** e **intensificação** da jornada são categorias teóricas diferentes. A intensificação do trabalho se refere ao “consumo de energias pessoais e grupais no trabalho, expressa de outra maneira como sendo o esforço despendido pelos trabalhadores em seu labor cotidiano” (Dal Rosso, 2006, p. 33). A eliminação dos “tempos mortos” no trabalho, torna-o mais intenso, mais energias são consumidas do trabalhador. Portanto, quando os governos delimitam o teto da jornada por meio da legislação, o empresariado pode se valer de técnicas de intensificação do trabalho, a fim de manter os resultados almejados. E é o que tem acontecido no mundo contemporâneo.

Muito se fala acerca da necessidade de incremento da produtividade do trabalhador brasileiro ou de países em desenvolvimento. Contudo, em bases analíticas, a produtividade se distingue da intensidade, pois se restringe à capacidade de um determinado trabalho, dotado de uma intensidade específica, produzir uma quantidade de valor de uso em uma unidade de tempo (Pina; Stotz, 2014). Produtividade, portanto, está ligada às melhorias e incrementos tecnológicos dentro do processo produtivo. Com o aumento da produtividade, são obtidos melhores resultados do trabalho, no mesmo tempo e com igual dispêndio de energia dos trabalhadores.

Na intensificação, por sua vez, obtém-se uma maior quantidade e/ou qualidade do trabalho, com maior dispêndio de energia do trabalhador e na mesma unidade de tempo. Essa intensificação pode, segundo Pina e Stotz (2014) aumentar o risco de acidentes do trabalhador, bem como afetar sua identidade, por meio de sentimentos como desgosto ou fracasso pessoal, com possível consequência de adoecimento.

Davezies (2007 *apud* Pina; Stotz, 2014)<sup>90</sup> refere-se às possíveis consequências diante de um processo de intensificação excessiva do trabalho: impossibilidade de manter um trabalho de qualidade, surgimento de assédio moral entre os próprios trabalhadores e múltiplos danos à saúde, como transtornos psíquicos e lesões por esforços repetitivos.

Já no prolongamento da jornada de trabalho, se produzem mais resultados do trabalho com maior dispêndio de energia decorrente da extensão da jornada:

No prolongamento da jornada de trabalho, a extração e a ampliação da mais-valia decorrem da incorporação de um maior quantum de trabalho pelo aumento da grandeza extensiva da jornada expresso no aumento do produto-valor global. Na força produtiva aumentada, mantida a mesma jornada, o mesmo quantum de trabalho proporciona o aumento da mais-valia pela contração absoluta e relativa do valor da força de trabalho, isto é, do tempo de trabalho socialmente necessário para produção dos meios de subsistência para a reprodução do trabalhador. Aqui, uma parte maior da mais-valia é extraída do mesmo produto-valor global em razão da redução do valor da força de trabalho (Pina; Stotz, 2014, p. 154).

E aqui, faz-se importante ressaltar que uma redução de jornada pode vir a causar a implantação de métodos de intensificação do trabalho pelo empresário, por meio da flexibilização ou fragmentação do tempo de trabalho. O banco de horas é um exemplo desse fato, ao permitir uma ampliação ou redução de horas trabalhadas em um dia e compensação em outro, ao incrementar a intensidade nos dias de horas reduzidas. Analisaremos adiante essa

---

<sup>90</sup> DAVEZIES, P. Intensification. Danger: le travail rétréci. *Santé & Travail*, Paris, v. 57, p. 30-33, 2007.

questão, mas já adiantamos que uma redução de jornada sem redução de salário serviria para ressignificar o tempo de trabalho e de não trabalho na sociedade atual como um todo e deve vir acompanhada de medidas que coíbam as práticas que intensifiquem o trabalho, senão o que teríamos seria a continuidade da superexploração do trabalhador.

Continuando, estima-se que 1 em cada 5 trabalhadores (22%) esteja trabalhando mais de 48h por semana, no mundo, ou seja, 614,2 milhões de pessoas (Lee; McCann; Messenger, 2009). As lacunas entre os países em desenvolvimento e desenvolvidos são muitas, vez que nos países em desenvolvimento a ocorrência de jornadas longas ou curtas são elevadas, enquanto nos desenvolvidos a jornada tende a ser mais uniforme, não apresentando tantas diferenças significativas, conforme veremos nos gráficos a seguir

Sobre as jornadas curtas, Lee, McCann e Messenger (2009) concluem que são os trabalhadores mais idosos, mais jovens e do sexo feminino que constituem as principais fontes de trabalhadores em tempo parcial ou reduzido em países industrializados. Nos países em desenvolvimento, no entanto, essas jornadas têm sido encaradas como problemáticas, já que podem revelar “subempregos relacionados com o tempo”, isto é, enquanto nos países centrais a curta jornada é uma forma de conciliar o trabalho com a vida familiar, nos países em desenvolvimento isso é consequência de um baixo desempenho econômico e enfraquecido mercado de trabalho, tendendo os trabalhadores a concentrar-se em empregos informais (Lee; McCann; Messenger, 2009). Ademais, o subemprego produz muitas vezes trabalhadores que fazem curtas jornadas “involuntariamente”, isto é, queriam ter empregos com jornadas integrais.

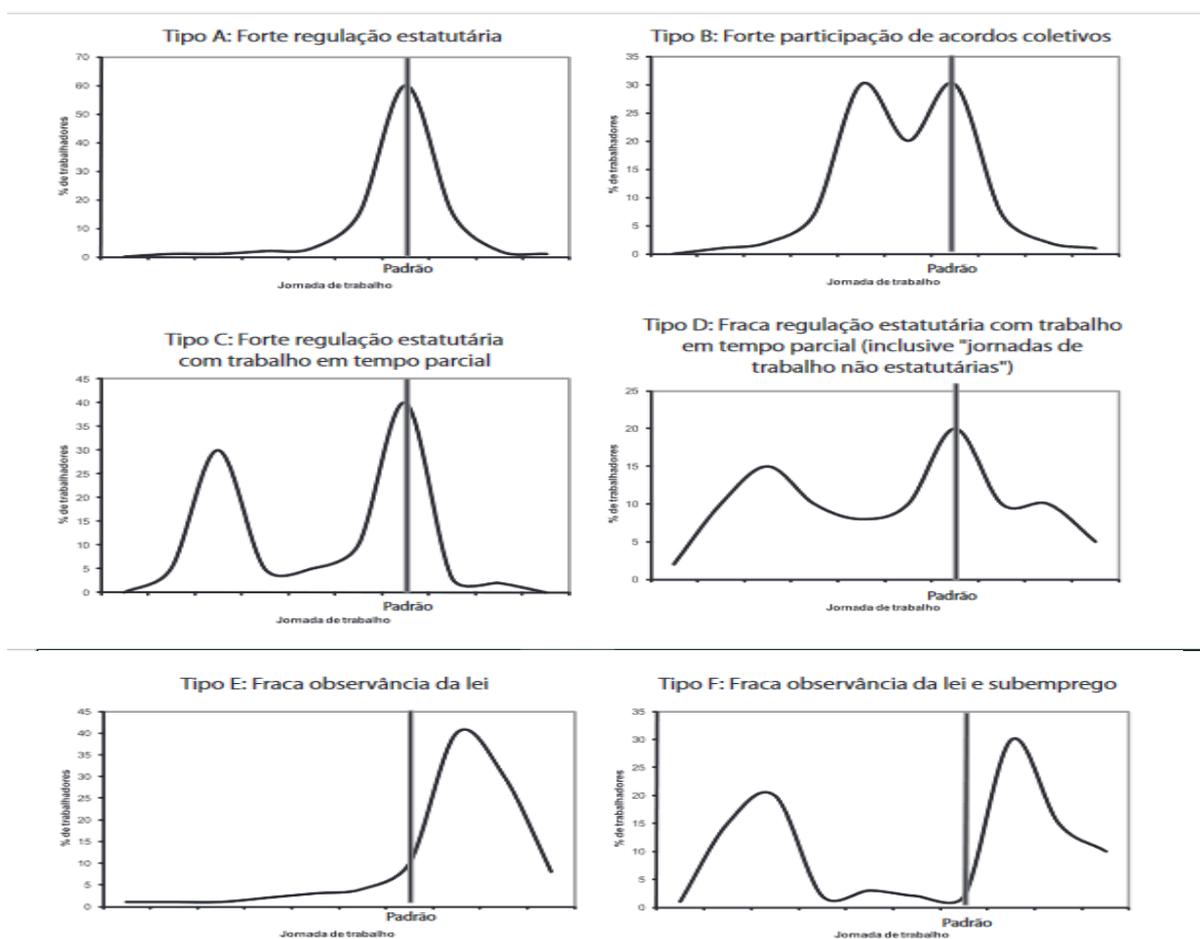
Por isso é interessante analisar a questão da distribuição das jornadas de trabalho nos variados países. A Figura 3, a seguir, mostra alguns tipos de distribuição de jornada de trabalho, conforme padrões que têm como variáveis a intervenção legal, por parte do Estado, e a negociação coletiva, feita entre trabalhadores e empregadores, que são os elementos chave para estipulação dos regimes de duração do trabalho.

Detemo-nos um pouco mais sobre ele, vez que fornece pistas interessantes para que percebamos as peculiaridades entre os países em relação a fatores como intervenção estatal legal, acordos coletivos, observância da lei, cultura laboral e conjunturas econômicas específicas. Esses fatores podem ser a chave para que seja estipulado, no Brasil, por exemplo,

um limite de jornada adequado à realidade enfrentada pelo país, além de uma forma de ajustar

as necessidades dos trabalhadores, do mercado e dos empregadores, diante de uma economia digital e verde:

Figura 3 - Tipos de Distribuição de Jornada, exemplos



Fonte: Adaptado pelo autor com base em Lee, McCann e Messenger (2009).

São quatro os tipos de regime de duração do trabalho e padrões de distribuição, segundo Lee, McCann e Messenger (2009). Os dados abaixo foram extraídos do relatório realizado pelos autores.

Primeiro, temos o exemplo da França, Figura 3, Tipo A, em que a duração do trabalho é regulada por uma intervenção legal robusta e o trabalho em tempo parcial não é majoritariamente aceito como alternativa para a jornada integral. Notamos que, na figura, não há jornadas estendidas e nem jornadas em tempo parcial significativas realizadas pelos trabalhadores, revelando que não existe no país uma “cultura das horas extras”. A França adota atualmente um padrão limite de 35h semanais, regulado oficialmente pela legislação nacional. Tal figura se aplica também à Dinamarca, que obteve um acordo a nível nacional

entre os trabalhadores para estipular uma jornada ordinária universal, sendo que as pessoas trabalham em média 32,4h por semana (Lee; McCann; Messenger, 2009).

Em segundo, são os casos da Alemanha e Áustria, em que há forte participação de acordos coletivos relativos a alterações na jornada de trabalho, bem como um limite semanal estipulado constitucionalmente, a fim de se proteger os trabalhadores não sindicalizados. A Figura 3, Tipo B mostra que há múltiplos picos de distribuição nas horas trabalhadas, frutos dos diversos acordos feitos mediante sindicatos e empregadores, mas não há consideráveis horas extras feitas, tampouco horários muito reduzidos de trabalho. Isso deve-se à prevalência das negociações coletivas, empresa a empresa ou categoria a categoria (Lee; McCann; Messenger, 2009).

O terceiro gráfico da Figura 3, Tipo C é a figura que se aplica a países como a Bélgica, em que há forte regulação legal do limite semanal, mas também um comum trabalho a tempo parcial, fato esse que torna os picos de horários mais distantes um do outro, ou seja, ou se trabalha dentro do limite da jornada semanal ou se trabalha em regime de tempo parcial, sem uma cultura de negociação coletiva para estipulação de jornadas (Lee; McCann; Messenger, 2009).

Os trabalhadores do Reino Unido e Japão costumam trabalhar mais horas que o determinado por lei, a exemplo da Figura 3, Tipo D. Isso porque a regulação estatutária não é muito efetiva, os acordos coletivos sobre jornada são fragmentados e o regime de tempo parcial é largamente difundido, motivos pelos quais as horas distribuídas são representadas de forma assimétrica (Lee; McCann; Messenger, 2009).

O caso da Figura 3, Tipo E aplica-se à Coreia do Sul e aos EUA. Tratam-se culturas em que as horas extras estão meio que “institucionalizadas” e os trabalhadores ultrapassam o limite legal constantemente. Na Coreia do Sul, observa-se que há uma jornada semanal legal de 40h, mas a “taxa de observância” dessa jornada entre a população é de significativos 2,4 (entre 1 e 10), isto é, não é obedecida na prática. Nos EUA, por exemplo, não há limite legal para a realização de horas extras, o que contribui para que as jornadas sejam estendidas além das 40h semanais legais, duramente conquistadas pela classe trabalhadora. Esse é o caso de diversos países em desenvolvimento também (Lee; McCann; Messenger, 2009).

A última situação é o da maioria dos países periféricos, em que a insuficiência de empregos cria duas situações: um grupo de trabalhadores sobrecarregados, trabalhando além do limite legal e outro grupo fazendo curtas jornadas, impossibilitados de alcançar rendimentos decentes, conforme Figura 3, Tipo F. Essa bifurcação ocorre frequentemente em países de baixa renda, levando a uma distribuição irregular das jornadas. Esse caso é o mais

problemático, pois deve-se a fatores exógenos à mera determinação legal. O fraco desempenho da economia desses países, bem como a presença de fracas instituições fazem com que a lei não seja observada e a informalidade se torne regra (Lee; McCann; Messenger, 2009).

Agora vejamos a questão das longas jornadas realizadas pela classe trabalhadora em âmbito global, que se expõe a riscos de segurança, higiene e saúde potenciais. Há um estudo que diz que jornadas mais longas que 48-50h por semana podem causar sérios danos à saúde do trabalhador (Spurgeon, 2003). A partir dessa prerrogativa, uma diretiva da União Européia<sup>91</sup> estipulou em 48h o máximo da jornada de trabalho, **inclusas as horas extras**, deixando a cargo dos Estados membros a sua padronização (Lee; McCann; Messenger, 2009).

A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1919, tratou justamente da duração de trabalho. A Convenção 1 estabeleceu a adoção do princípio de oito horas diárias ou 48 horas semanais. Seu artigo 2º estipula que o limite de horas não se aplicava a pessoas na condição de gerente ou supervisor ou cargos confidenciais, trabalho em navios, caso de acidentes, trabalho urgente e força maior<sup>92</sup>. Após, em 1935, a Convenção n. 47 passou a recomendar a jornada de 40 horas semanais (TST, 2022), adotada pela maioria dos países industrializados<sup>93</sup>. As razões principais para a adoção da jornada de 40h seria o desemprego estrutural e o progresso tecnológico,

Constatamos<sup>94</sup> que, em 2021, jornadas de trabalho mais longas (acima de 49h) são mais perceptíveis nas regiões asiática, em países como Camboja (56% da população faz 49h ou mais) e Bangladesh (50%), países árabes como Yemen (97%), Qatar (88%) e Emirados Árabes (47%) e localidades africanas como Congo (46%), Gambia (45%) e Marrocos (42%). Também apresentam elevado número de horas trabalhadas, países da América Latina como Bolívia (35%), Colômbia (29%) e Peru (26%) e América Central, como México (28%), Honduras (34%) e El Salvador (31%). Segundo a OIT (2021), o Brasil tem cerca de 11% dos seus empregados trabalhando 49h ou mais.

---

<sup>91</sup> “Uma diretiva é um ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da UE devem alcançar. Contudo, cabe a cada país elaborar a sua própria legislação para dar cumprimento a esse objetivo. É disso exemplo a Diretiva sobre direitos dos consumidores, que reforça esses direitos em toda a UE através designadamente da eliminação de encargos e custos ocultos na Internet e da extensão do período de que os consumidores dispõem para se retirar de um contrato de venda”. Disponível em [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_pt](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_pt).

<sup>92</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001).

<sup>93</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312192:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO).

<sup>94</sup> Para mais informações, acessem <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>. Acesso em: 13 set. 2022.

Ademais, trabalhadores autônomos tendem a trabalhar mais que os assalariados (Lee; McCann; Messenger, 2009), muito provavelmente em razão da voluntariedade da jornada e dos rendimentos instáveis. Mas os assalariados podem trabalhar mais horas, quando os autônomos não tem outra escolha a não ser fazerem jornadas mais curtas em virtude da insuficiência de trabalho disponível.

Tais são os problemas dos países em desenvolvimento. Como há uma forte acentuação da economia informal nesses países (Lee; McCann; Messenger, 2009), a bifurcação das jornadas é uma constante significativa. Segundo Lins e Silva (2019), essa bifurcação se caracteriza pelo fato de que, cada vez mais, a força de trabalho vem sendo dividida entre segmentos que, de um lado, passam horas excessivas e, de outro, horas curtas/variáveis.

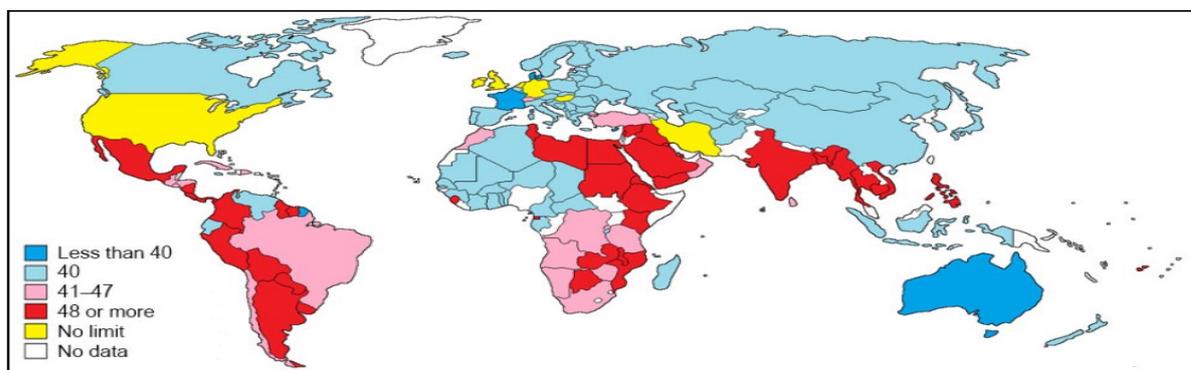
A situação decorre do **baixo índice de observância da legislação vigente**. Uma forma de corrigir isso seria reduzir o limite da jornada legal, mas essas questões estão ligadas basicamente ao desenvolvimento econômico e o grau de intervenção social dos governos de um dado país, além de interesses políticos, ideológicos e culturais. As jornadas curtas nesses países podem significar situações de subemprego e as jornadas longas seriam formas de acumular mais renda, o que gera uma batalha entre “pobreza de tempo x pobreza de renda” (Lee; McCann; Messenger, 2009, p. 64).

Pois bem. Vimos que a OIT recomenda<sup>95</sup>, desde 1935, 40h semanais de jornada, padrão adotado primeiramente pela maioria dos países europeus e países como Canadá, China, Coreia do Sul e Rússia (Lee; McCann; Messenger, 2009). Abaixo temos a Figura 4, que mostra o padrão estatutário da jornada entre os países:

---

<sup>95</sup> Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, n. 47. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312192,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312192,en:NO). Acesso em: 13 set. 2022.

Figura 4 - Padrão da Jornada semanal entre os países



Fonte: ILO (2018), adaptado pelo autor.

Entre 41-46h, temos alguns dos países da América Latina e Central (Brasil, Cuba, Rep. Dominicana, etc.) e grande parte dos países da África (África do Sul, Angola, Cabo Verde, Congo, etc.); para 48h, temos maior parte da América Latina (Argentina, Bolívia, Colômbia, Paraguai, Peru, etc.) e grande parte dos países do Sudeste Asiático (Camboja, Tailândia, Vietnã, etc.).

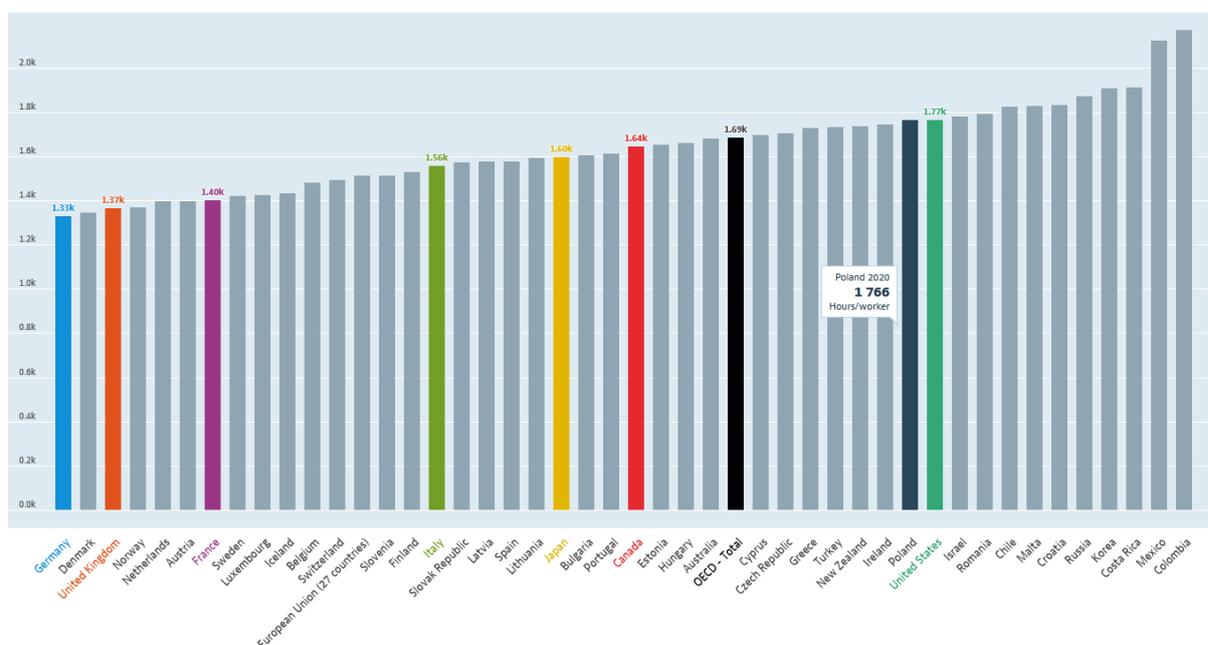
Salientamos de antemão: não obstante, nem sempre a estipulação de um padrão baixo para a jornada semanal se traduz num baixo número de horas trabalhadas, a exemplo da China e EUA, que possuem forte cultura de horas extras, ilimitadas, embora dotados de padrões razoáveis de jornada semanal (Lee; McCann; Messenger, 2018). Ademais, trabalha-se mais horas, em geral, nos países em desenvolvimento, onde impera o trabalho informal e o subemprego, mediante a presença do fenômeno da bifurcação – jornadas curtas “involuntárias” e jornadas extenuantes, feitas além dos limites legais., segundo esses autores.

Problemática é a temática. Por isso, mais importante que mostrar a jornada legal estatutária é mostrar **o número anual de horas trabalhadas pelos trabalhadores**. E também por isso, temos a hipótese de que a maioria das PEC’s sobre redução de jornada no Brasil costumam vir acompanhadas, em seu bojo, pela estipulação de valores maiores para as horas extras realizadas, a fim de que sejam coibidas. Uma redução de jornada sem redução de salário, portanto, trabalha não só a jornada, mas ressignifica o próprio **tempo de trabalho e de não trabalho**.

A Figura 5, extraída de OCDE (2022) - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, mostra o número total de horas trabalhadas no ano de 2020 em

alguns países do globo, diferente dos gráficos anteriores que mostram o padrão legal de jornada:

Figura 5 - Número de horas trabalhadas em 2020 por país da OCDE



Fonte: OCDE (2022), adaptado pelo autor.

Dos países analisados, tem-se que o trabalho foi mais intenso na Colômbia (2.172 horas por trabalhador), México (2.124 horas), Costa Rica (1.913 horas) e Coréia do Sul (1.908 horas). Entre os países que trabalham menos horas, temos os exemplos da Alemanha (1.332 horas), Dinamarca (1.346 horas), Reino Unido (1.367 horas) e Noruega (1.369 horas). A União Europeia como um todo, com seus 27 países, tem uma média de 1.513 horas por trabalhador, enquanto os países da OCDE detêm o número de 1.687h trabalhadas no ano de 2020.

As surpresas ficam com os EUA (1.767h), embora seja um dos primeiros países a estipular o limite da jornada semanal de 40h; o Japão, com 1.598h, sendo um país “intermediário”, portanto, em relação a horas trabalhadas, embora o senso comum contradiga isso e a Rússia, com elevadas 1.874h – um dos primeiros países a adotar o limite de 40h semanais, no entanto (OECD, 2022).

O Brasil não figura na lista da OCDE, mas está na média dos países da OCDE, com cerca de 1.711h em 2014, entre Grécia e Turquia, portanto.

A tendência geral, no entanto, é de queda crescente no número de horas trabalhadas, ao longo dos anos, ao que tudo indica. Em relação aos países da OCDE, em comparação com

2013, o ano de 2020 apresentou baixa de cerca de 5% no total das horas anuais. No entanto, como já vimos, os dados aqui apresentados são baseados em limitado número de países. São escassos os dados disponíveis relativos aos países em desenvolvimento, conforme já dito em relatórios da própria OIT (Lee; McCann; Messenger, 2009), daí a dificuldade em saber, comparativamente, se o número de horas trabalhadas tem aumentado ou diminuído, embora essa última hipótese seja a que mais aparece em pesquisas realizadas (Lee; McCann; Messenger, 2009; OIT, 2019; OIT, 2020), com base na maioria dos países do globo.

Por que isso? O capitalismo de plataformas tem dissolvido os limites entre vida laboral e pessoal; a informalidade e o subemprego fazem com que os trabalhadores laborem mais; o trabalho autônomo, como já demonstrado, pode extrair mais horas do trabalhador. Os EUA protagonizam movimentos de alongamento e intensificação de jornada, por não estipular limite de horas extras. Por fim, há as velhas questões do trabalho extenuante, penoso, insalubre, escravo, ou seja, fora dos parâmetros do trabalho decente recomendado pela OIT<sup>96</sup>.

Portanto, se aparentemente há uma tendência geral de decréscimo das horas trabalhadas no mundo, mormente nos países centrais, surgem cada vez mais “ilhas” específicas, em que se trabalha muito mais horas que o recomendado pela OIT, a exemplo dos países asiáticos, maioria dos países da América Latina e África e países como EUA, Inglaterra e Suécia, que possuem, desde 1980, forte tradição de políticas liberais.

Concluimos, portanto, a princípio, que não se pode afirmar, em termos categóricos, que nos países ricos o limite da jornada semanal é menor e trabalha-se menos horas anuais em razão disso, a exemplo do que ocorre nos EUA, Coreia e Japão, por um lado, e França, Dinamarca e Alemanha, por outro.

Podemos ter como exemplo os EUA, onde há um limite de 40h semanais de jornada, mas não há limite para realização de horas extras, o que faz com que o número de horas trabalhadas cresça vertiginosamente. Na França, por outro lado, há o limite de 35h semanais e possibilidade de jornadas em tempo parcial – feitas em sua maioria por jovens, idosos e mulheres –, além de uma alta taxa de observância da lei, o que afasta a ideia da realização de muitas horas extras, tendo como consequência um número de horas trabalhadas anuais razoáveis, condizente com os limites impostos pela lei.

Sobre a França, no entanto, país que tem um dos padrões semanais de jornada mais baixos do mundo, com a Reforma Trabalhista francesa de 2016, Lei n° 2016-1088 de 8 de

---

<sup>96</sup> Recomendação OIT n. 205 – Recomendação sobre o emprego e o trabalho decente para a paz e a resiliência.

Disponível em:

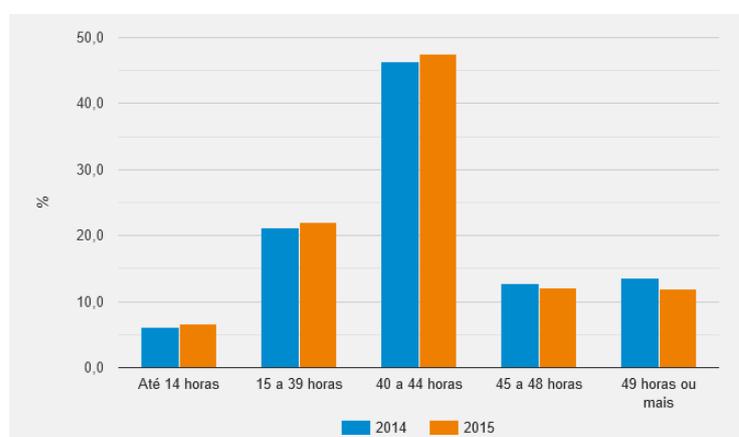
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO). Acesso em: 13 set. 2022.

agosto de 2016 sobre trabalho, modernização do diálogo social e fixação dos percursos profissionais, surgiram mecanismos que permitiram a ampliação da jornada setorial (em categorias) por meio de negociação coletiva feita no âmbito das empresas, fato que enfraqueceu a perpetuação da legislação setorial e flexibilizou a própria jornada estatutária (Cardoso; Azais, 2019). São algumas das consequências sociais da prevalência do negociado sobre o legislado, que encontra ressonância também no Brasil, a partir de 2017 e que permite a negociação direta entre trabalhadores e empregadores, sem participação dos sindicatos.

Bem, e o **Brasil**? “Em 2014, a média anual brasileira foi de 1.711 horas por ano, segundo o escritório de St. Louis do Federal Reserve, o Banco Central Americano” (Wentzel, 2016)<sup>97</sup>. O Brasil, portanto, está próximo da média dos países da OCDE e de países como Grécia e Turquia, mas distante da média dos países desenvolvidos, como Alemanha, França, Bélgica, Holanda e Noruega. Ademais, a OCDE não disponibiliza dados sobre o país em seu portal, já que o país não pertence ao “clube”. No entanto, sabemos que grande parte dos trabalhadores brasileiros estão na informalidade, chegando a um alarmante número de 40 milhões no último trimestre de 2022 (IBGE, 2022). Como não há possibilidade de auferir as horas trabalhadas por esse segmento vulnerável da população, que não está nos dados oficiais sobre horas trabalhadas, acreditamos que se trabalha muito mais horas anuais no Brasil que o número apontado pelo Banco Central Americano, tendo em vista também a realidade latino-americana.

A Figura 6 mostra a distribuição da jornada brasileira entre 2014/2015, salientamos que não há dados mais atuais sobre o assunto:

Figura 6 - Distribuição da jornada no Brasil em 2014/2015



Fonte: IBGE (2022), adaptado pelo autor.

<sup>97</sup> Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38107290>.

Tirando os quase 40 milhões de trabalhadores informais (IBGE, 2022), que estão fora das estatísticas oficiais, deduz-se que, no Brasil, em 2015, a grande maioria das pessoas ocupadas (76,1%) trabalhou dentro do limite da jornada legal estipulada pela CLT, que é de 44h semanais. Cerca de 24% das pessoas, no entanto, fazem jornadas maiores que o limite legal, sendo que, dentro desse grupo, 12,1% trabalham entre 45 e 48h e 11,9% trabalham 49h ou mais.

Já a Tabela 1 mostra a distribuição percentual de pessoas em relação à ocupação, no trimestre de outubro-novembro-dezembro de 2022.

Tabela 1 - Distribuição de pessoas com 14 anos ou mais quanto à ocupação

	INDICADORES		out-nov-dez/2021	Estimativa dos	out-nov-dez/2022	Variação em relação ao		Variação em	
				trimestres		trimestre jul-ago-set/2022		relação ao	
				móveis		Diferença	VAR%	Diferença	VAR%
				jul-ago-set/2022					
Taxas (%)	Taxa de Desocupação		11,1	8,7	7,9	-0,8		-3,2	
	Nível da Ocupação		55,6	57,2	57,2	-0,1		1,6	
	Taxa de Participação na força de trabalho		62,5	62,7	62,1	-0,6		-0,5	
Pessoas de 14 anos ou mais de idade	Total		172.283	173.457	173.844	387	0,2	1.561	0,9
	Na força de trabalho		107.758	108.729	107.942	-787	-0,7	184	0,2
	Ocupada		95.747	99.269	99.370	101	0,1	3.622	3,8
	Desocupada		12.011	9.460	8.572	-888	-9,4	-3.439	-28,6
	Fora da Força de Trabalho		64.525	64.729	65.903	1.174	1,8	1.377	2,1
	Empregado		64.011	67.522	68.057	535	0,8	4.046	6,3
	Setor Privado(exclusive trabalhador doméstico)		46.938	49.477	50.094	617	1,2	3.156	6,7
	Com carteira		34.495	36.265	36.858	593	1,6	2.363	6,9
	Sem Carteira		12.443	13.212	13.236	24	0,2	792	6,4
	Trabalhador Doméstico		5.697	5.889	5.833	-56	-0,9	136	2,4
	Com Carteira		1.401	1.487	1.492	4	0,3	91	6,5
	Sem Carteira		4.296	4.401	4.342	-60	-1,4	45	1,1
	Setor Público		11.375	12.156	12.130	-26	-0,2	755	6,6
	Com Carteira		1.280	1.323	1.410	87	6,6	130	10,2
	Militar e funcionário público estatutário		7.607	7.778	7.774	-31	-0,4	140	1,8
Sem carteira		2.488	3.055	2.972	-82	-2,7	485	19,5	
Empregador		3.874	4.352	4.248	-103	-2,4	374	9,7	
Com CNPJ		3.124	3.543	3.435	109	-3,1	311	9,9	
Sem CNPJ		750	909	814	6	0,7	64	8,5	
Conta Própria		25.944	25.684	25.468	-216	-0,8	-475	-1,8	
Com CNPJ		6.408	6.673	6.902	229	3,4	494	7,7	
Sem CNPJ		19.536	19.011	18.566	-445	-2,3	-969	-5	

Fonte: Elaborado pelo autor com base em IBGE (2023).

Extrai-se, da Tabela 1, que a população brasileira maior de 14 anos **ocupada** se divide em dois grandes grupos: empregados (67%) e trabalhadores por conta própria, os autônomos (27%). O restante consiste em trabalhadores familiares auxiliares (1,6%) e o empresariado (4,28%). Entre os empregados, cerca de 70% possuem carteira assinada e 30% estão na informalidade.

Vimos que na Campanha pela Redução de 2010, no Brasil, o momento era favorável economicamente ao país e as pautas pró-redução se intensificaram, enquanto que a partir de 2013, 2014, quase não se ouviu falar mais desse tema, embora ainda houvessem PEC's temáticas tramitando no Congresso.

Ora, segundo o IBGE (2023), contando com uma taxa de 8,8% de desemprego (primeiro trimestre de 2023), inflação e taxa de juros em alta (4,65% acumulado em março de 2023 e 13,75% em março de 2023<sup>98</sup>, segundo taxa de juros anuais SELIC.), reconfiguração dos postos de trabalho, intensificação e precarização do trabalho, como recolocar no debate público a diminuição da jornada, que está intimamente ligada à melhor qualidade de vida, melhor produtividade, redução do desemprego e possibilidade de qualificação e aprendizado contínuo permanente?

Podemos começar a transformar a sociedade por meio de uma redução da jornada ou a redução seria uma questão acessória dentro de um sistema econômico consolidado, mas que tem gerado desemprego em massa, empregos precários, inflação, juros altos e intensificação e flexibilização das jornadas de trabalho? Lembrando que, como vimos, o tempo abstrato foi socialmente construído a partir dos primórdios do sistema capitalista e foi consolidado por meio do sistema de fábricas. Discutimos aqui também, portanto, a reapropriação do quesito tempo pelos trabalhadores.

Em sede de conclusão, conforme veremos, cada país trilha ou trilhou um caminho no que tange à jornada de trabalho, sendo que não há um padrão global acerca dela a ser realizada pelos trabalhadores, pois as experiências são das mais variadas, desde jornadas legais estatutárias a jornadas setoriais estipuladas por negociações coletivas. No entanto, há certos consensos internacionais sobre a necessidade de estipulação de jornadas máximas e valorização do trabalho decente, preconizados, na maior parte das vezes, por organismos internacionais como a OIT e instituições nacionais específicas de proteção social ao trabalho, como Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Previdência que, aliadas às experiências culturais, sociais e econômicas locais, podem dar um

---

<sup>98</sup> Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/historicotaxasjuros>. Acesso em: 28 abr. 2023.

tom adequado e humano em relação a novos tempos de duração do trabalho dos trabalhadores. As novas tecnologias e trabalhos flexíveis exigem que seja reconfigurada também a duração do trabalho, como veremos.

Peculiar é o caso do Brasil. Temos um limite de 44h semanais, possibilidade de 2h extras diárias e jornadas em tempo parcial regulamentadas. Porém, apresentamos, no presente, um alto índice de trabalhadores situados na economia informal, uma alta taxa de desocupação, quase 1/3 dos trabalhadores fazendo jornadas acima do limite legal estipulado. Ademais, não temos tanta tradição em negociar reduções de jornada por meio de acordos coletivos, segundo Silva (CNI, 1998).

Raciocinemos. Ora, se quase 1/3 da população brasileira faz jornadas estendidas, além das 44h semanais estipuladas na CF/88, sendo que quase 12% laboram 49h ou mais, ponto em que o trabalho se torna insalubre para a saúde humana, segundo a literatura médica (Spurgeon, 2003), o que dizer da outra metade da população brasileira, que labora informalmente, sem proteção social, garantia de emprego ou limites de horas trabalhadas? O que dizer do processo de uberização que chegou ao Brasil por volta de 2016 e que converteu milhares de trabalhadores empregados em autônomos, sem direitos trabalhistas mínimos, inclusive limite de jornada? O que dizer do ano de 2020, diante da pandemia, em que uma massa de trabalhadores foi demitida e passou a laborar na informalidade ou como autônomos (Gombata, 2021)? E o teletrabalho, que dissolve a questão do tempo de trabalho e de não trabalho?

Segundo Gombata (2021), por exemplo, o cenário em 2021 foi de crescimento tímido da economia, sem ritmo suficiente para colocar todos no mercado de trabalho e pior em termos de renda, embora tenha havido crescimento na ocupação. No entanto, acreditamos que no Brasil labora-se muito mais de 1.711h anuais e ultrapassa em muito a recomendação n. 47 da OIT<sup>99</sup>, feita há quase 40 anos, de uma jornada padrão de 40h semanais para os países do globo, tendo em vista a existência dos trabalhadores informais, que não entram nos dados oficiais.

A alta taxa de desemprego reinante no país, bem como a precarização de postos existentes (terceirizações, subcontratações) e, ainda, a informalidade reinante no Brasil seriam argumentos consideráveis para que o momento **não** fosse de uma aprovação de uma redução de jornada sem redução de salários, de acordo com o que pensa o empresariado?

---

<sup>99</sup> Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047). Acesso em: 14 set. 2022.

Acreditamos que não, inicialmente. Pensamos, assim como a OIT (2019), que deve ser implementada imediatamente uma agenda global centrada no **ser humano**. Os governos devem servir como garantes de políticas públicas de proteção ao trabalhador e novos diálogos sociais, entre Estado, trabalhadores e empregadores, devem ser concretizados. Limites, sobretudo, devem ser impostos à avassaladora investida dos trabalhos por plataformas digitais. O fortalecimento de instituições, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho (JT) deve ser fomentado visando fiscalizar o trabalho realizado fora das regulamentações legais, coibindo práticas que levem ao trabalho penoso, degradante, extenso, escravo e pacificar a explosiva relação entre capital e trabalho. Isso poderia impedir que, com uma redução de jornada sem redução de salários, os empresários intensifiquem o trabalho diário, não se sensibilizando para a questão ou exibindo a manutenção de práticas perversas, a fim de que a exploração se perpetue.

Ademais, os governos, trabalhadores e empregadores devem dialogar para que seja concretizada a recomendação da OIT para se criar uma Garantia Laboral Universal, que inclua “os direitos fundamentais dos trabalhadores a um salário que assegure condições de subsistência, estabeleça um limite do número de horas de trabalho e que garanta a segurança e a saúde no local do trabalho” (OIT, 2019, p. 39).

Portanto, deve-se respeitar os direitos de liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, além da proibição do trabalho forçado, infantil ou discriminatório. Essa proteção pode auxiliar na transição do trabalho informal para o formal, se combinada a sistemas de proteção social, tendo como consequências para a população as garantias de bem estar e diminuição da pobreza.

Nossa pesquisa vai no sentido de estimular um ponto de partida, um pequeno passo, que seria uma maior limitação na quantidade de horas trabalhadas no Brasil, o que iria ressignificar o tempo de trabalho e de não trabalho junto à população. Nossa dissertação vai ao encontro das principais recomendações da OIT e de órgãos oficiais que buscam estipular um trabalho decente em todo o mundo.

E em relação ao movimento avassalador da flexibilidade defensiva em todo o mundo? Estaria a jornada padrão integral perdendo utilidade, não sendo observada pela população ou sendo algo pertencente ao próprio “passado”? Qual a importância de se manter uma jornada estatutária padrão e, ainda mais, reduzi-la para patamares mais razoáveis, a fim de que ressignifiquemos não só o tempo de trabalho, mas a própria vida? Tentaremos responder essas perguntas no próximo capítulo.

## 6 DIVERSOS CAMINHOS PARA UMA REDUÇÃO DA JORNADA

A flexibilidade no mundo laboral, ora analisada no capítulo anterior possui íntima ligação com a questão da redução das jornadas integrais, sem redução de salário, também no contexto neoliberal. Vejamos.

Como visto, a própria aceção de flexibilidade elementar existe somente em razão de haver uma referência de jornada integral fixa, erigida ao longo do século XX, com o advento do fordismo-taylorismo, o surgimento das fábricas, as lutas sindicais, o desenvolvimento de uma legislação laboral de proteção ao trabalhador e a mudança na concepção de Estado. Essa transição se deu do Estado liberal para o Estado de Bem Estar Social, nos países desenvolvidos, e depois ocorreu um posterior processo de dismantelamento desse Estado com a ofensiva neoliberal; transição essa em curso, pela qual passa o mundo atual, retirando funções do Estado e transferindo-as para a iniciativa privada, o que acarreta mudanças significativas no mundo do trabalho.

No entanto, prevalece, ao menos no Brasil, foco de nossos estudos, o emprego assalariado como sendo o destino da maior parte da população, como vimos no capítulo 5.

Relembremos. Dados do IBGE (2020) indicam que a composição da classe trabalhadora brasileira é a seguinte: empregados celetistas e não celetistas (67,7%); trabalhadores por conta própria (25,4%); e trabalhadores familiares auxiliares (2,2%). A composição do empresariado está em 4,8%. Grande parte da população, portanto, está integrada ao sistema de proteção celetista, que determina a jornada padrão de 44h semanais e 8h diárias, com possibilidade de duas horas extras diárias, respeitado o limite semanal. Logicamente, com o avanço da flexibilidade no país, que se deu a partir dos anos 80, proliferou-se uma enormidade de rearranjos das jornadas, que foram sendo legitimados pelo Estado, incorporando-se tal legislação na própria CLT.

Acontece que a jornada padrão estipulada constitucionalmente e na legislação infraconstitucional (CLT) é ainda a maior referência que temos, para a maioria dos trabalhadores, para os empregadores e para as instituições de proteção, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

O recente movimento percebido na sociedade brasileira, tanto em decorrência da pandemia do coronavírus, como em virtude da crise econômica, política e institucional vividas a partir de 2013, no governo de Dilma Roussef, foi de transformação intensa de trabalhadores empregados assalariados em trabalhadores autônomos ou desempregados e da

proliferação de empreendedores de si mesmo<sup>100</sup>, alternativa muitas vezes singular perante a falta de contratação em massa e demissões cada vez mais recorrentes por parte das empresas (OIT, 2020). Ademais, o processo de uberização da sociedade brasileira chegou aqui em meados de 2016, convertendo milhares de empregados em autônomos, consoante entendimento da maioria dos tribunais trabalhistas do país, a despeito de parcas decisões que reconhecem o vínculo de emprego desses trabalhadores “de aplicativo”<sup>101</sup>.

No entanto, embora toda essa ofensiva, frutos do neoliberalismo e do processo de acumulação flexível, se torne gradativamente cada vez mais agressiva e pujante, reconfigurando o mercado de trabalho brasileiro, bem como as morfologias da classe trabalhadora (Antunes, 1999), o emprego assalariado ainda resiste. E aqui entra o papel das instituições, que buscam fazer cumprir o que está na lei. Analisemos alguns dados da Justiça do Trabalho, a fim de que possamos analisar a situação dos empregados brasileiros diante dos desligamentos feitos e evidenciar a importância de uma redução da jornada.

Estudo de Filgueiras (2019) mostra que o volume de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, após a implantação da Reforma Trabalhista de 2017, caiu cerca de 46%, pulando de 2.756.214 em 2016 para 1.742.507 em 2018. As causas desse fato ainda não são observáveis pelas pesquisas em geral, como conclui o interessante estudo feito pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) (Cunha *et al.*, 2021) que mostra importantes números relacionados ao acesso à justiça antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017: “de modo geral, no recorte temporal analisado pela pesquisa, a queda expressiva na demanda pela justiça do trabalho não parece explicada em consequências reais observáveis na Reforma Trabalhista” (Cunha *et al.*, 2021, p. 78). Vejamos.

No entanto, o receio de que o reclamante possa vir a arcar com as custas processuais decorrentes de uma litigância de má-fé ou honorários sucumbenciais advocatícios/periciais, o que ocorreu em 54,8% dos casos em 2018, podem ter limitado o ajuizamento dessas ações, (Cunha *et al.*, 2021).

Ainda em 2018, 90,5% dos trabalhadores requereram justiça gratuita, sendo que essa foi concedida em 79,1% dos casos. No entanto, havendo reformas de sentença de primeiro

---

<sup>100</sup> Para se aprofundarem no conceito, leiam BARBOSA, Attila Magno et al. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, [s. l.], v. 19, p. 121-140, 2011 e SECCO, Ana Caroline; KOVALESKI, Douglas Francisco. Do empreendedor de si mesmo à medicalização da performance: reflexões sobre a flexibilização no mundo do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 27, p. 1911-1918, 2022

<sup>101</sup> Para mais, leiam SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Editora Elefante, [s. l.], 2019; FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape**. BR, [s. l.], v. 17, p. 844-856, 2019 e ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

grau, os maiores alvos são os honorários sucumbenciais (60,5%) e o benefício da justiça gratuita (25,6%), o que retira o caráter de gratuidade relativamente inerente ao trabalhador (Cunha *et al.*, 2021). Seria esse receio o responsável pela diminuição das ações, limitando o acesso do trabalhador à justiça do trabalho?

A homologação da rescisão do contrato de trabalho junto aos sindicatos, exigência legal extinta pela reforma trabalhista, costumava ser um marco na institucionalização do conflito. Sua presença, agora, parece reduzida recentemente registrada em menos da metade dos casos (30,5%). Com o fim da contribuição sindical compulsória, houve certamente um **enfraquecimento dos sindicatos**. A título de exemplo, em 2018, a composição de conciliações prévias realizadas foi feita no seguinte patamar: 34,8% nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs); 21,7% em mecanismos das próprias empresas; **apenas 21,7% nos sindicatos** e 17,4% no próprio Judiciário (Cunha *et al.*, 2021).

Ainda, temos um volume de ações no ano de 2020 de 2.570.708 casos novos, após uma baixa considerável no ano seguinte ao da Reforma, 2018. O número de ações, portanto, voltou a subir, embora em patamares menores aos observados antes da Reforma. No entanto, temos também para queda no número de ações a questão do fortalecimento das negociações coletivas perante a lei, outro ponto importante da Reforma. As negociações realizadas por meio de convenções e acordos coletivos tem mais força, por vezes, do que o que está na lei, motivo pelo qual a justiça do trabalho pode não ser mais acionada pelo trabalhador.

Portanto, diante da Reforma Trabalhista realizada, tendo enfraquecido os sindicatos, o acesso à justiça do trabalho e a lei trabalhista como um todo, qual a importância de uma nova redução de jornada no Brasil?

Ora, se 40,6% da população brasileira possui vínculo formal de emprego, estamos falando de um universo de cerca de 98,9 milhões de pessoas. Dessas, quase 1/3 realiza jornadas estendidas, além das 44h semanais estipuladas na CF/88, sendo que quase 15% desse 1/3 labora 49h ou mais, ponto em que o trabalho se torna insalubre. Estamos falando, portanto, de cerca de **32,3 milhões de pessoas trabalhando acima das 44h semanais** estipuladas, população igual ao do Peru. Ademais, estamos na contramão da maioria das nações que se alinham a jornada padrão de 40h, recomendada em 1935 pela OIT. Insistimos novamente: para que uma nova redução da jornada?

Começamos por responder que fato é que a redução de jornada sem redução de salário inicialmente poderia contribuir para frear o movimento avassalador da flexibilidade, na medida em que resgata a jornada fixa integral como basilar para toda a sociedade, como

régua a ser comparada com os outros tipos de jornada que vem sendo cada vez mais utilizados e diversificados.

As longas jornadas podem levar, como veremos, ao adoecimento psíquico (Hoelz; Campello, 2015), à perda da produtividade (Carvalho, 2016), à intensificação do trabalho alienado (Skrzypczak *et al.*, 2020), à permanência do trabalhador em empregos precários, já que não consegue se qualificar, à desigualdade crescente de gênero (Silva; Gatto; Costa, 2022), à perda da qualidade de vida e à insatisfação em relação a si próprio, em face do não cumprimento das demandas familiares e por que não, dos próprios sonhos do indivíduo, que são tolhidos em razão do trabalho ocupar um espaço excessivo na vida dos sujeitos. Ademais, “vislumbrar um direito ao não trabalho não representa uma apologia ao ócio” (Smaniotto, 2010, p. 130).

Desconectar-se do trabalho, portanto, é direito essencial até para que o indivíduo possa tomar conhecimento da realidade que o cerca, dos problemas sociais que se apresentam, a fim de que possa contribuir para transformar essa mesma sociedade (Souto Maior, 2003).

Delgado (2009) argumenta que não adianta se falar de políticas públicas de qualificação profissional ou melhora do nível educacional das pessoas sem que esses trabalhadores disponham de tempo para tal.

Em relação a família, como criar seres humanos mais íntegros, com formação moral, social, cultural e cívica mais abrangentes, quando os progenitores não dispõem de tempo para convivência e transmissão de valores às crianças e jovens? Quantos problemas futuros poderiam ser evitados na vida adulta e quando do ingresso desses no mercado de trabalho?

Na sequência, a redução poderia aumentar os atos de consumo – educação, cultura, lazer, recreação familiar, viagens, esporte, o que interessa também aos empresários e ao capital em geral, motivos pelos quais a redução teria também consequências positivas por sobre a economia (Smaniotto, 2010).

Enfim, por que o trabalhador não teria direito a desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente, comungando dos benefícios da cultura e civilização modernas, mantendo-se embrutecido fisicamente e intelectualmente por um trabalho contínuo, incessante e esgotante?

Antunes (2019) apresenta importante estudo, em que analisa os impactos do estabelecimento de um complexo de reestruturação produtiva por sobre os metalúrgicos da região de Campinas (SP) e região. Reproduzimos aqui, em um discurso único, alguns trechos de falas dos engenheiros de segurança responsáveis e dos trabalhadores:

é a pressão que impede que eu reclame; começa com um formigamento, um transtorno, um distúrbio e uma lesão mesmo; tenho medo de ser mandado embora, então eu não falo; e faço horas extras porque tem a família, as prestações; tem que ser produtivo até ter um problema muscular ou mental; [...] vi vários casos de perda auditiva causada por ruído; em termos de acidente, era a prensa: corte de dedo de mão, estilhaço de aço nos olhos, amputação de dedo, braço, mão; na década de 90, explode a questão dos problemas musculares: LER/DORT, ombro, braço, cotovelo, punho, cervical; a saúde mental costuma ser subnotificada: vários casos de distúrbios de sono, pânico, mania de perseguição [...] por vezes não é visível o problema, quando é visível ele já perdeu! eles vão ao médico quando o problema já está avançado; daí tem o afastamento, pressão da sociedade porque estão recebendo da Previdência sem trabalhar, daí ele retorna e tem a pressão de produzir 100%, e ele não consegue, o que afeta muito o psicológico [...] meu trabalho é muito intenso e cansativo; tem um sistema de controle, o EGA que cronometra nossas tarefas; o coordenador fica ali monitorando nossas atividades, as pressões são para produzir em 1h determinado número de peças; tem as paradas, normais, para trocar uma peça, embalagem, e o sistema não desconta essas paradas, então a gente nunca atinge a meta de 100%; recentemente foi colocado um rapaz para fazer essas trocas; o coordenador fica de vigia ali o tempo todo, manejando o sistema e a fábrica roda 24h, em três turnos, só parando 1h para as refeições; se passar de 1h as refeições, o sistema dá “indeterminado” e você é chamado numa sala para ver o que está ocorrendo; os coordenadores, às sextas-feiras, fazem um balanço das paradas ao logo da semana e ficam questionando os trabalhadores acerca das paradas [...] meu trabalho é 100% em pé; muita dor nos joelhos, no pé; é melhor você ficar andando 6,7 horas, que ficar parado igual a gente esse tempo, nesse quadradinho [...] no sábado nem dá vontade de sair de casa, não tenho a menor disposição; tenho feito bastante horas extras no decorrer dos anos; dois finais de semana, praticamente, é parte de uma política de relacionamento com a empresa [...] (Antunes, 2019, p. 208-221).

Pois bem. Nessa empresa em questão, a jornada semanal é de 40h. Mas o trabalhador pode ser “escalado” para fazer horas extras aos fins de semana, podendo as jornadas chegarem a 50h. A insurgência quanto aos “pedidos” de escala pode resultar na demissão desses trabalhadores.

Longas jornadas, que extrapolam os limites legais, ou horas extras demasiadas, são percebidas diariamente nas milhares de ações trabalhistas que tramitam na Justiça do Trabalho, consubstanciadas nas absurdas supressões dos intervalos interjornada e intrajornada, nas convocações de trabalhos aos domingos e feriados e nas inúmeras horas

extras realizadas e não pagas, presentes em grande parte das ações<sup>102</sup> ajuizadas pelos trabalhadores.

O Quadro 3, a seguir, mostra os fundamentos que balizam uma redução da jornada e suas variáveis:

Quadro 3 - Redução da jornada de trabalho: fundamentos e variáveis

Fundamentos	Variáveis
<b>Humanos</b>	Redução e o dano existencial
	Redução e o absenteísmo
	Redução e acidentes de trabalho
<b>Biológicos</b>	Redução e danos à saúde física e psíquica
<b>Sociais</b>	Redução e tempo para educação
	Redução e tempo para lazer
<b>Econômicos</b>	Redução e diminuição do desemprego

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

<sup>102</sup> **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** A não concessão do intervalo mínimo entre jornadas (artigo 66 da CLT) implica, para o empregador, a obrigação de pagar o valor correspondente às horas suprimidas do intervalo, com o percentual pertinente a horas extras. O legislador, ao estabelecer a remuneração do período de intervalo intrajornada não concedido (artigo 71, § 4º, da CLT), visou a proteger a saúde do trabalhador, com espeque no artigo 7º, XXII, da Constituição da República. É inegável que o intervalo mínimo previsto no artigo 66 da CLT tem o mesmo objetivo que a pausa intrajornada, ou seja, garantir ao empregado o a proteção da saúde e o restabelecimento das energias necessárias para o trabalho. Assim, torna-se, na hipótese, plenamente possível a aplicação analógica do § 4º do artigo 71 da CLT, devendo o empregador ser condenado ao pagamento do intervalo interjornadas que foi reduzido, remunerando-o com base no mesmo valor das horas extras. Nesse sentido, inclusive, já se firmou a jurisprudência, por meio da OJ nº 355 da SDI-1 do c. TST. Belo Horizonte, 20/09/2022. Acesso em: 05 out. 2022; **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Os artigos 67, caput, da CLT, e 1º da Lei nº 605/49, conferem a todos os empregados o direito ao repouso semanal remunerado e aos **feriados**, não excepcionando os ocupantes de cargo de confiança. O descanso semanal remunerado corresponde ao período de folga a que tem direito o empregado, dentro do período semanal de trabalho, com o fim de proporcionar-lhe descanso físico, mental, social e recreativo. Assim, mesmo o empregado que ocupa cargo de confiança e não se submete a controle e fiscalização da jornada tem direito a usufruir os dias de descanso semanal, de forma remunerada, fazendo jus a receber pelo trabalho nesses dias, que não tenha sido compensado com folga, em dobro. Belo Horizonte, 18/04/2022. Acesso em: 05 out. 2022; **BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** O regime 12x36, por excepcional, não admite o labor habitual em jornada extraordinária, tudo em reverência às normas cogentes inerentes à Segurança e Saúde do Trabalho, igualmente assentadas na Lex Fundamental (Art. 7º, inciso XXII, da CR/88 - "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"), como àquelas referentes ao "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (art. 7º, XXVI, da CR/88). A prestação habitual de horas suplementares descaracteriza a escala 12x36, devendo as horas laboradas acima da 8ª diária e 44ª semanal serem pagas como **extras**. Belo Horizonte, 15/01/2010. Acesso em: 05 out. 2022.

A partir de agora, analisaremos essas variáveis ora demonstradas na tabela à luz das discussões sobre redução de jornada, confrontando as perspectivas de diversos autores, a fim de erigirmos, ao final considerações acerca da viabilidade política, social e econômica de uma nova redução de jornada.

Optamos por analisar, também em tópico, a variável partilha de emprego. Embora haja estudos que afirmem que uma redução de jornada iria gerar mais empregos, a exemplo do estudo feito pelo Dieese (2012), a questão ainda é bastante controversa mesmo entre pesquisadores: alguns, como Fracalanza (2001), aduzem que os empregos gerados seriam pouco significativos em quantitativos numéricos quando não acompanhado por outras medidas de cunho macroeconômico, conforme apresentaremos adiante. Outros atores sociais, como os empresários e professores com visões opostas, afirmam que a redução iria gerar mais desemprego, em razão da suposta queda na produtividade das empresas e que novos cortes iriam ser feitos. Perverso é esse último argumento, na nossa visão, já que o desemprego advém de conjunturas econômicas das mais diversas<sup>103</sup> e não de uma eventual redução de jornada, conforme afirmado pelo empresariado e, dentre elas, a redução salarial.

Fato é que o principal argumento das principais centrais sindicais para uma redução de jornada seria a geração de empregos. E o principal argumento do empresariado para que a redução não seja aprovada é justamente que ela **não** vai gerar mais empregos. Esta pesquisa buscou ampliar a discussão para transcender esses argumentos e possibilitar que vejamos a redução de outras perspectivas, com fundamentos não só econômicos, já que é nesse campo que se dá, principalmente, a guerra de narrativas.

Analisaremos, portanto, a partir de agora, as variáveis ora selecionadas por meio de tópicos, sob uma perspectiva ampliada, que transcende o efetivo debate público que se formou em 2008, restrito ao argumento de que a redução deveria ser feita porque geraria mais empregos. As variáveis foram selecionadas em razão de sua pertinência temática, ou seja, por meio de estudos prévios exploratórios realizados, em que foi extraído e concluído por este

---

<sup>103</sup> Eatwell (1996, p. 18) em estudo realizado, conclui que “O problema do desemprego internacional tem suas raízes nos desdobramentos do sistema financeiro e comercial internacional a partir de 1973. A pressão pela liberalização de mercados e, ainda mais importante, dos mercados financeiros criou um clima deflacionário no G7, o qual infectou a economia mundial como um todo”.

Reinert (2001, p. 46), por sua vez, apresenta que, para o desemprego, “Dentre as causas mais citadas, pode-se enunciar: o desenvolvimento tecnológico, a globalização, a terceirização, a desindustrialização, o excesso de concentração da renda, os modernos métodos de gestão, de um modo geral, como a reengenharia e o downsizing, além de outras”.

pesquisador que tais fatores foram os que mais causaram polêmica em relação a uma eventual redução de jornada, desde as primeiras tentativas de se reduzir a jornada de trabalho. Como veremos, a discussão avançou e a contribuição que esta pesquisa pretende dar à comunidade vai no sentido de ampliar e transcender as meras questões econômicas decorrentes de uma nova redução, a fim de apaziguar os conflitos entre empresários, empregados e o Poder Público, no que tange à jornada e o que fazer do tempo de trabalho e de não trabalho dos indivíduos em dada sociedade.

## 6.1 REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS HUMANOS

### 6.1.1 Redução e o dano existencial

Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Bouchinhas Filho (2013) conceituam o dano existencial, no âmbito do direito do trabalho, como o dano:

“Decorrente de conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. [...] nos danos desse gênero o ofendido se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente assegurado, de, respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele se vê despojado de seu direito à liberdade e à sua dignidade humana” (Alvarenga; Bouchinhas Filho, 2018, p. 243).

No dano existencial, temos como elementos constitutivos a existência de um prejuízo, os atos ilícitos do agressor e o nexos de causalidade entre os dois. Não menos importante, integra o dano existencial o projeto de vida e a vida de relações, dois elementos que o distinguem do dano moral, por exemplo. Aprofundemos.

Em relação ao projeto de vida, o ser humano, por natureza, busca exercer o máximo de suas potencialidades, projetando o futuro e realizando escolhas, dentro de um projeto dito fundamental. Injustiças cometidas que venham a frustrar a realização desse projeto, gerando resignação e bloqueios, podem ser consideradas como geradoras de um dano existencial, segundo Bebbber (2009).

Nesse compasso, as jornadas ditas extenuantes, que habitualmente ultrapassam o limite de duas horas extras diárias ou jornadas muito intensas, bem como a carga excessiva de

trabalho, representam obstáculos ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador – afetando seu direito à integridade física e psíquica, à integridade intelectual e à integração social. Causa frustração no projeto de vida do ser humano, retirando-lhe o bem estar e a felicidade (Bebber, 2009; Sass, 2016).

O que seria esse projeto de vida? Voltemos os olhos para a filosofia de Jean Paul Sartre, que tratou do tema de forma central em seus escritos.

Sass (2016), analisando Sartre, argumenta que o projeto fundamental é a soma dos anseios, desejos, escolhas e condutas que o indivíduo adota em sua vida em relação com os outros, para realizar os seus fins. Os comportamentos, em última instância, não são determinísticos, mas escolhidos, de certa forma. “O homem existe livremente porque ele é cotidianamente impelido a escolher seu modo de ser” (Sass, 2016, p. 111).

Para Sartre (1987), a própria realidade humana é projeto, desejo de ser, transcendência, visando um ser ideal, que é almejado, mas jamais alcançado. Possui, por conseguinte, valor universal. Os homens constroem sua história, são responsáveis por ela, mas a erigem num meio dado que os condiciona – daí a dupla determinação entre a liberdade e o condicionamento. No mundo do trabalho, em específico, não sabemos muito bem o que esperar de um novo emprego - de como serão as condições de trabalho, a organização do processo de trabalho e a gestão dos trabalhadores. No entanto, o que distinguiria um homem do outro seria o grau de comprometimento a esse condicionamento dado, uma dialética inerente ao projeto de vida de cada um.

Daí chegamos ao conceito de alienação para Sartre. Essa seria a manutenção da situação determinística, de situações que as conjunturas históricas nos impõem diante da vida. E a negação dessa situação seria a superação – o que pressupõe uma escolha, um projeto, um anseio (Sass, 2016). Não importa o que fizeram a você, mas o que você fez com o que fizeram a você, dizia o filósofo, numa de suas mais célebres frases.

Importante é a distinção. As consequências dessa filosofia, desse entendimento sobre o que é projeto de vida, irão recair sobre a afirmação de que toda transformação efetiva, de uma vida ou de toda uma sociedade, pressupõe uma consciência do momento (o ser humano se faz consciente) e o projeto de superação dessa realidade. Do contrário, são meramente reproduzidas as condições dadas historicamente. Essa alienação, que aparece no plano individual por meio da inércia ou conformismo, não deixa de ser também uma escolha, feita em favor da manutenção dos determinismos históricos, sociais, econômicos. Sartre irá chamar de má fé a atribuição de culpa externa por aquilo que o indivíduo escolheu e é responsável por. O projeto de vida, então, na psicanálise existencialista, surge como “síntese dos atos de

uma pessoa que apontam para a sua sociabilidade intrínseca e para a escolha fundamental da existência livre” (Sass, 2016, p. 121). Pode-se compreender uma pessoa, uma sociedade, a partir das intenções manifestas de seus atos, por conseguinte. Mas e no mundo do trabalho, há possibilidade dessa liberdade efetiva, conforme reflete Sartre?

Feita essa primeira análise, temos que a interrupção do projeto de vida, desse conjunto de anseios, desejos, potencialidades, são muitas vezes frustrados em razão de fatores como as jornadas extenuantes e o excesso de carga de trabalho e exigências nas atividades laborais. O tempo de trabalho remunerado estendido afeta sobremaneira o tempo livre, já que o trabalho acompanha o indivíduo em casa, no repouso, violando parcela de sua dignidade humana ao roubar tempo precioso necessário à autorrealização humana. O trabalho pode ser fonte de realização e satisfação, mas também de frustração e distúrbios. Acreditamos que o homem é um fim em si mesmo e não meio. Quantos projetos não são frustrados, quantas doenças não são geradas, quanta animosidade, descontentamento, mágoas, com efeito por sobre as famílias e o meio social, quando é retirado do trabalhador o direito à liberdade, o desenvolvimento de sua personalidade, suas relações, seus anseios fora do ambiente de trabalho precarizado?

Cassar (2012) afirma que o trabalhador possui o direito à desconexão, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado. Frota (2013) acrescenta que o dano existencial é de natureza imaterial, são atos que impedem o exercício de trabalho, ofício, profissão, atividade ou ocupação, assim como a possibilidade de se manter vínculos afetivos.

Continuando, o outro elemento do dano existencial é a vida de relações. Trata-se de ofensas físicas ou psíquicas que impedem alguém de gozar total ou parcialmente dos benefícios da realização de atividades recreativas, tais como os esportes, turismo, pesca, cinema, atividades artísticas e etc., acarretando dificuldades à pessoa no seu relacionamento com terceiros. Traz prejuízos, portanto, à história vivencial da pessoa, que se vê impedida de comungar de suas crenças, pensamentos, sentimentos, hábitos, reflexões, dentre outros, com outras pessoas, em razão do trabalho excessivo ou do hábito da sobrejornada ou o contato prolongado com agentes estressores (Alvarenga; Bouchinhas Filho, 2013). É, basicamente, uma afronta ao que é intrinsecamente humano. Almeida Neto (2018) cita exemplos, como procedimentos médicos negligentes, que impedem a pessoa de praticar esportes ou divulgação de notícias difamatórias, que causam depressão ou acidentes de trabalho, que geram síndrome do pânico ou problemas na fala.

Fonte de equilíbrio físico e psíquico, as atividades recreativas facilitam o próprio desenvolvimento no ambiente laboral e compensam as angústias causadas pela pressão do capital por sobre o trabalhador (Viana, 2022). Jornadas excessivas podem causar o fim de

casamentos ou abandono parental, ressalta-se. Só no ano de 2019, 280 milhões de pessoas viveram com depressão, sendo que 301 milhões, com ansiedade. 15% dos adultos em idade laboral tiveram algum problema mental em 2019. 12 bilhões de dias trabalhados são perdidos anualmente em razão da depressão ou ansiedade, dados da OMS/OIT<sup>104</sup>. O Relatório Anual do Estado Mental do Mundo, encomendado pela *Sapien Labs*, divulgado em março de 2023, mostrou que o Brasil ocupou o terceiro pior índice de saúde mental em um ranking que contou com 64 países que possuem rede de internet, ficando abaixo apenas da África do Sul e do Reino Unido. Segundo o estudo, 33,5% dos brasileiros, ou seja, uma a cada três pessoas da sociedade brasileira, relatou diversos sintomas relacionados a transtornos mentais (Farias, 2023).

O principal exercício contra o vazio gerado pelo dano existencial, a nosso ver, em coadunação com alguns autores (Bebber, 2009; Sartre, 1987; Sass, 2016) é a resistência aos condicionamentos históricos, sua superação no sentido sartreano e a reivindicação permanente do tempo sequestrado, o que enfraquece a alienação, produz autonomia, emancipação e, principalmente, felicidade. E essa reivindicação basicamente se dá pela exigência de redução da jornada, com um primeiro passo.

Contudo, como resistir a esses condicionamentos históricos em um plano mais coletivo, a exemplo do ambiente laboral, onde as condições de trabalho já estão postas, fruto de uma legislação que não observa mais as mudanças sociais, econômicas e políticas de uma sociedade? Sartre (1987)<sup>105</sup> *apud* Sass (2016) nos fala da necessidade de persistir nessas resistências para que possamos nos emancipar enquanto sujeitos e avançar na superação de realidades que sejam nocivas ou precárias a nós. Muito bem. Mas o que pode fazer efetivamente o trabalhador diante de uma realidade jurídica e social constitucionalmente instituída, caso da jornada de trabalho brasileira, no plano individual? Nada, acreditamos.

A superação dessa realidade, no sentido sartreano, só se dará por meio de ações **coletivas**, que pressionem pela alteração dessa situação, a nosso ver. Boaventura de Sousa Santos (2021), discute acerca da interlocução das universidades e sociedade civil junto aos diversos movimentos sociais existentes nas sociedades contemporâneas, seja por meio da pesquisa-ação, diante do envolvimento do pesquisador com as realidades locais do objeto a ser pesquisado, seja por meio do fortalecimento e união dos movimentos sociais a nível local, nacional ou internacional, levando os atores a se mobilizarem rumo à resolução dos seus

<sup>104</sup> Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em 11 jun. 2023.

<sup>105</sup> SARTRE, Jean Paul. **O existencialismo é um humanismo**. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1987.

conflitos e demandas, junto ao Poder Público e às instituições. Nesse contexto, deve ser fomentado fortemente os projetos de extensão das universidades, como elementos possibilitadores de um real diálogo entre academia e sociedade civil organizada o que nos levaria a profundas transformações sociais, seja dos alunos, seja dos professores, seja dos trabalhadores, seja dos agentes públicos, todos atores sociais, seja das coletividades e da sociedade como um todo, visando evidenciar os aspectos dialógicos e comunicacionais das sociedades, o que Habermas (2022a; 2022b) irá classificar como ação comunicativa.

Então, temos que a democracia como um todo só tem a ganhar com esses processos, ao trabalharmos e aplicarmos, nas universidades e nos movimentos sociais, ferramentas importantes como a comunicação não violenta, a mediação de conflitos, o poder popular e a emancipação daqueles que estão excluídos ou alijados das benesses da sociedade pós industrial ou da informação, na busca por fortalecer canais democráticos de comunicação e inculcar na mentalidade dos atores sociais protagonismo na identificação e resolução de problemas que atingem as comunidades locais. Agindo localmente, segundo Santos (2021), poderíamos aprender a entender e dialogar com as instituições no Estado Democrático de Direito, gerando verdadeiros canais de comunicação entre sociedade civil, Poder Público e movimentos sociais, perseguindo sempre a concretização dos direitos sociais e humanos, a dignidade da pessoa humana e a democracia como valores fundamentais e o respeito às constituições e às culturas locais, já que vivemos sob a égide da lei.

Portanto, concluímos que deve haver um resgate, pelos trabalhadores, de parcela do tempo que foi expropriada por um pacto social feito em 1988, em que não houve unanimidade entre os deputados, diante de pesquisas que mostravam que as preferências da sociedade eram por uma jornada mais curta, além das primeiras recomendações da OIT em relação à jornada. Não houve debate público efetivo, ademais, talvez por faltar traquejo democrático no período pós-abertura. Poucos deputados acabaram por decidir sozinhos, sem muita discussão, como deveria ser nossa jornada de trabalho, um tema tão importante na vida de toda a sociedade.

A fim de se impedir o dano existencial gerado pelo hábito de jornadas extensas e intensas, uma nova redução de jornada poderia servir de baliza para que a sociedade brasileira valorizasse mais atividades como o convívio familiar, a cultura, ciência, educação, a fim de recuperar a noção de autorrealização humana, o **projeto de vida fundamental**, exercendo potencialidades, talentos, descobrindo novas habilidades que não podem ser desenvolvidas no ambiente laboral, muitas vezes repleto de metas excessivas e grande sobrecarga de trabalho.

Concluímos que uma nova redução poderia atenuar os efeitos do dano existencial, na medida que permitiria que o trabalhador pudesse construir e executar um real projeto de vida,

conforme suas habilidades e potenciais intrínsecos, além de possuir uma rica vida de relações, tornando-o emancipado de condições limitantes, como ter que passar uma vida inteira no mesmo emprego precário em razão de não conseguir se qualificar para algo novo ou adquirir doenças psíquicas, por passar longas horas em um trabalho monótono e repetitivo; não conseguir se dedicar adequadamente à família e amigos pelo tempo gasto no ambiente de trabalho ou por trabalhar em um lugar em que não há reconhecimento ou feedback pelos serviços prestados, o que o leva a adoecer.

Contra o fatalismo das pressões do capital sobre o trabalhador, uma redução poderia servir como elemento de emancipação real dos sujeitos, na medida em que eles resgatam pedaços de tempo expropriados, que podem vir a resgatar sua autonomia, dignidade e senso de liberdade. Só a existência do dano existencial, que ceifa o futuro e as prospecções de futuro do trabalhador que se encontra em situações difíceis, por si só, já serviria de argumento para que fosse viável socialmente uma nova redução de jornada, a nosso ver.

### **6.1.2 Redução do Absenteísmo**

O termo absenteísmo, segundo Martins e Oliveira (2019), origina-se da palavra francesa *absenteisme*, que significa pessoa que falta ao trabalho. Classifica-se em voluntário - faltas permitidas por lei, como as férias e folgas - e involuntário, que englobam as ausências não programadas, como as decorrentes de doenças ou motivos pessoais. Chiavenato (1994) afirma que o termo absenteísmo designa a soma do período de tempo que o trabalhador se encontra ausente durante a sua jornada, não sendo essa ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal - como aquela para casamento ou doação de sangue.

Trata-se de um fenômeno complexo, que afeta sobremaneira as organizações. Pinho (2014) expõe algumas consequências para organizações que possuam um alto índice de absenteísmo entre seus “colaboradores”: redução da produção, demissão dos trabalhadores, queda na produtividade e perdas financeiras. Pode haver sobrecarga de trabalho para outros trabalhadores, em decorrência das faltas ou até mesmo a obrigação de a empresa ter de contratar mais trabalhadores para suprir sua demanda necessária.

Pesquisas (Aguiar; Oliveira, 2009; Martins; Oliveira, 2019) mostram que um índice de absenteísmo considerado “aceitável” gira em torno de 2,7%, em que o Ia (índice de absenteísmo) é igual  $N_{hp}$  (número de horas perdidas) /  $N_{hp}$  (número de horas planejadas) \*100.

Há ainda diversas pesquisas que analisam as causas do absenteísmo, mormente estudos de caso feito em organizações, relatando o índice de absenteísmo de uma dada organização, as causas percebidas pelo pesquisador e possíveis soluções para alteração do quadro (Aguiar; Oliveira, 2009; Calheiros; Rodrigues, 2010; Hilgemberg *et al.*, 2020; Martins; Oliveira, 2019; Murcho; Jesus, 2014; Pinho, 2014;). Partimos daí para refletir sobre as possíveis causas para altos índices de absenteísmo e como uma redução poderia contribuir para atenuar esse fenômeno nas organizações.

Começamos por apontar a miríade de causas do absenteísmo no Quadro 4 abaixo:

Quadro 4 - Possíveis causas para o absenteísmo

Doença comprovada	Doença não comprovada
Motivos familiares	Atrasos involuntários
Voluntárias por motivos pessoais	Problemas financeiros
Problemas com transporte	Baixa motivação
Supervisão precária	Políticas ineficientes
Condições de trabalho	Falta de adaptação
Riscos profissionais	Ambiente de trabalho
Divisão de tarefas	Conduta do trabalhador
Insatisfação com ambiente organizacional	Horas de Trabalho

Fonte: Elaborada pelo autor, baseada em Martins e Oliveira (2019).

O Quadro 4 nos mostra que o absenteísmo trata-se de um fenômeno complexo e multicausal, vez que inúmeras e variadas são suas causas. Notamos também que as horas de trabalho são umas das causas para que seja configurado o absenteísmo, então há íntima relação dessa variável com a necessidade de redução da jornada, a fim de que se parem as faltas.

São necessários, neste ponto, a apresentação do resultado de alguns estudos feitos, a fim de se esclarecer melhor o tema e relacioná-lo com o problema de pesquisa.

Aguiar e Oliveira (2009) realizaram um estudo sobre absenteísmo numa empresa do ramo da saúde, localizada no Distrito Federal, com 65 funcionários. O índice de absenteísmo por acidente de trabalho girou em torno de 3,061%, um pouco acima da média aceitável por

consultores de recursos humanos, segundo Bispo (2007, *apud* Aguiar e Oliveira 2009)<sup>106</sup>, de 2,7%. Para doenças, o índice atingiu alarmante marca de 5,638%. Somados, durante 06 meses de 2006, o número resultou em 8,70%.

A seguir, foram apontadas as principais causas para esses afastamentos: atingimento das metas propostas (96,92%), sobrecarga com o fluxo de serviço (95,39%), atividades repetitivas e monótonas (92,31%) e sobrecarga por ausência de alguma pessoa (86,16%). Também apenas alguns trabalhadores têm interesse pelo serviço (26,15%) e possuem realização com o trabalho (6,15%).

Entre os fatores que favoreceram a ocorrência de doenças, estão as dores nos ligamentos e articulações (84,63%) e estresse (84,61%).

Finalmente, 49,24% acham que as horas extras são fatores que influenciam negativamente o absenteísmo, assim como a realização de ginástica laboral (70,76%), o afeta de forma positiva.

Esse estudo foi de cunho exploratório e quantitativo, mas já dá ao leitor um panorama geral do fenômeno. Coloquemos o olhar por sobre a questão das horas extras.

Em nosso sistema jurídico de consolidação de leis do trabalho, que encontra sua máxima na CLT, o legislador buscou não só definir uma jornada legal normal de trabalho, como procurou enumerar, de forma taxativa, os limites em que essa jornada poderia ser ultrapassada. Com isso, o empregador só poderá dispor da força de trabalho do trabalhador dentro desses limites assegurados em lei. Brandão (2009) expõe alguns desses limites por parte das leis:

Assim é que, ao lado de limitá-la em oito horas, conferiu autorização para o excesso nos casos de serviço suplementar, compensação de jornada e necessidade imperiosa, esta abrangendo a execução de serviço inadiável (que compreende a necessidade de execução imediata na perspectiva técnica), serviço cuja inexecução causa prejuízo manifesto ao empregador (perspectiva de natureza econômica) e força maior (que diz respeito às exigências ditadas pela ocorrência de eventos naturais e imprevistos de origem humana) (Brandão, 2009, p. 38).

As horas suplementares possuem o limite de 2h, excetuadas às 4h, por motivo de força maior, o que acontece com menos frequência. Por um lado, esse regramento, criando limites, mostra-se coerente com o dever/direito de tutela à saúde do trabalhador, a fim de que seja preservada sua capacidade produtiva ao longo de sua vida, parte integrante de sua dignidade,

---

<sup>106</sup> Não encontramos essa matéria jornalística de Bispo (2007), motivo pelo qual não inserimos nas referências bibliográficas.

além do que é do trabalho que provém seu sustento e de sua família. Por outro lado, o sistema de “proteção”, na prática, tornou comum o abuso das horas extras diante do excesso de trabalho. O empregador a tem encarado como uma conduta normal, já que a lei a autoriza e o empregado a vê como uma possibilidade auferir maiores ganhos. Os tribunais, por sua vez, reconhecem esses abusos como *horas extras habituais*, ou seja, quando se tornam habituais, incorporam-se ao salário do obreiro para todos os fins. No entanto, as horas extras teriam de ser mera exceção, vez que o fundamento para a instituição de uma jornada normal é de natureza biológica, ou seja, preservar a capacidade produtiva e a saúde do trabalhador (Brandão, 2009).

O adicional de 50% sobre a hora normal que deverá ser pago ao trabalhador pela hora extra realizada, portanto, tem, por suposto, o condão de tornar mais oneroso para o empregador o serviço prestado e coibir a prática rotineira da jornada suplementar. Mas o que é feito, no dia a dia das empresas é aplicar-se horas extras para períodos de maior produção e horas reduzidas para os de menor produção (banco de horas), utilizando mecanismos de compensação ou mesmo tornar corriqueira a utilização das horas extras, a fim de não contratar mais empregados ou manter lucros em níveis elevados, o que acarreta a superexploração do trabalhador (Brandão, 2009).

Por isso, talvez, uma hipótese nossa, de que a maioria dos projetos de lei que versam sobre redução de jornada contém mecanismos que promovam o aumento do valor da hora extraordinária, a fim de se coibir essa prática e tornar claro o espírito da lei: que os empregados trabalhem menos, tenham mais qualidade de vida em todos os sentidos, não arranjem outro emprego (por meio de cláusulas de exclusividade ou mudança de mentalidade) e, para os empregadores, que contratem caso desejem auferir mais lucros. A fadiga causada pela habitualidade das horas extras reduz a capacidade de atenção e desempenho do obreiro, gerando estresse ocupacional, na forma de fraqueza, falta de energia e exaustão, cujos efeitos são cumulativos,

É o cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e, conseqüentemente, autointoxicação pela liberação de leucomáias no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões (Brandão, 2009, p. 43).

A fadiga crônica ocorre em razão de resíduos de fadiga acumulados, vez que após cada esforço físico ou mental realizados, leva-se um tempo determinado para o organismo se

recupere e a prática de horas extras pode levar o indivíduo a ir acumulando esses resíduos de forma permanente, acarretando doenças, muitas vezes irreversíveis. Os quesitos principais que causam essas fadigas dizem respeito à duração e intensidade do trabalho. Para Brandão (2009, p. 46), as horas extras deveriam ser uma anormalidade dentro da atividade empresarial, vez que “a adequada gestão pressupõe a necessária equivalência entre demanda de serviço e capacidade de atendimento”. Sob essa ótica, recuperamos o caráter de excepcionalidade do instituto, resgatando a dignidade humana do trabalhador. A redução da jornada e a reavaliação do valor das horas extras caminham juntas, portanto.

Na sequência, estudo de Martins e Oliveira (2019) feito junto ao Departamento de Recursos Humanos de uma empresa filial anônima, com a coleta de dados de 300 trabalhadores, foi feito do seguinte modo. Excetuando-se os feriados, dias compensados e dias de férias, chegou-se a um total de carga horária anual de trabalho da empresa, multiplicando-se o quantitativo de funcionários x quantitativo de horas diárias x quantitativo de dias programados no ano – horas de férias.

Após, foram abordados os principais entraves para a consecução dessa carga horária anual, excetuando-se doenças prolongadas, licenças legais e desemprego. Chegou-se a um total de 23.050 horas anuais “perdidas” por ano na dita empresa sendo que: 56% das faltas foram devidos a atestados médicos; 23% por faltas abonadas; 11% para realização de exames escolares e 10% por faltas não abonadas – atrasos e saídas antecipadas. O índice de absenteísmo atingiu 4,68%, margem considerada alta perante os parâmetros apresentados.

A conclusão do estudo foi a de que deveriam haver estratégias para mitigar a variável “atestados médicos”, principalmente. A empresa poderia agir sobre a prevenção ou diminuição de algum problema; identificação de qualquer problema de saúde que fuja da “normalidade” e busca da redução de efeitos de doenças já existentes. Para os autores do estudo,

Do ponto de vista do autor é indispensável também a realização exames periódicos, eliminação ou redução de horas extras, alocação adequada de funcionários; verificação de estações, equipamentos e de mobiliários; adoção de ações de higiene e segurança no trabalho. Em síntese, pede-se: a aplicação de medidas preventivas e corretivas, que na pesquisa em curso chamamos de estratégias mitigadoras (Martins; Oliveira, 2019, p. 299).

Chamamos a atenção novamente para o fato de que a **redução ou eliminação** de horas extras é variável que afeta de forma significativa a emissão de atestados médicos, como visto na pesquisa, o que corrobora com o intento de nossa dissertação.

O segundo fator observado pelos pesquisadores (Martins; Oliveira, 2019) são as faltas abonadas, por motivos pessoais. Concluem os mesmos que a carga horária excessiva e a localização da empresa são elementos que concorrem para que suba o índice de absenteísmo por faltas abonadas. As estratégias de mitigação poderiam vir mediante mecanismos de acompanhamento das faltas, registrando-as. Da mesma forma, as faltas não abonadas envolvem atrasos na entrada e saída antecipada, por motivos pessoais. Mais uma vez, ressaltamos que problemas com transporte ou carga horária podem ser um ponto chave para a compreensão do fenômeno e possuem íntima relação com a jornada de trabalho. Menos horas no trabalho significariam mais tempo para o deslocamento até o local de trabalho, com o consequente ganho de qualidade de vida.

Em relação a esse tema, estudo feito pelo IPEA, por Pereira e Schwanen (2013) compreendendo o período de 1992-2009, mostra que houve uma piora nas condições de transporte urbano das principais áreas metropolitanas desde 1992. Viagens de mais de 1h entre a casa e o trabalho constituíram quase  $\frac{1}{4}$  do total de viagens realizadas entre casa e trabalho em algumas áreas metropolitanas. Crescimento populacional, a expansão da marcha urbana e o aumento das taxas de motorização e dos níveis de congestionamento têm íntima relação com esse fato. O segmento mais pobre da população gasta em média 20% a mais com deslocamento que o segmento mais rico em cidades como Belo Horizonte, Curitiba e Distrito Federal. Em São Paulo e Rio de Janeiro, o tempo médio gasto para deslocamento ao trabalho é 31% maior que em outras regiões metropolitanas em 2009 (Pereira; Schwanen, 2013).

Ressaltamos que uma redução da jornada teria impacto na vida do trabalhador, que teria mais horas do dia a seu dispor inclusive para o deslocamento. De atenuar um pouco o fosso da desigualdade social, já que a população mais pobre depende do transporte público para trabalhar e as cidades por vezes não dispõem de infraestrutura adequada. Horas são “perdidas” no trajeto da casa até o local de trabalho do trabalhador menos favorecido, horas essas “ganhas” entre os mais ricos, conforme estudo do IPEA mencionado.

Hilgember *et al.* (2020), por sua vez, realizaram estudo com 50 estudantes de um curso de graduação em Administração de Empresas da Faculdade Carlos Drummond de Andrade na cidade de São Paulo, que trabalhavam em empresas privadas. Constatou-se que 50% dos estudantes cometiam algum tipo de falta mensalmente, quinzenalmente ou diariamente. Os motivos das ausências variavam, mas os três principais fatores foram problemas com transporte (18%), doença (14%) e desmotivação (8%). Daqueles que faltavam por motivo de doença, 20% relataram que as doenças tinham relação com o trabalho exercido.

Em relação à satisfação, 62% estavam satisfeitos, mas 70% afirmaram que, caso

houvesse uma satisfação para com a empresa as faltas provavelmente seriam reduzidas. Além disso, 44% dos sujeitos entrevistados não tinham retorno sobre seu desempenho, sendo que 58% não se sentiam reconhecidos pela liderança ou eram reconhecidos às vezes.

Foi concluído que o absenteísmo é fortemente influenciado pela variável transporte, fator desmotivador para o deslocamento e assiduidade do colaborador na empresa; outro elemento chave foi o necessário dimensionamento adequado da carga de trabalho aos profissionais, vez que a sobrecarga pode ter sido um dos fatores responsáveis por promover problemas físicos e emocionais aos trabalhadores. Tal fato pode ter contribuído para promover desmotivação, também relacionada à falta de um retorno sobre o desempenho profissional, falta de elogios e reconhecimento do trabalho.

Uma reflexão. A excessiva carga de trabalho ou deficiente divisão de tarefas podem contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais. Calheiros e Rodrigues (2010) afirmam que o local de trabalho em si pode provocar doenças físicas, biológicas, tóxicas e químicas, além de condições estressantes. A chamada “neurose profissional”<sup>107</sup> pode vir a causar quadros como nervosismo intenso, insônia total, redução de capacidades intelectuais, repercussões graves sobre o estado geral de saúde do indivíduo. Consiste em um conflito entre as exigências e demandas do trabalho e a capacidade de adaptação do obreiro, que são hiperexigidas, perturbando o mesmo de forma constante.

Ora, se é nítido que um trabalhador produz mais quando sadio não deveriam as empresas investir em programas de qualidade de vida de seus funcionários, reduzindo os afastamentos por doenças? (Calheiros; Rodrigues, 2010; Viana; Martins, 2021). Agora pensemos. Se nem todos os empresários veem o absenteísmo como efeito de má gestão, mas como causa para a sangria das empresas, como obrigá-los a criar esses tipos de programas ou se atentar para a complexidade do fenômeno? Pelo senso comum, diremos que deveria haver

---

<sup>107</sup> De acordo com Santos *et al.* (2010), a Portaria MS (Ministério da Saúde) n°. 1.339/1999 nos diz que a neurose profissional/ocupacional faz parte da lista de transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho, e, segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), está incluída em "outros transtornos neuróticos especificados". Santos *et al.* (2010) *apud* Aubert (1993), relata que o conceito de neurose profissional foi proposto para explicar alguns casos de patologias graves já instaladas, relacionadas de forma direta às condições de trabalho e que o conceito de stress parecia ser insuficiente para explicá-las. Para Aubert (1993, p. 87), a neurose profissional é definida como "uma afecção psicogênica persistente, na qual os sintomas são expressão simbólica de um conflito psíquico, cujo desenvolvimento se encontra vinculado a uma situação organizacional ou profissional determinada". Esse autor ressalta, ainda, que a diferença entre *stress* profissional, um termo utilizado mais pelos franceses, e neurose profissional, estaria no fato de esta se tratar de um estado de desorganização persistente da personalidade. Para Santos *et al.* (2010), o Ministério da Saúde ressalta ainda a dificuldade de classificação da neurose profissional, pois ela não se enquadra nas classificações psiquiátricas estabelecidas internacionalmente. Os sintomas apresentados são geralmente: cansaço, desinteresse, irritabilidade, alterações do sono (insônia ou sonolência excessiva), inibição para o trabalho (a pessoa que antes trabalhava disposta não consegue mais trabalhar nem explicar os motivos exatos).

uma mudança de cultura empresarial, até que todos se comprometam em massa com essas orientações. A legislação poderia ser mais rígida, obrigando as empresas a se adequarem aos novos tempos. E até lá? Quantas gerações seriam necessárias para que as mudanças fossem efetivadas? Até lá, em nossa percepção, uma redução de jornada poderia servir para atenuar o problema das doenças ocupacionais, diante da sempre morosa e esperada “mudança de cultura empresarial”. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>108</sup>, saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Menos tempo em um trabalho “tóxico” significaria a possibilidade de menos acometimentos e afastamentos por doenças. Há trabalhos que, por sua natureza, são perigosos ou insalubres. E os trabalhadores recebem uma contrapartida pecuniária por isso, quando os EPI’s (equipamentos de proteção individual) não afastam totalmente os agentes perigosos ou insalubres. Mas a periculosidade e a insalubridade ainda permanecem no ambiente de trabalho, afetando o trabalhador diariamente.

As NR’s, normas de segurança do trabalho do Brasil, são resultado de estudos científicos para que o trabalhador sofra o mínimo possível com esses agentes. No entanto, pululam na Justiça do Trabalho ações em que trabalhadores pleiteiam indenizações porque os empregadores não cumpriram com as determinações das NR’s, por desconhecimento, inércia ou negligência<sup>109</sup>. Mas daí pode ser tarde demais. Acidentes de trabalho já ocorreram com danos irreversíveis e/ou doenças ocupacionais graves na vida desse trabalhador. E tudo o que se pode fazer agora é indenizá-lo, compensá-lo pecuniariamente. E a saúde, bem mais precioso, já foi perdida.

Reiteramos. Antes de esperar que seja transformada a “cultura empresarial”, uma redução de jornada poderia ocasionar melhoras na saúde do trabalhador e impedir que ocorram danos, muitas vezes irreversíveis, em seu estado geral. Uma redução de jornada poderia significar menos tempo do trabalhador em contato com agentes químicos, físicos, biológicos nocivos ou menos contato com uma rotina de trabalho excessiva ou intenso. Poder-se-ia questionar: diante de uma redução, o empregador não iria promover uma intensificação

---

<sup>108</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 16 fev. 2023.

<sup>109</sup> MINAS GERAIS - TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010521-19.2021.5.03.0047 (ROT); Disponibilização: 14/06/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro. Acesso em: 15 jun. 2023; MINAS GERAIS - TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010048-39.2022.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 14/06/2023; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a): Des.Gisele de Cassia VD Macedo. Acesso em: 15 jun. 2023; MINAS GERAIS - TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010035-39.2022.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 14/06/2023; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a): Denise Alves Horta. Acesso em: 15 jun. 2023; MINAS GERAIS - TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010273-19.2022.5.03.0047 (ROT); Disponibilização: 14/06/2023; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a): Maria Stela Alvares da S. Campos. Acesso em: 15 jun. 2023.

do trabalho, da produção, a fim de manter os mesmos níveis de lucro anteriores? Veremos a resposta a essa pergunta, adiante. No momento, iremos analisar outra importante variável.

### 6.1.3 Redução de acidentes de trabalho

O termo acidente, segundo o Dicionário Aurélio, significa “acontecimento casual, imprevisto”. Areosa e Sznelwar (2019) o define como um acontecimento súbito, repentino, involuntário e inesperado, no qual um objeto, substância, indivíduo ou radiação resulta em um dano pessoal ou material. Já acidente de trabalho, segundo artigo 19 da Lei 8.213/1991<sup>110</sup> seria aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados constantes na lista do inciso VIII do art. 11 da referida lei, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho

Cardoso e Batista (2019) elencam que cerca de 2,3 milhões de pessoas morrem por ano em todo o mundo em razão de acidentes de trabalho e cerca de 860 mil sofrem de alguma lesão acometida no trabalho diariamente. Os gastos diretos e indiretos com acidentes do trabalho somam aproximadamente 2,8 trilhões de dólares anuais em todo o planeta.

Carvalho e Silva (2020), por sua vez, apresentam alguns dados alarmantes referentes a acidentes de trabalho ocorridos entre 2012 e 2018 no Brasil, o 4º país do mundo em acidentes de trabalho (SILVA *et al.*, 2019, p. 2916) com dados coletados no sítio eletrônico do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho<sup>111</sup>:

A cada 49 segundos, em média, ocorre pelo menos 1 acidente de trabalho; em média, uma pessoa morre por acidente de trabalho a cada 3 horas e 40 minutos; somam-se, neste período, cerca de 16.455 mortes por acidente de trabalho; ocorrência de aproximadamente 4.503.631 acidentes de trabalho (com e sem CAT); o número de dias de trabalhos perdidos por conta dos acidentes chega a 351.796.758; o gasto da Previdência Social com benefícios acidentários foi próximo de 79 bilhões de reais.

Para que o acidente ou doença seja considerada como acidente de trabalho, para trabalhadores celetistas, é necessário que seja caracterizada como tal pela perícia médica do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), que averiguará se há nexos causal entre o acidente e a lesão, a doença e o trabalho ou a *causa mortis* e o acidente, caso em que o perito determinará o afastamento ou retorno do obreiro ao seu trabalho (Carvalho; Silva, 2020).

---

<sup>110</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

<sup>111</sup> Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 22 fev. 2023.

Os acidentes de trabalho podem ser classificados em típicos, de trajeto ou doença do trabalho, segundo Carvalho e Silva (2020). Os primeiros decorrentes da natureza da atividade profissional exercida; os segundos ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e o terceiro seriam doenças profissionais produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho específico daquela atividade.

Trata-se de um fenômeno complexo, que ocorre devido à exposição do trabalhador a riscos: riscos genéricos – aqueles que todas as pessoas estão expostas; riscos específicos – aquele que o trabalhador está sujeito em razão de suas atividades laborais específicas e agravados - que representam o aumento do risco em razão de uma circunstância específica, a exemplo do pedreiro que passa o dia sobre um andaime em dia de ventos fortes. A sobrecarga de trabalho a que estão submetidos trabalhadores constitui também um fator de risco, aliado a fatores estressantes.

Há, ainda a equiparação do acidente de trabalho, isto é, fatores que contribuem direta ou indiretamente para sua consecução, discriminados no art. 21 da Lei 8213/1991<sup>112</sup>. Os acidentes de trabalho geram enormes prejuízos a toda a sociedade. Para o trabalhador, prejuízos decorrentes de lesões, sofrimentos físicos e mentais, incapacidade para o trabalho, morte e desamparo familiar; para o empregador, gastos com primeiros socorros, transportes, quebra de máquinas e equipamentos, paralisação da produção e desconfiança do público em relação à marca; para o Estado (ou poder público), temos trabalhadores ativos sem produzir,

---

<sup>112</sup> “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
  - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
  - c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
  - d) ato de pessoa privada do uso da razão;
  - e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
  - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
  - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
  - d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.” (Brasil, 1991).

aumentos dos gastos públicos, necessidade de se aumentar impostos, aumento do custo de vida e da desigualdade social (Silva *et al.*, 2019).

Pois bem. Segundo a literatura (Areosa; Sznelwar, 2019; Cardoso; Batista, 2019; Cotomacio, 2020), há duas concepções antagônicas que versam sobre os acidentes de trabalho. A visão hegemônica, para esses autores, é a de que os trabalhadores são os principais responsáveis pelos acidentes em razão de atos inseguros. Os erros, falhas e desatenções dos trabalhadores respondem pela ocorrência de acidentes. Antes dessa visão, logo quando da Primeira Revolução Industrial, os acidentes eram vistos como fenômenos isolados, inevitáveis e imprevisíveis. Eram considerados aleatórios, o preço que a sociedade tinha a pagar pelo desenvolvimento tecnológico. Contudo, ao perceber que alguns trabalhadores tinham maior propensão que outros a cometerem atos inseguros, autores como Heinrich (1931) passaram a culpabilizar os mesmos pelos acidentes, visão que predomina em grande número de organizações até hoje.

A segunda ordem, contra hegemônica, de cunho mais recente, afirma que os acidentes decorrem da própria organização do trabalho e de suas condições ambientais, sendo que o trabalhador simplesmente opera no sistema, não definindo, por conseguinte, seu funcionamento (Areosa; Sznelwar, 2019). Areosa (2019) aduz que os acidentes são pluricausais, heterodeterminados, mas eles só existem devido a riscos pré-existentes, que são pré-condições para a ocorrência do fenômeno. Existem organizações que oferecem mais riscos que outras, sendo que o risco zero é impossível, segundo esses autores, isto é, sempre vai haver algum tipo de risco em qualquer atividade laboral e em qualquer ambiente de trabalho. Para essa perspectiva, os erros humanos são resultados da organização do trabalho, são consequências das condições de trabalho e não eventos aleatórios inevitáveis. Os riscos ocupacionais são, portanto, produto do funcionamento interno das organizações. Devemos ter isso em mente ao analisar os dois tipos de visão sobre os acidentes, uma vez que aos empregadores interessa negar qualquer responsabilidade sobre eles, o que gera uma ideologia da culpabilização dos trabalhadores ou até mesmo um discurso de senso comum presente na sociedade sobre o assunto, de culpa exclusiva do trabalhador.

Contra esse paradigma, Areosa (2019) *apud* Oliveira (2019), reflete que os acidentes que podem ocorrer no dia a dia das organizações – máquinas que decepam dedos e mãos, trabalho repetitivo que incapacita braços e pernas, condições insalubres que abreviam a vida dos trabalhadores e o trabalho alienado e sem sentido que enlouquece – não estão presentes porque são o único meio possível de nós possuímos mercadorias, mas estão lá porque advém de um regime imposto aos trabalhadores, de “fome, força e ideologia” (Oliveira, 2019, p.160).

A tendência à intensificação do trabalho, a utilização de predatórias técnicas de gestão para a exploração “flexível” do trabalhador ou para a precarização do trabalho têm gerado uma espécie de subcidadania, em que são rompidos os laços de solidariedade, cooperação e ajuda mútua, no trabalho, em nome dos processos de individualização que se observam no momento atual do mundo do trabalho.

Em complemento a esses fatos, o Código Civil de 2002 (Brasil, 2002) adotou a teoria da responsabilidade civil para o acidente do trabalho, que é o fato provocador do dano indenizável (Cardoso; Batista, 2019). A culpa, neste diapasão, foi estendida para além do contrato entre as partes, abrangendo também a garantia e segurança jurídica. Sem estes elementos: a ação ou omissão culposa, o dano e o nexo de causalidade, não há obrigação do empregador em indenizar, diante de um acidente de trabalho. A racionalidade é a grande medida para se auferir esses elementos. Para se configurar uma ação ou omissão culposa, a conduta deve ser controlável, ou seja, não é considerado dano a ação que não tenha base racional. O dano deve ser real, lesionando parcial ou totalmente o obreiro, afetando sua capacidade para o trabalho. Para se efetivar o nexo causal, por fim, ele deve ter contrariado o direito e suas ações devem ter sido provocadas por uma conduta racional – isso porque o caso fortuito e casos de força maior excluem a responsabilidade do empregador.

A nosso ver, estas foram as medidas para que o Direito, ciência jurídica aplicada, pudesse dar conta de auferir um juízo de valor sobre um fato objetivo ocorrido, realizando um balanço entre culpa e ausência de culpa do empregador, a fim de poder “quantificar” um dano causado por um acidente do trabalho, seja ele de responsabilidade única e exclusiva do empregado, seja ele um ato ou omissão do empregador.

Duas teorias, a partir desta ciência, foram erigidas para se apurar a responsabilidade civil, nesses casos: a subjetiva e a objetiva. A primeira exige, além dos elementos dano, conduta e nexo causal, o elemento da culpabilidade – dolo ou culpa – por parte do empregador. O Código Civil Brasileiro<sup>113</sup> relaciona-se à teoria subjetiva como referido no artigo 186 “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já na teoria objetiva, mais pró-empregado, a simples conduta, o dano cometido e o nexo causal já são suficientes para que a responsabilidade do empregador seja decretada. Não importa, nesse

---

<sup>113</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 23 fev. 2023.

caso, se a conduta do agente se deu de forma culposa ou dolosa ou omissiva. Dê-me o fato e lhe dou o direito, no caso em si.

Essa última teoria baseia-se, sobretudo, na teoria do risco integral, adotada no Direito Administrativo, “aludida como a responsabilidade inerente à atividade executada, sendo cabível, portanto, a repartição coletiva dos danos atribuídos ao Estado, ainda que tenha sido o dano decorrente da atividade da vítima” (Cardoso; Batista, 2019, p.18). Contudo, teorias como a do risco **criado** parecem ser as melhores que se adaptam à vida social, vez que o sujeito que coloca em funcionamento determinada atividade, o empresário, *in casu*, é responsável pelos eventos danosos que venham a ocorrer, independentemente de o dano decorrer de imprudência ou erro de conduta. Essa última teoria “casa” com a teoria da responsabilidade objetiva e com a perspectiva contra hegemônica, afastando a ideia ainda vigente de que o trabalhador é unicamente responsável pelos atos inseguros e acidentes ocorridos. Ressaltamos que os juízes, no caso concreto, irão decidir pela aplicação de uma ou outra teoria, com consequências por sobre as indenizações e responsabilizações do empregado/empregador diante do fenômeno, motivo pelo qual é importante fazermos essas distinções.

Pois bem. Diante desse quadro que nos é apresentado, nos perguntamos se uma redução de jornada iria atenuar a ocorrência de acidentes e trabalho ou eliminá-la de vez.

Em face de nossa pesquisa, em primeiro lugar, a eliminação total dos acidentes de trabalho é algo impossível de ocorrer, conforme nossos estudos. Além dos riscos controlados e mitigados, sempre vão haver riscos residuais em qualquer atividade laboral. As causas dos acidentes são complexas e multifatoriais e caso responsabilizemos unicamente o empregado pelo acidente, seja por negligência, imperícia, imprudência estaremos perdendo a chance de não repetir o mesmo problema no futuro. As organizações tendem a estabelecer uma série de normas de segurança e regras de trabalho, a serem acompanhadas pelos trabalhadores, a fim de reduzir os riscos das atividades. Contudo o trabalho diário é dinâmico e sujeito a mutações constantes, seja pelo advento de novas tecnologias, seja por exigências quanto à uma maior produtividade, seja por incrementos em procedimentos de atuação laboral visando melhorias, seja por alterações na gestão de pessoas ou da forma com que é partilhado o trabalho diário. E as regras propostas, impostas, às centenas, muitas vezes ficam defasadas ou imprestáveis diante dessas mutações, servindo meramente para culpabilizar o trabalhador quando da ocorrência de acidentes pelo mesmo não ter “lido” as instruções, por exemplo, que estão escritas em um canto de parede.

Peguemos o exemplo de um trabalhador que tem baixa ou pouca escolaridade, com dificuldades no acompanhamento de instruções prescritas. Ao limpar um terreno, por exemplo, pode se deparar com bichos peçonhentos; na montagem de um barracão pode furar o pé com pregos, se ferir ao carregar madeiras pesadas ou se cortar na serra circular; pode haver queda de materiais ou problemas na coluna por descer e subir carregando sacos de cimentos; dermatoses, alergias em razão da poeira, pó e produtos químicos presentes na obra; choques elétricos podem ocorrer; acidentes por ruídos altos, brigas, LER ou outros fatores podem acontecer (Silva *et al.*, 2019).

A falta de uma cultura do diálogo entre empregador e empregado, a mera apresentação de prescrições e instruções variadas e de difícil apreensão podem servir para aumentar o número de acidentes, na medida que a organização se preocupa somente em “proteger sua imagem” e não ouve as experiências dos trabalhadores, que vivenciam na prática as ocorrências e mudanças no fazer produtivo. Também, por falta de uma cultura preventiva, empregadores podem negligenciar quanto à entrega de EPI’s adequados, assim como trabalhadores podem deixar de usá-los, por conta própria. Entretanto, sua fiscalização compete aos empregadores, que detém o poder diretivo, disciplinar e de organizar a atividade produtiva como um todo. A falta de uso dos EPI’s podem ensejar uma demissão por justa causa, isto é, a responsabilidade é do empregador, objetiva.

Todos esses são elementos que podem influenciar na diminuição dos riscos das atividades, mas um deles é fundamental: o tempo de trabalho. Não seria a redução de jornada portanto, nem algum outro fator que poderia **eliminar** os acidentes de trabalho. Mas a redução, em conjunto com outras medidas, poderia perfeitamente **atenuar** os riscos decorrentes das atividades laborais. Vejamos. Segundo pesquisa de Antunes (2020, p. 317),

O excesso de horas de trabalho aumenta o risco de acidentes no trabalho. Nos motoristas de transporte, o excesso de horas de trabalho, o turno da noite, uma jornada de trabalho não usual ou de mais de 60 horas de trabalho por semana, foram associadas a colisões relacionadas com a privação de sono. Os motoristas envolvidos em colisões relacionadas com a privação de sono tinham maior probabilidade de trabalhar em múltiplos empregos, no turno da noite ou em jornadas não usuais. O excesso de horas de trabalho foi responsável por 22% dos acidentes rodoviários, estando associado a uma maior taxa de mortalidade quando comparado com as outras causas.

Menos tempo no trabalho significaria menos tempo exposto a agentes insalubres e perigosos, menos tempo exposto a cargas excessivas de trabalho, menos tempo exposto a condições precárias de trabalho. Ora, poder-se-ia argumentar, mas não poderíamos intensificar a fiscalização das normas de segurança do trabalho, o uso de EPI’s, os cursos e

instruções de esclarecimento aos trabalhadores, melhorar as condições ambientais laborais? Talvez. Mas, reflitamos novamente, isso não seria fruto de uma mudança de “mentalidade empresarial”, uma nova cultura da prevenção aos riscos, da conscientização de todos acerca da problemática do acidente de trabalho, que deveria ser estendido a todas as organizações? O Ministério Público do Trabalho promove diversas campanhas nesse sentido, assim como a Justiça do Trabalho<sup>114</sup>. E até lá continuaremos a permitir que homens e mulheres tenham seus membros decepados, suas vidas abreviadas, seus órgãos comprometidos e vidas ceifadas, em decorrência, segundo vários empregadores, da “não observância das regras prescritas”?

Nossa tese é a de que enquanto o trabalhador não for ouvido, constantemente, em relação ao seu fazer diário, aos riscos que somente ele sabe que corre, grande número de acidentes continuará a ocorrer. Quanto menos democrática for uma organização, pior para ela e para a sociedade, porque a voz do trabalhador é importante para que a própria organização conheça seus “pontos cegos”. Uma redução da jornada, mais uma vez, serviria para atenuar a exploração e as condições intensificadas que estão presentes no contexto atual do mundo do trabalho: as pressões produtivas estão no cerne da geração de acidentes, segundo Areosa (2019). Atualmente, as sucessivas crises financeiras e econômicas serviriam para justificar quase tudo em termos de gestão do trabalho: ausência de manutenção, precariedade, intensificação do trabalho, flexibilidade, terceirização, degradação das condições de trabalho e demissões em massa.

Vemos, portanto, que o problema é estrutural. Quando tomarmos consciência de que empreendimentos em geral são feitos para dar lucro, primordialmente, passaremos a colocar os devidos freios nas atividades produtivas, seja trabalhista, tributários ou econômicos.

Mas não são só as regras, leis e instruções prescritas que farão com que acidentes diminuam. Há em jogo a cognição dos trabalhadores, os riscos inerentes às atividades e a mentalidade dos empregadores. Gestões mais participativas e democráticas poderiam atenuar efeitos decorrentes de erros humanos, diminuindo a probabilidade de atos inseguros. Até lá, uma redução de jornada pode ajudar a frear os movimentos selvagens do trabalho intenso, precário e extenuante, visando diminuir o contato com os riscos inerentes às atividades laborais, reduzindo a exposição do trabalhador aos riscos residuais e a consequente probabilidade de acidentes.

---

<sup>114</sup> MPT estimula ações preventivas contra acidentes do trabalho. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/mpt-estimula-acoes-preventivas-contr-acidentes-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2023; Justiça do Trabalho promove ação sobre prevenção de acidentes. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-promove-acao-sobre-prevencao-de-acidentes/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

## 6.2 REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS BIOLÓGICOS

### 6.2.1 Reduz danos à saúde física e psíquica

A fim de que analisemos como uma redução de jornada poderia mitigar danos à saúde psíquica e física do trabalhador, urge trabalharmos alguns conceitos importantes para que nos apropriemos de como os processos de trabalho se apresentam no mundo contemporâneo.

Pina e Stotz (2012) desenvolvem conceitos essenciais em seus estudos e, a partir dele, podemos caminhar rumo a situações mais específicas relacionadas à saúde do trabalhador.

Carga de trabalho seria, a princípio, os elementos que interagem, de forma dinâmica, entre si e o corpo do trabalhador e sintetizam a mediação entre o processo de trabalho e o desgaste do trabalhador. Esse desgaste, por sua vez, significa a perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica do obreiro. O desgaste pode se transformar em patologias, não sendo, no entanto, um processo irreversível.

Diante do meio ambiente do trabalho, o trabalhador lida com as exigências e riscos do processo de trabalho, isto é, os elementos derivados da organização do trabalho e os elementos decorrentes dos objetos e meios do trabalho, respectivamente. Carga de trabalho, portanto, seria a soma dessas duas variáveis – exigências e riscos.

Pina e Stotz (2012) entendem que as exigências, no sentido amplo, decorrem de requerimentos impostos aos trabalhadores derivados dos elementos do processo de trabalho que intensificam o mesmo. Esses elementos seriam, primordialmente, o **ritmo do trabalho**, o **prolongamento da jornada** e a **administração por estresse**.

O ritmo do trabalho pressupõe aumento da intensidade do trabalho, ou seja, o aumento da mais valia se dá por meio de um aumento do *quantum* de trabalho no mesmo intervalo de tempo, para que se amplie o valor global do produto e haja manutenção do valor absoluto da força de trabalho. Está associada a distúrbios músculo-esqueléticos decorrente de situações de trabalho com altas demandas psicológicas e baixo controle.

A título de exemplo, Almeida *et al.* (2021) apresenta estudo entre 24 professores da rede pública de Milhã, Ocara e Quixadá, municípios do interior do Ceará, que revela alta incidência de mal estar, decorrente de elementos como a sobrecarga de trabalho, indignidade e desqualificação do trabalho em razão de gestores que não valorizam o profissional. Além disso, a violência, indisciplina e dificuldade de relacionamento entre professor e gestor foram também variáveis que influenciaram negativamente as avaliações realizadas. Entre as falas

dos entrevistados, houve semelhança em relação às más condições materiais de trabalho, estresse, pressão, alta cobrança, falta de voz e assédio.

Ainda em relação a docentes, Moreira e Rodrigues (2018) observaram que, em um município do Rio Grande do Sul, 50% dos professores estiveram afastado em razão de transtornos mentais e comportamentais; 11% em razão de problemas nos sistemas osteomusculares e tecido conjuntivo e 9% decorrente de lesões. A depressão leve ou grave, com 20 professores afastados, representou 24% das doenças do grupo de saúde mental. No ano de 2019, segundo Farias (2023), 280 milhões de pessoas sofreram de depressão no mundo. As patologias de transtorno afetivo bipolar e transtorno afetivo bipolar não específico somaram 10 ocorrências, ou seja, 12% de episódios do grupo de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Ato contínuo, há episódios de ansiedade generalizada, reação aguda ao estresse e transtorno de adaptação, que tiveram igualmente cinco ocorrências, totalizando 15 professores afastados, e juntas essas doenças representaram 18% do grupo em questão

Alguns elementos causadores de desconforto no trabalho dos docentes seriam a tensão própria do ambiente escolar, marcado por relações competitivas entre professores, a constante cobrança por aperfeiçoamento, além das interfaces com a comunidade. Entre as causas mais relevantes apontadas no estudo está o elevado grau de comprometimento e exigência pessoal, que afetam o trabalho cotidiano. A carência estrutural e material da maioria das escolas públicas, assim como o baixo salário e pouca valorização da categoria seriam outros elementos altamente impactantes. A excessiva jornada de trabalho e a sobrecarga são fatores quase unânimes entre algumas pesquisas realizadas (Almeida; Cruz, 2021; Moreira; Rodrigues, 2018). Não há professores substitutos suficientes e muitos dos efetivos já cumprem o limite de 40h semanais, por substituir em outras escolas. As turmas são grandes e, por vezes, há alunos portadores de deficiência, que exigem um tratamento diferenciado:

Os relatos de professores sugerem inúmeros problemas que poderiam ocasionar sofrimento e gerar adoecimento: desvalorização e pouco reconhecimento social do professor, baixa remuneração, gestão despreparada, turmas superlotadas, inexistência de pausas, infraestrutura precária, carência de recursos materiais e humanos e violência nas escolas. Tudo isso sem que haja um espaço coletivo de discussão, identificação e encaminhamento de soluções nas escolas (Moreira; Rodrigues, 2018, p. 245).

Continuemos. Distinta da intensificação do ritmo do trabalho é o prolongamento da jornada, outra faceta do gênero intensificação do trabalho. Segundo Pina e Stotz (2012), no prolongamento da jornada de trabalho, a extração da mais valia ocorre em razão da

incorporação de um maior *quantum* de trabalho pelo aumento da grandeza extensiva da jornada, o que causa o aumento do produto-valor global. O prolongamento e a intensificação do ritmo de trabalho, portanto, são dois fatores que aumentam a exploração e mitiga a tendência de queda nas taxas de lucro das organizações. No entanto, temos que, embora sejam elementos diferentes, um prolongamento de jornada poderia também ser considerado uma forma de intensificar ainda mais o trabalho, a exemplo do banco de horas, que permite a compensação de jornada no período de 12 meses e prolonga a jornada em certos dias; a extensão da produção em sábados, domingos e feriados; a extensão do número de horas por turno do trabalhador que trabalha por turnos.

Já a última faceta da intensificação do trabalho é a administração por estresse. Os gestores das empresas buscam, nessa estratégia, a manutenção de um “fluxo tenso da produção” como instrumento para gerir trabalhadores. A rotação ou revezamento de tarefas seriam técnicas para reorganizar tarefas e postos, dificultando o acesso ao trabalhador ao conhecimento de seu posto: a “administração por estresse está integrada por uma gestão por *performance*, a saber: a mobilização das competências, a gestão por objetivos e a avaliação do trabalhador” (Pina; Stotz, 2012, p. 155). Trata-se da mobilização subjetiva do trabalhador, uma atualização da administração científica taylorista.

E daí recaímos sobre uma das principais fontes de doenças ocupacionais. O estresse está associado, segundo Cardoso *et al.* (2021), à perda da saúde, bem estar, capacidade para o trabalho, afetando produtividade, qualidade de vida, proporcionando prejuízos econômicos à organizações, empregados e governo. O estresse passa por algumas fases até o estabelecimento de patologias mais graves: a **fase de alerta**, quando o indivíduo entra em contato com o agente estressor e seu corpo perde o equilíbrio, preparando-se para a reação de fuga ou defesa; a **fase de resistência**, em que o indivíduo permanece submetido ao estímulo estressor por período prolongado e o organismo procura se adaptar ou eliminar o agente e a **fase de exaustão**, quando o indivíduo enfraquece e adoece, pois não consegue mais se adaptar ou eliminar o agente estressor.

Cardoso *et al.* (2021) apresenta que, em estudo feito junto a 679 trabalhadores da rede pública de saúde de Manaus, 45,9% dos profissionais apresentaram estresse, sendo que 0,6% na fase de alerta, 34,5% na fase de resistência e 10,8% na fase de exaustão. Aqueles que não praticavam atividade física ou não indicaram prática de *hobby* apresentaram maiores percentuais de estresse (53,9% e 50,5%, respectivamente) quando comparados aos grupos que realizavam essas atividades (31,4% e 40,5%, respectivamente). Na fase de exaustão,

indivíduos apresentam maior risco de enfarte, úlcera, depressão e outras doenças graves, não conseguindo trabalhar ou concentrar-se de forma adequada.

Outra pesquisa feita por Antunes (2020) mostrou que as longas jornadas de trabalho e as horas extraordinárias provocam efeitos nefastos na saúde dos trabalhadores, como dificuldades psicológicas, sintomas de depressão e ansiedade, declínio das capacidades cognitivas e o aparecimento de perturbações do sono, apresentando elevada prevalência desses fatores em certas profissões do setor da saúde e do serviço social. O autor pesquisou que jornadas de mais de 11h por dia podem aumentar o risco de doenças cardiovasculares, aumentando esse risco na medida que as horas aumentam. Doenças como acidente vascular cerebral, diabetes tipo 2, síndrome metabólica, acidentes de trabalho e incapacidade tem seu risco aumentado em face das longas jornadas.

Antunes (2020) expõe as consequências médicas da exposição prolongada a agentes estressores:

A ação do estresse provoca o aumento da secreção de glicocorticóides, catecolaminas (dopamina, epinefrina e norepinefrina), cortisol e cortisona que estimulam a glicólise e a lipólise. Estas respostas ao estresse quando mantidas ao longo do tempo provocam efeitos mensuráveis na saúde (Ziemska et al., 2013). Por outro lado, a activação do sistema nervoso simpático provoca um aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial (Choi et al., 2014) [...]. O estresse, enfraquece o sistema imunológico (impacto na produção de linfócitos) acelera o processo de envelhecimento das células e o desenvolvimento de doenças, incluindo o cancro, infecções e doenças imunológicas. [...] Longas jornadas de trabalho, horas extraordinárias, horários rotativos ou irregulares e o trabalho noturno podem provocar estresse, perturbações do sono e outros fatores de risco comportamentais e fisiológicos para a doença crónica (Parks *et al.*, 2011, p. 314).

Em relação à saúde mental, o impacto negativo pode se manifestar por meio de fadiga crônica, burnout, depressão e neuroticismo. A falta de recompensas ou *feedback* dos gestores são também fontes geradoras de estresse. Dois importantes fatores aumentam o risco de doenças coronárias: as perturbações do sono e o aumento do estresse psicológico. Uma das hipóteses explicativas da ligação entre o trabalho extraordinário e as doenças coronárias é que a extensão do horário de trabalho reduz o tempo destinado ao sono, ao relaxamento e à atividade física, dentre outros tipos de atividades de lazer. Devido à diminuição do tempo de sono ou do tempo de exercício, aqueles que realizam horas extras podem acabar por experimentar mais estresse psicológico, que por sua vez, serão causadores de doenças coronárias ou mentais. Jornadas de trabalho superiores a 10 horas por dia, por exemplo,

aumentariam o risco de desenvolver síndrome metabólica e a prevalência da esteatose hepática não alcoólica, aumentando os lipídios no sangue e artérias, gerando obesidade.

Antunes (2020) aduz, ainda, que mulheres mais sensíveis ao estresse percebido e que fazem jornadas de trabalho mais longas, apresentavam maior encurtamento dos telômeros dos leucócitos, quando comparadas com mulheres a trabalhar meio período. Este resultado sugere o papel das respostas neuroendócrinas em face do estresse sobre estruturas biológicas, o que recai sobre a imunidade dos trabalhadores.

Ainda, por meio de levantamento de estudos realizados, Antunes (2020) apresentou que trabalhar 11 ou mais horas por dia aumenta o risco de sofrer um episódio depressivo entre 2,3 a 2,5 vezes, em comparação com trabalhadores com jornadas de trabalho situadas entre 7 e 8 horas por dia. Longas horas de trabalho, portanto, podem afetar a saúde através, por exemplo, de conflitos familiares, dificuldade em relaxar ou pelo aumento mantido dos níveis de cortisol no sangue, no nível médico.

Temos, portanto, que resta pesquisado que longas jornadas causam efeitos deletérios por sobre a saúde e que o estresse e seus derivados são os principais responsáveis pelos adoecimentos, afastamentos e acidentes de trabalho. Chama a atenção o fato de que o estresse não só é gerado por fatores internos ao trabalho, como também o é pela falta de espaço para o lazer, exercícios físicos e convívio familiar, em decorrência de jornadas estendidas de trabalho. Mais uma vez, a redução de jornada poderia servir também como fator essencial para que se promova saúde pública, reduzindo gastos governamentais com Saúde e Previdência Social, incrementando a produtividade individual e coletiva do trabalhador, bem como o sentimento de bem estar geral das coletividades. Passemos aos fundamentos sociais para uma redução de jornada sem redução de salários.

### 6.3 REDUÇÃO DE JORNADA E FUNDAMENTOS SOCIAIS

#### 6.3.1 Tempo para Educação

O que se esperava do trabalhador da sociedade dita industrial, quando do contexto das primeiras revoluções industriais? Lucca, Fialho e Vitorino (2018) irão dizer que o modelo dessa sociedade privilegiava a técnica e as ferramentas como diferencial competitivo em detrimento das habilidades que poderiam ser desenvolvidas pelo trabalhador no contexto das organizações. A inteligência do trabalhador era (e ainda o é em certos contextos) desvalorizada, diante de um sistema tradicional dedicado fundamentalmente à

“mediocridade”, no sentido de não fugir muito à rotina. As atividades eram previsíveis, monótonas e estáveis, em face de um emprego formal e industrial. O foco das organizações era a execução das tarefas e a qualificação dos trabalhadores estava ligada mais às técnicas que o conhecimento e outras habilidades. Tais elementos consistiam em um modelo tradicional de administração e aprendizagem, o que atendia perfeitamente as demandas da época, apesar de causar muito sofrimento.

Esse modelo ainda predomina na sociedade atual, a despeito de todas as críticas e conjunturas que anseiam por outros sistemas. Com o advento da sociedade da informação, em meados do século XX, e da globalização intensa, esse paradigma tem se alterado. Tendo a informação como elemento central de vantagem competitiva, a sociedade da informação é caracterizada por um contexto de acelerada concorrência, predomínio do setor de serviços, pelo trabalho intermitente e formal e pela baixa previsibilidade dos negócios (Lucca, Fialho; Vitorino, 2018).

A tecnologia digital está a transformar todos os aspectos da vida dos cidadãos, enquanto que a biotecnologia poderá vir um dia a alterar a própria vida. O comércio, as viagens e a comunicação à escala mundial estão a expandir os horizontes culturais das pessoas e a alterar os padrões de concorrência entre as economias. A vida moderna implica maiores oportunidades e opções para os indivíduos, mas também incertezas e riscos acrescidos. Os cidadãos são livres de adoptar estilos de vida variados, mas também a responsabilidade pela forma que dão às suas vidas. Mais pessoas permanecem por mais tempo nos sistemas de educação e formação, mas as disparidades acentuam-se entre as que possuem qualificações suficientes para se manterem activas no mercado de trabalho e as que, inevitavelmente, são dele marginalizadas (CCE, 2000, p. 8).

O foco agora, portanto, passa pela capacidade que os indivíduos tem de se **responsabilizar** pela organização (vestir a camisa), apresentando resultados desejáveis em detrimento da execução dos processos, contribuindo para seu desenvolvimento. São valorizados, por conseguinte o potencial de aprendizado e inteligência das pessoas, agora chamadas de “colaboradores”. Surge daí o conceito de aprendizagem organizacional ou organizações que aprendem, mas que a nosso ver, pode ser utilizado como um instrumento de apropriação do intelecto do trabalhador para os fins almejados pela empresa.

Diante da complexidade do mundo, vemos o surgimento de dois movimentos alternativos ao modelo tradicional de administração, mais fluidos e não lineares, que seriam a **aprendizagem ao longo da vida** e a **competência em informação**. Segundo importante documento lançado no ano de 2000 pela Comissão das Comunidades Europeias, Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida (CCE, 2000, p. 3), a aprendizagem ao longo da vida

seria “toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências”.

Os objetivos dessa aprendizagem seriam a cidadania ativa e o fomento da empregabilidade; garantir acesso universal à aprendizagem, visando a renovação e aquisição de competências necessárias à atuação na sociedade da informação; desenvolver métodos de aprendizagem e ensino em todos os domínios da vida; melhorar significativamente as avaliações realizadas; providenciar oportunidades de aprendizado por meio de estruturas TIC.

Tudo isso viria para construir uma sociedade mais inclusiva, com iguais oportunidades de acesso; organizar as atividades profissionais de modo que as pessoas possam planejar modos de conjugar aprendizagem, trabalho e família; assegurar que os conhecimentos e competências dos indivíduos correspondam às exigências da vida profissional e incentivar as pessoas a participarem mais ativamente em todas as esferas da vida pública moderna.

A **cidadania ativa** tem a ver com capacidade de participação nas esferas públicas da sociedade e o consequente sentimento de pertencimento a ela. A empregabilidade seria a capacidade de conquistar um emprego e conseguir mantê-lo: esses seriam os objetivos primordiais da aprendizagem para toda vida, que se trata de uma política essencial para o desenvolvimento da cidadania, coesão social e o emprego, visando também um crescimento econômico dinâmico:

A aprendizagem ao longo da vida considera todo o processo de aquisição de conhecimentos como um contínuo ininterrupto "do berço à sepultura". **Um ensino básico de elevada qualidade para todos**, a partir dos primórdios da vida de uma criança, **constitui o alicerce fundamental**. O ensino básico, seguido de educação e formação profissional iniciais, deverá dotar todos os jovens das novas competências básicas exigidas numa economia baseada no conhecimento. Deverá ainda assegurar que esses jovens "aprenderam a aprender" e que têm uma atitude positiva relativamente à aprendizagem (CCE, 2000, p. 8).

Os conhecimentos, as competências e percepções que adquirimos quando crianças e jovens, no ensino básico, intermediário e superior são limitados no tempo, portanto. Na vida adulta e diante de um mercado de trabalho predatório, é fundamental que o indivíduo e as coletividades formulem estratégias eficazes para um aprendizado para a vida toda, em todos os domínios sociais. A motivação para aprender deve fazer parte das subjetividades desde a mais tenra infância, sob pena de o indivíduo desistir de prosseguir, seja devido a crenças limitantes, seja pela falta de oportunidades de aplicação das habilidades aprendidas, seja pela desvalorização de seus conhecimentos diante de gestores mal preparados ou insensíveis às demandas de sua equipe. As ofertas e oportunidades de aprendizagem, no mundo atual,

tendem a crescer pois existem movimentos que buscam adaptar a aprendizagem às necessidades e exigências das pessoas e não o contrário.

Diante desse quadro, as pessoas, especialmente os trabalhadores, não deveriam ter de seguir determinados destinos pré-fabricados e caminhos determinísticos que podem levá-los à empregos precarizados ou condições de trabalho ultrajantes ou mesmo infelicidades em razão de não estarem desenvolvendo seus potenciais, habilidades de acordo com seu perfil pessoal e profissional.

A falta de aprendizado contínuo e para a vida toda intensifica o adoecimento, estagnação, tédio, estresse, angústia e pode fazer com que o indivíduo perca toda a motivação para prosseguir na carreira, nas suas atividades diárias, o que interfere na sua produtividade, na sua relação com os outros, na qualidade dos serviços prestados; em última instância, as frustrações se acumulam e problemas psíquicos de diversas ordens são gerados, no plano individual.

Os resultados desse processo acarretam o absenteísmo em suas variadas acepções no plano coletivo e, no plano individual, podem gerar alcoolismo, abuso de substâncias químicas, ideias fatalistas, enfraquecimento da psiquê e da saúde física, violência doméstica, acarretando demissões em massa. Quando não há aprendizado contínuo, há estagnação intelectual, regida por crenças conformistas acerca da própria situação do sujeito - financeira, profissional, relacional. Quando só é valorizada a aprendizagem formal, por outro lado, os indivíduos menos favorecidos tendem a se sentir diminuídos, sem perspectivas de futuro, porque o próprio sistema, com base em avaliações tradicionais e dicotômicas, fizeram-lhes sentir-se excluídos e não aptos para galgar os melhores postos de trabalho ou sequer permitiram-lhes sonhar com melhores escolhas profissionais.

Com a aprendizagem contínua, condição necessária, mas não suficiente a nosso ver, os indivíduos ganham novamente autoestima e capacidade de enxergar o mundo sob um prisma mais ampliado, dissolvendo pequenos problemas e sentindo que são partes importantes da sociedade; que têm muito a contribuir para conquistar espaços sociais mais privilegiados, rechaçando, por conseguinte, crenças negativas do senso comum, preconceitos e discriminações, atribuição de culpa exclusivamente nos governos e políticos, opiniões manipuladas, enfim, contribuindo o trabalhador para avanços civilizatórios e sentimentos de unidade cívica e cooperação, diluindo opiniões e comportamentos fatalistas, derrotistas e destrutivos. Volta-se a falar em força, esperança, orgulho, autoestima, no que extraímos que esse modelo de aprendizagem não é só voltado para a empregabilidade, mas também para a

**inclusão social** – a construção de uma real vida produtiva e satisfatória, daí viria a verdadeira emancipação do indivíduo, pela educação.

Em CCE (2000), é dito que todo indivíduo deveria dispor de competências básicas para o mundo atual: literacia digital e línguas estrangeiras, por exemplo. Competências sociais como autoconfiança, auto orientação e assunção de riscos também crescem em importância, porque espera-se que as pessoas sejam mais autônomas do que no passado. Competências empresariais tais como aprender a aprender, adaptar-se a mudanças, compreender vastos fluxos de informação e adquirir novas competências são inevitáveis como competências genéricas para todo indivíduo. As exigências para operar junto às TICs, por exemplo, estão ligadas ao desemprego, sobretudo porque quem não possui essa competência é facilmente alijado do mercado de trabalho e muitos não tiveram acesso a esse aprendizado no ensino básico ou mesmo no aprendizado informal - razão pela qual tais oportunidades devem ser disponibilizadas pelo Poder Público e sociedade civil.

Agora pensemos. De que adianta todas essas oportunidades – que devem e estão sendo criadas pelas sociedades da informação - se os indivíduos não podem exercê-las, seja porque desanimaram de aprender – por experiências ruins no passado com a aprendizagem formal – seja em razão de não haver **tempo** para tanto? O tempo, mais uma vez, é essencial, ressaltemos. Uma jornada diária de 8 a 10h diárias com certeza é fator limitante para que coloquemos em prática uma aprendizagem para a vida toda em todos os domínios sociais. No Brasil, trabalhamos de 8 a 10h mais o tempo de deslocamento até o local de trabalho, que, nas três maiores cidades alcança uma média de 39,93 minutos, segundo Pereira e Schwanen (2013). No entanto, sabemos, pelo senso comum e conversas informais com trabalhadores da cidade de São Paulo, que esse tempo pode chegar até quatro horas diárias, se o trabalhador morar na periferia. Ora, sobra um pequeno tempo para descanso, para a família, raramente para um lazer. E a educação? Muitas empresas cobram qualificação e aprendizado constante, mas não permitem que seus empregados façam cursos durante a jornada de trabalho. Outras cobram o desenvolvimento de habilidades específicas, mas não fornecem meios para tal.

Não nos iludamos. Empresas, no mundo capitalista, foram feitas para auferir lucros, transacionar serviços ou mercadorias. Como vimos, a maioria dos empresários se opõem à redução de jornada, porque alegam que teriam de gastar mais com contratações, a mão de obra ficaria mais cara e haveria suposta queda de produtividade. Ora, e as necessidades das empresas quanto à contratação de trabalhadores mais qualificados? A qualificação e educação não deveriam estar no cerne das discussões entre capital e trabalho?

Em várias das ações trabalhistas que versam sobre o tempo laboral dedicado a aprendizado, os cursos são feitos fora da jornada de trabalho pelos trabalhadores<sup>115</sup>. Muitos são realizados após o horário de trabalho, mas para que os empregados não auferam horas extras, as empresas, diante dos magistrados, dizem que são “opcionais”. Então, a verdade é que o trabalhador tem que “se virar” para achar um espaço em seu dia para se instruir.

Portanto, uma provocação: a redução de jornada não atenuaria diferenças sociais, na medida em que permitiria que, por exemplo, um jovem da periferia pudesse investir em si mesmo, em conhecimento e habilidade, perante alguém nascido em condições privilegiadas, já que as próprias empresas não abrem mão do precioso tempo do trabalhador à disposição dela? A redução, neste ínterim, aliada à informação, não possibilitaria diminuir o fosso da desigualdade social e possibilitar mais escolhas a esses jovens? Ademais, não serviria para fortalecer toda a classe trabalhadora e torná-la mais consciente, hábil, autônoma, emancipada e unida? Se a educação é libertária e é para vida toda - e essa é mais uma luta entre o capital e trabalho, em nossa visão – infelizmente parece interessar à classe dominante que o conhecimento e o aprendizado não sejam democratizados, que nem todos tenham acesso a eles: a partir daí privilégios são mantidos, a ordem pregressa é estabelecida e há a forte manutenção de um exército de reserva, que passa a ameaçar a empregabilidade dos poucos que conseguem um “lugar ao sol”, motivo pelo qual o trabalhador pode vir a ser explorado pelo empregador mais ambicioso. Sob o manto da “meritocracia”, da ideologia do “melhor” e da busca desenfreada pelo lucro, reduzem-se salários ao mínimo possível, precarizam-se condições trabalho e o trabalhador menos favorecido se vê, em muitos casos, fadado a viver naquela condição por tempo demais, na falta de outra, até adoecer ou ocorrerem sérios problemas familiares ou relacionais, o que o priva de uma vida digna e existencialmente viável. A redução pode permitir sim, que a educação e aprendizados contínuos, para vida

---

<sup>115</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). Processo ATOrd 1000457-78.2022.5.02.0061. Reclamante: Ana Paula Lopes Camargo Reclamado: CHUBB Seguros Brasil S.A. Juiz do Trabalho Substituto Eduardo de Paula Vieira. São Paulo/SP, 18 de novembro de 2022. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). Processo ATOrd 1000393-91.2022.5.02.0021. Reclamante: Tabata de Almeida Vasconcelos. Reclamado: I.B. CAFE LTDA. Juíza do Trabalho Substituta: Elisa Augusta de Souza Tavares. São Paulo/SP, 12 de novembro de 2022. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). Processo ATOrd 1001059-61.2021.5.02.0463. Reclamante: Aline Mendes de Oliveira. Reclamado: Drogaria SAO PAULO S.A. Juíza do Trabalho Substituta Valeria Baião Maragno. São Bernardo do Campo/SP, 19 de outubro de 2022. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

toda, sejam valorizados e efetivados materialmente, na realidade que vivemos e não serem tão somente princípios e regras formalmente estabelecidos em documentos e tratados.

### 6.3.2 Aumento do Tempo para Lazer

Urge primeiro conceituarmos o que seria lazer. Para tanto, precisamos antes definir o chamado tempo de não trabalho, que é o tempo que as pessoas passam fora do trabalho alienado, dentro da concepção marxista de que o trabalho no sistema capitalista é alienado em razão de o trabalhador não deter os meios de produção e não se apropriar do produto final do seu trabalho, participando de etapas previamente estabelecidas pela divisão do trabalho internacional. Nesse ínterim, o trabalhador não organiza o processo de trabalho, tampouco participa das decisões acerca do mesmo, se submetendo ao poder diretivo do empregador – hierárquico, disciplinar e de organização. Trabalho alienado, portanto, é trabalho “heterogerido e alheado” (Viana, 2014); ao perder o controle sobre sua atividade, o trabalhador perde controle sobre o produto também, sobre o resultado final do processo.

Certo. Fora do trabalho tal como o executamos no sistema capitalista, temos, em tese, o tempo de não trabalho, mas esse tempo seria um tempo em face do trabalho como se encontra, no sistema capitalista, alienado, por ser **heterogerido** e **alheado**. Partindo desse pressuposto teórico, nem todo **tempo de não trabalho** seria **tempo livre**. Viana (2014) reflete que o tempo de não trabalho pode ser composto pelo: “para-trabalho”, pelo tempo dedicado às obrigações sociais, tempo dedicado às necessidades básicas e pelo tempo livre residual ou de “lazer”. Destrinchemos as concepções.

O “**para-trabalho**” engloba aquele tempo restrito ao transporte para o trabalho, ao tempo dedicado à realização de cursos de qualificação e de exigências profissionais e o trabalho doméstico, executado em casa. Não é lazer.

Já o tempo das **obrigações sociais**, seria aquele tempo relacionado às atividades civis, familiares e comunitárias, tais como pagamento de contas e despesas cotidianas, participação em processos eleitorais ou audiências públicas, compras no supermercado, levar as crianças na escola, matrículas e reuniões escolares, reuniões religiosas, etc. Também não é lazer.

Há ainda o tempo das **necessidades básicas**, alimentação, higiene, sono, etc., que ainda não são o tempo livre ou lazer.

Contabilizando esse tempo, temos que, por exemplo, um trabalhador médio, faria 8h diárias de trabalho formal, 2h de para-trabalho (transporte, atividade doméstica, etc.), 1h para obrigações sociais e 10h para necessidades básicas, temos um total de 21h diárias. Restam 3h

diárias. Esse tempo específico seria o efetivo tempo livre (Viana, 2014), em que as pessoas desempenhariam atividades espontâneas. Seria esse o tempo do lazer? Há controvérsias. O termo vem do latim *licere* e *licet*, que está ligado a “ter direito”, “permitido”, “poder”, “lícito”. Significa, ao nosso ver, períodos de recreação, busca da diversão, distração das obrigações sociais, básicas e profissionais, espontaneidade. Ainda, dentro desse gênero tempo livre, além do lazer temos a chamada *práxis*, que são atividades criadoras e autorreflexivas, podendo se fundir com o lazer ou não, a exemplo de refletir sobre modos de ruptura da alienação produzida pelo capitalismo ou sobre a existência. O lazer em si é tempo residual para fins de recreação. Descansa mentalmente o indivíduo, relaxa suas faculdades, pode promover alegria, satisfação, sentimento de comunhão, pertencimento, prepara-o também para enfrentar as obrigações diárias.

Tem-se, no entanto, que o lazer é criação recente, moderna (Viana, 2014). Entendendo a história como narrativas das diversas sociedades tendo como base o meio de produção utilizado, dentro da concepção marxista de materialismo histórico, tese da qual coadunamos, o lazer é uma criação do sistema capitalista, no sentido que as atividades são demarcadas, delimitadas, tais quais em outras esferas. Em sociedades anteriores, o ócio prolongado se alternava com o período de trabalho intenso, porque o tempo obedecido era o dos ciclos da natureza e das festas – plantio, colheita e festas. O ciclo da máquina, no sistema capitalista, vai ocupando, progressivamente, o tempo dos ciclos da natureza, por meio do relógio, sinos e de uma artificialização cada vez maior do tempo, gerando o tempo abstrato (Orio, 2018).

Se nas sociedades pré capitalistas o ócio era tido como parte integrante da vida como um todo, dele desfrutando as classes dominantes, que podiam dedicar-se à política ou filosofia, mormente, nas sociedades industriais, ele vai sendo mal visto, sendo substituído pela ideologia do trabalho como vocação divina, para todos, e não só reservado a mulheres e escravos. Por conseguinte, surge a figura da “vadiagem”, do “vagabundo” como elemento passível de coerção social, jurídica inclusive e discriminação por meio da interiorização dessas leis no corpo social. E o ócio como esse tempo de espera, de não trabalho, de festas, descanso e religiosidades, vai dando espaço ao chamado lazer, uma invenção do capitalismo, para que o trabalhador possa se recuperar do tempo de trabalho e, porque não, consumir os produtos disponíveis no mercado. Então há toda uma literatura, os “teóricos do lazer”, que irão problematizar a questão do lazer na sociedade contemporânea (Fernandes; Húngaro; Athayde, 2004; Ferrigno, 2016; Mascarenhas, 2005; Melo, 2010; Orio, 2018; Santana, 2016; Viana, 2022).

Feitas as devidas distinções, o que nos interessa seria esse tempo residual a que chamamos lazer ou tempo livre (que para a maioria de autores com inclinações marxistas<sup>116</sup> esse tempo livre não existe), de 3h por dia para um trabalhador médio, segundo o exemplo dado, mas que sabemos que varia de acordo com a classe social, o tipo de trabalho exercido e a cultura do local onde se vive, dentre outros fatores.

Já de início, vemos que é um tempo curto, tendo em vista: a possibilidade de horas extras no ambiente laboral e a cada vez mais recorrente situação de “levar o trabalho para casa”, ou, no caso de um professor, por exemplo, ter de preparar aulas e corrigir provas, fora ministrar aulas. Temos inúmeros exemplos que podem servir para coibir o tempo para a prática do lazer, seja o fato dos trabalhadores morarem na periferia e ter que trabalharem no centro das cidades, gastando horas no trânsito, seja pela prática recorrente das horas extras, que roubam precioso tempo para a prática de atividades físicas, seja o trabalho extenuante em fábricas, em que o trabalhador necessita de mais horas para se recuperar (aumentando o tempo para necessidades básicas e diminuindo o lazer), seja o tempo progressivamente maior destinado a ficar à disposição do empregador por meio de TICs, algo fortemente presente nas cidades contemporâneas, que expropria ainda mais o tempo do lazer, fundamental para o ser humano em geral.

Por que o lazer seria fundamental? Camargo (2020) nos dá uma orientação interessante ao afirmar que o lúdico, a ludicidade, tem a ver com o divertimento, a curiosidade, a competição, a vertigem, a fantasia e está dentro do tempo de lazer, construído, dentre outras coisas, para favorecer o descanso, a realização pessoal/social e o divertimento. E as sociedades contemporâneas são sociedades lúdicas, na visão do autor, já que as experiências lúdicas também são um produto do capitalismo, vide a quantidade de dinheiro que circula na indústria do entretenimento:

De um lado, há os que a entendem como uma concessão do capitalismo compensatória à exploração do trabalhador. A expressão *panem et circenses*, dos imperadores romanos, é sempre lembrada e, nesse caso, as expressões do lúdico, o lazer em especial, tornam-se um engodo, uma droga para anestesiarem o sofrimento do trabalhador. A própria palavra lazer foi, de início, entendida como uma espécie de concessão do capitalismo, uma válvula de escape para as opressões a que se sujeitam os indivíduos no cotidiano ou uma forma de explorar até mesmo a necessidade individual de se entreter, criando verdadeiros vícios. De outro lado, há os que viram

---

<sup>116</sup> BARROS, Raissa Ester Maia de. Lazer e jornada trabalho: um estudo sobre a dignidade do trabalhador na sociedade capitalista. **Revista Sinais**, [s. l.], v. 1, n. 19, 2016; MELO, Victor Andrade de. Lazer, modernidade, capitalismo: um olhar a partir da obra de Edward Palmer Thompson. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 23, p. 5-26, 2010 e DE SANTANA, João Paulo Dória *et al.* Trabalho e lazer: a busca por sentido dentro e fora do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Aracaju, SE, v. 36, 2016.

e viveram a ascensão da ludicidade como valor sobretudo no plano individual, uma verdadeira conquista do direito ao prazer. Podendo viver seu tempo livre no lazer, o indivíduo finalmente encontra um campo para se exprimir, para explorar dimensões de sua personalidade inaproveitadas num trabalho que, sobretudo na indústria, era marcado pela repetição e pelo tédio e que desperdiçava os talentos individuais. Mas, fugindo do plano dos valores e atendo-se à simples observação, pode-se dizer que o lazer não é produto do capitalismo. O capitalismo é que vislumbrou sua dimensão econômica, já que não poderia funcionar sem dois circuitos sinérgicos: o circuito da produção, dos dias úteis, e o circuito do consumo, dos dias feriados. Produzir para quê, senão para melhorar a qualidade da existência e das experiências lúdicas? É algo a ser sempre lembrado quando surgem críticas ao número de feriados e em especial aos feriados prolongados. Estes prejudicam a produção? Em casos pontuais, sim. Mas, de modo geral, a produção que diminui num lugar aumenta alhures, para onde os indivíduos se deslocam. O turismo não constitui hoje importante fonte de renda de tantos países e localidades? (Camargo, 2020, p. 11).

Para Ferrigno (2016) e Orio (2018), no entanto, foi a redução da jornada de trabalho que, proporcionando que os trabalhadores tivessem um tempo maior “livre” fora do ambiente de trabalho, levou à criação do lazer tal como conhecemos hoje. Com os avanços da tecnologia, as pessoas passaram a gastar menos tempo com as necessidades básicas e a classe capitalista passou a interferir sobre esse tempo de forma a tornar mais dócil os trabalhadores. Expliquemos.

As diversões populares à época da Primeira Revolução Industrial, envolviam, por exemplo, os encontros em tabernas e feiras, que, constantemente, eram lugares propícios para que a classe trabalhadora se unisse em prol das dificuldades que enfrentavam na vida das fábricas. Além disso, era necessário que houvesse imediato controle sobre os trabalhadores para que eles não se revoltassem e quisessem voltar ao *status quo* de antes do surgimento das fábricas.

O homem então precisava interiorizar o relógio, os sinos, o tempo abstrato, ressaltamos. Nesta seara, a Igreja Metodista, por exemplo, viria para reorientar as atividades populares em geral e condenar esses ambientes como moralmente inidôneos, focos de desordem e subversão (Orio, 2018). Aliado às leis de controle feitas pela classe burguesa, surge, por exemplo, o esporte moderno – práticas “civilizadas” em que o trabalhador agora é espectador e não mais ator. Para Orio (2018) isso serviria aos desígnios do capital, pois o corpo não se desgastava para o trabalho do dia seguinte.

Ainda sobre esse assunto, Santos (2015) nos lembra que havia nos EUA, por volta de 1892, agências de “detetives” ou mesmo alguns funcionários das empresas, responsáveis por identificar os trabalhadores mais revoltados, que faziam greves ou manifestações reivindicando melhores salários e condições de trabalho e que os mesmos eram espancados e vigiados pelos detetives e pelos “valentões”, a fim de não saírem do prumo. A repressão essa

época era muito grande, sem precedentes na História, além de haver uma espécie de histeria coletiva em relação a judeus, comunistas e trabalhadores rebeldes. Santos (2015) nos conta também acerca de Henry Ford, que era antissemita e ficava sempre alerta aos trabalhadores rebeldes, montando uma estrutura descomunal de policiamento privado, em que agentes se infiltravam nos sindicatos, universidades, empresas e esferas governamentais para espionar e calar quem se opunha às novas formas de gestão do trabalho. Com essas informações, fazia a cabeça da opinião pública, por meio de seu jornal, em relação ao “perigo vermelho” e à “perigosa infiltração dos judeus no governo norte-americano” (Santos, 2015, p.110). O mérito maior de Ford, portanto, para o autor, é de que foi ele quem percebeu que o processo de produção não se esgotava nas fábricas, motivo pelo qual tinha de controlar a vida dos operários para além dela.

Com o fordismo, portanto, o lazer reveste-se de sua forma atual: foi descoberto que o que os operários faziam fora do ambiente de trabalho influenciavam sua produtividade. Então o lazer passa a ser mercantilizado progressivamente, constituindo-se prerrogativa das classes mais abastadas, de início. A cidadania agora, no fordismo, é ter acesso à carteira assinada, gozar das benesses da sociedade de consumo, mas com severos deveres de um proceder correto em relação ao uso de álcool e tabaco e um rígido código de conduta individual e familiar, a fim de não prejudicar a coletividade e a produção nas fábricas (Mascarenhas, 2005 *apud* Orio, 2018)<sup>117</sup>.

No entanto, nesse regime de acumulação, os países periféricos eram prejudicados pois seus trabalhadores eram superexplorados na forma da contratação por baixos salários em empregos precários – o modelo de acumulação extensiva do capital. Explode a sociedade de consumo, já que é percebido que com o consumo do lazer, escoar-se a produção, faz-se girar a roda do capitalismo. Produtos são vendidos e acessíveis a todos que têm carteira assinada e fazem parte dessa sociedade salarial:

O processo de mercantilização avança ainda mais sobre a música, como também sobre o cinema e outras produções culturais. Além disso, ampliam-se os bares como espaço de consumo, clubes de jogos e eventos esportivos. O futebol cresce como esporte mercantilizado, sendo transmitido nos estádios como também em rádios e TVs. Então, ao mesmo tempo em que pagava-se para assistir aos grandes espetáculos, pagava-se também para adquirir os aparelhos reprodutores de música, filmes e esportes, promovendo e intensificando a acumulação capitalista.

---

<sup>117</sup> MASCARENHAS, Fernando. Lazer e utopia: limites e possibilidades de ação política. **Movimento**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 155-182, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115315216009.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2023.

Também é marcante neste período o surgimento de programas de lazer para os trabalhadores (BRETAS, 2010). Tais programas partem de uma concepção funcionalista de lazer, ou seja, do lazer como uma espécie de compensação para o trabalho e expressam, nesse sentido, uma contaminação do lazer pelo capitalismo. Os processos de burocratização e mercantilização caminham lado a lado (ORIO, 2018, p. 9).

Com os movimentos de contracultura e seus desdobramentos, que começou ao final dos anos 60, a crise do petróleo e da acumulação extensiva, passa-se paulatinamente ao regime de acumulação integral, em que a exploração aos trabalhadores acontece também, de forma máxima e variada, nos países centrais. O *toyotismo* vem para “flexibilizar” o fordismo e o modelo de Estado agora é neoliberal, mínimo e forte. Proliferam, a partir daí, os clubes de lazer, *shoppings centers* e pacotes de turismo, reservado às classes mais abastadas. O lazer, se outrora era benefício social concedido, de forma gratuita, aos pertencentes à sociedade salarial, agora ele passa a ser produto, só adquirido por meio do dinheiro (Orio, 2018). Por isso voltamos ao início do texto, em que, para alguns autores de inclinação marxista, não existiria tempo livre no capitalismo.

Afora todas essas questões, mesmo com a progressiva mercantilização do lazer ao longo da história, em um âmbito mais individual e funcionalista, o mesmo ainda é fundamental e indispensável para a coletividade no mundo contemporâneo, seja para a saúde física e mental, seja para a autorrealização, seja para uma maior conexão entre as pessoas, fora do ambiente de trabalho. E, diante desse contexto, temos a oportunidade, importantíssima, de se adquirir **capital cultural** por meio do tempo destinado ao lazer. Façamos a discussão.

Para Souza (2019), por exemplo, que trabalha a questão das desigualdades no Brasil, a incorporação do capital cultural, aliado ao capital social e o econômico é o que determina, no mundo capitalista, o acesso a todos os bens materiais ou imateriais – que são escassos - presentes no mundo. Para o autor, na base da hierarquia social moderna, está a competição social pelo acesso a esses bens, sejam carros e roupas, sejam prestígio e respeito. Os elementos facilitadores para esse acesso seriam **o capital econômico, social e o capital cultural**.

O primeiro é o mais visível e importante pois pode comprar o acesso aos outros; o segundo trata das relações pessoais, “contatos”, relações vantajosas no corpo social; o terceiro, significaria basicamente a incorporação pelo indivíduo de conhecimento útil ou prestígio, justificando, também, o acesso das elites ao capital econômico. “É o monopólio dos capitais que irá fazer com que uma classe social possa reproduzir seus privilégios de forma

permanente” (Souza, 2019, p 97), isto é, todos os “muito ricos” devem ter certa quantidade desses capitais em seu contexto, sob pena de serem “malvistas”.

E a partir daí reflitamos. O capital econômico, por exemplo, na fase atual do capitalismo, financeiro, concentra-se na mão de muitos poucos. E a transmissão desse capital sempre, ao longo da história, se deu por meio do “sangue”, com todos seus privilégios envolvidos. Então, Souza (2019) afirma que a verdadeira luta que se dá no seio da sociedade é pelo **acesso ao capital cultural**, o único capaz de ser “democratizado” pelo sistema capitalista (embora a classe média e alta sejam as principais classes que detém potencial para esse acesso). Isso porque o capital cultural é indispensável para a reprodução do capitalismo, assim como o capital econômico. O conhecimento valorizado é moeda poderosa, que fez com que muitos possam ascender socialmente, algo que não ocorria no sistema feudalista ou escravista, por exemplo. Enquanto o **dinheiro** é algo externo à personalidade, o **conhecimento valorizado** é algo interno, não dissociado do indivíduo, que necessita de imenso esforço e dedicação para sua incorporação.

Como consequência desse processo, Souza (2019) irá concluir que a classe média tende a proteger o conhecimento valorizado como sendo exclusivo à sua classe, da mesma forma que os ricos percebem o dinheiro como devido somente a seus grupos. Daí que a explicação para a participação da classe média em golpes contra as classes populares, por exemplo, pouco tem a ver com moralidade ou combate à corrupção, mas sim com estratégias de reprodução de privilégios, na visão crítica desse autor.

Ora, e o que a redução da jornada teria a ver com isso tudo? Primeiramente, é latente o fato de que as classes alta e média podem, com o capital econômico, “comprar” o tempo livre de seus filhos só para o estudo, enquanto os jovens das classes populares têm de conciliar estudo e trabalho desde a mais tenra adolescência. Em segundo, mais invisível, está o fato de que as famílias têm diferentes níveis de capital cultural, que se dá, primeiramente, em razão da socialização familiar:

O material de entrevistas sobre a classe média nos mostra que seus filhos, desde muitos novos, são estimulados a se dedicar à educação. O hábito de leitura dos pais, o estímulo à fantasia por meio de livros, jogos e contação de histórias, a familiaridade com línguas estrangeiras despertada desde cedo, tudo milita a favor da incorporação pré-reflexiva de uma atitude que valoriza pressupostos do capital cultural. Esses estímulos são pré-escolares, mas como nos tornamos humanos imitando quem amamos – os pais ou quem os representa –, são essas pessoas que irão forjar o sucesso escolar da classe média, assim como, mais tarde, seu sucesso profissional do mercado de trabalho. Depois, como o sucesso escolar foi, quase sempre, decisivo para os pais, todo o estímulo da contrapartida amorosa exigida dos filhos é direcionado ao sucesso escolar, ao aprendizado de línguas estrangeiras e à leitura (Souza, 2019, p. 103).

Temos então que a criança de classe média ou alta chega na escola conseguindo se concentrar melhor, já tendo um pensamento prospectivo, voltado para o futuro, tendo adquirido habilidades para uma condução minimamente racional sobre a vida, tal qual seus pais o fizeram, em contraposição às carências afetivas, culturais, econômicas e de exemplos de famílias mais pobres e com formação parental mais diversa que a típica família de classe média (Souza, 2019). A adequação ou inadequação para a competição social na vida adulta é, portanto, o resultado do acesso ao capital social e cultural, por exemplo, e o sucesso escolar individual ou no mercado de trabalho é algo aprendido socialmente - em primeiro lugar na família. Acreditamos que há uma série de exceções a essas afirmativas, vidas de pessoas vindas de classes mais baixas, sob condições difíceis, que conseguiram um “lugar ao sol” na sociedade, mas essas afirmativas iniciais são argumentos fortes contra a “ideologia da meritocracia”, tão presente no Brasil atual, repleto de tão grandes desigualdades.

Belloni (2001) irá também afirmar que o capital cultural, resultado da socialização, conjunto de qualificações intelectuais, transmitidas pela escola e pela família, existe sobre três formas:

incorporado como disposição durável do corpo (por exemplo, facilidade de expressão em público); objetivo como bem cultural (a posse de obras de arte, por exemplo); e institucionalizado, isto é, sancionado por instituições reconhecidas socialmente (diplomas escolares) (Belloni, 2001, p. 5).

Ora, como adquirir capital cultural diante de jornadas extensas, intensas ou estafantes? Como prover que parte da população tenha acesso a esse tipo de capital, fundamental para que se tenha acesso a melhores empregos, cargos públicos ou negócios, se o capital expropria tempo suficiente do trabalhador em sua jornada diária, fazendo com que o tempo de lazer ou para-trabalho seja esvaziado ou diminuído? Se os bens e recursos, materiais e imateriais, são escassos e não acessíveis para grande parte da população, como “fortalecer” os competidores sociais para que não haja uma violência tão absurda de níveis dentro da pirâmide social, caso do Brasil, um dos países mais desiguais do mundo?

A nosso ver, a redução de jornada pode ser um passo sim, para se diminuir a desigualdade nesse campo, na medida em que libera o trabalhador para o para-trabalho - cursos e qualificação - e para o lazer, na forma de descanso, *práxis*, atividades físicas e, principalmente, desfrute de bens culturais: livros, arte (cinema, literatura, artes plásticas, teatro, música, etc.) e religião. O lazer, hoje no Brasil, é direito social constitucional, figura no

artigo 6º da Constituição Federal, estando incluso entre necessidades vitais básicas do indivíduo. No artigo 217, parágrafo 3º, o lazer figura como responsabilidade do Poder Público, que deverá incentivá-lo na forma de promoção social; ademais, é dever da família e da sociedade, que deve assegurá-lo com prioridade para crianças, adolescentes e jovens (Silvestre; Miguel; Assis, 2019).

Dessa forma, investe-se em capital cultural ao ver filmes, ler livros, apreciar obras de arte, fazer turismo, mas esse capital também é movimentado ao se ter também *hobbies* como **fazer** filmes, **escrever** livros e **criar** obras de arte. E, na jornada atual do trabalhador médio, sem realizar horas extras ou sobrejornada, temos uma média de 2h, 3h de lazer por dia. Subtrai-se disso o tempo destinado a atividades físicas, indispensáveis à saúde física e mental do ser humano e temos um tempo ínfimo ou quase nenhum para investir no capital cultural. Soma-se a isso o fato de muitos adolescentes terem que entrar muito cedo no mercado de trabalho e a roda está completa: os mais ricos e a classe média saem muito na frente na competição social típica do mundo atual e se distinguem muito cedo.

Ainda sobre a necessidade do lazer e a questão do capital cultural, Melo (2010) aduz que,

A vida festiva tem seu valor reconhecido não só como válvula de escape, mas também como manutenção da pressão, da coesão, como estratégia de subversão: os momentos de diversão são eivados tanto por elementos de conservação quanto de contestação da ordem. Enfim, parece-me que as considerações de Thompson podem contribuir para ampliar nossas compreensões sobre a importância do lazer, já que ele propõe uma outra maneira de buscar e investigar as “experiências” dos trabalhadores, não apenas em suas relações econômicas, mas nos seus modos de vestir e de morar, de comemorar, de festejar, de cantar, de transmitir suas tradições orais, de viver com elas ou de resistir às transformações também como vivência cotidiana, em seu dia a dia, e esta é uma nova maneira de ver a luta de classes em seu processo histórico (Fenelon, 1995: 86) (Melo, 2010, p. 9).

Ferrigno (2001) reforça que o lazer é fator de humanização das relações sociais, se opõe à ideia de obrigação e promete benefícios ao permitir a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade e da razão.

Já Masi (2000) nos fala que o futuro pertence a quem consiga libertar-se da ideia de trabalho enquanto obrigação e consiga misturá-lo com o jogo, o estudo, o tempo livre – o chamado “ócio criativo”,

Quando o que fazemos é o exercício da habilidade e da imaginação humanas em todos os campos do trabalho humano, então as diferenças entre trabalho e diversão, entre arte e indústria, entre profissão e recreação, entre os jogos e a poesia – todas essas distinções desaparecem. O ser humano se torna ser humano total, e seu modo

de vida uma contínua celebração de sua força e imaginação (Head, 1986) (Ferrigno, 2001, p. 348)

Ferrigno (2001), sobre políticas públicas de lazer, ainda afirma que a maioria dos idosos de hoje não foram educados para o exercício do lazer e as políticas públicas devem propiciar condições às pessoas para que decidam como aproveitar da melhor forma seu tempo livre. Em pesquisa sua realizada, foi constatado que, entre os idosos, quando perguntados sobre o que mais gostam de fazer no tempo livre, a resposta espontânea mais frequente (29%) foi ver TV. A atividade feita fora de casa que mais apreciam é passear (21%). Na pergunta com múltiplas escolhas, as atividades de lazer mais praticadas em casa foram: ver TV (93%); ouvir rádio (80%); cuidar de plantas (63%); leitura (52%); e cuidar de animais (43%). Então urge a construção de políticas públicas para educar para o lazer, desconstruir as tradicionais formas de uso do tempo, rumo a tarefas criativas e emancipatórias.

Barros (2016, p. 120), ainda, reflete adequadamente sobre as diversas necessidades atendidas pelo lazer:

- a)** necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente;
- b)** necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade de silêncio, da calma, do isolamento como meio destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho;
- c)** necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se num momento de afirmação de si mesmos, de auto-organização de atividade, possível quando se dispõe de tempo livre para utilizar os próprios desejos;
- d)** necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica;
- e)** necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita tempo livre;
- f)** necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.

Por fim, temos que o respeito ao lazer só pode ser efetivado por meio de uma limitação maior da jornada, a fim de impedir a contínua exploração do homem e o respeito ao próximo, colocando em primeiro plano o princípio da dignidade da pessoa humana. Sem isso, o direito ao lazer será sempre um direito residual, menor, e os determinismos históricos continuarão a se perpetuar, na forma de acidentes de trabalho, absenteísmo, doenças laborais e perda da dignidade do ser humano. Esse tempo deve ser ressignificado, ademais, para enriquecê-lo e não só ser utilizado para o consumo de mercadorias. As crianças não tem orientação quanto ao que fazer no tempo livre tanto quanto em relação ao tempo de estudo e trabalho; o tempo de lazer tem base legal, acima de tudo. Um cidadão do mundo desenvolvido

hoje não saberia viver sem televisão, esporte, cultura, viagens, música ou férias (Aquino; Martins, 2007). A vivência do lazer, a nosso ver, é uma verdadeira experiência do como viver, de conjugar trabalho e tempo de não trabalho. Trata-se de um tempo ainda a ser conquistado, principalmente nos países em desenvolvimento, a fim de permitir que o ser humano se liberte, crie e deseje. E a redução pode ser um primeiro passo para isso.

## 6.4 REDUÇÃO DA JORNADA E FUNDAMENTOS ECONÔMICOS

### 6.4.1 Potencial diminuição do desemprego

Todos sabemos que o capitalismo, no momento que se encontra, mantém um exército de reserva de desempregados e passa por uma crise de superprodução, elementos que são estruturais e conectados basicamente a elementos de cunho econômicos e ideológicos. Calvete (2003), por exemplo, por sua vez, irá dizer que a redução, por si só, não solucionará o problema do desemprego, como sonhado pelas centrais sindicais, já que tais medidas devem ser acompanhadas de fatores macroeconômicos, que não iremos explorar no presente estudo, em razão do escopo a ser atingido pela presente dissertação, que não se restringe a essa variável. Diante das leituras realizadas, temos por conclusão que uma redução poderia atenuar – e não solucionar - o desemprego, em cerca de 1% ao menos, segundo Calvete (2012), sobretudo caso fosse acompanhada de fatores macroeconômicos. O problema da redução da jornada em relação à hipótese de redução do desemprego é a de que, caso fosse realizada, os patrões não contratariam novos empregados, mas simplesmente intensificariam o trabalho ou obrigariam-lhes a realizar horas extras. Calvete (2012, p. 432) conclui que

A redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada no tempo certo e acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos marcos do capitalismo atual a redução da jornada de trabalho para ter algum efeito positivo sobre a geração de novos postos de trabalho teria que ser significativa e vir acompanhada da proibição de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais.

Nesta seara, a redução nunca deveria ser um instrumento de precarização, nem ser transformada numa extensão da jornada a tempo parcial. Dal Rosso (1998), ao fazer uma análise mais pormenorizada do caso brasileiro quando da redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44, resultante da promulgação da nova Constituição em 1988, quantificou o

efeito na criação de novos postos de trabalho. Calvete (2012, p. 430), com base no estudo de Dal Rosso (1998), afirma que

A redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, **apenas 1% de novos postos de trabalho**. Segundo o autor esta diferença de 7,33% explica-se pelas estratégias adotadas pelas empresas para contrabalançar a redução da jornada legal. A principal delas foi o aumento da utilização de horas extras que saltou de 24,4% dos assalariados fazendo horas extras nos meses anteriores à promulgação da constituição para 41,2% nos meses posteriores.

A partir desses dados, caímos sempre na mesma questão: a abertura de novos postos de trabalho seria possível com a redução, desde que haja controle de diversas variáveis econômicas e sociais, principalmente em relação à utilização das horas extras, a intensificação e a densidade do trabalho. Já dissemos que a maioria dos projetos de lei sobre redução vem acompanhada de um aumento no custo das horas extras, a fim de coibi-las.

Consideramos perverso, portanto, o argumento da classe empresarial de que se houvesse uma redução, o processo de trabalho seria intensificado, instrumentos de flexibilização ofensiva seriam utilizados e cortes de pessoal seriam feitos, porque consideramos a redução de jornada uma questão humanitária e não meramente econômica, como pensam a maioria dos empresários. Do contrário, estaríamos indo na contramão da História, voltando a uma lógica coronelista e mercantilista do trabalho.

Consideramos também que a ótica desses atores sociais está distorcida, por não perceberem os ganhos sociais de toda a coletividade com a redução, além de descansar o próprio planeta em si. A redução, a princípio, deveria ser um esforço de toda a sociedade para que possamos ter tempo de vivermos uma vida digna e que seja suportada pelo planeta. Contudo, se continuarmos a enxergar toda a existência pelo prisma econômico, ainda assim temos o número mágico de 1,99%, que seria o quanto os empresários teriam de arcar com uma possível redução de jornada sem redução de salários, segundo estudo feito pelo Dieese (2012).

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aqui chegamos às considerações finais sobre o presente estudo. Um dos objetivos deste trabalho foi o de analisar os benefícios de uma nova redução de jornada no Brasil sem redução salarial. Torna-se imperioso frisar que se trata de uma redução de jornada **sem** a redução de salários, a fim de ressignificarmos o trabalho e os tempos de trabalho e não trabalho nas sociedades contemporâneas; do contrário, o que teríamos seria a perpetuação do sistema em que vivemos ou alternativas emergenciais, como foi a possibilidade de redução de jornada com redução de salários diante da pandemia do coronavírus, por exemplo.

Ademais, por meio da colocação do debate sobre redução de jornada no Brasil, apresentação de dados comparativos entre variados países acerca do tempo de trabalho, inserção dos contextos vivenciados pelas sociedades em face do mundo do trabalho, menção às peculiaridades que vivem os países em desenvolvimento e, finalmente, análise das variáveis ora apresentadas, concluímos pela viabilidade efetiva de uma nova redução de jornada no país.

Viabilidade **política** em razão dos variados projetos de lei que tramitam sobre o tema no Congresso, sendo que: há inúmeros agentes políticos e da sociedade civil interessados em sua aprovação, conforme demonstrado ao longo dos capítulos; a maior parte das centrais sindicais de categoria profissional são favoráveis à medida e travam luta permanente e intensa por ela; em 1988 a sociedade civil queria uma jornada semanal de 40h, segundo pesquisa feita à época; debates públicos inúmeros foram realizados, visando a inserção dessa questão na agenda pública nacional, então ela está madura suficiente para convencer a todos da sua importância e necessidade. Se o que se espera de um projeto de lei, para ser aprovado de forma realmente democrática, é que ele nasça das demandas da sociedade, seja discutido, posto em debate público e avance nas casas do Congresso, este é o exemplo típico.

Viabilidade **social**, pois interessa a grande parte da sociedade, mormente a classe trabalhadora, mas diante do novo quadro paradigmático que se apresenta e que essa dissertação buscou apontar, cada vez mais empresários podem se “converter” às ideias de redução, vide as experiências da semana de quatro dias no mundo todo – inicialmente feita nos países desenvolvidos, mas que tem alcançado outros países. E, finalmente, viabilidade **econômica**, pois, segundo o DIEESE, uma redução de jornada ensejaria um aumento no custo de produção das empresas de somente 1,99%, segundo cálculo feito em 2008 pelo órgão.

Longe de se restringir os benefícios da redução de jornada a termos econômicos – aumento da produtividade, geração de mais empregos, aumento do consumo (controverso

seria esse último quesito, no entanto) – principais justificativas das grandes centrais sindicais para que se tenha uma nova redução de jornada no país, buscamos, por meio deste trabalho, ampliar o debate para que uma nova redução tenda a ressignificar o tempo de trabalho e não trabalho no sistema capitalista atual.

Não nos esqueçamos da História. Vivemos em um Estado Democrático de Direito, sob a égide do império da lei, mas esse Estado não deixa de ter sua origem nas revoluções burguesas do final do século XVIII e meados do século XIX, em que a burguesia assumiu de vez o controle político-econômico do Estado e transformou profundamente as relações entre sociedade civil, Estado e Igreja. Vimos que o tempo abstrato foi ocupando aos poucos o tempo concreto, outrora ditado pelos ciclos da natureza e pela Igreja como um todo. Podia-se, na Antiguidade e na Idade Média, trabalhar-se 12h por dia, mas o trabalho era permeado por longos períodos de descanso e eram sazonais, conforme as estações do ano, obedecendo aos ciclos de plantio, colheita e festividades populares e religiosas - as sociedades eram basicamente agrárias e a Igreja detinha o monopólio da sabedoria das Escrituras – ainda não havia um Estado laico. Entender a busca pela redução da jornada passa, portanto, por entender como vivemos no passado, como vivemos no presente e como viveremos no futuro.

Ademais, o tempo mercantil, da produção capitalista, com seus sinos, relógios, métodos de coerção social, foi, aos poucos, tomando o lugar dos tempos seculares e agrários, na medida em que a burguesia foi ganhando cada vez mais poder político, diante dos tradicionais privilégios das aristocracias políticas e religiosas e a pauperização cada vez maior das grandes classes populares, em sociedades que eram basicamente estamentais. Não menos importante, os posteriores surgimentos das máquinas a vapor e de outras tecnologias – a Primeira Revolução Industrial - foram sendo responsáveis pela substituição desse tempo “agrário”, concreto, pelo tempo abstrato, artificialmente produzido. Os trabalhos, nas corporações de ofício, quando das sociedades pré-capitalistas, eram feitos conforme a necessidade e vontade, não ocorrendo as divisões abstratas a que estamos submetidos no sistema atual: trabalho e casa, trabalho e tempo livre, esforço e descanso, produção e ócio (Kurz, 1999)<sup>118</sup>:

A revolução capitalista consistiu essencialmente em desvincular a chamada economia de todo contexto cultural, de toda necessidade humana. Ao transformar a abstração social do dinheiro, antes um meio marginal, num fim em si mesmo de caráter tautológico, a economia autônoma inverteu também a relação entre o abstrato e o concreto: a abstração deixa de ser a expressão de um mundo concreto e sensível,

---

<sup>118</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs03019903.htm>. Acesso em: 12 abr. 2023.

e todos os nexos concretos e os objetos sensíveis contam apenas como expressão de uma abstração social que domina a sociedade sob a figura reificada do dinheiro (Kurz, 1999).

Para esse autor, a “ditadura do tempo abstrato”, fruto do avanço do capital, criou também espaços abstratos de circulação do capital, destacado do restante da vida, o que corroeu o corpo da sociedade; tanto que em sociedades com outros modos de produção, o próprio tempo é vivenciado de forma diferente a que estamos submetidos. Ademais, o sociometabolismo do capital, de que nos fala Mézaros (2011), avança para diminuir o tempo livre, de não trabalho, ou mesmo racionalizá-lo, já que o mesmo é visto como morto e vazio – e a característica inerente do sistema é sua reprodução ilimitada. Isso causa um paradoxo: trabalhava-se menos nas sociedades agrárias, embora elas tivessem menos tecnologias disponíveis e trabalha-se cada vez mais atualmente, embora cada vez mais tenhamos tecnologias e máquinas para realizar o trabalho de todo dia.

Como encontrar saída para essas situações? Conforme procuramos discutir ao longo desse trabalho, novas reduções de jornada sem redução salarial, principalmente no que tange ao aumento do tempo de não trabalho, podem proporcionar revoluções interessantes: seja na diminuição do absenteísmo, doenças físicas e psíquicas laborais, acidentes de trabalho; seja no aumento de tempo para qualificação e aprendizados contínuos – quebrando ciclos de estagnação social, pobreza e manutenção de empregos precários; seja na promoção de uma verdadeira saúde física e psíquica, sem a qual não conseguimos operar de forma natural na vida; seja no tempo disponível para lazer/cultura/família, que gera felicidade, saúde, paz, autoestima, senso de propósito e identidade; seja diante de uma nova economia baseada no desenvolvimento sustentável – redução do consumo e valorização dos limites planetários, transcendendo os fluxos meramente materiais de produção para se atingir um bem estar no mundo.

Reduzir a jornada sem redução salarial é uma das únicas formas que dispomos para sair da espiral de uma vida baseada na centralidade do tempo e trabalho abstratos e no consumo desenfreado de bens materiais e imateriais. As “sociedades do ócio”, vislumbradas por autores como Domenico de Masi, a nosso ver, são utopias distantes para países em desenvolvimento: o trabalho abstrato continua ocupando lugar central em nossas vidas e, mesmo com as novas formas de trabalho - híbrido, teletrabalho, remoto – continuamos

trabalhando de forma intensificada e extensa<sup>119</sup>, diante de uma jornada estipulada sem discussão com a sociedade civil há 35 anos atrás, quando a recomendação da OIT, em incríveis **1919**, era para limitar a 40h semanais a jornada de trabalho global da classe trabalhadora. Autores como Domenico de Masi falam de um lugar de privilégios, países desenvolvidos, onde o trabalho poderia se misturar ao jogo, à diversão, a sazonalidades. Para a grande maioria da classe trabalhadora, principalmente situada nos países em desenvolvimento, de capitalismo periférico, o trabalho é “ganha pão”, paga alguma habitação e comida, estando longe essas pessoas de comungarem efetivamente da “sociedade do consumo” tal qual nos países em desenvolvimento, além das benesses produzidas por esses.

Fato é que novas reduções são possíveis principalmente se houver vontade política, pressão da sociedade civil e trabalhos de esclarecimento junto a população brasileira, a fim de que sejam quebradas as algemas ideológicas de que o trabalho abstrato em excesso faz parte da natureza do homem ou da sociedade e que qualquer forma de se reduzir jornada é ideia de “vagabundo”, “vadiagem” ou, como comentários agressivos analisados por nós em redes sociais em notícias sobre redução, seria “fábrica de fazer malandro”. Esse conservadorismo e ignorância de parte da população em relação a políticas de redução de jornada nos mostram que a luta pela redução não é algo simples e esta dissertação procurou mostrar que muitas dessas opiniões ou preconceitos de senso comum não tem fundamento ou não consideram a historicidade da luta, que vai no cerne dos desígnios de acumulação integral do capital, momento que vivemos hoje.

Apesar das resistências, preconceitos e discordâncias, temos que, no último dia 11/04/2023, segundo matéria do jornal o Estado de São Paulo<sup>120</sup>, o Congresso do Chile aprovou uma lei que reduziu de 45 para 40h a jornada semanal de trabalho, sendo o terceiro país da América Latina, após Equador e Venezuela, a reduzir a jornada de trabalho para limites mais aceitáveis, conforme a OIT e o restante do mundo. Com 48h, ainda restam Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai. O desempenho da economia desses países nos mostra que não é a excessiva jornada

---

<sup>119</sup> Vide o caso dos trabalhadores de aplicativo, já mencionado nesse trabalho. Sobre trabalho precário, notícia de 13/04/2023 do Estado de São Paulo, relata uma ex-jogadora de vôlei flagrada chicoteando e tentando agredir um entregador de aplicativo negro, morador de periferia, e mordendo outro, além de fazer injúrias raciais contra eles. Em depoimento na 15ª DP (Gávea), um deles relatou que é pai de três filhos e pedala por até 18h por dia para sustentar toda a família, já que havia sido demitido de seu emprego anterior, de porteiro. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/ex-atleta-que-agrediu-entregador-a-chicotadas-no-rio-diz-estar-ferida-e-nao-vai-depor-em-delegacia/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

<sup>120</sup> Disponível em: <https://www.estadao.com.br/internacional/chile-reduz-jornada-de-trabalho-de-45-para-40-horas-por-semana-npri/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

de trabalho estipulada em lei que irá fazer com que um país prospere economicamente. A prioridade, segundo os congressistas, foi a melhor qualidade de vida dada ao seu povo.

E, enfim: uma melhor qualidade de vida **tem** que incluir o fato de se poder conviver mais e melhor com a própria família. Não se trata apenas de lazer ou educação. Esse tempo tem sido menosprezado, mas é o que nos torna mais íntegros como seres humanos. Tempo precioso, necessário para, por exemplo: ver uma criança de 3 anos que tem febre por 7 longos dias e que, lutando contra a prostração e a tristeza, dança abraçada junto a seu pai e sua mãe, procurando cantar e se divertir como antes, mas que é impedida de expressar toda sua autenticidade e alegria em razão da doença que a acomete; ouvir a música que acalma, regenera e resgata a essência da vida, fora do ambiente de trabalho, onde os corpos são dominados, duros, presos, neurotizados, diante das exigências de labor intenso, extenso, maquinizados, ao sabor das invenções racionalistas de Taylor ou do homem-boi inventado por Ford ou mesmo do polivalente homem *toyotista*, que luta para não adoecer psiquicamente; dar uma volta no quarteirão com os filhos contando pequenas histórias das coisas ou da natureza, de forma despretensiosa, sob um pequeno guarda-chuva ante à chuva rala, acalmando seu espírito devido a experiências negativas que tiveram na escola; ver as pequenas conquistas dos filhos nas atividades físicas ou intelectuais do dia a dia; acompanhar o desenvolvimento de suas falas e vocabulários; olhar o cônjuge mais demoradamente e conversar de forma calma e leve, sem interrupções, resgatando o amor outrora distante diante do frenético dia a dia: tudo isso é algo não comprável ou vendável, mas indispensável para nossa pequena humanidade, que tem sido tão expropriada de si.

Para finalizar, Friedrich Nietzsche, disse, por volta de 1870, que considerava escravo quem não dispusesse de 2/3 de seu dia para si. Hoje, isso soa risível, melancolicamente, pois tão distante de acontecer para a grande maioria da população. Ademais, o pouco tempo que resta de não trabalho tem sido transformado em mercadoria, em triste constatação. No entanto, a beleza da vida, da arte, dos pequenos gestos, pode começar a ser resgatada, sempre é tempo, por meio de pequenas conquistas, individuais ou coletivas, perante às formas impositivas e coercitivas de organização do tempo de trabalho e de não trabalho que nos foram impostos.

E, após todo nosso estudo, concluímos, entusiasticamente, que uma nova redução, seja para 40h semanais, seja para 36h – a longo prazo - pode ser um real passo, ainda que incipiente, mas muito significativo, para começar a minar uma lógica eminentemente instrumental, utilitarista, racional-econômica e combater, principalmente, os preconceitos arraigados em uma sociedade por vezes tão conservadora que é a brasileira, a fim de que

possamos ter, ao final, merecido pão, trabalho, dignidade, possibilidades e, acima de tudo, alegria de viver.

Encerramos este trabalho com um lindo poema que virou canção na voz de Gilberto Gil, escrito pelo poeta José Carlos Capinan, chamado “Viramundo”<sup>121</sup>, que julgamos apropriado para ilustrar o caminho percorrido nesta dissertação e o sonho de dias melhores:

“Sou viramundo virado  
Nas rondas da maravilha  
Cortando a faca e facão  
Os desatinos da vida  
Gritando para assustar  
A coragem da inimiga  
Pulando pra não ser preso  
Pelas cadeias da intriga  
Prefiro ter toda a vida  
A vida como inimiga  
A ter na morte da vida  
Minha sorte decidida

Sou viramundo virado  
Pelo mundo do sertão  
Mas inda viro este mundo  
Em festa, trabalho e pão  
Virado será o mundo  
E viramundo verão  
O virador deste mundo  
Astuto, mau e ladrão  
Ser virado pelo mundo  
Que virou com certidão  
Ainda viro este mundo  
Em festa, trabalho e pão”.

---

<sup>121</sup> Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/gilberto-gil/viramundo.html>. Acesso em: 19 abr. 2023.

## REFERÊNCIAS

- “44 É mais emprego”. **Veja**, [s. l.], 2009. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/8220-44-e-mais-emprego-8221/>. Acesso em: 03 jun. 2022.
- 44 HORAS? 42 horas? ou 40 horas?. **Veja**, [s. l.], 2010. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/44-horas-42-horas-ou-40-horas/>. Acesso em: 03 jun. 2022.
- AGÊNCIA BRASIL. Presidente da CNI defende ampliação da jornada para 80h semanais. **A União**. 2016. Disponível em: [https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno\\_diversidade/presidente-da-cni-defende-ampliacao-da-jornada-para-80h-semanais](https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_diversidade/presidente-da-cni-defende-ampliacao-da-jornada-para-80h-semanais). Acesso em: 07 set. 2022.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Chinaglia promete prioridade para redução de jornada**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/111061-chinaglia-promete-prioridade-para-reducao-de-jornada/> 05/12/2007. Acesso em: 26 ago. 2022.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Comissão discute redução de jornada de trabalho com CNI e CNC**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/129241-COMISSAO-DISCUTE-REDUCAO-DA-JORNADA-DE-TRABALHO-COM-CNI-E-CNC>. 2009. Acesso em: 30 maio 2022.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Ipea e Dieese defendem redução da jornada para 40 horas**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/129060-ipea-e-dieese-defendem-reducao-da-jornada-para-40-horas/>. 2009. Acesso em: 20 mar. 2022.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Redução da jornada tem 1,5 milhão de assinaturas**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/118758-reducao-da-jornada-tem-15-milhao-de-assinaturas/>. Acesso em: 18 mar. 2022.
- AGÊNCIA SENADO. **Representantes dos Trabalhadores defendem Redução da Jornada Semanal do Trabalho**. 2005. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2005/05/18/representantes-dos-trabalhadores-defendem-reducao-da-jornada-semanal-de-trabalho>. Acesso em: 27 maio 2022.
- AGUIAR, Gizele de Almeida Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo: suas principais causas e conseqüências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, SP, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2009.
- AMBROSIO, Drielle Perez Caramori. **Horas in itinere e a reforma trabalhista**. Coronel Fabriciano: FUNIP, 2019.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

AQUINO, C. Adriano Braz; MARTINS, J. C. de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Subjetividades**, [s. l.], v. 7, n. 2, p. 479–500, 2007. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rmes/article/view/1595>. Acesso em: 3 abr. 2023.

ARAÚJO, Gustavo Pinto de; OURIQUES, Helton Ricardo. Estudo sobre o trabalho e o tempo livre no capitalismo contemporâneo: uma abordagem empírica. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, [s. l.], v. 31, n. 2, p. 113-121, 2009.

AUBERT, N. A. Neurose profissional. **Revista Administração de Empresas**, [s. l.], v. 33, n. 1, p. 84-105, jan. 1993. Disponível em: [www.rae.br/rae/index.cfm?FuseAction](http://www.rae.br/rae/index.cfm?FuseAction). Acesso em: 20 abr. 2008.

BANCO MUNDIAL. **Gini Index**. [2022]. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=BR>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BARROS, Alice. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Raissa Ester Maia de. Lazer e jornada trabalho: um estudo sobre a dignidade do trabalhador na sociedade capitalista. **Revista Sinais**, [s. l.], v. 1, n. 19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/sinais/article/download/12232/9748>. Acesso em: 03 abr. 2023.

BARUCO, G. C. da C. América Latina: pensamento social e aprofundamento da inserção dependente no capitalismo contemporâneo. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, [s. l.], n. 41, p. 10-33, jun./set. 2015.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BATISTA, Leonard. Horas extras e contribuição previdenciária. **COAD**. 2012. Disponível em: [www.coad.com.br](http://www.coad.com.br). Acesso em: 13 nov. 2022.

BELLONI, Maria Luiza. O lazer espetacularizado: cultura do narcisismo e indústria cultural. **Motrivivência**, [s. l.], n. 17, 2001. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/5928>. Acesso em: 03 abr. 2023.

BENETTI, Márcia. A ironia como estratégia discursiva da revista Veja. **Líbero**, [S. L.], n. 20, p. 37-46, 2016.

BESANCENOT, Olivier; Löwy, Michael. **A Jornada de trabalho e o “Reino da Liberdade”**. São Paulo: Unesp, 2021.

BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. Histórico da evolução dos conceitos de segurança. ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 18., 1998, Niterói. **Anais [...]**. Niterói: ENEGEP, 1998.

BONNEWITZ, Patrice. **Primeiras lições sobre a sociologia de P. Bourdieu**. Petrópolis: Vozes, 2003.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Florianópolis-SC, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Hazar, 2012.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 75, n. 2, p. 35-52, 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC Nº 231-A, de 1995 (Jornada máxima de trabalho)**. 2009. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=668035&filename=Parecer-PEC23195-16-06-2009](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=668035&filename=Parecer-PEC23195-16-06-2009). Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 221/2019**: proposta de emenda à Constituição. Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos. Brasília, 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 de ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2022.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. [2022]. Disponível em: [http://www3.mte.gov.br/cnes/painel\\_atualizacao.asp](http://www3.mte.gov.br/cnes/painel_atualizacao.asp). Acesso em: 24 maio 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Redução salarial em tempos de Coronavírus: atuação sindical como medida de justiça. BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney Stany Moraes (org.). **O direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 575-582.

CALHEIROS, Paulo Renato Vitória; RODRIGUES, Emanuely Cristiny Vieira. Psicologia organizacional e as ferramentas usadas no enfrentamento do absenteísmo. **Revista de Psicologia da IMED**, Porto Velho, v. 2, n. 2, p. 433-440, 2010.

CALVET, Otávio Amaral. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/8625/1/Otavio%20Amaral%20Calvet.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2023.

CÂMARA debate redução da jornada de trabalho. **Veja**, [s. l.], 2009. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/camara-debate-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

CAMARGO, L. O. L. O lúdico na cultura contemporânea. **Revista de Educação Pública**, [s. l.], v. 29, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/10019>. Acesso em: 3 abr. 2023.

CAMISASSA, Mara. História da Segurança e Saúde no Trabalho do Brasil e do Mundo. **GenJurídico**, [s. l.], 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 15 maio 2022.

CANOTILHO, José J. Gomes. **Estado de direito**. [S. l.]: Academia.edu, 1999.

CARDOSO, Adalberto; AZAÏS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, Salvador, BA, v. 32, p. 307-324, 2019.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 28, p. 351-374, 2013.

CARDOSO, Caren Thaline Silva; BATISTA, Karine Rocha. **A responsabilidade do empregador diante do acidente de trabalho**. 2019. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, BA, 2019.

CARREIRÃO, Yan de Souza; MELO, Débora Josiane de Carvalho. Representação política na Assembleia Nacional Constituinte (1987-88): congruência entre preferências dos cidadãos e políticas aprovadas na Constituição. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, [s. l.], v. 23, n. 2, 2014.

CARVALHO, Ana Cristina de Almeida. **A gestão da flexibilidade no emprego através da gestão de recursos humanos: o caso das grandes consultoras de gestão**. 2004. 389 f. Tese (Doutoramento em Ciências Empresariais) - Universidade do Minho, Braga, 2004.

CARVALHO, Carlos Antônio Silva *et al.* Saúde e segurança no trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018). **Brazilian Journal of Business**, [s. l.], v. 2, n. 3, p. 2909-2926, 2020.

CARVALHO, Deciane Pintanela de. **Cargas de trabalho e perda de produtividade dos trabalhadores de enfermagem: estudo em um hospital universitário**. 2016. 90 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2016.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. [S. l.]: IPEA, 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%c3%a3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf). Acesso em: 18 nov. 2022.

CENTRAIS convocam Marcha a Brasília no 6 de março. **Fórum**, [s. l.], 2013. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/brasil/2013/1/24/centrais-convocam-marcha-brasilia-no-de-marco-6410.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

CENTRAIS sindicais marcham na avenida Paulista **Fórum**, [s. l.], 2014. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/movimentos/2014/4/9/centrais-sindicais-marcham-na-avenida-paulista-9050.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS (CSB). [2022]. Disponível em: <https://csb.org.br/>. Acesso em: 26 maio 2022.

CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL (CTB). [2022]. Disponível em: <https://ctb.org.br/>. Acesso em: 26 maio 2022.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Breve Histórico**. [2022]. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 25 maio 2022.

CERQUEIRA, Jackson B. A. de. Uma visão do neoliberalismo: surgimento, atuação e perspectivas. **Sittientibus**, Feira de Santana, n.39, jul./dez. 2008.

CILLA, Karen Christina Dias da Fonseca; SILVA, Sidney Jard da. Sindicalismo e políticas públicas: o discurso da CUT sobre os governos FHC, Lula e Dilma. **Ideias**, Campinas, v. 6, n. 2, p. 101-133, 2015.

COMISSÃO aprova redução da jornada de trabalho. **Veja**, [s. l.], 2009. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/comissao-aprova-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). [2022]. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/>. Acesso em: 29 maio 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Banco de horas/Redução da jornada de trabalho**: experiências, tendências, perspectivas e aspectos legais: anais. Rio de Janeiro: CNI, 1998. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2012/9/banco-de-horas-e-reducao-da-jornada-de-trabalhoexperiencias-tendencias-perspectivas-e-aspectos-legais/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO (CNC). **A jornada de trabalho e a PEC do desemprego**. São Paulo: CNC, 2009. Disponível em: <http://www.sindicomis.com.br/sindicomis/A%20JORNADA%20DE%20TRABALHO%20E%20A%20PEC%20DO%20DESEMPREGO%20-%20CNC.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). **A jornada de trabalho e a PEC do desemprego**. [2022]. Disponível em: <http://www.sindicomis.com.br/sindicomis/A%20JORNADA%20DE%20TRABALHO%20E%20A%20PEC%20DO%20DESEMPREGO%20-%20CNC.pdf>. Acesso em: 30 maio 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO (CNTC). [2022]. Disponível em: <https://www.cntc.org.br/>. Acesso em: 15 maio 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Redução da jornada de trabalho**: mitos e verdade. Brasília: CNI, 2009. Disponível em:

<https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2012/9/reducao-da-jornada-de-trabalho-mitos-e-verdades/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

COSTA, Reynaldo. 156 anos da Primeira Internacional: um chamado à unidade dos trabalhadores em todo o mundo. **Portal do MST**. 2020. Disponível em: <https://mst.org.br/2020/09/29/156-anos-da-primeira-internacional/>. Acesso em: 20 maio 2022.

COTOMACIO, André Carrara. A visão do perito criminal sobre as causas de um acidente de trabalho. **Revista Brasileira de Criminalística**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 60-68, 2020.

CUNHA, Alexandre dos Santos *et al.* **Acesso à justiça do trabalho: antes e depois da reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: IPEA, 2022. (Texto para Discussão, 2769).

CUNHA, Murilo Bastos da. **Para saber mais: fontes de informação em ciência e tecnologia**. Brasília: Briquet de Lemos, 2001.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006.

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

DECCA, Edgar Salvatori. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Reduzir a jornada é gerar empregos**. São Paulo: DIEESE, 2004. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/cartilha/2004/reduzirJornadaGerarEmprego.html>. Acesso em: 01 jun. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). [2022]. Disponível em: [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br). Acesso em: 01 jun. 2022.

DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **MovimentAção**, [s. l.], v. 8, n. 14, p. 189–208, 2021. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15024>. Acesso em: 13 ago. 2023.

EATWELL, J. Desemprego em escala mundial. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 5, n. 1, p. 25–43, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643186>. Acesso em: 23 jun. 2023.

ECKERT, Júnior Alberto. **Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: os impactos da “Modernização Trabalhista” na geração do emprego em tempo parcial**. 2019. 66 f.

Dissertação (Mestrado em Magíster em Estado, Gobierno y Políticas Públicas) - Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais/Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2019.

FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**. 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 11 jun. 2023.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). **Estatuto da FIESP**. [2022]. Disponível em: <https://sitefiespstorage.blob.core.windows.net/uploads/2021/01/file-20210119133944-estatutos-fiesp.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2022.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). **Fiesp e entidades se reúnem com Temer para dizer não à redução da jornada de trabalho**. 2010. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/noticias/fiesp-e-entidades-se-reunem-com-temer-para-dizer-nao-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). **Líderes industriais criticam proposta de redução da jornada de 44 para 40 horas semanais**. 2010. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/noticias/lideres-industriais-criticam-proposta-de-reducao-da-jornada-de-44-para-40-horas-semanais/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DE SANTA CATARINA (FECOMERCIO-SC). **CNC participa de debate na Câmara com posição contrária à redução da jornada de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.fecomercio-sc.com.br/noticias/cnc-participa-de-debate-na-camara-com-posicao-contraria-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 30 maio 2022.

FERNANDES, Erick Rodrigo; HÚNGARO, Edson Marcelo; ATHAYDE, P. F. Lazer, trabalho e sociedade: notas introdutórias sobre o lazer como um direito social. **EFDeportes.com Revista Digital**, [s. l.], v. 16, n. 155, 2004. Disponível em: [https://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/Erick%20Fernandes\\_EdsonHungaro\\_JoseSolazzi.pdf](https://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/Erick%20Fernandes_EdsonHungaro_JoseSolazzi.pdf). Acesso em: 03 abr. 2023

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, PR, v. 4, n. 2, 2012.

FERRIGNO, José Carlos. O cidadão idoso: consumidor e produtor cultural. *In*: **Política Nacional do Idoso**: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. cap. 13.

FIESP diz que proposta de redução da jornada é um ‘engodo’. **Veja**, [s. l.], 2010. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/fiesp-diz-que-proposta-de-reducao-da-jornada-e-um-engodo/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Remir, 2019. p. 13-52.

FLORI, Priscilla Matias. **Redução da jornada de trabalho e os efeitos sobre o emprego**. Brasília: CNI, 2006. (Estudos CNI, 6). Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2012/9/estudos-cni-6-reducao-da-jornada-de-trabalho-e-osefeitos-sobre-o-emprego/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

FORÇA SINDICAL (FS). [2022]. Disponível em: <https://fsindical.org.br/>. Acesso em: 26 maio 2022.

FORÇA SINDICAL (FS). **Redução da jornada de trabalho: um debate necessário**. 2021. Disponível em: <https://fsindical.org.br/artigos/reducao-da-jornada-de-trabalho-um-debate-necessario>. Acesso em: 26 maio 2022.

FRÔ, Maria. #06JulhoCUT: manifestação nacional pela aprovação da agenda da classe trabalhadora. **Fórum**, [s. l.], 2011. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/blogs/blog-da-maria-fr/2011/7/6/06julhocut-manifestao-nacional-pela-aprovao-da-agenda-da-classe-trabalhadora-45099.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2007.

GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. 2017. 295 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

GOMBATA, Marsílea. Trabalho informal bate recorde e deve continuar a crescer. **Valor Econômico**, 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/10/trabalho-informal-bate-recorde-e-deve-continuar-a-crescer.ghtml> Acesso em: 23 jun. 2022.

GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, [s. l.], v. 57, p. 369-400, 2003.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

GUIDA, Hilka Flavia Saldanha; FIGUEIREDO, Marcelo Gonçalves; HENNINGTON, Élica Azevedo. Acidentes de trabalho fatais em empresa brasileira de petróleo e gás: análise da política de saúde e segurança dos trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 25, n. 5, p. 1819-1828, 2020.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria da ação comunicativa: volume 1: racionalidade da ação e racionalização social**. São Paulo: Unesp, 2022a.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria da ação comunicativa: volume 2: para a crítica da razão funcionalista**. São Paulo: Unesp, 2022b.

HEINRICH, Herbert. **Industrial Accident Prevention**. Nova Iorque: McGraw-Hill, 1931.

HERMANN, Christoph. **The Political Economy of Work Time: A theoretical, empirical, and historical account**. NA, 2012.

HIRSCHMAN, A. **Estratégia do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

HOELZ, Lille; CAMPELLO, Laura. Relação entre Síndrome de Burnout, erro médico e longa jornada de trabalho em residentes de medicina. **Rev. Bras. Med. Trab.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 126-34, 2015.

IBARRA, David. O neoliberalismo na América Latina. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, v. 31, p. 238-248, 2011.

JODELET, D. Représentations sociales: un domaine en expansion. *In*: JODELET, D. (ed.). **Les représentations sociales**. Paris: PUF, 1989. p. 31-61.

KALIL, Renan Bernardi. As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3389, out. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22784>. Acesso em: 24 maio 2022.

KLEIN, Mônica Monteiro. **Reduzir a jornada de trabalho para ajudar nosso planeta? 1**. ed. São Paulo: Matrix, 2014.

KURZ, Robert. A expropriação do tempo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, v. 3, p. 3, 1999.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Edipro, 2016.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, John C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

LEFEVRE, Fernando; LEFEVRE, Ana Maria. **Pesquisa de representação social**: um enfoque qualiquantitativo. Brasília: Liber Livro, 2012.

LENIN, V. I. **O imperialismo**: fase superior do capitalismo. 6. ed. São Paulo: Global, 1991.

LONGO, Ivan. Após greves, sindicato alemão conquista redução de jornada para 28 horas semanais. **Fórum**, [s. l.], 2018. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/global/2018/2/6/apos-greves-sindicato-alemo-conquista-reduo-de-jornada-para-28-horas-semanais-25787.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

LUPI topa as 42 horas. **Veja**, [s. l.], 2010. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/lupi-topa-as-42-horas/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

LUZ, Michel Evangelista. A redução da jornada de trabalho como instrumento de efetividade ao direito fundamental do desenvolvimento econômico e social no Brasil à luz da teoria do ócio criativo. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 1, n. 38, p. 367-396, 2015.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto *et al.* **A contrarreforma trabalhista brasileira e a (des) padronização da jornada de trabalho: expressões da flexibilização irrestrita.** 2020. 162 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2020.

MARINI, R.M. **Dialética da dependência.** 1973. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6539551/mod\\_resource/content/2/7.%20Dial%C3%A9tica%20da%20Depend%C3%Aancia%20-%20Ruy%20Mauro%20Marini%20-%20exp.%20popular%20-%20At%C3%A9%20p.28.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6539551/mod_resource/content/2/7.%20Dial%C3%A9tica%20da%20Depend%C3%Aancia%20-%20Ruy%20Mauro%20Marini%20-%20exp.%20popular%20-%20At%C3%A9%20p.28.pdf). Acesso em: 17 set. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **O capital:** livro I. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MASCARENHAS, Fernando. Lazer e utopia: limites e possibilidades de ação política. **Movimento**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 155-182, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115315216009.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2023.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós industrial. Brasília, DF: UNB, 1999.

MASI, Domenico de. **Uma simples revolução:** trabalho, ócio e criatividade, novos rumos para uma sociedade perdida. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. *In:* JACQUES, MGC. *et al.* (org.). **Relações sociais e ética.** Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47.

MEIOS NO BRASIL. **Perfil - Grupo Abril.** Disponível em: [http://www.meiosnobrasil.com.br/?page\\_id=447](http://www.meiosnobrasil.com.br/?page_id=447). Acesso em: 03 jun. 2022.

MELLO, J. M. C. Consequências do neoliberalismo. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 1, n. 1, p. 59–67, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643309>. Acesso em: 29 set. 2022.

MELO, Débora Josiani de Carvalho de. **Representação Política no Brasil:** estudo de congruência entre preferências do cidadão e políticas aprovadas pela Assembléia Nacional Constituinte (1987-1988). 2014. 153 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

MELO, Victor Andrade de. Lazer, modernidade, capitalismo: um olhar a partir da obra de Edward Palmer Thompson. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, v. 23, p. 5-26, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/kcqqg4kp7b8c4mzyktq9n5v/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 abr. 2023.

MÉSZAROS, István. **Para além do capital:** rumo a uma teoria da transição. 1. ed. rev. São Paulo: Boitempo, 2011.

MICROSOFT faz sua própria reforma trabalhista no Japão. **Fórum**, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/global/2019/11/4/microsoft-faz-sua-propria-reforma-trabalhista-no-japo-63859.html>. Acesso em 05 jun. 2022.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, [s. l.], v. 19, p. 101-119, 2011.

MOURA, J. C. F.; TEIXEIRA, S. T. A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Caderno de Graduação - Humanas e Sociais - UNIT**, Pernambuco, [s. l.], v. 4, n. 2, p. 81, 2019.

MUNHOZ, Sara Regina. A atuação do "Centrão" na Assembléia Nacional Constituinte de 1987/1988: dilemas e contradições. **Revista Política Hoje**, [s. l.], v. 20, n. 1, 2011.

NAÇÕES UNIDAS (Brasil). **Sobre o nosso trabalho para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. [2022]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 jun. 2022.

NATUSH, Igor. 22 de março de 1932: Decreto estabelece, pela primeira vez, jornada de trabalho de oito horas para empregados do comércio no Brasil. **DMT em debate**. 2022. Disponível em: <https://www.dmtdebate.com.br/22-de-marco-de-1932-decreto-estabelece-pela-primeira-vez-jornada-de-trabalho-de-oito-horas-para-empregados-do-comercio-no-brasil/>. Acesso em: 15 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Hours Worked**. [2022]. Disponível em: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>. Acesso em: 23 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada**. Genebra: OIT, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Statistics on working time**. 2021. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>. Acesso em: 13 set. 2022.

ORIO, Mateus Viera. Diversão e classes sociais: o significado do lazer na sociedade capitalista. **Revista Despierta**, [s. l.], v. 5, n. 5, p. 113-129, 2018. Disponível em: <https://redelp.net/index.php/rd/article/view/1231>. Acesso em: 03 abr. 2023.

PASTORE, J. Educação, trabalho e desenvolvimento. **Revista USP**, [s. l.], n. 100, p. 67-76, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/76168>. Acesso em: 7 set. 2022.

PEREIRA, D. M.; SILVA, G. S. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, [S. l.], v. 7, n. 8, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1935>. Acesso em: 2 fev. 2023.

PEREIRA, Rafael Henrique Moraes; SCHWANEN, Tim. **Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009):** diferenças entre regiões metropolitanas, níveis de renda e sexo. Brasília: IPEA, 2013. (Texto para Discussão, n. 1813).

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, p. 150-160, 2014.

POCHMANN, Márcio. **O neocolonialismo à espreita:** mudanças estruturais na sociedade brasileira. São Paulo: SESC São Paulo, 2021.

POSTONE, M. **Tempo, trabalho e dominação social.** São Paulo: Boitempo, 2014.

PRADO, Roberto Barreto. **Curso de direito sindical.** São Paulo: LTR, 1991.

PRESSÃO empresarial. **Veja**, [s. l.], 2010. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/pressao-empresarial/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

QUEIROZ, Maurício Veloso. MP Trabalhista: possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e salário durante a calamidade pública causada pela Covid-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 231-237, 2020.

RÁO, Eduardo Martins. Capitalismo e vida social moderna: tempo, trabalho e tempo de trabalho. In: Congresso Brasileiro de História Econômica, 12., 2017, Niterói, RJ. Conferência Internacional de Histórias de Empresas, 13., 2017, Niterói, RJ. **ANAIS [...]**. Niterói, RJ: ABPHE, 2017. p. 1-22.

REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, [s. l.], v. 16. Porto, 2005.

REINERT, José Nilson. Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções. **Ciências da Administração**, Florianópolis, SC, v. 3, n. 5, p. 45-48, 2001.

REIS, Leoncio José de Almeida; STAREPRAVO, Fernando Augusto. Políticas públicas para o lazer: pontos de vista de alguns teóricos do lazer no Brasil. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, [s. l.], v. 11, n. 2, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/download/905/702>. Acesso em: 03 abr. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Método, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SACHS, Ignacy; DOWBOR, Ladislau; LOPES, Carlos. **Crises e oportunidades em tempos de mudança:** documento de referência para as atividades do núcleo crises e oportunidades no fórum social mundial temático: Bahia. 2010. Disponível em: <http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/201205041721520.ignacy%20sachs,%2>

Ocarlos%20lopes,%20ladislau%20dowbor%20-%20crises%20e%20oportunidades.pdf. Acesso em: 03 abr. 2023.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

SANTANA, João Paulo Dória *et al.* Trabalho e lazer: a busca por sentido dentro e fora do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Do Esporte**, [s. l.], v. 36, 2016. Disponível em: <http://www.oldarchive.rbceonline.org.br/index.php/rbce/article/view/2155>. Acesso em: 03 abr. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SANTOS, C. P. Trabalho, controle e subordinação: o Taylorismo-Fordismo como modo de organização e autoridade do capital no século XX. **CSOONLINE: Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Goiânia, GO, n. 19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csoonline/article/view/17378>. Acesso em: 23 jun. 2023.

SANTOS, Ludmilla Cristine *et al.* Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, DF, v. 30, n. 2, p. 248-261, jun. 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1414-98932010000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1414-98932010000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 13 jun. 2023.

SANTOS, Rodrigo Rezende. A possibilidade de redução da jornada de trabalho: saída ou agravante para a crise econômica atual? **Caderno de Iniciação Científica**, São Bernardo do Campo, v. 14, 2017.

SARTRE, Jean Paul. **O existencialismo é um humanismo**. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1987.

SILBER, Simão Davi. A economia mundial após a crise financeira de 2007 e 2008. **Revista USP**, São Paulo, n. 85, p. 82-93, 2010.

SILVA JÚNIOR, Ary Ramos da. Governo Lula: Algumas considerações sobre um período importante da sociedade brasileira. **Revista do Agronegócio – Reagro**, Jales, v. 3, n. 1, p. 13-31, jan./jun. 2013.

SILVA, Agnaldo Vieira da. **Desindustrialização: cenário de mudanças no Brasil**. 2021. 134 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia De Produção) - Universidade Paulista, São Paulo, 2021.

SILVA, Edson Braz da. A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12 X 36. **Revista Direito Público**, Goiânia, v. 4, n.17, jul./set., 2007.

SILVA, Haline Barroso da; OLIVEIRA, Marcela Paes de; CERQUEIRA, Niander Aguiar; SOUZA, Vitor Barbosa de. Acidente do trabalho na construção civil e a importância do PCMAT. **Revista Interdisciplinar Pensamento Científico**, [s. l.], v. 5, n. 3, ed. Esp., dez. 2019.

SILVA, José Alderir. A questão da desindustrialização no Brasil. **Revista Economia & Tecnologia**, Curitiba, v. 10, n. 1, 2014.

SILVA, Larissa Costa Buonafina; GATTO, Maria Fernanda; COSTA, Ana Monteiro. Desigualdade de gênero: uma análise sobre a dupla jornada de trabalho da mulher. **Conjecturas**, Recife, v. 22, n. 6, esp., p. 630-643, 2022.

SILVESTRE, B. M.; MIGUEL, R. S.; ASSIS, A. E. S. Q. Reforma trabalhista e o (não) direito ao lazer. **LICERE**: Revista do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, [s. l.], v. 23, n. 1, p. 419–438, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/19780>. Acesso em: 3 abr. 2023.

SIMPSON, Emma. Os funcionários que terão semana de 4 dias com salário integral. **UOL**, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2022/06/06/os-funcionarios-que-terao-semana-de-4-dias-com-salario-integral.htm>. Acesso em: 08 jun. 2022.

SKRZYPCZAK, Valdir *et al.* CEJAX - Centro De Educação de Jovens e Adultos de Xaxim-SC: o espaço de alienação para a resistência ou resistência para a alienação no contexto do trabalho na agroindústria. **Geosul**, Xaxim, v. 35, n. 74, p. 351-374, 2020.

SMANIOTTO, João Vitor Pasuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das 40 horas semanais**. Curitiba: Juruá, 2010.

SOARES, José de Lima. Tempo de trabalho e os limites da luta sindical pela redução da jornada. **Emblemas**, Catalão, GO, v. 10, n. 1, 2013.

SOARES, José Montanha. O lazer e o tempo do não trabalho no capitalismo: as ilusões do consumo. **LICERE**: Revista do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 603-622, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Justiça do Trabalho**, São Paulo, v.20, n. 238, out. 2003.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação do Brasil. 2019.

SPURGEON, A. **Working time: its impact on safety and health**. Genova: ILO, 2003.

STRAUSS, Daniel. O problema da dependência econômica e a desindustrialização no Brasil a partir do neoliberalismo. **Espacio Abierto**, [s. l.], v. 27, n. 3, p. 145-164, 2018.

STRAZZA, Davi Gaiardo. **Dos limites do crescimento econômico ao crescimento sustentável: a proposta do decrescimento e seus desafios**. 2012. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/121492>. Acesso em: 26 maio 2022.

TOLEDO, Dimitri Augusto da Cunha. **Por uma verdadeira participação dos trabalhadores: o caso da flaskô: fábrica sob controle operário**. 2011. 164 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Jornada de trabalho**: conheça as peculiaridades. [2022]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 17 jun. 2022.

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT). [2022]. Disponível em: <https://www.ugt.org.br/>. Acesso em: 26 maio 2022.

VARELLHA, Cláudia. Empresa implanta semana de 4 dias de trabalho sem redução de salário. **UOL**, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/02/18/empresa-jornada-de-trabalho-quatro-dias-na-semana.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 06 jun. 2022.

VEIGA, Edson. O que emperra a implantação da jornada semanal de 4 dias no Brasil. **UOL**, [s. l.], 2021. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2021/08/16/o-que-emperra-a-implantacao-da-jornada-semanal-de-4-dias-no-brasil.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 06 jun. 2022.

VIANA, Andressa Cristine Buranhaem; MARTINS, Islane Cristina. Satisfação profissional, qualidade de vida e absenteísmo em um hospital público: uma revisão. **Revista de Administração em Saúde**, São Paulo, v. 21, n. 82, 2021.

VIANA, N. A mercantilização do lazer. **Revista Espaço Livre**, [s. l.], v. 9, n. 18, p. 56–68, 2022. Disponível Em: <Http://Redelp.Net/Index.Php/Rel/Article/View/567>. Acesso Em: 3 abr. 2023.

VIANNA, Rodrigo. 11 de julho: Dia Nacional de Lutas. **Fórum**, [s. l.], 2013. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/blogs/escrevinhador/2013/6/28/11-de-julho-dia-nacional-de-lutas-40431.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

VIANNA, Rodrigo. Marco Maia e a redução da jornada. **Fórum**, [s. l.], 2011. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/blogs/escrevinhador/2011/2/3/marco-maia-reduo-da-jornada-38359.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

VIZIA, Bruno. CUT descarta redução salarial e suspensão temporária de contrato. **Gazeta Mercantil**, [s. l.], p. 5, 2009. Caderno A.

WENTZEL, Marina. Será que o brasileiro trabalha pouco? **BBC News – Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38107290>. Acesso em: 23 jun. 2022.