



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

MARIA LORRANA DA SILVA CORDEIRO

**“4 DAY WEEK GLOBAL” E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS PARA O
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**GUARABIRA
2024**

MARIA LORRANA DA SILVA CORDEIRO

**“4 DAY WEEK GLOBAL” E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS PARA O
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine.

**GUARABIRA
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C794d Cordeiro, Maria Lorrana da Silva.
"4 day week global" e as implicações jurídicas e sociais para o ordenamento jurídico brasileiro [manuscrito] / Maria Lorrana da Silva Cordeiro. - 2024.
57 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2024.

"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine, Coordenação do Curso de Direito - CH. "

1. Jornada de Trabalho. 2. Direito do Trabalho. 3. Psicopatologia do Trabalho. 4. Alienação. I. Título

21. ed. CDD 344.0181

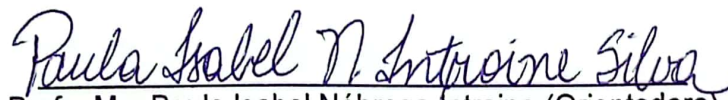
MARIA LORRANA DA SILVA CORDEIRO

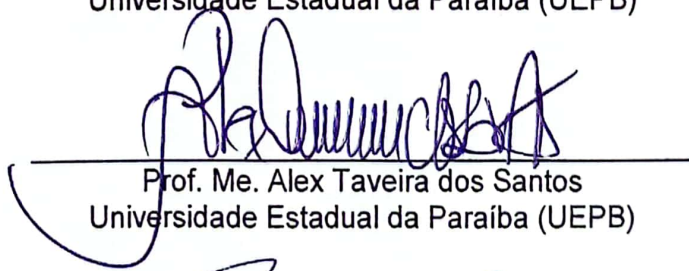
"4 DAY WEEK GLOBAL" E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS PARA O
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO


Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: 14/06/2024.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. Alex Taveira dos Santos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. Valter Henrique Pereira Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico esse trabalho aos meus queridos pais, que sempre estiveram ao meu lado durante esta jornada fornecendo todo apoio, amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a mim, que há 5 anos tomei a decisão de realizar o sonho da minha vida longe de casa e dos meus entes amados. Foi por este ato de coragem que eu vivo o inimaginável.

A minha mãe, Lucimar, que é sinônimo de coragem e resiliência. Ela quem desde cedo me educou e contribuiu para as minhas maiores paixões, a leitura e a historiografia, eu sou imensamente grata por sua inspiração. Obrigada por todo apoio e amor.

Ao meu pai, João Batista, que me ensinou sobre bravura e coragem. Fez o impossível para a realização deste momento e sempre me ensinou a nunca desistir, afinal, o curso de Direito é um sonho nosso. Obrigada pelo carinho e apoio.

A minha irmã e segunda mãe, Luana, que sempre me apoiou e esteve comigo nos melhores e piores momentos da minha vida. Você sempre foi e será uma grande inspiração. Amo te!

Ao meu irmão, Bruno, que durante toda esta trajetória incentivou e instigou a todos meus atos de coragem. Você é demais!

Aos meus sobrinhos amados, Théo, Bryan e Paullyane, que são meus grandes amores.

As minhas amigas e parceiras de vida, Bárbara e Rayane, que sempre estiveram comigo e me ajudaram durante esse curto e crucial pedaço da minha vida acadêmica. Sem vocês a minha caminhada não teria sentido algum.

A minha orientadora e amiga, Paula, que é exemplo de profissional e pessoa. Sou grata por todas as oportunidades e aprendizados compartilhados, a materialização desse trabalho não teria acontecido sem você.

Agradeço a Deus, que foi minha força quando achei que não conseguiria. Sem a fé que Ele proporciona nada disso seria alcançável.

*“Pies para qué los quiero si tengo alas
para volar”*

Frida Kahlo

RESUMO

O bem-estar humano na sociedade capitalista tem sido fonte de importantes mudanças, incluindo a observação mundial a respeito da redução de jornada de trabalho. Por isso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a pesquisa global realizada pela organização sem fins lucrativos *4 Day Week Global* acerca da redução de jornada de trabalho para 4 (quatro) dias semanais no Brasil. A análise consiste em observar como o cenário jurídico e social brasileiro se comporta, buscando responder ao seguinte questionamento: quais as implicações jurídicas e sociais condicionadas pela redução de jornada proposta pela pesquisa *4 Day Week Global* podem acarretar no ordenamento jurídico brasileiro? Para responder a problemática e alcançar o objetivo geral mencionado, utilizou-se o método dedutivo de abordagem e a metodologia de revisão bibliográfica e documental, além da análise quantitativa e qualitativa. Destacando como aporte teórico utilizado para construção dessa pesquisa os seguintes escritos: Chisthophe Dejours; Ricardo Antunes e os resultados finais e parciais da pesquisa *4 Day Week África do Sul*, *4 Day Week Portugal* e *4 Day Week Brazil*. Por fim, diante das leituras realizadas é possível identificar primordialmente o movimento cíclico do mercado de trabalho brasileiro, bem como estas mutações influenciam a vida profissional e social de empregados, sem deixar de concluir que a pesquisa para redução de jornada no ambiente trabalhista brasileiro pode ser fonte de grandes mudanças positivas para empregados e empregadores, contudo, redobrando sempre a atenção acerca da conjuntura social e econômica sobre a qual o país está inserido, haja visto que a discussão é pautada em torno de um território em desenvolvimento.

Palavras-Chave: jornada de trabalho; direito do trabalho; psicopatologia do trabalho; alienação.

ABSTRACT

Human well-being in capitalist society has been the source of important changes, including the worldwide observation regarding the reduction of working hours. For this reason, the general objective of this work is to analyze the global survey carried out by the non-profit organization 4 Day Week Global on the reduction of working hours to four (4) days a week in Brazil. The analysis consists of observing how the Brazilian legal and social scenario behaves, seeking to answer the following question: what legal and social implications could the reduction in working hours proposed by the 4 Day Week Global survey have for the Brazilian legal system? In order to answer the problem and achieve the general objective mentioned above, we used the deductive method of approach and the methodology of bibliographical and documentary review. The following writings were used as the theoretical basis for this research: Chisthophe Dejours; Ricardo Antunes and the final and partial results of the research 4 Day Week South Africa, 4 Day Week Portugal and 4 Day Week Brazil. Finally, in light of the readings carried out, it is possible to identify primarily the cyclical movement of the Brazilian labor market, as well as how these mutations influence the professional and social lives of employees, while concluding that research into reducing working hours in the Brazilian labor environment can be a source of major positive changes for employees and employers alike.

Keywords: working hours; labor law; psychopathology of work; alienation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Tamanho da empresa.....	38
Figura 2 – Detalhamento da divisão do trabalho.....	38
Figura 3 – Principais motivos para testar a semana de 4 dias, com base nas respostas de 34 empresas ao inquérito inicial de entre novembro de 2022 e abril de 2023.....	42
Figura 4 – Houve participação ativa dos trabalhadores na reorganização?.....	43
Figura 5 – Quão difícil foi.....	44
Figura 6 – Horas efetivamente trabalhadas antes e depois do piloto.....	46
Figura 7 – Dados demográficos.....	47
Figura 8 – Detalhamento do local de trabalho.....	48
Figura 9 – Análise do dia da semana de redução do horário de trabalho.....	48
Figura 10 – Resultados parciais	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APT	Atenção Psicossocial Territorial
CCJ	Comissão de Constituição e Justiça
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudo Socio Econômico
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FGV-EAESP	Fundação Getulio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
MBRP	Movimento Brasileiro de Reforma Psiquiátrica

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO.....	16
2.1	Uma análise acerca do estudo de psicopatologia do trabalho em Chistophe Dejours	16
2.2	Os moldes da alienação pela perspectiva do sentido do trabalho.....	19
2.3	O ciclo de (des)regulamentação do trabalho.....	24
3	A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PROPOSTA PELA PESQUISA <i>4 DAY WEEK GLOBAL</i> FRENTE A REALIDADE BRASILEIRA	27
3.1	Pesquisa <i>4 Day Week Global</i>.....	27
3.2	Redução da jornada de trabalho frente à realidade brasileira.....	29
3.3	Redução da jornada de trabalho frente à produtividade empresarial.....	34
4	DESAFIOS E IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	37
4.1	Análise de resultados da pesquisa <i>4 Day Week</i> na África do Sul e Portugal.....	37
4.2	Análise dos resultados parciais da pesquisa <i>4 Day Week Brasil</i>	46
4.3	Implicações jurídicas e sociais no mercado de trabalho brasileiro.	51
5	CONCLUSÃO	53
	REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

O tempo despendido pelo empregado para realização de trabalho remunerado por meio de contrato para empregador é denominado como jornada de trabalho (Mocelin, 2011). A partir deste conceito é possível identificar como é avaliado o tempo destinado para realização de jornada de trabalho, principalmente ao que concerne acerca da perspectiva política, técnica e cultural.

Assim, o objetivo geral da presente pesquisa é alimentar o debate acerca da redução de jornada de trabalho pautado em ponderações positivas e negativas postas em discussões, sobretudo nas perspectivas políticas e técnicas, sem deixar a margem das observações a disfarçada e invisível influência cultural presa ao excesso de jornada. Diante disso, convém mencionar como a sociedade sob a qual o mercado de trabalho brasileiro está exposta é culturalmente alicerçada na perspectiva de atribuir valor, dignidade e princípios ao indivíduo por meio do tempo de realização de labor.

Não obstante, a sociedade brasileira encontra-se adoentada diante do excesso de horas trabalhadas, ressalta-se que o quantitativo de horas em labor não é necessariamente igual a produtividade. Tomando ciência desta realidade, uma parte da cúpula do Congresso Nacional pretende retomar a discussão acerca da redução de jornada de trabalho no plenário tratando, principalmente, sobre a administração do cuidado com tempo, seja para descanso, lazer e até mesmo complementação educacional. A redução de jornada não é tema pioneiro no âmbito legislativo, uma vez que em 1995 o senador Paulo Paim apresentou proposta semelhante, bem como o senador Inácio Arruda, que em 2023 observou o assunto como uma pauta de possível aprovação legislativa (Senado, 2024).

Hodiernamente, a proposta foi apresentada estabelecendo jornada como não superior a 8 (oito) horas diárias e a 36 (trinta e seis) horas semanais, a matéria encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), onde aguarda designação de relator. Atualmente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) elenca no regime de tempo parcial a carga horária de 30 (trinta) horas semanais, enquanto a Constituição de 1988 prevê a duração máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Em observação a diferença apresentada de 14 (quatorze) horas entre a delimitação estabelecida pela CLT e o máximo pela CF, o texto legal abre a possibilidade de negociação da redução de jornada até 30 (trinta) horas, desde que

seja acordado entre empregado, empregador e sindicato, sem qualquer redução salarial.

Diante dos diversos debates em torno da questão, a proposta legislativa destaca que a redução de jornada de trabalho já vem acontecendo no mundo todo, elencando a conscientização de que o excesso de trabalho é fonte de adoecimento do empregado e de custos adicionais para empregador e Estado. Nesse sentido, é importante observar que a pesquisa mundial realizada pela organização sem fins lucrativos *4 Day Week Global* propõe a redução de jornada como alternativa para o bem-estar dos empregados, que com os regulares descansos podem trabalhar de forma mais precisa e atenciosa, reduzindo, principalmente, os números de acidentes de trabalho e o afastamento por doenças ocupacionais, como burnout.

Sob esse viés, os objetivos específicos estão voltados para as discursões e avaliações acerca da pesquisa de redução de jornada realizada no mercado de trabalho brasileiro o presente trabalho propõe responder quais as implicações jurídicas e sociais na redução de jornada de trabalho no Brasil, haja visto que o debate está sendo construído a partir de uma sociedade capitalista, emergente e culturalmente retrograda ao que concerne a organização do trabalho.

Assim, inicialmente, propõe se esclarecer como o trabalho pode ser fonte de sofrimento mental quando exercido de forma desorganizada e demasiada, utilizando como fonte teórica os estudo de Chistophe Dejours sobre psicopatologia do trabalho. Logo após, propõe esclarecer a realidade e os possíveis comportamentos da sociedade e do mercado brasileiro frente a redução de jornada de trabalho, uma vez que os resultados precisam ser observados sob a perspectiva empregado-economia. Por fim, é analisada os resultados da redução de jornada de trabalho pela organização *4 Day Week Global* na África do Sul e em Portugal, bem como, os comportamentos econômicos e sociais dos resultados parciais da pesquisa em mercado brasileiro, afim de concluir que a discursão em torno do tema é de fundamental importância na contemporaneamente, principalmente, com os alarmantes números de doenças ocupacionais divulgadas. Todavia, é preciso atentar-se também aos meios sob o qual essa mudança está sendo implantada, e sobretudo, em qual classe e cenário é destinada a benesse de menor tempo de trabalho.

Para isso, a presente pesquisa utilizou o método dedutivo de abordagem e a metodologia de revisão bibliográfica e documental, além da análise qualitativa e

quantitativa. Ressaltando como base teórica para construção dessa pesquisa os seguintes escritos: Chisthophe Dejours; Ricardo Antunes e os resultados finais e parciais da pesquisa *4 Day Week África do Sul*, *4 Day Week Portugal* e *4 Day Week Brazil*.

2 PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

O debate acerca da saúde sempre foi tema delicado de ser discutido em sociedade, principalmente a saúde de trabalhadores. Fala-se recorrentemente sobre as violências fabris e nas oficinas de trabalho, bem como a respeito de jornadas exaustivas em ambientes insalubres. Em contrapartida, negligencia-se desde muito tempo o questionamento acerca da psicopatologia do trabalho, sendo visto como assunto delicado pelo campo de estudo do direito do trabalho. Ainda que estudos importantes tenham sido realizados em relação ao tema nos anos 50 (57-59), deve ser mencionado que esta linha de pesquisa permaneceu em estado embrionário por muito tempo quando comparados a outros seguimentos de pesquisa.

Por isso, o presente capítulo propõe, inicialmente, esclarecer como a psicopatologia do trabalho é destrinchada por estudiosos, como Christophe Dejours, que elucida em sua obra, *A loucura do trabalho*, como surgiu a preocupação da classe social operária para o tema, bem como, o papel da medicina como fator primordial para solucionar esse problema. Logo após, entendido sobre a psicopatologia do trabalho é destinado que seja observado os sentidos do trabalho, propõe que o leitor entenda como o trabalho é fator basilar para atribuir sentido a vida do homem em sociedade, mas, sobretudo, que o excesso de trabalho ou trabalho demasiado, sem qualquer fiscalização pode ser levado para a perda literal do sentido do labor. Por fim, o último ponto propõe o esclarecimento acerca do ciclo de desregulamentação do trabalho pelos estudos de Ricardo Antunes, afim de suscitar novas observações acerca da introdução de tecnologias nos meios de trabalho, ou seja, a *softwarização* dos trabalhos.

2.1 Uma análise acerca do estudo de psicopatologia do trabalho em Christophe Dejours

Durante um grande lapso temporal pouco, ou quase nada, foi discutido sobre a psicopatologia laboral, o fato de tamanho descaso pode ser observado quando analisada a morosidade sob os avanços das pesquisas sobre a saúde mental¹ de trabalhadores. Nesse sentido, o entendimento acerca da história do operário vai

¹ De acordo com Dejour (1992, p. 12) as áreas da saúde mental que deixaram a psicopatologia do trabalho à mercê foram a psicologia, a psiquiatria e a psicanálise.

além da análise sobre sua luta, é necessário entender como ocorreu a dualidade entre o movimento dos trabalhadores e seus empregadores, bem como, com o Estado.

A evolução das condições de trabalho precisa ser observada em conjunto com o surgimento dos movimentos operários. A análise histórica precisa levar em consideração que a construção almejada está alicerçada na saúde dos trabalhadores. Assim, Dejour (1992, p. 14) afirma em *A loucura do trabalho* que não há que se discutir sobre “saúde do trabalhador” no século XIX. Uma vez que a falta de higiene, o esgotamento físico, a alimentação precária, além dos acidentes de trabalho eram fatores que potencializaram a redução da longevidade, portanto não era o ponto principal das reivindicações. Em razão desses fatores, surge o movimento higienista, que propunha preservar a saúde e promover a educação de novos hábitos, para essa corrente a miséria era uma doença, e as formas de higiene eram designadas para preservar a saúde da classe abastada e não da classe trabalhadora, uma vez que a miséria e a fome são fontes de “criação” de delinquentes, bandidos e de prostituição.

Logo após, surge o “movimento” das Ciências Morais e Políticas, onde são atribuídas aos mais notáveis cientistas a função de (re)estabelecer a ordem moral, com ênfase ao poder familiar, na esperança de resultados que proporcionem a formação de operários “doceis”. Não obstante, em conjunto ao trabalho da Academia de Ciências Morais e Políticas, surge o “movimento” dos grandes alienistas que apresentaram anseios acerca dos estudos sobre as dimensões tomadas pelos “desvios”, assim como os atentados individuais à ordem social.

Após os três movimentos citados, os médicos começam a tomar escopo na história da saúde do trabalhador, contudo, é necessário evidenciar que a entrada do movimento revolucionário no cenário operário foram os grandes contribuintes para melhorias laborais. Os movimentos começaram a tomar proporções transcendentais às instalações de trabalho, sendo o surgimento de câmaras sindicais, das associações, das federações nacionais e dos partidos políticos que levaram o movimento operário a um movimento político. Enquanto em tempos retrógrados o Estado atuava como árbitro para manter as oposições entre movimento operário e empregador no controle, agora passa a equacionar o novo componente ao campo político.

Dejour (1992, p.17) afirma, de forma veemente, que as conquistas legislativas serão sempre questionadas por normas que retornam ao *status quo ante*, seja por conta de revogações ou por recusas de aplicação. Todas as reivindicações levaram tempo para se concretizar, nesse ínterim, a historiografia trabalhista passa a analisar as abruptas mudanças que ocorreram no cenário operário do mundo durante a Primeira Guerra Mundial. É durante a guerra de 1914-1918 que o movimento político operário passa a tomar proporções nas relações de força, principalmente ao que diz respeito à proteção à saúde. Ao longo desse cenário começam a surgir preocupações quanto aos corpos em acidentes de trabalho, doenças profissionais e a garantia de cuidados especializados aos trabalhadores. A datação durante o período de guerra se dá justamente por conta da alta produção demandada pela ocasião, bem como a redução do número populacional decorrente das mortes e feridos na guerra. Não obstante, ainda era necessário equacionar acerca da reinserção dos trabalhadores inválidos no mercado. Diante dessa narrativa, Albert Thomas ² em 1916 reduziu a jornada de trabalho para 8 (oito) horas diárias e revelou algo paradoxal ao esperado dessa iniciativa, o aumento da produção.

Acerca disto, a medicina do trabalho começa a se construir, mesmo já tendo tomado forma após os movimentos operários durante a revolução industrial, sendo em 1936, aproximadamente, que as condições de trabalho se formam como pauta específica para o movimento operário, mesmo que de forma embrionária. É somente durante a Segunda Guerra Mundial que medidas sociais relacionadas à medicina do trabalho retomam a pauta de diálogos, em decorrência desta atitude ocorre a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945) e dos Comitês de Higiene e Segurança do Trabalho (1947).

Ademais, a miséria operária e a luta pela redução de jornada já não são mais as reivindicações foco do movimento trabalhista, agora a pauta é a saúde pelo corpo, a estrutura física do trabalhador está doente e a luta é para melhorar as condições de saúde. Esse período é denominado como a corrente contemporânea da medicina do trabalho, datado a partir de 1968, onde a desigualdade de forças, das ciências, da organização e das condições de trabalho passam a ser observadas de forma heterogênea.

² Thomas foi o primeiro diretor geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assumindo ao cargo no final de 1919, quando a OIT era ligada à então “Liga das Nações”. Tendo permanecido na função até sua morte em 1932.

A saúde mental entra em debate quando a percepção de que o esgotamento dos corpos físicos são apenas um dos problemas a serem vistos pelas organizações contemporâneas. A “crise de civilização”, como denomina Dejour (1992), são as inúmeras contestações da sociedade, que pode ter seu surgimento com a desilusão pós-guerra que se fundiu com a nova era da “sociedade de consumo”. Enquanto no pretérito, as reivindicações eram acerca da duração excessiva do trabalho e pelas condições de trabalho, quando o sofrimento mental entra em pauta a questão versará em torno da organização do trabalho³.

Sob esse viés, a psicopatologia ocupacional passa a usufruir um lugar entre os estudiosos do assunto. São levantados apontamentos acerca da dominação e depois da ocultação da saúde psíquica do empregado, utilizando o prisma de organização do trabalho para manutenção de controle, onde o comportamento livre e o comportamento estereotipado se confundem na vida do empregado, e a alienação do trabalho passa a tomar forma no ambiente laboral.

Outrora, Dejour (1992, p. 26) afirmava que o processo de descoberta do sofrimento operário era um projeto temerário, desconhecido não somente fora das fábricas, mas também pela massa de empregados ocupados em manter a produção, sendo notável que a ideia do autor ainda se funde de verdade nos dias atuais, uma vez que o ciclo se repete cotidianamente entre a classe operária. A partir de então o corpo passa a ser entendido como ponto principal de exploração, e a elucidação dessa percepção pode ser entendida pelo explorado, mas com mais exatidão foi entendida pelo explorador. Por essa razão, surge a busca pela docilidade dos corpos, uma vez que o domínio pela produção somente poderia ser efetivamente lucrativo quando o domínio pelos corpos de produção estivesse concluído, mais especificamente o aparelho mental, assim a resistência seria anulada e a exploração estaria completa.

2.2 Os moldes da alienação pela perspectiva do sentido do trabalho

O trabalho na contemporaneidade é moldado pela organização sob a qual está inserida, diante das transformações podem ser analisadas o desaparecimento de empregos, temporariamente ou não, bem como, a introdução de novas

³ Segundo Dejour (1992, p. 25) organização do trabalho é a divisão de tarefas, sendo presente o sistema de hierarquias, as relações de poder.

tecnologias. Todas essas transformações são vivenciadas em conjunto com o grande número de desempregos, ou subempregos, ao mesmo tempo em que pessoas sofrem pelo excesso de trabalho.

Todavia, o trabalho é valorado de forma positiva para o operário, uma vez que exerce o sentimento de vinculação, como uma tarefa a ser realizada, da mesma forma que relacionar-se com outras pessoas, evitar o tédio, e ter objetivos de vida. A motivação e satisfação decorrentes do trabalho são porções diárias de dopamina para incentivar os cidadãos a repetirem cotidianamente a mesma tarefa. Contudo, algumas características devem ser levadas em consideração para que esta reação química ocorra de forma saudável, ou seja, é necessário que o trabalho desempenhado não comprometa as condições psíquicas e físicas do trabalhador.

O desempenho é uma grande preocupação para os administradores do trabalho, por isso, é necessário fomentar a aplicação do princípio basilar da organização do trabalho, que induz na modificação dos comportamentos de forma moderada para que os trabalhadores passem a desenvolver atitudes positivas em relação às funções executadas, a entidade que trabalham e eles próprios. A organização segue a premissa de oferecer liberdade ao operário, para que possa sentir que suas atribuições estão favorecendo para a realização de um labor que tenha sentido, competência e julgamento, assim como, que possam evidenciar a evolução dos desempenhos e ajustar de acordo com as necessidades.

Diante desta perspectiva, Harckman e Oldham (1976, apud Morin, 2001, p. 9) propuseram um modelo que procura explicar como as interações, as características do emprego e as diferenças individuais podem influenciar a motivação, a satisfação e a produtividade no ambiente de trabalho. Decorrente disto, podem ser observados o desenvolvimento de 3 (três) estados psicológicos criados por estes autores, sendo o ponto de análise a necessidade de crescimento do indivíduo, assim, o ser que apresenta grande “necessidade de crescimento seria mais sensível a um emprego enriquecido que um indivíduo com uma fraca necessidade” (Morin, 2001, p. 9).

De acordo Harckman e Oldham, o sentido do trabalho somente é alcançado quando o indivíduo consegue visualizar nele a importância, a utilidade e a legitimidade. Nesse ínterim, os autores dividem em 3 (três) características as atribuições que dão sentido ao trabalho. A primeira delas é a *variedade de tarefas*, que segundo os autores, é a capacidade laboral de requerer uma variedade de tarefas, pois assim há uma variedade de competências. A Segunda característica é

a *identidade do trabalho*, sendo identificada como fator que permite o desempenho de atividades do começo ao fim, possibilitando a visualização de um resultado tangível. Por fim, a terceira característica é o *significado do trabalho*, que permite ao trabalhador atribuir impacto significativo sobre o bem-estar ou o desempenho de atividades de outras pessoas, seja no ambiente organizacional ou no ambiente social.

Os pressupostos estabelecidos por Harckman e Oldham, segundo Morin (2001, p. 10), podem contribuir para entendermos o trabalho como uma atividade autônoma, permitindo que o indivíduo que desempenhe as funções possa extrair do trabalho as informações do seu desempenho diretamente pelas tarefas realizadas, e de acordo com os resultados obtidos realizar os ajustes necessários para alcançar a finalidade proposta. Decorrente do modelo apresentado por Harckman e Oldham, estes desempenharam a elaboração de 5 (cinco) princípios da organização do trabalho: 1) a reunião de tarefas; 2) a formação da unidade natural do trabalho; 3) o estabelecimento de relações entre cliente e fornecedor; 4) enriquecimento das tarefas; e 5) prática de mecanismos de feedback acerca do desempenho.

Não obstante, também devem ser analisado os sistemas sociotécnicos desenvolvidos Eric Trist, que buscava a organização do trabalho sob a égide do comprometimento dos trabalhadores como estímulo para bons índices de desempenho organizacional, ou seja, organizar o trabalho de modo a corresponder às motivações intrínsecas e extrínsecas destes (Ketchum e Trist, 1992, apud Morin, 2001, p. 10). Somente após esta análise, os autores apresentam 6 (seis) características para estimular o comprometimento do indivíduo, sendo elas: 1) variedade e desafio; 2) aprendizagem contínua; 3) margem de manobra e autonomia; 4) reconhecimento e apoio; 5) contribuição social que atribua sentido; e 6) futuro desejável.

Além da concepção do trabalho, o sistema sociotécnico considera alguns aspectos sobre as condições do emprego, ensejando sobre essa categoria a necessidade de que haja um salário justo e aceitável, estabilidade no emprego, vantagens apropriadas, segurança, saúde e processos adequados. Afinal, o sentido do trabalho somente poderá atingir seu objeto final quando o trabalho não comprometer o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Nesse sentido, deve

ser observada que o subproletariado⁴, que de acordo com os estudos de Dejour (1992, p. 27) são os indivíduos que habitam as zonas periurbanas. Ou seja, essa parcela populacional se intersecciona sob a égide do não-emprego e do subemprego, todavia, essa característica é apenas um dos diversos componentes sociais que resultam na falta de emprego ou na submissão do subemprego.

O ciclo sob o qual esses indivíduos são subordinados são fatores importantes para que a manutenção dessas condições perpetue, podendo ser destacados a pobreza sanitária e a estrutura familiar, onde há a separação destes para que possam (sub)existir, além disso, as crianças e adolescentes moradoras dessas zonas estão no limite do desenvolvimento de estatura e peso, o acesso escasso, até mesmo inexistente, a saúde, lazer e educação. É nessa perspectiva que são condicionados os sentidos do trabalho, onde a necessidade sobrepõe-se ao prazer em laborar, e esta deixa de ser uma atividade cotidiana prazerosa e dinâmica, e passa a ser uma atividade estritamente forçada sob os fios invisíveis da dinâmica social e da alienação industrial.

Não obstante, Ricardo Antunes (2009, p. 102) em *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* expõe o termo “classe-que-vive-do-trabalho” para elucidar os indivíduos que vendem a sua força de trabalho, como os trabalhadores produtivos⁵, sem deixar de lado o trabalho social, trabalho coletivo assalariado e trabalhadores improdutivos. Ou seja, Antunes pretende estabelecer como os sentidos do trabalho são explorados pela classe trabalhadora, principalmente diante das mudanças cotidianas.

Nesse íterim, sob o prisma dessas mutações ocorridas na classe trabalhadora é necessária a discussão em torno das dimensões acerca do sentido do trabalho atribuídas para a classe trabalhadora feminina, que pode ser antecipada, é a força de trabalho, em sua grande parte, submetida a *part time*⁶, precarização e desregulamentação. Na divisão sexual do trabalho discutida por Antunes (2009, p. 105) o papel da mulher no mercado é inserido com trabalho intensivo, sendo este o trabalho com menos qualificação, enquanto o gênero masculino é designado para

⁴ A caracterização de subproletariado segundo o autor são as porções de indivíduos moradores das favelas ou cortiços, geralmente localizados nas periferias das grandes cidades.

⁵ Para Ricardo (2009, p. 101) o trabalhador produtivo é aquele que diretamente produz a mais-valia, além da participação direta no processo de valorização do capital, exercendo, portanto, o protagonismo no interior da classe trabalhadora.

⁶ É o trabalho assalariado desempenhado por um período de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, também conhecido no ordenamento jurídico brasileiro como jornada por tempo parcial.

desempenhar as atividades de concepção ou capital intensivo, como sendo estas de maior qualificação e, conseqüentemente, remuneração.

O trabalho manual e repetitivo é desempenhado em sua maioria por mulheres, o que é concluído por Helena Hirata (1995, apud Antunes, 2009, p. 107) como sendo consequência de “políticas diferenciadas segundo o sexo”. Além disso, é necessário encarar que os meios de “proteção” sobre o qual as mulheres estão inseridas também são campos de discriminação de gênero, como é o caso dos sindicatos. Estes são, ou deviam ser, espaços para proporcionar inclusão e proteção para trabalhadores, mas, conforme Antunes (2009, p. 107), acabam por serem espaços de exclusão feminina, bem como, de trabalhadores terceirizados e precarizados. A partir dessa ótica, torna-se muito mais palpável que o afunilamento de proteção caminha para uma crise dos sistemas de representação sindical dos trabalhadores.

Ademais, convém mencionar a realização da dupla jornada desempenhada pelo gênero feminino, onde cumprem o trabalho fabril e o trabalho doméstico. A exploração para com o gênero pode ser entendida como algo de grande valia para o mundo capitalista, principalmente na realização do trabalho não diretamente mercantil, tendo em vista que a mulher “cria condições indispensáveis para a produção da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria” (Hirata, apud Antunes, 2009, p. 108).

Por isso, é necessário suscitar o debate acerca da alienação do trabalho sob a perspectiva de Karl Marx (2004, p. 81), que na obra *Manuscritos econômico-Filosóficos* se propõe a mostrar que cada vez que o homem aumenta sua produção, menos este consegue possuir e, conseqüentemente, cada vez mais fica encapsulado no domínio do seu produto, o capital. Nessa linha, é possível enxergar que quanto mais o trabalhador se desgasta em seu labor, mais forte a alienação é enraizada. Marx (2004, p. 81) afirma que o trabalhador quanto mais *estranhado*⁷ está, mais distante de si fica, “o trabalhador encerra sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto” (Marx, 2004, p. 81).

Ainda, Marx (2004) expõe que servidão do trabalhador para com seu trabalho está alinhada no caminho de dois sentidos: a) o primeiro é de que o indivíduo recebe um objeto do trabalho, ou seja, o trabalho e b) segundo são os meios de

⁷ Marx (2004, p. 80) usa o termo estranhamento (*Entfremdung*) como sinônimo de alienação (*Entäusserung*).

subsistência recebidos, dessa forma, quando esses dois sentidos são unidos o trabalhador consegue ter sentido como sujeito físico e como sujeito físico ele é trabalhador. Formando assim, um ciclo de servidão.

Portanto, é possível afirmar que o trabalho é fonte basilar na vida do indivíduo, mas concomitante aos benefícios físicos e mentais o labor desempenhado cotidianamente de forma descuidada pode acarretar em malefícios para o trabalhador, sendo o gerador de doenças ocupacionais, assim como, a alienação, que com o fomento das novas tecnologias no mercado acumulam empregados e funções estranhas as normatizadas e assim podem potencializar o aumento da competitividade laboral, fazendo com que o desempenho funcional seja apenas para atribuir sentido à vida pessoal e/ou em sociedade do empregado de acordo com o estigma imposto pelo capitalismo.

2.3 O ciclo de (des)regulamentação do trabalho

As mudanças ocasionadas pela modernidade podem ser ferramentas de estudo de diversos ramos das ciências, inclusive, o direito do trabalho. Os avanços impulsionam diretamente a aldeia social do trabalho, e rotineiramente as plataformas digitais abrigam um grande aglomerado de atividades, bem como, a disseminação informacional-digital diretamente utilizada pela força de trabalho. Nesse sentido, o recorte dado para o capital como fonte de primazia do trabalho enseja em uma eliminação massiva de trabalhadores que encontram dificuldades em laborar e se veem obrigados a migrarem intencionalmente, “somando se aos bolsões de descartáveis, subempregos e desempregados” (Antunes, 2023, p.15).

O setor de serviços é o principal beneficiário da subordinação decorrente do processo *forma-mercadoria*, fruto da reorganização dos capitais e dos novos trabalhadores, apresentando a nova onda de mercado de trabalho digital. Sendo assim, Antunes (2023, p. 15) deixa claro que o mito de dizimação que circundava a classe proletária foi refutado. O que antes acreditaria na perda da teoria do valor, foi hodiernamente vista como propulsora de *mais-valor*, mesmo que mascarada de *não-valor*.

Nesse ínterim, Ricardo Antunes (2023, p. 14) utiliza 3 (três) teses centrais para explicar sobre o processo de desregulamentação no cenário trabalhista. A primeira tese são os *laboratórios de experimentação do trabalho no capitalismo de*

plataforma, a segunda é a tese de *capitalismo de plataforma e protoforma do capitalismo*, e por fim, a tese *nova era de desantropomorfização*. Convém esclarecer que o autor usa as teses de desantropomorfização para explicar a relação entre a *uberização*⁸ e o mundo do trabalho contemporâneo, entretanto, as ideias abordadas a seguir são direcionadas para exemplificar a relação entre a modernização dos trabalhos hodiernos e o cenário trabalhista.

A primeira tese estuda acerca dos *laboratórios de experimentação do trabalho no capitalismo de plataforma*, esta é analisada pela perspectiva pandêmica, uma vez que o grande propulsor do teletrabalho e *home office* foi o isolamento social, as modalidades de trabalho já eram utilizadas, todavia, a ampliação desse formato de labor cresceu exponencialmente durante o período. A individualização do trabalho⁹ passa a ser um ponto de relevância jurídica e legislativa a partir desse momento, uma vez que as normas protetoras do trabalho não alcançam essa nova onda de empregados digitais.

As consequências do “abandono” legislativo propõem uma exclusão significativa de direitos desses indivíduos, assim, falamos em jornadas rigorosas, falta de descanso semanal remunerado, demissões imotivadas e, conseqüentemente, sem a aplicação das multas e verbas rescisórias previstas, além disso, o não custeio de materiais necessários, como internet, são apenas algumas das possíveis maculações aos direitos trabalhistas. Nota-se, portanto, a retomada, de forma moderna e sob as perspectivas atuais, das discussões suscitadas durante a I Revolução Industrial, onde a preocupação dos empregados nascia do anseio por melhores condições de trabalho.

A segunda tese é o *capitalismo de plataforma e a protoforma do capitalismo*, Antunes (2023) expõe um paradoxo acerca da aproximação entre as pretéritas fases históricas do capitalismo e os empregos de plataformas contemporâneas. Por isso, é possível visualizar a acumulação simultânea entre a era informacional-digital do cotidiano com a abusividade primitiva vivenciada durante as primeiras revoluções. O *sistema de metabolismo antissocial do capital* é visto por Ricardo (2023, p. 37) como

⁸ Levando em consideração a dimensão que as plataformas digitais, dentre elas as prestadoras de serviços de transporte *Uber*, Antunes (2023) usa esta para difundir o termo *trabalho uberizado* para elucidar como as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, com baixas remunerações e exploração mais encobertos.

⁹ A individualização do trabalho para Ricardo Antunes (2023) é mistificação da “autonomia”, do “empreendedorismo” e suas ramificações.

um aspecto do modernismo, intensificando o binômio *exploração e espoliação*¹⁰. O mito criativo que circunda o laboratório universal do trabalho é uma característica utilizada apenas por determinadas atividades, principalmente as realizadas no topo do assalariamento. As formas de exploração do trabalho são encaradas pela sociedade como comuns, mas é importante exprimir que a submissão a labores degradantes, seja físico ou mental, são ocasionados pela necessidade do indivíduo em (sobre)viver.

Por fim, a terceira tese é a *nova era de desantropomorfização*, que suscita os debates acerca da intensidade das mudanças entre, o que Ricardo chama de trabalho uberizado, e a indústria 4.0. Para este, o trabalho morto passa a ter destaque diante do trabalho vivo, o mercado passa a ter a presença de maquinário digital como grande influenciador e tomador da produção, enquanto o trabalho vivo entra em desuso, haja visto que os custos humanos são maiores a longo prazo, enquanto as máquinas fazem uso da agilidade das informações digitais. Esta divergência entre homem *versus* máquina estará sempre em discussão quando a pauta é o aperfeiçoamento laboral.

Sendo assim, fica claro que o ciclo de desregulamentação vivenciado pela contemporaneidade é a forma encontrada pelo indivíduo trabalhador de (sobre)viver. Enquanto no período revolucionário industrial a regulamentação era extinta para os operários das fábricas, cotidianamente a falta de regulamentação não é dada por conta da falta de legislação para o trabalhador, mas sim pela morosidade do poder legislativo em acompanhar as mutações no mercado de trabalho atual, haja visto que diante da *softwarização* os trabalhos são aperfeiçoados, em suma, pelos algoritmos produzidos e não necessariamente pela massividade da força de trabalho humana.

¹⁰ O sociólogo Ruy Braga em entrevista concedida para Leslie Chaves, na revista do Instituto Humanitas Unisinos, define a espoliação como modelo apoiado na exploração da força de trabalho assalariada, usando as estratégias sociais como base para a espoliação, sem esquecer que o modelo se estabeleceu nos anos 2000 e é baseada no consumo.

3 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PROPOSTA PELA PESQUISA 4 DAY WEEK GLOBAL FRENTE A REALIDADE BRASILEIRA

O mercado de trabalho mundial foi objeto de pesquisa desde os primórdios, obtendo ênfase nas análises de estudiosos a partir da primeira Revolução Industrial. No decorrer da linha do tempo diante das mutações apresentadas pelos ambientes e componentes do espaço laboral foi possível a promoção de pesquisas acerca das condições de trabalho e, sobretudo, em razão da saúde mental dos trabalhadores.

Nesse ínterim, alguns estudiosos, como Charlotte Lockhart e Andrew Barnes, criadores da pesquisa *4 Day Week global* propuseram que a redução da jornada de trabalho para 4 (quatro) dias semanais, ao invés dos rotineiros 5 (cinco) dias, é fonte de rendimento para o empregado e empregador. Assim, o presente capítulo propõe elencar, inicialmente, como são ocasionados os desdobramentos acerca do programa piloto, como ocorre a aplicação da pesquisa, o tempo de duração, o suporte organizacional e mais. Logo após, cumpre apresentar a realidade brasileira sob a perspectiva da aplicação da redução de jornada, uma vez que, de acordo com estudos, a aplicação pode ter variação de resultados de acordo com as condições em que são observadas. Dessa forma, para além das perspectivas sociais brasileira sobre a redução de jornada, é necessário analisar o comportamento do mercado diante da mudança, uma vez que o campo econômico é uma das fontes basilares para sucesso ou fracasso da redução do tempo de labor.

3.1 Pesquisa 4 Day Week Global

O projeto piloto *4 Day Week Global* é um teste com duração de 6 (seis) meses que consiste na realização de 4 (quatro) dias de trabalho. O programa oferece treinamento, ferramentas e recursos necessários para a realização do teste. A proposição dessa redução de jornada está pautada, principalmente, na melhoria da produção e na cultura de organização do trabalho. Ademais, também é afirmado que o trabalho realizado durante 4 (quatro) dias da semana ao invés dos habituais 5 (cinco) dias é fator basilar para proporcionar aumento da produtividade, bem-estar dos funcionários, engajamento, recrutamento, sustentabilidade, igualdade de gênero e inovação.

Sob esse viés, é oferecido ainda para essa mudança no mercado de trabalho um teste coordenado em conjunto com outras empresas durante os 6 (seis) meses de pesquisa, acesso aos parceiros acadêmicos mundiais e inclusão na pesquisa do grupo sem fins lucrativos *4 Day Week Global*, além disso também são disponibilizados acesso a mentoria especializada e 12 (doze) meses de adesão à comunidade da pesquisa.

O programa é dividido em 2 (duas) fases, sendo essas: 1) planejamento e 2) teste. O 1) planejamento é o período de estudos onde é escolhido um cronograma que possivelmente apresente resultados positivos para a organização. É durante essa fase que são ofertadas estratégias para os possíveis cenários que venham a ocorrer. Enquanto isso, os 2) testes é o período onde há a reformulação da jornada de trabalho utilizando a tecnologia e a cultura de trabalho para alcançar os objetivos. É durante esta fase que são (re)formulados novas práticas e atualizações de calendários diários, documentos e práticas culturais.

O implemento da redução de jornada é resultado do interesse e preocupação em torno da saúde mental e, principalmente, do burnout. Além disso, essa inquietação surgiu após a pandemia, onde o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho foram perdidos, e as horas trabalhadas foram aumentadas de forma exponencial. Nesse sentido, os fundadores dessa teoria, Charlotte Lockhart e Andrew Barnes, utilizaram esta ferramenta na sua empresa na Nova Zelândia, e conseguiram observar que a reorganização das tarefas e o cancelamento de reuniões desnecessárias são propulsores para aumento da produtividade.

Além disso, a pesquisa “Além da Revolução do híbrido: trabalho flexível da América Latina” realizada pela *WeWork* (2022) e *Page Outsourcing* durante o ano de 2022 em entrevista com mais de 8.000 colaboradores de seis países diferentes da América Latina, dentre eles o Brasil, procuraram enxergar quais dinâmicas de trabalho são observadas com maior tendência entre os trabalhadores. A pesquisa mencionada foi realizada entre a faixa etária dos 19 e 62 anos em mais de 15 setores empresariais diferentes, focando em aspectos quantitativos e qualitativos. O estudo concluiu que no cenário brasileiro 81% dos entrevistados afirmaram que se tivessem oportunidade optariam pelo trabalho híbrido, diante dos benefícios que este pode ocasionar para produtividade e a saúde mental. Bem como, 72% dos brasileiros consideraram que houve impacto positivo na saúde mental, enquanto 76% afirmavam na qualidade de produtividade.

Não obstante, ainda é relatado que a mudança na modalidade de trabalho, em nível LATAM¹¹, constatou que mais de 54% dos entrevistados concluíram que com a possibilidade do trabalho *home office* sentem falta dos relacionamentos amigáveis e estratégicos, assim como a integração entre as áreas (51%), proximidade de gestão de equipes (38%), a divisão entre vida pessoal-trabalho (36%) e segurança na troca de informações estratégicas (33%). Diante disso, fica claro que os sentidos do trabalho na contemporaneidade são fatores importantes para uma vida saudável do empregado, sem que haja exploração demasiada da força, como a redução da jornada de trabalho, principalmente nas consequências ocasionadas nos componentes humanos presentes nessa cadeia de produção, sobretudo, as distorções em sinais e resultados apresentados na saúde física e mental dos operários. Além disso, é necessário atentar-se acerca da realidade sobre a qual pretende implementar a redução de jornada, uma vez que a pesquisa apresenta variações quantitativas e qualitativas de resultados de acordo com ambiente que é observada.

3.2 Redução da jornada de trabalho frente à realidade brasileira

O tempo gasto no exercício de uma função remunerada é denominado como jornada de trabalho. Nessa perspectiva, André Gorz (apud Amorim, 2017), em meados de 1990 estudou acerca do mercado de trabalho que o levou a escrever a obra *O Imaterial*, onde procura compreender a produção e a sociedade capitalista, usando como objeto o trabalho e seu papel na sociedade.

Nesse sentido, Henrique Amorim em sua pesquisa *O trabalho em André Gorz: três reflexões, uma problemática* explora em determinado momento acerca da introdução das novas tecnologias no mercado de trabalho e constata que o uso das ciências na produção de mercadorias reduz o tempo de trabalho, por essa razão com tempo livre a vida em sociedade passaria a ser o foco dos indivíduos. Sob essa perspectiva, a sociedade somente estaria vinculada ao tempo despendido no trabalho e a “valorização do capital passaria a ser governada pelo tempo livre” (Amorim, 2017, p. 444).

¹¹ Abreviação de América Latina.

Em decorrência da impossibilidade de medida de trabalho pela indústria produtora de mercadorias não físicas a determinação das capacidades quantitativas não pode mais ser usada como unidades de produção, mas sim, como denomina Gorz, como “capital humano” (Gorz, 2005, apud Amorim, 2017, p. 445). Para o filósofo, o conhecimento e a informação não podem ser quantificados, principalmente, pela razão de não ser factível estabelecer medidas a partir do tempo de trabalho. Assim, de acordo com as pesquisas de André Gorz, é possível afirmar que seja incomensurável o trabalho imaterial, admitindo que a conceituação de “comunismo do saber” passe a ser palpável.

Ademais, Gorz afirma ser possível que a diminuição do tempo de trabalho estagnou a sociedade na produção de valor, esta mudança apresenta uma reestruturação do paradigma social. Nesse sentido, não é mais viável citar a sociedade como sociedade do trabalho, pois o labor manual não ocupa a centralidade da produção, haja visto que sua utilização se apresenta cada vez mais escassa na cadeia mercantil, sendo o trabalho imaterial usado impossível de quantificar. Nesse ínterim, o autor mencionado atribui a tecnologia às transformações sociais, tratando o labor cognitivo como imensurável, tendo em vista que o trabalho e a produção imaterial seriam o grande algoz do processo de produção apoiado no tempo de trabalho, formando assim o capitalismo cognitivo.

Enquanto outrora o foco principal estava direcionado para o adiestramento do trabalhador, com intuito de impor ao indivíduo o trabalho em parcela, série e em repetitividade, também se buscava controlar a conduta fora das dependências da empresa. Hodiernamente, o trabalho ainda é, em grande parte, determinado pela necessidade das linhas de produção capitalista, bem como, pela presença de concorrência mercantil. Apesar da relevância acerca da economia do conhecimento¹², não é plausível que esta seja considerada como um ramo a parte da produção de valor, fundada no tempo de trabalho, assim, Amorim (2017, p. 448) esclarece que não é factível atribuir ao conceito de economia do conhecimento “como antígeno que formará uma luta anticapitalista, portanto, não pode ser considerada uma síntese do interesse público”.

¹² O termo economia do conhecimento foi denominado por Drucker (1969, apud Guile, 2008, p. 613) quando se refere a aplicação do conhecimento de diferentes campos ou fontes, atuais ou antigas, como ânimo para o desenvolvimento econômico.

A redução de jornada de trabalho proposta pela pesquisa *4 Day Week Global* não é a primeira a sugerir a diminuição do tempo de trabalho. É importante mencionar, a Constituição de 1934 elencou jornada de 48 (quarenta e oito) horas semanais e 8 (oito) horas diárias, todavia, com a Constituição de 1988, especificamente em seu art. 7º, a jornada passou a ser regulamentada para 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 8 (oito) horas diárias. A Carta Magna ainda garante no mesmo artigo o número máximo de 2 (duas) horas extraordinárias diárias, e a remuneração das horas extras deve ser de, no mínimo, 50% do valor da hora normal. Além disso, foi com a Constituição de 1988 que a determinação dos custos para demissão sem justa causa fossem aumentados, instituição da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aumento do período de licença maternidade, instituiu a licença da paternidade, pagamento de 1/3 de bônus de férias, dentre outras benesses (Gonzaga; Menezes Filho; Camargo, 2003, p. 382).

Sob esse viés, a pesquisa realizada em *Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho de 48 para 44 Horas Semanais de 1988* pode concluir que a diminuição da jornada não afetou a probabilidade de o trabalhador ficar sem emprego em 1989, além disso, baixaram as chances de sair da força de trabalho em 1989 e ocorreu o aumento do salário real horário em comparação aos demais trabalhadores. Todavia, a jornada de 48 horas semanais era excessivamente alta, e em decorrência disso boa parte da população já realizava o trabalho em menos horas que o estabelecido quando houve a alteração de jornada (Gonzaga; Menezes Filho; Camargo, 2003, p. 397).

Ademais, é válido ressaltar o aumento do custo do trabalho em relação a outros fatores, como remuneração da hora extra, custo fixo e encargos salariais, por isso, o estudo empírico realizado na pesquisa acima mencionada está pautado no efeito líquido dos impactos positivos e negativos, sendo inviável apresentar qualquer conclusão acerca deste separando-os. Porém, os resultados sugerem que os impactos positivos sobre o emprego obtiveram destaque no intervalo de 12 meses. Ou seja, as mudanças relacionadas ao tempo de jornada em 1988 não aumentaram a probabilidade de empregado afetado ser despedido, assim como também foram diminuídas as chances de sair da força de trabalho no ano seguinte à mudança legislativa. Todavia, é possível que o aumento dos custos do labor seja fator para a redução de emprego à longo prazo, porém os autores do artigo não corroboram a

essa informação uma vez que fatores de produção e tecnologia podem estar ligados, assim como, o estudo mencionado acompanhou os trabalhos por apenas um ano.

A redução da jornada de trabalho é tema discutido há muito tempo pela sociedade em todo o mundo, sempre considerando que cada país apresenta diferentes formas de organização do trabalho, uma série de fatores econômicos e sociais de complicada mensuração precisam ser analisados. No Brasil, por exemplo, quando a redução de jornada é levada a pauta devem ser avaliados que as condições de emprego são desfavoráveis nas atividades com menor intensidade de tecnologia ou nos serviços de baixa escolarização, sendo, portanto, necessário avaliar a medida uma vez que a redução de jornada pode acarretar em empregados com baixos salários tenham ainda mais redução no salário, enquanto que os empregos privilegiados seriam os únicos beneficiados, uma vez que, diferente dos primeiros, sua atividade é bem avaliada é valorizada pelo mercado de trabalho.

Sob esse viés, Calvete (2007, p. 432) defende que a redução da jornada de trabalho não é propulsora para a precarização das condições de trabalho, mas seria com as hipóteses de redução da hora-salário, flexibilização de horários e perda de benefícios sendo fonte de alargamento para aumento do trabalho por tempo parcial, ocasionando flexibilização para os empregadores acerca dos encargos trabalhistas.

Além disso, a identificação da baixa relação entre a redução da jornada de trabalho e qualidade de vida no labor contrariam as afirmações da literatura trabalhista, que apostam em vida no trabalho mais saudável e um trabalho, minimamente, “decente”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) faz parte do grupo de organizações que acreditam nos benefícios da redução da jornada como ferramenta para ajudar na diminuição dos índices de desemprego, para concluir essa afirmação a Organização usa como parâmetros o tempo de trabalho despendido nos países desenvolvidos, que entre os anos de 1980 a 2000 apresentaram redução da jornada de trabalho de 44 horas para 38 horas semanais, elevando como resultados a ampliação do emprego em atividades de serviços e comércio (Mocelim, 2011, p. 106). Todavia, convém esclarecer, mais uma vez, que os países subdesenvolvidos onde a indústria fabril foi estabelecida tardiamente e encontram-se emergentes economicamente são detentores de realidades opostas às dos países desenvolvidos.

Para além disso, podem ser observados que os empregados que detinham redução no tempo de trabalho organizam melhor o uso do tempo, tendo em vista

que conseguiam usar o tempo livre para organizar a vida pessoal e consequentemente possuíam mais prazo para lazer. A divisão entre vida profissional e particular ofereceu tempo para cuidados com saúde, família e outros assuntos, enquanto o trabalho passou a ser realizado sem distrações, sendo possível afirmar que a qualidade de vida fora das dependências da empresa é positiva.

Ainda, é conveniente que seja esclarecido que o aumento das condições positiva da redução da jornada somente é efetiva quando a remuneração adquirida pelo empregado é suficiente para sua subsistência, caso contrário estaríamos diante de situações em que haveria majoração da jornada, tendo em vista que o trabalhador realizaria, por condução de necessidade, horas extras ou adquiriria mais empregos. Como exemplo dessa situação, podemos citar o “banco de horas”, elencado no disposto do art. 59, §2º¹³ da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que ganhou destaque no cenário brasileiro sob o manto da retidão do legislativo em proporcionar versatilidade entre vida pessoal e profissional, todavia a aplicação da teoria deixa clara que a regulamentação desta foi baseada apenas nos interesses dos empregadores, “resultando no aumento de horas trabalhadas e redução de custos com horas extras, mesmo que pareça ser uma prática que agrade aos trabalhadores (Carneiro e Ferreira, 2007, apud Mocelin, p. 106, 2011).

Sob esse viés, a Lei n. 10.216 de 2001 buscou proteger os direitos de indivíduos que tenham algum transtorno ou sofrimento mental, direcionando o modelo assistencial em saúde mental para o trabalho interdisciplinar humanizado e a valorização do trabalhador da saúde, o estudo acerca da Atenção Psicossocial Territorial (APT) foi construída por intermédio do Movimento Brasileiro de Reforma Psiquiátrica (MBRP). Este movimento serviu de base para criação da citada lei, que observou no trabalhador o elemento-chave para concretização da reforma psiquiátrica, tendo em vista que estes vêm sofrendo com condições precárias do trabalho em saúde mental. O cenário apresentado é composto por contradições entre o desenvolvimento da Política Nacional de Saúde Mental, sob a perspectiva da seguridade social e trabalhista e a Lei n. 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista)

¹³ O art. 59, §2º elenca que “poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias” (Brasil, 1943).

quando atribui as tendências do capitalismo flexível global, reduzindo o poder do Estado sobre a garantia de direitos.

Por isso, é necessário encarar que a realidade do mercado de trabalho brasileiro é composta por precarização, sendo possível observar sob a ótica multifatorial das representações de desigualdades, nas diversas formas de produção, alienação, bem como, a complexidade hodierna em torno da saúde mental dos trabalhadores. Ademais, além do contexto social e jurídico brasileiro dos empregados é necessário direcionar avaliações acerca do contexto econômico em discussão, uma vez que o mercado é um pilar importante no bem-estar social.

3.3 Redução da jornada de trabalho frente à produtividade empresarial

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) a produtividade laboral está ligada ao número de saída de cada indivíduo para trabalhar. Diante disso, o *Work sharing*¹⁴ surgiu como um conceito que busca comprovar que através da redução de jornada de trabalho se permite aumentar o número de vagas de emprego, uma vez que o mesmo emprego possa ser repartido entre um grupo maior de trabalhadores (Gaspar, 2017, p. 26). Como citado anteriormente, a OIT acredita na implantação desse conceito como forma de aumento da produtividade, bem como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudo Socio Econômico (DIEESE), quando idealizam que a população ocupada trabalhe menos para que outros indivíduos também trabalhem. Para além da redução da jornada de trabalho e do aumento do nível de emprego, a OIT e DIEESE apresentaram alguns estudos que evidenciam a relação entre redução da jornada de trabalho e aumento da produtividade do trabalho.

Nesse sentido, Bosch e Lehdorff (2001, apud Gaspar, 2017, p. 33) em pesquisa realizada na metade do século XX até a contemporaneidade na Europa, afirmam que os estudos empíricos mostram efeitos positivos, além de serem observados pela população que a redução na jornada de trabalho são uma forma de distribuir aumento no nível de prosperidade, o que de acordo com economistas a redução da jornada também corrobora para que haja “conciliação do pleno emprego com ganhos de produtividade”.

¹⁴ Partilha do trabalho.

Ademais, é necessário entender que as condições para o sucesso da redução da jornada estão intrinsecamente ligadas a condição de uma política de capacitação e treinamento, aperfeiçoamento da organização do trabalho, conjunto de ganhos de produtividade, assim como uma distribuição de renda mais igualitária. Os autores supracitados afirmam que as evidências qualitativas, normalmente apresentadas por sociólogos e historiadores econômicos, corroboram que as empresas que aplicam a redução da jornada além de conseguirem aumento na produtividade também precisam apresentar mudanças no sistema organizacional do trabalho. Por isso, é possível exemplificar a (re)organização do trabalho com o início da Revolução Industrial, onde a jornada de trabalho era explorada de forma extensiva, sendo necessário que houvesse a implementações das forças sindicais e da legislação para exigir por redução no tempo de trabalho, o que ocasionou no reajuste da organização do trabalho.

Além disso, o professor e pesquisador da universidade de Stanford, Jonh Pencavel (2014), realizou a “releitura” da pesquisa em uma fábrica de munições na Inglaterra, durante a Primeira Guerra Mundial, onde a massa populacional trabalhadora era composta por mulheres jovens que executavam longas jornadas de trabalho. Em 1915, o Ministério de Munições da Inglaterra reuniu especialistas para avaliar o desgaste industrial, horas de trabalho, entre outros assuntos relacionados à saúde e eficiência dos empregados. Durante a avaliação foi direcionado ênfase para a produtividade e jornada de trabalho. A pesquisa quantitativa empírica realizada durante o período em menção recomendou que fosse feita a redução da jornada de trabalho, não por indícios de elevação dos índices de produtividade, mas, justamente, por não ser apresentada qualquer alteração quanto a este. Ou seja, na conclusão da pesquisa a produtividade obteve aumento no ambiente laboral, principalmente em casos de aproveitamento do fator de produção trabalho.

Sob esse viés, Pencavel também discorre acerca do relacionamento entre a produção e o horário de trabalho, e sugere um relacionamento não-linear, além de fomentar a uma pesquisa atual acerca dos efeitos decorrente das longas horas de trabalhos nos casos de acidente e lesões, descrevendo os efeitos do trabalho *input*¹⁵, interligando a justificativa de que os trabalhadores tendem a realizar o labor

¹⁵ De acordo com a OCDE, a produtividade é considerada um importante indicador de crescimento econômico e competitividade de um país, ou seja, a relação entre o volume da produção e de entradas, os *inputs*.

com maior eficiência em horas mais curtas. O pesquisador procura concluir que a atenção do empregador nas horas despendidas pelo empregado na realização da mão-de-obra é fundamental, pois estes podem sofrer estresse ou fadiga, que reduzem o índice de produtividade, como também favorece a acidentes, erros e doenças ocupacionais, acarretando em custos ao empregador.

4 DESAFIOS E IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A mutabilidade do mundo contemporâneo pode ser observada por diversos ramos existentes, mas, sobretudo, deve considerar a realidade sobre a qual essas mutações ocorrem. Por este motivo, a redução da jornada de trabalho em território brasileiro deve ponderar as implicações sociais sob a qual as empresas e colaboradores estão inseridos, bem como a realidade econômica vivida pelo Brasil. Sendo imprudente exigir que um país em desenvolvimento, como o Brasil, aplique uma realidade de boas medidas apresentadas por países desenvolvidos.

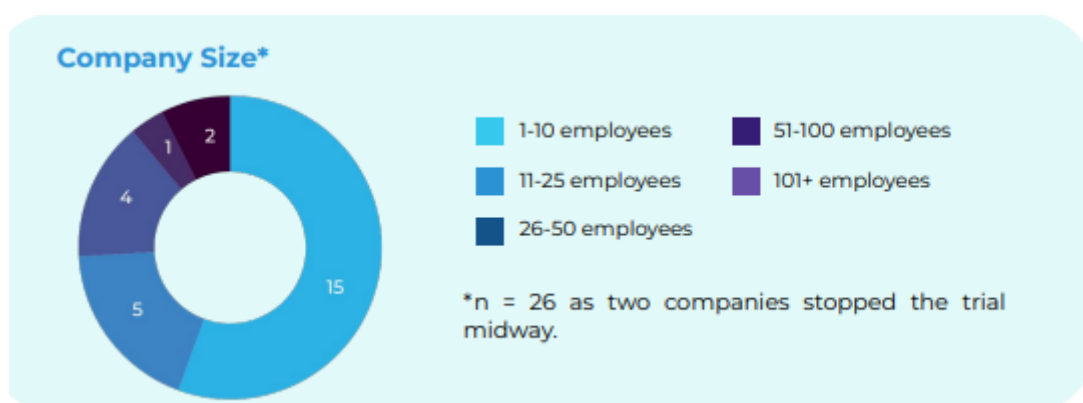
Nesse ínterim, o capítulo busca apresentar os resultados concluídos ou em andamento de países que aderiram ao programa piloto de redução de jornada, *4 Day Week Global*. Em um primeiro momento será analisada como ocorreu o comportamento das empresas e dos colaboradores da África do Sul, sendo os resultados dessa pesquisa escolhido uma vez que é possível estabelecer algumas semelhanças com o ambiente laboral brasileiro, além da África do Sul foi realizada análise dos dados intermediários de testes efetuados em Portugal, haja visto que o país apresenta semelhanças legislativas as aplicadas no Brasil, principalmente, ao que concerne a jornada de trabalho. Além do mais, busca-se observar como o mercado de trabalho brasileiro têm se comportado durante a aplicação do programa piloto, ilustrando as benesses diretas e indiretas para empregadores. Por fim, almeja-se apresentar as implicações jurídicas e sociais para o mercado laboral brasileiro.

4.1 Análise de resultados da pesquisa *4 Day Week* na África do Sul e Portugal

Os resultados da pesquisa, já finalizada, na África do Sul contrariam o ceticismo introdutório, apresentando resultados inesperados pelo programa piloto de redução de jornada de trabalho. A pesquisa foi liderada pela professora Juliet Schor da Boston College, no Estados Unidos, e pelo professor Mark Smith da Universidade de Stellenbosch, na África do Sul, onde dividiram a pesquisa em duas partes: 1) análise quantitativa e 2) qualitativa. Partindo deste pressuposto as observações subsequentes desta pesquisa seguiram as diretrizes de classificação do teste em comento.

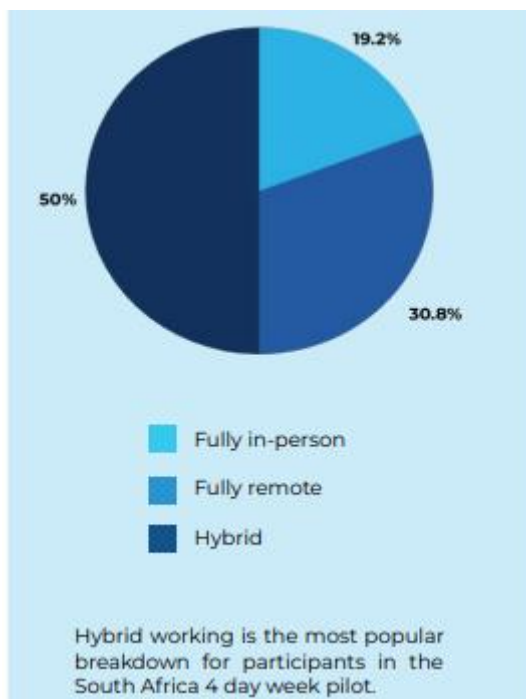
O ensaio sul-africano de 4 (quatro) dias de trabalho foi realizado durante 6 (seis) meses, de março à agosto de 2023. As empresas participantes do piloto foram recrutadas antes da implantação total do projeto, sendo introduzidas anteriormente por uma fase de planejamento e reorganização da prática do trabalho realizada pela *4 Day Week Global*, que desempenhou dois meses de workshops, coaching, mentoria e apoio de pares. A pesquisa (*4 Day Week Global*) foi realizada em 27 empresas sediadas na África do Sul e uma Botswana, a demografia da pesquisa é de 470 funcionários, sendo 61% deles respondendo a pesquisa de base e resultado, conforme ilustra figura 1. Ainda, a divisão do trabalho para a realização do teste foi dividida entre presencial, remoto e híbrida (figura 2) cabendo a cada estabelecimento estabelecer a distribuição mais favorável para os resultados esperados.

Figura 1 – Tamanho da empresa.



Fonte: 4 Day Week África do Sul.

Figura 2 – Detalhamento da divisão do trabalho.



Fonte: 4 Day Week África do Sul.

Além disso, foi organizado pelo teste um termômetro de impactos nos negócios, tomando como nota mais alta a média 10 pode ser possível visualizar que 7.1 foi o resultado dado para o desempenho da empresa, enquanto o impacto geral na empresa assume a média de 7.7 e o impacto de produtividade 7.5 (*4 Day Week Global*). Enquanto isso, o impacto na saúde foi visualizado que 57% dos participantes relataram que houve redução do esgotamento, 36% relataram redução da fadiga e 35% dos participantes aumentaram o tempo gasto em exercícios. O impacto no bem-estar também foi fonte do teste em comentário, onde foram relatados que 47% dos participantes afirmaram aumento no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 59% experimentaram aumento na satisfação com o tempo e 35% relataram aumento no bem-estar da saúde mental.

Ademais, para além das benesses diretas aos colaboradores também é possível identificar através dos dados da pesquisa o detalhamento acerca dos benefícios empresariais que sofreram aumento médio de 10,5% na receita ao longo do período de teste, diante das 21 organizações 13 apresentaram receitas antes e depois do período experimental, podendo ser comprovado o acréscimo na receita. Para o resultado positivo foram necessárias mudanças organizacionais, o relatório final ilustra que os estabelecimentos submetidos ao teste operaram revisão na forma de operação para que alcançasse a mesma margem de lucro, ou mais, com a

redução de jornada. Sendo assim, a eliminação de ineficiências e o aperfeiçoamento de processos através do compromisso compartilhado foram propulsores para mudanças bem sucedidas e sustentáveis.

Enquanto isso, a produtividade foi impactada positivamente pelo teste, tanto por empregados, quanto por empregadores. A média de produtividade dada pela empresa foi avaliada em 7,5/10, já a autoavaliação foi a mais significativa, onde 49% dos funcionários relataram aumento na produtividade, sendo um dado expressivo, dado que 39% afirmaram que não houve qualquer alteração na sua intensidade de trabalho.

Sob esse viés, ao que concerne ao sentimento dos funcionários acerca do valor monetário da redução de jornada de trabalho, 90% querem continuar com o trabalho semanal reduzido para 4 (quatro) dias, 51% dos funcionários ouvidos exigiria aumento salarial de 21-50% para voltar a trabalhar 5 (cinco) dias semanais em um futuro emprego e 13% afirmaram que não voltariam a programação de 5 dias de trabalho, mesmo que houvesse aumento do valor de salário. Sob a mesma perspectiva, pode ser observado que o número de demissões durante o teste diminuiu 11%, sendo o percentual ponderado de acordo com o tamanho da empresa, corroborando a esta tese a pesquisa relatou que funcionários que estavam na eminência de serem contratados por empresas concorrentes decidiram permanecer na empresa original devido a política de redução de jornada, ainda que a oferta concorrente oferecesse maior remuneração. Além disso, o índice de dias de doença e de ausência dos colaboradores diminuiu 9% durante a pesquisa.

Atrelada a diminuição de abstinência no trabalho e o favorecimento ao trabalho original, é constatado pela pesquisa que o bem-estar dos funcionários foi consideravelmente alterado, principalmente ao que concerne a divisão entre o equilíbrio entre a via pessoal e profissional. Estando mais satisfeitos com seu tempo, 59% relataram aumento de tempo, 42% afirmaram aumento na satisfação com a vida e 35% apresentaram melhores condições de saúde mental. A avaliação mencionada pode ser confirmada quando os gestores notaram uma evidente mudança de comportamento e atitude no ambiente de trabalho.

Nesse interim, a análise qualitativa observa que as consequências diretas e indiretas são atribuídas aos empregados e empregadores, onde a redução de jornada afetou indiretamente no sentido de promover bem-estar e integração entre trabalho-vida dos funcionários, resultando em colaboradores descansados,

concentrados e calmos. Durante o período de descanso foram relatados que os colaboradores além de gozarem de tempo para si, também designaram parte deste tempo livre para atividades domésticas cotidianas, em grupo ou em família, principalmente nos casos de funcionários com filhos.

Todavia, a pesquisa apresentou que mães parecem mais propensas em preferir ritmo menos agitado na integração entre trabalho e família, haja visto que a África do Sul, assim como o Brasil, possui uma gritante desigualdade na divisão de trabalho doméstico, não obstante a sobrecarga da dupla jornada de trabalho é muito mais sentida pelas mulheres. Assim, foi relatado pela pesquisa o depoimento de uma dessas funcionárias que mencionou “Thanks, but I don't want to be home an extra day of the week because I don't want to look after my child an extra day” (*4 Day Week Global*).

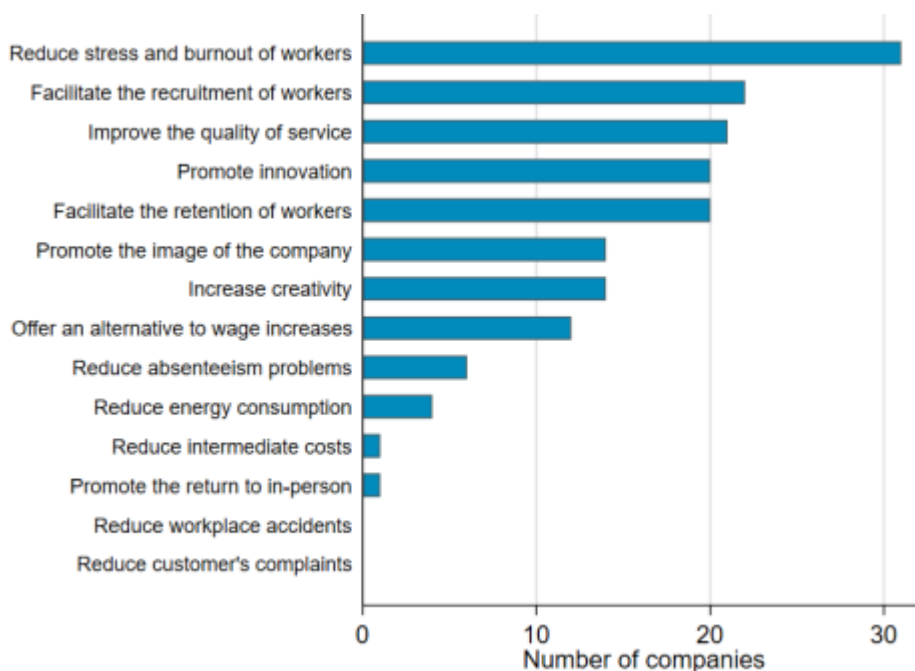
Além disso, o contexto sul-africano procurou esclarecer como a redução de jornada influenciaria aos colaboradores que tem atividade paralela ou empreendedoras fora do trabalho formal. E o resultado apresentado foi considerado positivo, ou pelo menos normal, a maioria dos gerentes colaboraram com a atividade secundária executada pelo funcionário, inclusive organizando que os dias de folgas fossem regulares para dedicação ao projeto paralelo. Para além dos funcionários que obtinham um segundo trabalho, havia a preocupação que estes buscassem “bicos” no tempo livre, porém a maioria enxergou no tempo livre a oportunidade de descanso e dedicação para atividades que satisfizessem suas ambições.

Dessa forma, a pesquisa enxerga que os resultados do teste qualitativos corroboram aos resultados quantitativos da redução de jornada para 4 (quatro) dias semanais, beneficiando as organizações e os funcionários. Uma vez que o sucesso durante o programa piloto foi possível ser enxergado pelos componentes da cadeia de produção, colaboradores e empregadores, algo destacado como raro, já que estamos relatando mudanças organizacionais.

Enquanto isso, o resultado intermediário da redução de jornada em Portugal foi realizado por 41 empresas, incluindo mais de 1.000 trabalhadores. O teste no país foi realizado em 2023 com auxílio da Boston College e a organização sem fins lucrativos *4 Day Week Global*, onde um expressivo número de empresas que participaram da pesquisa confidenciara preocupações com os recursos humanos, principalmente a redução de estresse entre os funcionários. Contudo, para além dos benefícios para os colaboradores, os administradores também procuraram

solucionar problemas diretos, como aumento da capacidade de recrutamento e retenção de pessoa, observando a redução de jornada como alternativa para aumentos de salários (figura 3).

Figura 3 – Principais motivos para testar a semana de 4 dias, com base nas respostas de 34 empresas ao inquérito inicial de entre novembro de 2022 e abril de 2023.



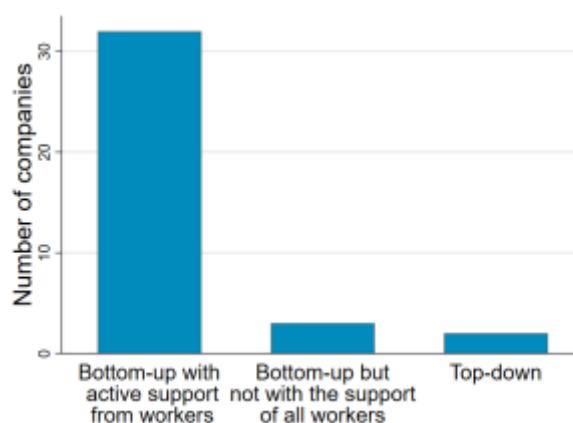
Fonte: 4 Day Week Portugal.

Nesse íterim, a análise previa para implementação do teste precisou avaliar como a aplicação seria realizada em determinada departamento ou função, como o caso de uma clínica de fisioterapia e um centro social, onde a redução da semana de trabalho era mais difícil, e exigia investimento financeiro inicial na contratação de mais trabalhadores, assim foi decido começar a pesquisa com funções que permitissem a reorganização do trabalho, sem a necessidade de contratação adicional. Além disso, alguns empregadores decidiram excluir o trabalhadores recém-contratados que muitas vezes necessitam de dias dedicados à formação, ou trabalhadores abrangidos por regime especial, como o caso de mães que amamentam ou tenham regime de estágio estudantil.

Por isso, para que o sucesso da redução de jornada para 4 dias semanais apresentasse êxito foi necessário que a prática de gestão combinado com a mudança organizacional aumentasse a eficiência e o desempenho dos

trabalhadores, comunicação e o trabalho em equipe. Em Portugal, 87% das empresas envolveram ativamente os trabalhadores na elaboração de mudanças de processos, das empresas restantes, três tentaram envolver os colaboradores, mas não sentiram que todos estavam empenhados, e duas decidiram aplicar as mudanças de forma hierárquica, sem o envolvimento dos empregados (figura 4).

Figura 4 – Houve participação ativa dos trabalhadores na reorganização?



Fonte: 4 Day Week Portugal.

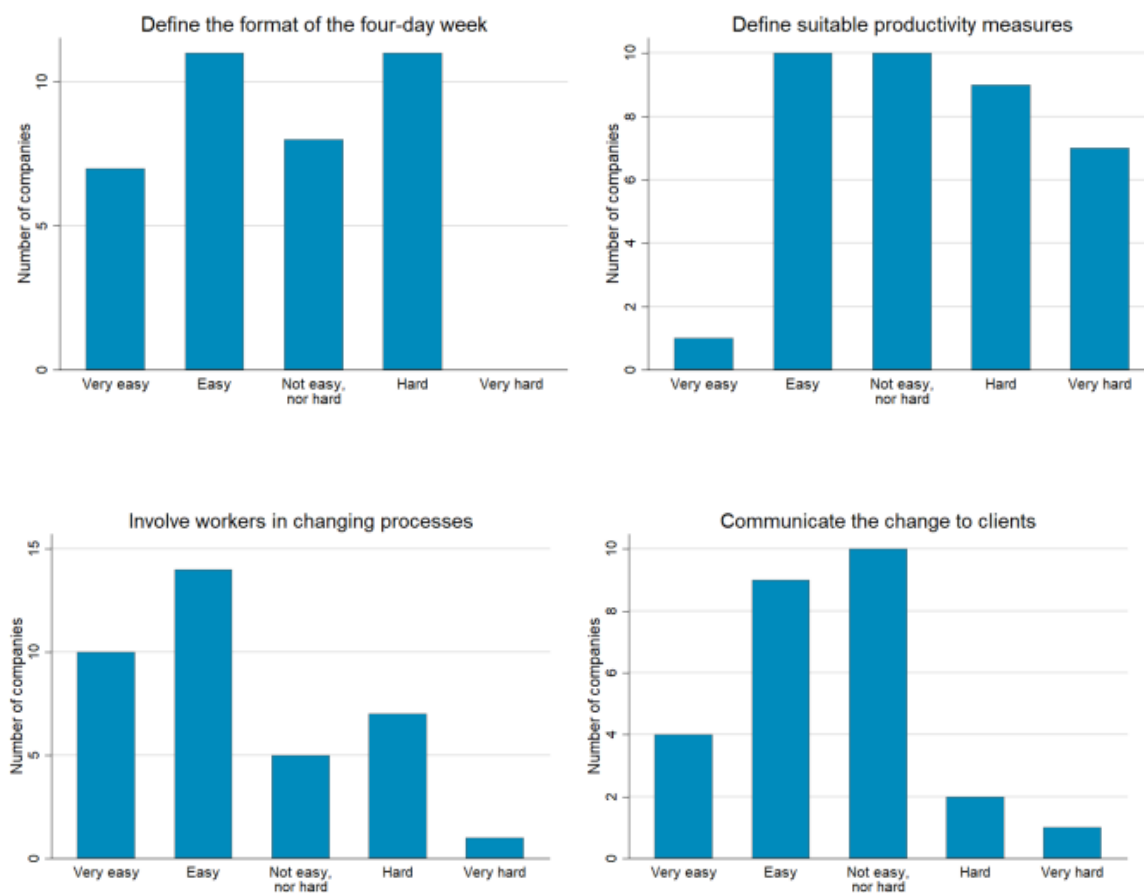
Além disso, 75% das empresas portuguesas fizeram ao menos uma mudança na estrutura organizacional, dentre a mais popular foi a redução do número e da duração de reuniões e a definição e aplicação de um conjunto de regras. Dez empregadores utilizaram um software capaz de organizar, enquanto nove automatizaram ou eliminaram processo. A otimização da comunicação foi ponto de grande mudança, uma vez que os múltiplos canais de transmissão de informações no ambiente de trabalho criam atritos na transmissão das sinapses laborais. Por isso, algumas empresas portuguesas optaram por guias de comunicação, organizando e documentando informações para que todos os trabalhadores obtivessem acesso ao banco de dados de forma assíncrona, sem interromper ou envolver colegas.

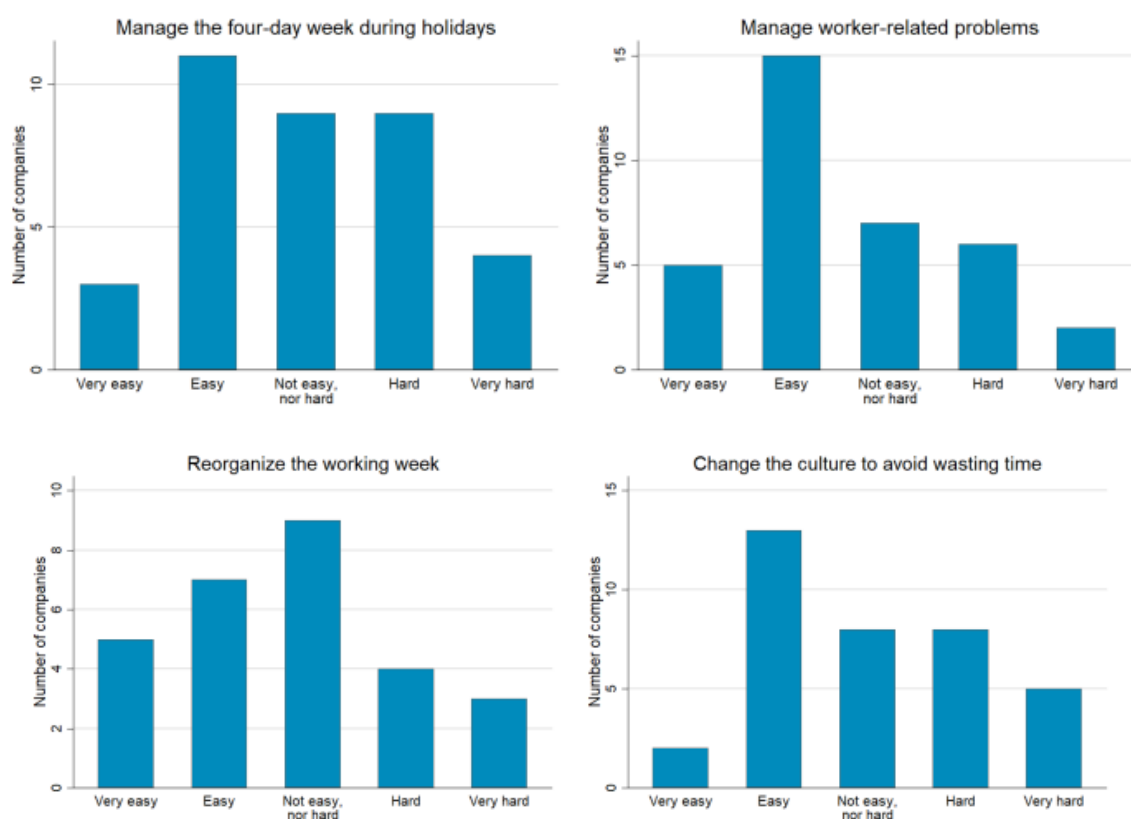
A preparação para a implantação da redução de jornada envolveu todos os componentes do ambiente laboral, por isso foram relatadas dificuldades em definição de métricas de produtivas, sendo ressaltada 3 (três) aspectos como mais problemáticos (figura 5). A primeira dificuldade foi a identificação de que a maioria das empresas possui algum grau de dificuldade em medir e quantificar a produção, por esse motivo os gestores associam as horas trabalhadas à produtividade, no final

as empresas utilizaram um apanhado de indicadores para avaliar o sucesso do ensaio, como indicadores financeiros, operacionais e conciliação entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores, juntando todos os indicadores para quantificar a produtividade empresarial.

A segunda dificuldade foi administrar a redução de jornada para 4 (quatro) dias semanais durante as férias, uma vez que houve dificuldade em gerir as equipes, contudo a pesquisa acredita que este problema não perdurará com a implementação da redução de tempo de trabalho, já que as regras serão definidas com um tempo. E a terceira dificuldade está voltada para mudança cultural interna de administração de tempo, e a semana de quatro exige que haja uma relação diferente com o tempo, respeitando seu tempo e dos colegas, os hábitos existentes precisam ser alterados, como redução dos intervalos para café ou almoço, chegar atrasado para reuniões ou interromper colegas para falar de sobre futebol.

Figura 5 – Quão difícil foi....

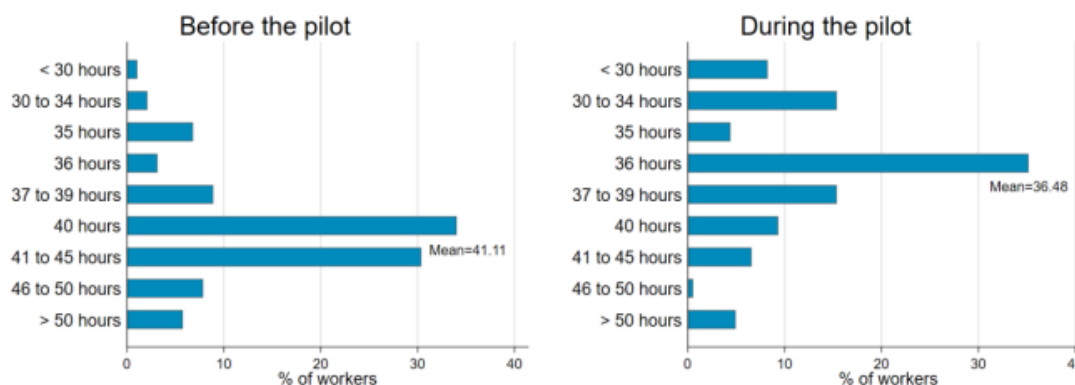




Fonte: 4 Day Week Portugal.

Não obstante, os resultados do teste apresentaram os efeitos da redução de jornada de trabalho nos empregados, sendo possível identificar redução efetiva do horário de trabalho e melhorias nos indicadores de saúde mental e de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesta perspectiva, é possível corroborar a essas informações quando analisados os resultados que mostram que 77% dos trabalhadores tem contrato de trabalho de 40 horas semanais, porém há diferença entre as horas contratadas e a horas efetivamente trabalhadas, especialmente em setores como a consultoria ou tecnologias de informação. De facto, antes de iniciar os testes 42% dos trabalhadores concluíram trabalhar mais horas por semana que as 40 horas contratuais. Nesse sentido, antes do programa piloto foram registrados que as horas efetivamente trabalhadas eram de 41,1 horas, três meses após o início da pesquisa o número médio de horas passou para 36,5 horas, uma redução de 11,5 horas por semana. A porcentagem de funcionários que trabalham 40 horas semanais também houve redução de 78% para 21%, 15% ainda afirmam trabalhar entre 37 e 39 horas e 5% ainda trabalha mais de 50 horas (figura 6).

Figura 6 – Horas efetivamente trabalhadas antes e depois do piloto.



Fonte: 4 Day Week Portugal.

Por isso, fica claro que os benefícios e as dificuldades encontradas eram esperados, uma vez que o estado social das comunidades laborais fora criado sob o reducionismo de sucesso alicerçado no trabalhado demasiado. Todavia, convém mencionar que os resultados apresentados pelas pesquisas, principalmente na África do Sul, são pesquisas incipientes. Tendo em vista que as respostas são apenas a iniciação de diversos questionamentos que podem ser suscitados a partir dos resultados apresentados. Sendo transparente, que a continuação das pesquisas, tanto quantitativas e qualitativas, podem apresentar novos e importantes dados.

4.2 Análise dos resultados parciais da pesquisa *4 Day Week Brasil*

A redução de jornada de trabalho em território brasileira está em desenvolvimento, nesse subcapítulo serão observados os resultados parciais, uma vez que a pesquisa encerra no final junho de 2024, para maioria das empresas. O relatório parcial foi desenvolvido pela *4 Day Week Brazil*, Reconnect Happiness at Work e Human Sustainability e Fundação Getulio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP).

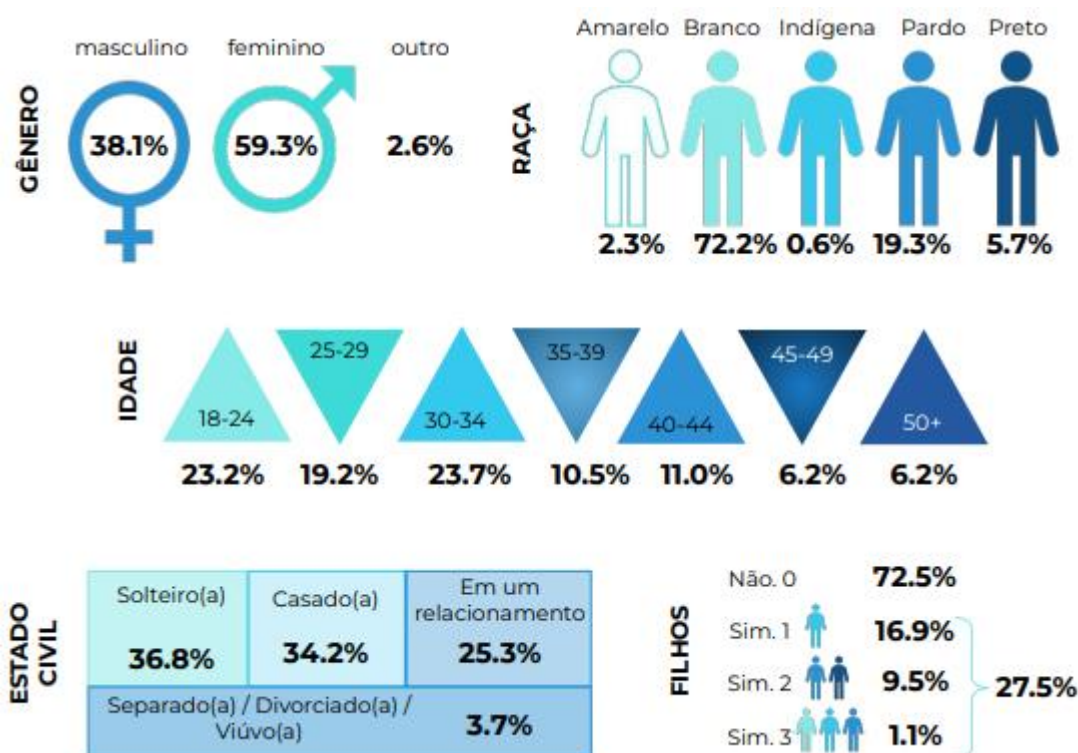
A semana de 4 (quatro) dias semanais desafia a lógica convencional de que “o Brasil não está preparado para isso” (*4 Day Week Brasil*), o relatório parcial foi realizado na metade da pesquisa, sendo observado como inovador, equilibrado e sustentável. Como o Brasil é o primeiro país da América do Sul a implantar a redução de jornada é almejado que, mesmo com dados parciais, seja comprovado

como as novas formas de organização de trabalho podem ser o caminho para à semana de 4 dias.

Como ocorreu na África do Sul, o Brasil antes de iniciar os testes passou por uma fase de planejamento e reorganização, que consiste em 3 (três) meses de workshops, sessões de facilitação, mentoria e apoio de pares, coordenados pela *4 Day Week Brasil* em parceria com a *4 Day Week Global*. No Brasil, 22 empresas e cerca de 280 funcionários iniciaram o programa, todavia, uma das empresas interrompeu a pesquisa após um mês, restando 21 empresas.

Dentre os números apresentados, convém destacar que fatores como gênero, raça, idade, estado civil e filhos possuem relevância na observação da redução de jornada em âmbito nacional, sendo lembrado que o Brasil é um país em desenvolvimento, que por muito tempo foi colonizado e apresenta uma realidade social, econômica e cultural díspar dos países já desenvolvidos, sendo possível uma prévia análise acerca do termômetro social das novas gerações brasileiras. Assim, o relatório observa que o quantitativo feminino na pesquisa em comento é de 59.3%, superior ao de homem, 38.1% são brancos, 23.2% estão na faixa etária de 18-24 anos de idade, 36.8% são solteiros e 72.5% não possuem filhos (figura 7).

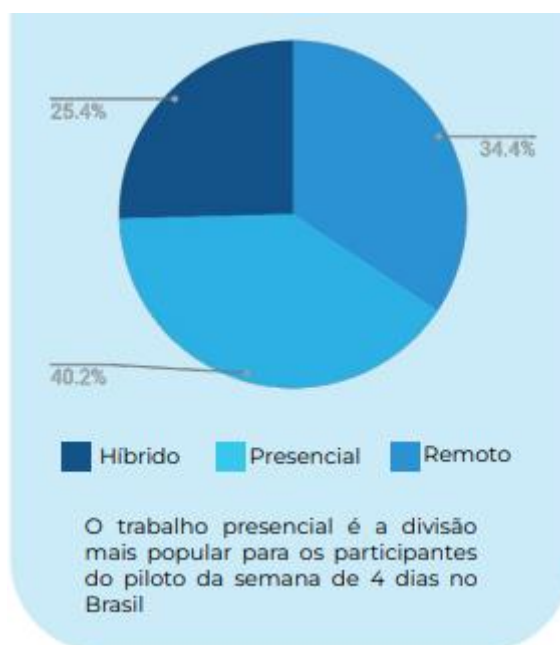
Figura 7 – Dados demográficos.



Fonte: 4 Day Week Brasil.

Ainda, os resultados apresentam o detalhamento do local de trabalho escolhido pela empresa, onde 3 (três) categorias foram postas: 1) híbrido, 2) presencial e 3) remoto. Os dados coletados mostraram que o trabalho presencial foi o mais popular entre os participantes do piloto (figura 7). Além disso, os dias da semana escolhidos pelos funcionários para redução da jornada de trabalho foram divididos entre segunda (22.1%), quarta (12.2%), sexta (60.2%) e outros (5.5%), as empresas analisaram dias para a redução da semana, outros dividiram a folga de parte da equipe na segunda e outra parte na sexta, enquanto alguns flexibilizaram a escolha para os funcionários (figura 8).

Figura 8 – Detalhamento do local de trabalho.



Fonte: 4 Day Week Brasil.

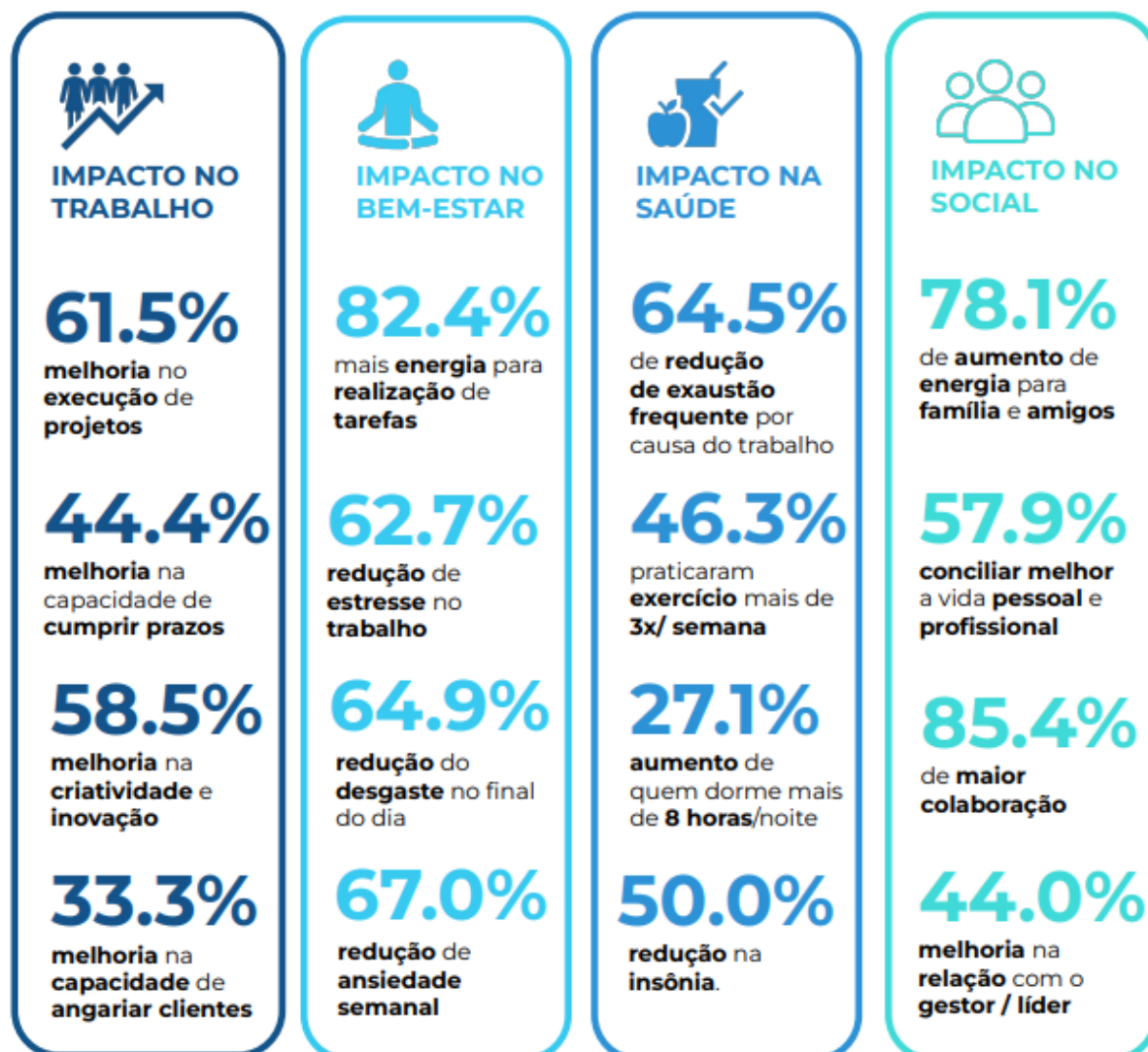
Figura 9 – Análise do dia da semana de redução do horário de trabalho.



Fonte: 4 Day Week Brasil.

O resultado parcial apresenta números significativos para que possa ser observado o ânimo de colaboradores em relação a redução de jornada, corroborando a essa informação o teste apresentou que 74% dos funcionários apresentaram satisfação com o desempenho de trabalho durante 4 (quatro) dias na semana. Além disso, a mitigação de horas trabalhadas apresentara melhorias na execução de projetos (61.5%), melhoria na capacidade de cumprir prazos (44.4%), melhoria na criatividade e inovação (58.5%) e melhoria na capacidade de angariar clientes (33.3%). Os impactos no trabalho não foram os únicos números a serem destaque no resultado parcial do teste, os impactos no bem-estar, na saúde e no impacto social (figura 10) também foram fontes de sinalização positiva para empregados e empregadores.

Figura 10 – Resultados parciais.



Fonte: 4 Day Week Brasil.

Além disso, os resultados são expressivos quando elucidam que 28.6% dos participantes afirmaram não mudar de emprego, independentemente do valor oferecido para retomar o trabalho 5 (cinco) dias na semana. Enquanto 36.8% relataram que retomariam a jornada completa de 5 (cinco) dias semanais em caso de reajuste de 50% do valor do salário. Os resultados reforçam a satisfação e orgulho dos participantes pela experiência, destacando mais disposição, felicidade e criatividade, ademais, o aumento de tempo com a família foi mencionado como um dos principais benefícios.

Em contrapartida aos benefícios indiretos, alguns desafios foram ressaltados, excepcionalmente em relação à gestão de prazos e ao equilíbrio entre demandas internas e externas, além disso, houve dificuldade de alguns colaboradores para se adaptar inicialmente ao novo modelo de trabalho. Portanto, é claro que, de forma

geral, o teste tem gerados bons resultados, principalmente para empregados, que ao estarem mais dispostos e descansados proporcionam melhores resultados para seus ambientes laborais, sem deixar a margem de observação os desafios e dificuldades alertadas pelos componentes da pesquisa.

4.3 Implicações jurídicas e sociais no mercado de trabalho brasileiro

O tempo despendido por empregados para realização do trabalho sempre foi alvo de reivindicações pelos trabalhadores, assim como, de estudos por pesquisadores, principalmente durante o período de Revolução Industrial. Sob esse viés, Christophe Dejours buscou em sua obra *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* como a medicina foi crucial para identificação de patologias laborais. Destacando-se, os profissionais destinados ao trato da saúde mental, como psicólogos e psiquiatras, que somente após a Segunda Guerra Mundial passaram a tomar seu devido lugar no cuidado da saúde mental de trabalhadores.

Não obstante, a introdução do cuidado com a saúde mental ainda se encontrava escassa e somente tomou um escopo mais robusto na contemporaneidade, quando adoecimentos severos começaram a preocupar órgãos mundiais de saúde. Para a conclusão deste adoecimento múltiplo entre trabalhadores, é necessário observar como os sentidos do trabalho estão dispostos no mercado, afinal, é comprovado que a aldeia social do trabalho atribui o sentido de realização para empregados que desempenham atividades em grupo. Entretanto, hodiernamente, os sentidos do trabalho, ou melhor, sua perda, fomentaram a uma sociedade do trabalho robotizada, que enxerga no labor uma obrigação social, alicerçada na alienação de compor a um grupo a qualquer custo.

Neste sentido, um dos motivos para perda dos sentidos do trabalho é a desregulamentação do trabalho, que segue um ciclo de busca por regulamentação e logo após, frente as mutações, principalmente tecnológicas, encaram um sistema legislativo moroso. Diante disso, indivíduos que são substituídos por softwares mais ágeis são direcionados para atividades não regulamentadas para sobreviver.

Assim, antes de aplicar mudanças legislativas no cenário trabalhista brasileiro, como a redução de jornada, é necessário ponderar o comportamento do mercado e da sociedade. Por isso, é importante estar atento para a realidade

brasileira, as considerações de uma mudança podem ser fatores de melhorias econômicas e sociais para grande parte da sociedade atingida, mas convém aplicar precauções ao que concerne as funções desempenhadas que são postas à margem da sociedade, haja visto que tratamos de empregados terceirizados, ou que são submetidos ao subemprego.

Por isso, é importante estabelecer comparações acerca dos resultados da redução de jornada em outros países, sendo alternativo aplicar os resultados como termômetro para o Brasil. Ainda que a pesquisa *4 Day Week Global* esteja em andamento no cenário trabalhista brasileiro, é conveniente antecipar que a aplicação desta tese seja benéfica, ao mesmo tempo que pode atrair a problemas na organização do trabalho. Dessa forma, é possível observar que a redução de jornada frente aos resultados já apresentados mostram melhorias diretas e indiretas aos empregadores, assim como, as dificuldades. Sendo a última, fonte de atenção e estudo para uma readaptação de jornada transparente, longe da obscuridade.

5 CONCLUSÃO

Durante muito tempo o trabalho foi designado como medidor de sentido para vida do indivíduo, ou seja, o tempo de trabalho, a função desempenhada, o esforço empregado e a produtividade são contabilizadores da importância de uma pessoa para sociedade. Afinal, como afirma Max Weber o trabalho é utilizado para dignificar o homem.

Por esta razão, os sentidos do trabalho encontram-se nebulosos para os empregados, afinal, a finalidade de um trabalho está voltada para a satisfação social e a sobrevivência, haja visto que muitas vezes a submissão em empregos exaustivos é necessária para proporcionar ou usufruir do mínimo existencial. Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho para 4 (quatro) dias semanais é posta em debate para que seja atribuída uma nova organização do trabalho, bem como, uma ressignificação dos sentidos trabalho.

Por essa razão, quando se discute acerca da diminuição do tempo de trabalho precisa ser observado como esta implementação será desdobrada, crucialmente, em países apoiados na cultura de exploração do empregado. O cuidado ao estudar antecipadamente as possíveis dificuldades mitiga a danos futuros para corpo social e a economia. Assim, é importante que a redução de jornada seja efetivada no mercado de trabalho brasileiro, mas precisa ser apresentado um plano estrutural a longo prazo e que envolva todos os ramos de produção.

Portanto, a redução de jornada deve ser considerada pauta de políticas públicas, no fim das contas estamos discutindo acerca saúde pública, uma vez que os adoecimentos se estendem para grande parte da população em produção de economia. O envolvimento estatal deve acontecer de forma clara e contundente, apresentando se como compositor de garantias para a efetivação da redução de jornada de forma justa e social, uma vez que o problema a ser resolvido não terá solução se apenas uma parte de empregados possui mais tempo e disposição enquanto outra continua a desempenhar trabalhos exaustivos e de baixa remuneração, conclui afirmar que estaríamos diante de um agravamento do problema em adesão ao último ponto.

Além disso, a importância da unificação de esforços para uma reestruturação da organização do trabalho pode ser observada economicamente, onde mercado

privado conseguiria aumentar sua lucrativa, ao mesmo tempo que os cofres públicos também receberiam sua quota parte nesta reestruturação da jornada de trabalho. Dessa forma, fica claro, portanto, que a diminuição do tempo de trabalho é tema de relevância para a contemporaneidade, mas acima de tudo é necessário observar, estudar e aplicar de forma minuciosa, cautelosa e humanitária esta nova proposição trabalhista em âmbito brasileiro.

REFERÊNCIAS

4 Day Week Global – The Future of Work. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/pilot-program>. Acesso em: 16 abr. 2024.

4 Day Week África do Sul. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/sa-2023-pilot-results>. Acesso em: 16 abr. 2024.

4 Day Week Brazil. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/>. Acesso em: 16 abr. 2024.

4 Day Week Portugal. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/portugal-2023-pilot-results>. Acesso em: 16 abr. 2024.

AMORIM, H. O TRABALHO EM ANDRÉ GORZ: três reflexões, uma problemática. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 30, n. 81, p. 435 – 452, 2018. DOI: 10.9771/ccrh.v30i81.25653. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/25653>. Acesso em: 17 de abr. de 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. Ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

_____. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à Deriva: o Trabalho nas Plataformas Digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 de mai. De 2024.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: **Senado Federal**, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/01/19/reducao-da-jornada-de-trabalho-deve-voltar-a-pauta-do-senado-em-2024>. Acesso em: 27 de mai. de 2024.

CALVETE, C. da S. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisífo ou Prometeu. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 417–433, 2007. DOI: 10.15448/1984-7289.2003.2.128. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/128>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CHAVES, Leslie. Para muito além da exploração. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, 2016. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6426-ruy->

braga-5<https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6426-ruy-braga-5>. Acesso em: 05 de abr. de 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.

GASPAR, Willians Cesar Rocha. **A CORRELAÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE: UMA PERSPECTIVA MACROECONÔMICA ENTRE PAÍSES**. Tese (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas. Rio de Janeiro, p. 89, 2017.

GONZAGA, G. M.; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M.. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 2, p. 369–400, abr./jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 de abr. 2024.

GUILE, D. O que distingue a economia do conhecimento? Implicações para a educação. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 135, p. 611–636, 2008. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/324>. Acesso em: 17 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Albert Thomas**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/former-directors-general/WCMS_192645/lang--en/index.htm. Acesso em: 30 de mar. de 2024.

LEE, Sangheon; MCCANN Deirdre; MESSENGER. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. **Secretaria Internacional de Trabalho**, Brasília: OIT, 2009.

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

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37722>. Acesso em: 9 abr. 2024.

MARX, Karl. **Manuscrtos Econômicos-Filosóficos**. 1. Ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2004.

MCGregor. Jena. Semana de 4 dias aumenta produtividade, mostra novo estudo. **Forbes**, 06 de dez. de 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/12/estudo-tem-resultados-encorajadores-sobre-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>. Acesso em: 16 de abr. de 2024.

PENCAVEL, J. The productivity of working hours. **Stanford University**. Discussion Paper n.8129, 2014.

WEWORK; PAGE OUTSOURCING. Para além da revolução do híbrido: O paradoxo do trabalho flexível na América Latina. **Wework**, 09 de nov. de 2022. Disponível em: <https://www.wework.com/pt-BR/ideas/research-insights/research-studies/alem-da-revolucao-do-hibrido-trabalho-flexivel-na-america-latina>. Acesso em: 16 de abr. de 2024.