

## NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO REGIDA PELA CLT, SOB A ÓPTICA DAS NOVAS TENDÊNCIAS DE JORNADAS TRABALHISTAS E DA NECESSIDADE DA OBSERVÂNCIA À QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Davi Agrizzi Santolin Cipriano<sup>1</sup>

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

Henrique Nelson Ferreira<sup>2</sup>

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

### RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a atual situação dos trabalhadores brasileiros regidos sob a CLT, sob a óptica das novas tendências de jornadas de trabalho ao redor do mundo, buscando ressaltar a presente necessidade de adequação do referido texto legal à realidade vivenciada por essa classe de trabalhadores no Brasil. Em relação a metodologia utilizada neste trabalho foi realizada sobretudo uma pesquisa quantitativa, buscando o cruzamento de dados de diferentes âmbitos sob uma abordagem de natureza básica para demonstrar que, é possível que a redução da jornada de trabalho seja uma alternativa aos problemas enfrentados por estes trabalhadores no país, bem como uma realidade inevitável tendo em vista as novas tendências trabalhistas ao redor do mundo.

**Palavras-Chave:** Redução da jornada de trabalho no Brasil; qualidade de vida do trabalhador brasileiro; Novas tendências trabalhistas.

### ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the current situation of Brazilian workers governed by the CLT, from the perspective of new trends in working hours around the world, seeking to highlight the

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI. Correio eletrônico: daviagrizzi87@gmail.com

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-ES, Especialista em Direito da Economia e da Empresa pela Faculdade Getúlio Vargas-RJ, Professor da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-ES. Correio eletrônico: hnelsonferreira@gmail.com

present need to adapt the aforementioned legal text to the reality experienced by this class. of workers in Brazil. Regarding the methodology used in this work, a quantitative research was mainly carried out, seeking to cross-reference data from different areas under a basic approach to demonstrate that it is possible that reducing working hours is an alternative to the problems faced by these workers. in the country, as well as an inevitable reality given the new labor trends around the world.

**Keywords:** Reduction of working hours in Brazil; quality of life of Brazilian workers; New labor trends.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a transformação das sociedades ao longo dos séculos, a forma de trabalhar também foi submetida a enormes mudanças. As jornadas trabalhistas ao redor do mundo, que já submeteram homens, mulheres e crianças a realizarem jornadas de trabalho de até 18 horas, conforme elucidado por Hobsbawm (1977), hoje dão espaço às jornadas com limites diários impostos por lei e por novas modalidades de trabalho como o home office e o trabalho remoto. Essas mudanças na maneira de se trabalhar são lideradas por países desenvolvidos, nos quais seus trabalhadores já vivenciam os benefícios das jornadas reduzidas de trabalho, estas quais contam com até 4 dias por semana e de, no máximo, 36 horas semanais trabalhadas.

É notório observar uma evolução ao longo dos anos na aquisição de direitos pelos trabalhadores, na qual, majoritariamente, está associada a uma relação decrescente no que diz respeito à quantidade de horas trabalhadas. Essa correlação não é por acaso, países desenvolvidos já desfrutam dos benefícios proporcionados pela redução da jornada de trabalho, tanto no que diz respeito ao trabalhador, como ao empregador. Em acordo a um estudo publicado pelo O Globo (2022) realizado pela Associação de Sustentabilidade e Democracia (Alda) e pela instituição britânica Autonomy, durante o período de 2015 a 2019, foi possível concluir que, com a redução da jornada de trabalho, o sentimento de bem-estar dos funcionários e, por consequência, sua qualidade de vida foi potencializada, enquanto a produtividade permaneceu a mesma ou, em alguns cenários, até aumentou.

Para além do que diz respeito ao aumento de rendimento das empresas, faz-se essencial mencionar a melhora na qualidade de vida de toda a classe proletariada, esta que, no Brasil, apresenta-se de forma alarmante, visto que diversas são as enfermidades vivenciadas pelos trabalhadores brasileiros em razão dos exaustivos períodos e rotinas que envolvem o trabalho. Em uma publicação da Istoé (2022), foi divulgado que fora realizado, pela International Stress Management Association (ISMA), um estudo no qual demonstra que o Brasil se posiciona como o segundo país em maior incidência de casos de Burnout no mundo. Em um outro estudo divulgado em maio de 2021 pela Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (OMS/OIT 2021), apontou-se que fora possível identificar uma correlação entre as longas jornadas de trabalho como fator de risco para o desenvolvimento de doenças cardíacas e casos de Acidente Vascular Cerebral (AVC), sendo estas comorbidades responsáveis por cerca de 750 mil mortes ao redor do mundo.

No Brasil, a legislação, em se tratando do trabalho formal regulado pela CLT (1943), carece de atualizações e de modernização. O referido texto legal parece não se preocupar em analisar as realidades sociais existentes no país que envolvem as difíceis jornadas de trabalho, assim como ignoram as novas tendências globais e os resultados apresentados por países que já aderiram à redução da jornada de trabalho. À vista disso, torna-se inviável pensar em uma rotina equilibrada entre trabalho e satisfações pessoais de toda uma classe, o que acaba por impactar, por consequência, na redução da qualidade de vida dos cidadãos em geral no país, gerando também o detimento da ideia do bem-estar social.

Portanto, a principal problemática a ser solucionada pelo presente trabalho perpassa pela pergunta global do tema relacionado a pesquisa: Com a redução da jornada de trabalho no Brasil, será possível notar um aumento na qualidade de vida do trabalhador brasileiro regido pela CLT (1943)?

O questionamento é proveniente de uma simples percepção mundana, um país é movido pelos seus trabalhadores, dessa forma, antes de qualquer medida política para alavancar empregos, provenientes do Estado, far-se-á necessário não só analisar dados

estatísticos, como também analisar a satisfação do trabalhador com o seu emprego e suas percepções pessoais sob este.

Tendo em vista, as diversas pesquisas realizadas, principalmente no período pandêmico, estas quais voltaram-se com mais ênfase sob a satisfação geral entre o trabalhador e seu emprego, nota-se a clara necessidade de uma mudança na legislação imposta pela CLT sob a óptica de suas jornadas de trabalho, sendo necessário a adequação destas a modelos adaptáveis às novas necessidades dos trabalhadores, bem como às novas tendências vivenciadas ao redor do mundo, como será demonstrado neste trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme exposto pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943):

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

Portanto, no Brasil, o trabalho não deve atingir o excedente a 8 horas diárias trabalhadas, mas por que a maioria esmagadora dos trabalhadores regidos pelo regime da CLT (1943) necessita trabalhar exatamente sob o máximo do regime imposto em lei?

Sob a óptica de Marx e Engels descrita no Manifesto comunista, neste qual é declarado que a história de todas as sociedades é a história da luta de classes (Bottomore, 2001), é possível compreender a presente situação vivenciada no Brasil, enquanto o regime econômico for ditado pelo sistema capitalista de mercado, este vigente no Brasil, sempre ocorrerá a chamada luta de classes, nesta qual, as classes mais altas, representadas principalmente pelos grandes empresários no Brasil, explorarão sempre que possível o máximo das classes mais baixas, portanto, os operários sempre trabalharão no limite

imposto em lei, sendo prática corriqueira e habitual neste país, pois o empregador, como classe dominante, pensa em extraír sempre o máximo possível de seus operários.

Entretanto, conforme relatório emitido pelo programa piloto, The Four-Day Workweek Pilot Program, no qual fora conduzido pela organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global (quatro dias por semana, em tradução livre) em parceria com pesquisadores da Cambridge University, da Boston College e da organização de pesquisa Autonomy, o estudo envolveu 3.300 trabalhadores de 70 empresas distintas em uma experiência realizada por 6 meses na Inglaterra, a fim de que se fossem produzidos resultados acerca da redução da jornada de trabalho.

Dentre os resultados, existem as alegações das próprias empresas atribuindo uma nota de 8,5 à experiência como um todo, em uma escala de 0 a 10. Sob o quesito produtividade e performance dos negócios, estes receberam nota de 7,5, foi observado também que as receitas das empresas que realizaram o estudo cresceram por volta de 35% nos meses do teste, quando comparadas ao período similar do ano anterior. Após o programa, as empresas sucederam mais contratações, portanto, gerando mais empregos e o absenteísmo de funcionários diminuiu (4 Day Week Global, 2023).

Para além disso, vale ressaltar, que o programa pretende ainda expandir-se para os demais países europeus e atualmente está em fase inicial no Brasil, no momento captando empresas interessadas em adotar o programa por tempo determinado. Portanto, nota-se que a proposta de redução da jornada de trabalho, sendo quatro dias de trabalho e três dias livres na semana vem apresentando resultados significativos para determinadas empresas, gerando o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (Silva, 2020).

Para elucidar sobre o termo “produtividade”, abarcado em praticamente todas as pesquisas que envolvem a redução das horas trabalhadas, Neumann (2015) exemplifica que:

Aumentar a produtividade é produzir cada vez mais e/ou melhor com cada vez menos. O aumento da produtividade pode ser obtido de duas formas: pode ser conseguido via capital, quando ocorre, por exemplo, a aquisição

de máquinas e equipamentos mais produtivos; ou pela via trabalho, quando se consegue fazer com que o operário produza mais eficientemente. (Neumann, 2015, p. 203).

Portanto, pode-se compreender que a produtividade está ligada à adequação dos recursos para produzir produtos ou serviços almejados, sendo possível perceber por meio de resultados devidamente registrados a evolução da produção em um determinado período de tempo.

Dessa forma, após a elucidação necessária sobre a produtividade trabalhista e como esta é alavancada em razão da redução da jornada de trabalho imposta pela otimização no tempo de produção, outro ponto central em discussão é o equilíbrio entre a vida pessoal e os afazeres trabalhistas.

Com a presente redução das jornadas, o trabalhador ganha tempo hábil de vida, este qual é vital para o seu desenvolvimento pessoal e essencial para o aumento da qualidade de vida de todo um meio, proporcionando por vez, a sensação do bem-estar social, esta proveniente em Estados nos quais vivenciam o chamado “*Welfare State*” (em tradução livre, Estado do bem-estar-social).

Sobre as percepções acerca do bem-estar social e sua personificação por uma forma de governo e da qualidade de vida, é necessário inicialmente, conceitua-las, por sua vez, a Organização Mundial da Saúde traduziu o termo qualidade de vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive considerando seus objetivos, expectativas, padrões e preocupação (WHO, 1998). Já o Estado de bem-estar social, será delimitada mais adiante neste trabalho.

A qualidade de vida do cidadão comum perpassa pelo tempo no qual este tem livre, tempo no qual é acrescentado em razão das reduções de jornadas empregatícias, conforme elucidado por Carneiro et Ferreira:

A redução de jornada propiciou melhor ajustamento entre vida profissional e particular, oferecendo tempo para cuidados com a saúde, família e outros assuntos. Os empregados puderam dedicar um período do

dia ao trabalho, sem a necessidade de se preocupar com outros assuntos pessoais. (Carneiro; Ferreira, 2007, p. 131-157).

Entretanto, para inicialmente realizar uma análise local, é necessário cruzar dados sobre as longas jornadas de trabalho existentes no Brasil, estas quais são camufladas em razão do entendimento da legislação trabalhista brasileira, demonstrado pelo parágrafo segundo do art. 58 da vigente lei trabalhista (Brasil, 1943):

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

O não computar das horas de deslocamento, em justificativa do fato de o trabalhador não estar sob submissão de seu empregador, é extremamente danoso quando analisado o tempo desperdiçado por aquele indivíduo, em função do seu próprio trabalho. Em razão disso, conforme demonstrado em uma pesquisa publicada no ano de 2021 pelo IBGE, foi possível identificar que moradores da região sudeste gastam em média 5,4 horas por semana em deslocamento até o trabalho, já em São Paulo o número chega a 7,8 horas em média (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021).

Portando, a chave da questão que envolve o trabalho no Brasil está em analisar o quanto do dia de um trabalhador mediano é ocupado em razão de seu trabalho e em consequência ao trabalho prolongado, conforme evidenciado, ainda, por revisões sistemáticas da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho, apresentadas no ano de 2021, que estas quais relataram evidências suficientes de riscos mais elevados de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral entre pessoas que trabalham longas horas (Organização Pan-Americana de Saúde, 2021).

No Brasil, é evidente a problemática sobre o tema, conforme exposto pelos dados citados anteriormente neste projeto, as longas jornadas de trabalho estão intrinsecamente relacionadas com o aumento de doenças desenvolvidas em razão do trabalho. Em janeiro

de 2022 a Síndrome de Burnout entrou na Classificação Internacional de Doenças (com CID - 11) pela Organização Mundial de Saúde – OMS. Tal doença é ocasionada pelo estresse crônico no trabalho, junto a problemas de tensão emocional desencadeadas por rotinas e obrigações excessivas que envolvem o trabalho, conforme publicação do Hospital Israelita Albert Einstein no ano de 2022.

Para além disso, em um estudo exploratório publicado no ano de 2019 (Barck-Holst, *et al.*, 2019), no qual fora realizado em uma agência sueca de serviço social, na qual participou de um ensaio quase experimental de redução do tempo de trabalho em 25%, com carga de trabalho proporcionalmente reduzida e pagamento em tempo integral retido, assistentes sociais que reduziram suas horas de trabalho relataram menos exaustão emocional.

Ademais, os resultados sugerem que a redução das horas de trabalho diminuiu a exaustão emocional e a reatividade situacional, aumentando as oportunidades de recuperação do tempo livre e diminuindo a exposição diária total ao estresse no trabalho. Ademais, a redução da jornada está intrinsecamente ligada para a melhoria do bem-estar dos funcionários, principalmente em relação ao estresse e ao sono (Voglino *et al.*, 2022).

Retornando ao ambiente de trabalho é sabido que a maior disponibilidade temporal do trabalhador é intrinsecamente ligada ao aumento de rendimento no local de trabalho, em conformidade com o exposto, está o recente relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho, “*Working Time and Work-Life Balance Around the World*” (2022), neste qual é ressaltado em conclusão que:

Há uma quantidade substancial de evidências de que as políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional fornecem benefícios significativos para as empresas, apoiando o argumento de que tais políticas são benéficas tanto para empregadores quanto para funcionários.

Em torno do pensamento amplamente difundido do filósofo (Nietzsche, [s.d.]) este qual elucida: “Todos vós, que amais o trabalho desenfreado, o vosso labor é maldição e desejo de esquecerdes quem sois”, é possível compreender que ao mesmo tempo em que

o trabalho é provedor do dinheiro e gerador de ambição, assim como uma obrigação imposta pelo sistema econômico atual, este pode ser a grande maldição do homem em caso da falta de equilíbrio entre a vida pessoal e a trabalhista.

Sobretudo, nota-se que a iniciativa pela redução da jornada de trabalho está sendo liderada por países desenvolvidos, nos quais os trabalhadores já possuem condições melhores de vida, quando comparadas à realidade brasileira. A perceptível inércia tupiniquim em relação ao tema torna-se cada vez mais alarmante, tendo em vista as condições trabalhistas no país. Portanto, a necessidade da análise dos referidos dados tendo em vista a cristalina desconexão da realidade trabalhista brasileira com o proposto pela legislação celtista é vital para compreensão do presente projeto e seus objetivos em questão.

Conforme parágrafo anteriormente ressaltado neste projeto, é necessário elucidar sobre a ideia do “Estado de Bem-estar social”, este qual está profundamente difundido em países europeus, principalmente os escandinavos. Em matéria publicada pelo site Brasil Escola (UOL) foi definido por Francisco Porfírio, professor de sociologia, como:

Uma concepção que abrange as áreas social, política e econômica e que enxerga o Estado como a instituição que tem por obrigação organizar a economia de uma nação e prover aos cidadãos o acesso a serviços básicos, como saúde, educação e segurança (Porfírio, [s.d.]).

É sabido que pela intervenção de um Estado organizado e transparente na geração de empregos, as desigualdades sociais são diminuídas, conforme elucidam Wolf & Oliveira, (2016):

É mais uma vez notável o fato de que os países escandinavos possuem os menores níveis de miséria e de pobreza entre os países da Europa Ocidental antes mesmo do efeito dos tributos e transferências. Isso está intimamente relacionado, mais uma vez, ao fato de que mais pessoas trabalham e recebem mais por isso (Wolf; Oliveira, 2016).

Nota-se o papel fundamental de um ente Estatal interventor para diminuição das desigualdades através de políticas públicas sérias e abrangentes. Sob a ótica no Estado brasileiro, conforme publicação realizada pela Agência Senado em junho de 2023, para o professor emérito de sociologia do trabalho da Universidade de Brasília (UnB), Sadi Dal Rosso, o futuro é “a redução da jornada de trabalho”. Foi defendido pelo acadêmico que qualquer tipo de subsídio ou desoneração concedido à iniciativa privada pelo setor público seja atribuído a melhorias na qualidade dos empregos e de previsão da jornada de trabalho.

Em conformidade sobre a atuação Estatal na busca pelo equilíbrio acima demonstrado, é necessário ressaltar a manifestação do jurista Paulo Nader, em que diz respeito a necessidade de adaptação do Direito em função das realidades sociais apresentadas:

As instituições jurídicas são inventos humanos, que sofrem variações no tempo e no espaço. Como processo de adaptação social, o direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilidade social. A necessidade de ordem, paz, segurança, justiça, que o direito visa a atender, exige procedimentos sempre novos. Se o direito se envelhecer, deixa de ser um processo de adaptação, pois passa a não exercer a função para qual foi criado. Não basta, portanto, o ser do direito na sociedade, é indispensável o ser atuante, o ser atualizado. Os processos de adaptação devem-se renovar, pois somente assim o direito será um instrumento eficaz na garantia do equilíbrio e harmonia social (Nader, 2002, p.503).

Portanto, pelo todo demonstrado, é possível a compreensão da necessidade na adequação jurídica a realidade social brasileira para adequar-se ao menos minimamente ao vivenciado atualmente pelos países desenvolvidos ao redor do mundo, estes quais prezam pela qualidade de vida e pelo conceito do “*Welfare State*”. No mesmo sentido da necessidade pela adequação jurídica ao meio social o jurista Sérgio Cavalieri Filho, elucida:

O Direito é para a Sociologia Jurídica uma ciência essencialmente social, oriunda da sociedade e para a sociedade. As normas do Direito são regras de conduta para disciplinar o comportamento do indivíduo no grupo, as relações sociais; normas ditadas pelas próprias necessidades e

conveniências sociais. Não são regras imutáveis e quase sagradas, mas sim variáveis e em constante mudança, como o são os grupos onde se originam (Cavalieri Filho, 2006, p.17).

Portanto, comprehende-se a necessidade de adequação jurídica aos indícios demonstrados pelos cidadãos em suas relações sociais, sendo assim, o presente trabalho pretende abarcar em seu arcabouço teórico evidências suficientes para demonstrar as estreitas correlações entre a redução da jornada de trabalho e o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores celistas brasileiros.

Sob o mesmo entendimento, enquadrando-se a realidade brasileira de forma mais didática está a interessante fala da economista do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da Unicamp, Marilane Teixeira, publicada pela CUT, Central Única dos Trabalhadores no ano de 2021:

Alguns setores do empresariado têm que sair da caixinha e pensar a sociedade como um todo e não somente nos próprios lucros. Têm que entender que certas posturas favorecem o conjunto da sociedade e da própria atividade econômica porque vai ter mais gente com renda e disposta a consumir (Teixeira, [s.d.]).

Por fim, insta ressaltar, as constantes atualizações e novidades sobre o tema no Brasil, principalmente sob o âmbito jurídico, neste sentido, é necessário mencionar que a discussão já chegou à câmara do senado federal, conforme noticiado pela Agência Senado, em junho de 2023, o tema da redução da jornada de trabalho para pelo menos 40 horas semanais, foi proposta e defendida por especialistas durante audiência pública da Comissão de Direitos Humanos (CDH), realizada em 12 de junho de 2023.

Pelo todo exposto, será necessário tomar como exemplo os resultados obtidos pelos países desenvolvidos citados e adapta-los a realidade vivenciada em terras brasileiras.

### 3 METODOLOGIA

O presente projeto passará por pesquisas, conclusões, pensamentos, livros e dados estatísticos que ajudarão a elucidar sobre o tema em questão. Os métodos que serão utilizados na pesquisa com o objetivo de responder as perguntas elencadas, possuirão quanto a abordagem a natureza básica, buscando demonstrar novas perspectivas sobre uma possível redução da jornada de trabalho no Brasil. Dessa maneira, será utilizada como base desta metodologia, pesquisas bibliográficas, utilizando-se principalmente como base artigos científicos atuais, dada a contemporaneidade do tema, bem como pesquisas documentais, utilizando-se de instrumentos normativos e levantamentos oficiais.

Serão expostas também pesquisas realizadas em outros países que analisaram e quantificaram os dados provenientes da redução da jornada de trabalho, buscando utilizar as respostas obtidas nestes lugares, de modo que, possam contribuir para elucidar a situação no Brasil. Vale ressaltar que, em relação a abordagem, será realizada uma pesquisa quantitativa buscando analisar e realizar cruzamentos dos dados coletados para obtenção de respostas mais assertivas e pautadas em experiências já realizadas, pois a abordagem quantitativa também permite a realização de análises estatísticas para identificar tendências e padrões nos dados coletados. (Gil, 2019).

### 4 RESULTADOS

Sobre os resultados coletados referentes aos pontos principais deste trabalho, inicialmente, é necessário ressaltar aspectos sobre a produtividade do brasileiro, sobre este ponto, diante da relevância do tema, o FGV IBRE (Instituto Brasileiro de Economia) em seu site, Observatório da Produtividade Regis Bonelli, que reúne uma ampla base de dados sobre produtividade da economia brasileira, além de estudos e análises, lançou um relatório, a fim de fornecer informações para uma maior compreensão do tema, publicado no ano de 2023 divulgado também pelo Portal FGV, que realça a produtividade por hora trabalhada no

Brasil, que será abarcado nos próximos parágrafos através de gráficos e citações do referido relatório:

**Gráfico 1: Evolução da renda per capita e da produtividade por hora trabalhada. Número índice (1981=100). Brasil: 1981-2022.**



Fonte: Elaboração do FGV IBRE com base nas Contas Nacionais, Pnad e Pnad Contínua - IBGE

O Gráfico 1 mostra que, com exceção do período da pandemia entre 2020 e 2022, o comportamento da renda per capita sempre esteve bem correlacionado com a dinâmica da produtividade por hora trabalhada, entretanto, esta tende a mudar ao longo dos próximos anos, como será exemplificado.

**Tabela 1: Decomposição do crescimento da renda per capita (em % ao ano). Brasil – Períodos selecionados.<sup>6</sup>**

| Períodos  | VA/POP | VA/HORAS | HORAS/PO | PO/PEA | PEA/PIA | PIA/POP |
|-----------|--------|----------|----------|--------|---------|---------|
| 1981-1990 | 0,3%   | -0,5%    | -0,5%    | 0,1%   | 0,8%    | 0,4%    |
| 1990-2000 | 1,0%   | 0,7%     | -0,2%    | -0,7%  | 0,3%    | 0,7%    |
| 2000-2010 | 2,3%   | 1,6%     | -0,4%    | 0,2%   | 0,4%    | 0,5%    |
| 2010-2022 | 0,1%   | 0,2%     | -0,2%    | 0,0%   | 0,0%    | 0,1%    |
| 2010-2014 | 1,3%   | 1,2%     | -0,3%    | 0,5%   | -0,6%   | 0,4%    |
| 2014-2019 | -1,3%  | -0,3%    | -0,5%    | -1,1%  | 0,7%    | 0,1%    |
| 2014-2022 | -0,5%  | -0,3%    | -0,2%    | -0,3%  | 0,3%    | 0,0%    |
| 1981-2022 | 0,9%   | 0,5%     | -0,3%    | -0,1%  | 0,4%    | 0,4%    |

Fonte: Elaboração do FGV IBRE com base nas Contas Nacionais, Pnad, Pnad Contínua e estimativas populacionais do IBGE

Já a tabela 1 demonstra a decomposição do crescimento da renda per capita. Sobre a interpretação gráfica dos referidos dados o seguinte relatório analisa e conclui que:

Além do crescimento da produtividade por hora trabalhada, **o aumento da renda per capita depende da jornada média de trabalho**, que equivale à média de horas por pessoal ocupado (HORAS/PO). Outro fator relevante é a **taxa de ocupação, que corresponde à proporção de trabalhadores ocupados em relação à população economicamente ativa (PO/PEA)**. Um terceiro determinante é a **taxa de participação, caracterizada pela razão entre a população economicamente ativa e a população em idade ativa (PEA/PIA)**. Finalmente, a razão entre a população em idade ativa e a população total (PIA/POP) é uma medida da contribuição do bônus demográfico para o crescimento da renda per capita.<sup>7</sup> Entre 1981 e 2022, enquanto a renda per capita cresceu 0,9% a.a., a produtividade por hora trabalhada avançou 0,5% a.a. Os dados da Tabela 1 mostram que, **além do modesto crescimento da produtividade, o crescimento da renda per capita foi beneficiado pela rápida expansão da população em idade ativa em relação à população (bônus demográfico), que aumentou 0,4% a.a. no período**. Outra contribuição positiva para o crescimento da renda per capita foi o aumento da taxa de participação (PEA/PIA) a uma taxa de 0,4% a.a., refletindo a incorporação de mais pessoas à atividade econômica. No entanto, a queda da jornada média (-0,3% a.a.) e a redução da taxa de ocupação (-0,1% a.a.) atuaram no sentido de reduzir a renda per capita ao longo do período. **Ao longo de todo o período analisado, a média de horas por trabalhador ocupado apresentou taxas negativas de crescimento, refletindo uma redução da jornada média de trabalho que tende a ocorrer ao longo do processo de desenvolvimento.**

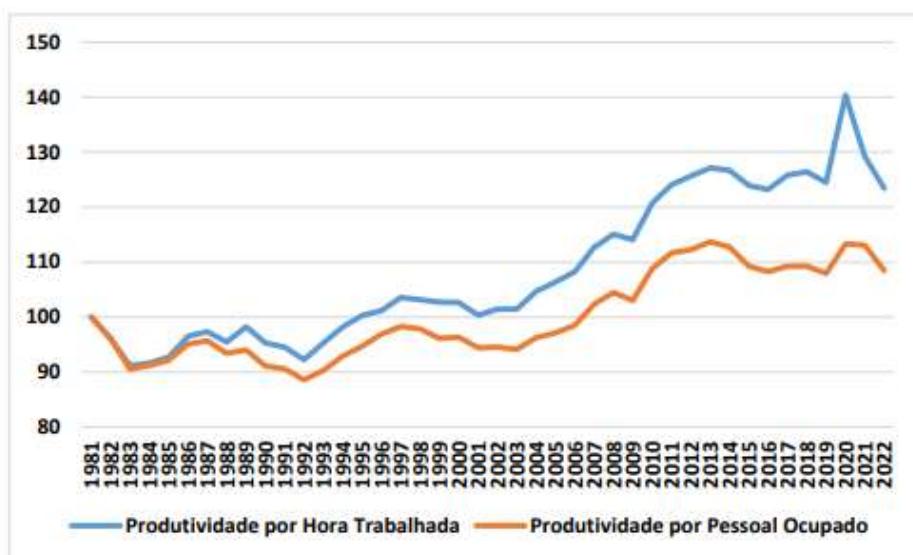
Nota-se que, pelos dados coletados, existe certa “tendência natural” de que as médias de horas trabalhadas pelo trabalhador ocupado apresentem taxas negativas de crescimento ao longo dos próximos anos, em razão da inevitável decadência da taxa de participação e da diminuição do bônus demográfico brasileiro. Vale ressaltar que até mesmo pela óptica matemática as previsões futuras não são otimistas, conforme conclusão do próprio relatório:

Este cenário é bastante preocupante, tendo em vista que os fatores que permitiram que a renda per capita crescesse acima da produtividade no Brasil desde o início da década de 1980, como o aumento da taxa de participação e o bônus demográfico, tendem a ter contribuição bem

menor no futuro. Por outro lado, determinantes que tiveram efeito negativo provavelmente continuarão a exercer esta tendência. Em particular, **a jornada de trabalho provavelmente continuará a cair como nas últimas décadas, seguindo tendência observada em outros países**. Além disso, a taxa de ocupação, devido ao seu caráter cíclico, também não deverá oferecer contribuição positiva no longo prazo.

É possível compreender, portanto, que somente pelos fatores inevitáveis já calculáveis, estes quais, mencionados com ênfase pelo relatório, são representados pela decadência da taxa de participação e pela diminuição do bônus demográfico brasileiro, a produtividade por hora trabalhada tende a cair juntamente com a produtividade, conforme exemplificado no gráfico 4 abaixo:

**Gráfico 4: Evolução da Produtividade por pessoal ocupado e por hora trabalhada. Brasil (1981=100)**



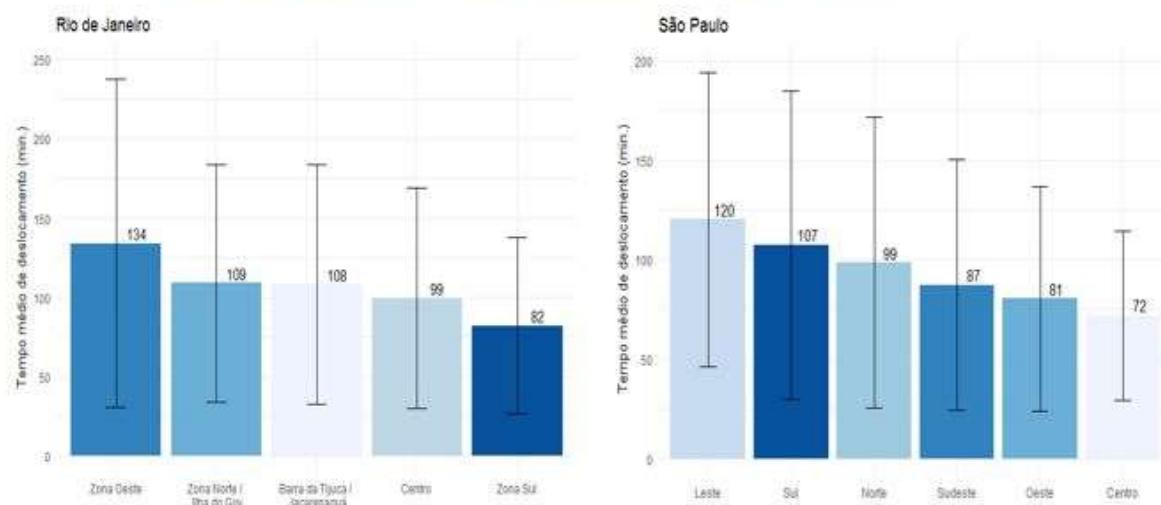
Fonte: Elaboração do FGV IBRE com base nas Contas Nacionais, Pnad e Pnad Contínua – IBGE

Vale ressaltar que, fora os aspectos mencionados, existem inúmeros fatores externos que merecem atenção para justificar a diminuição da produtividade por horas trabalhadas, estas quais podem ser elencadas pelo fator idade dos trabalhadores ativos, o aumento das exigências nos ambientes de trabalho ao longo dos anos e sobre tudo o aumento crônico de

doenças relacionadas ao ambiente de trabalho moderno amplamente competitivo como serão demonstrados.

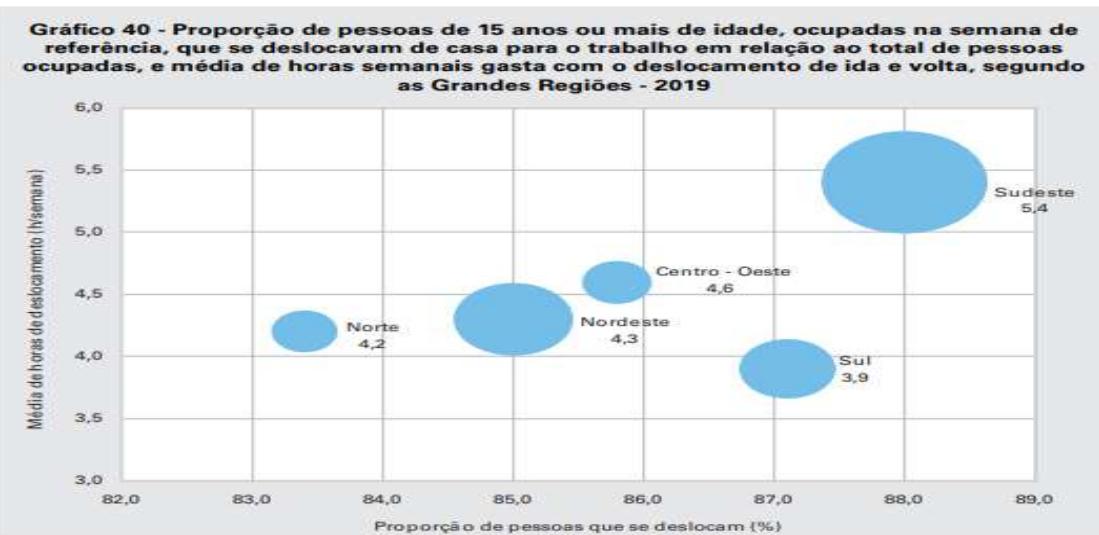
Outro ponto de extrema relevância para o presente trabalho é a relação do brasileiro e o seu tempo hábil de vida fora do ambiente de trabalho, conforme instigado no tópico do referencial teórico. É necessário compreender que a chave da questão que envolve o trabalho no Brasil está em analisar o quanto do dia de um trabalhador mediano é ocupado em razão de seu trabalho. Conforme demonstrado em publicação realizada no ano de 2017 no site FGV IBRE (Instituto Brasileiro de Economia) foi realizada uma pesquisa com cerca de 2.500 indivíduos das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo durante o segundo semestre de 2016, demonstrando os resultados obtidos pelo gráfico (figura 1) abaixo:

Figura 1 - Tempo de deslocamento médio por sub-regiões ( $\pm 1$  desvio-padrão)



Fonte: Sondagem do Bem-estar IBRE/FGV

Juntamente aos dados obtidos no ano de 2019 pelo IBGE, estes quais apuraram a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, que se deslocavam de casa para o trabalho em relação ao total de pessoas ocupadas, e média de horas semanais gasta com o deslocamento de ida e volta, segundo as Grandes Regiões do país, conforme o gráfico 40:



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Nota: O círculo é proporcional ao contingente de pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, que se deslocavam de casa para o trabalho, em cada Grande Região.

É possível compreender pelos resultados obtidos, que os cariocas gastam, em média, uma hora e 48 minutos em deslocamentos diários, já os paulistanos, uma hora e 36 minutos em média. Em razão deste levantamento foi realizado o seguinte questionamento: se o tempo gasto em deslocamentos diários afeta, efetivamente, o bem-estar das pessoas. E a presente conclusão do levantamento corrobora em favor dos questionamentos do presente trabalho:

Os resultados obtidos através dos exercícios econometrícios sugerem que, além da dimensão econômica associada à produtividade, **o tempo de deslocamento diário apresenta um custo em termos do bem-estar subjetivo das pessoas**. Trata-se de estímulo adicional às obras e melhorias na infraestrutura de mobilidade urbana, capazes, neste sentido, de aumentar a satisfação dos indivíduos através de outros canais, como, por exemplo, a realização de atividades físicas, atividades criativas, lazer e convívio social.

Portanto, tal fato soma-se as jornadas dos brasileiros regidos pela CLT (1943), para concluirmos que em média o brasileiro regido pela CLT (1943) despende exclusivamente de cerca de dez horas e trinta minutos do seu dia em torno de seu trabalho [ 8 horas sendo o máximo da jornada diária possível no dia (conforme art. 58 caput da CLT), somando-se ao

mínimo exigido de 1 hora de intervalo intrajornada (conforme art. 71 caput da CLT)], dessa forma, representando mais de 40% do tempo do dia em torno do trabalho, e todo esse tempo tem um custo, eis que a saúde do trabalhador brasileiro em seu ambiente de serviço encontra-se em estados alarmantes, conforme será demonstrado nos próximos parágrafos adiantes:

Adentrando ao outro ponto cerne deste trabalho, este qual envolve a saúde do trabalhador brasileiro, segundo uma pesquisa da Zenklub (startup de terapia online) publicada no site da Revista Exame no mês de agosto de 2023, foi demonstrado os resultados de um estudo realizado com 313 empresas, de 12 setores diferentes, entre os meses de abril e outubro de 2022 para compor o chamado “Índice de Bem-Estar Corporativo” o (IBC), este qual avaliou nove fatores que determinam o bem-estar emocional dos empregados: conflitos e situações abusivas, preocupação constante com o trabalho, desconexão do trabalho, autonomia e participação, exaustão/burnout, volume de demanda, relacionamento com líder, relacionamento com colegas e clareza das responsabilidades.

Foi demonstrado, pela pesquisa, que, na média geral, para que uma empresa seja considerada saudável, espera-se que o seu nível de bem-estar seja igual ou maior que 78 pontos. No estudo, foi demonstrado que em praticamente todos os setores da economia brasileira em média estão muito abaixo do nível de bem-estar desejável no ambiente de trabalho, conforme a tabela abaixo:

**Índice de bem-estar corporativo (IBC) por dimensões**

| Setor                    | Conflitos | Preocupação constante | Exaustão | Autonomia e participação | Volume de demanda | Relacionamento com o líder | Relacionamento com colegas | Clareza nas responsabilidades | Descocexão do trabalho |
|--------------------------|-----------|-----------------------|----------|--------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Tecnologia/TI            | 15,4      | 42,8                  | 53,5     | 79,1                     | 26,8              | 79,2                       | 85,7                       | 74,3                          | 29,2                   |
| Serviços                 | 20,2      | 47,1                  | 57,3     | 74                       | 33,6              | 74,1                       | 81                         | 70,5                          | 39,7                   |
| Banco/Finâncias          | 15,9      | 44,6                  | 52,5     | 80,9                     | 28                | 80,9                       | 85,5                       | 74,7                          | 32,9                   |
| Bens de consumo e Varejo | 34        | 52,8                  | 69,1     | 58                       | 37,9              | 62,7                       | 71,1                       | 69,9                          | 47,7                   |
| Educação                 | 20,9      | 53,5                  | 62,8     | 77,2                     | 42                | 77,8                       | 82,9                       | 68,4                          | 41,3                   |
| Indústria                | 23,4      | 48,6                  | 61,1     | 75,7                     | 38,7              | 72,5                       | 79                         | 66,6                          | 46,2                   |
| Logística                | 25,6      | 40,7                  | 54,7     | 65,6                     | 32,1              | 62,3                       | 78,4                       | 68,4                          | 42                     |
| Saúde                    | 16,5      | 42                    | 51,9     | 78,9                     | 28,5              | 80,3                       | 84,9                       | 74,9                          | 35,6                   |
| Seguradoras              | 20,2      | 50,6                  | 61,4     | 64,8                     | 38,9              | 70                         | 74,4                       | 64,7                          | 38,6                   |
| Imobiliário              | 27,6      | 53,3                  | 64       | 73,5                     | 35,4              | 70,5                       | 76                         | 64,2                          | 49,4                   |
| Automotivo               | 30,9      | 49,5                  | 60,4     | 70,6                     | 39,6              | 69                         | 74,6                       | 69,7                          | 43,3                   |
| Farmácia                 | 19,6      | 41,4                  | 52,7     | 74,5                     | 35,9              | 76,3                       | 81,5                       | 73                            | 35,3                   |
| Aviação                  | 32,8      | 44,6                  | 60,4     | 61,9                     | 29,1              | 64,4                       | 75,2                       | 69,1                          | 48,8                   |

Fonte: Zenklub/partneira com o desenvolvimento de times de educação corporativa, medicina e psicologia em parceria com psicométristas da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - Índice de Bem-Estar Corporativo (IBC) do mercado”.

Corroborado a estes dados insta ressaltar que conforme pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha, publicado pela plataforma G1 do grupo Globo em agosto de 2023, na qual envolveu 2.534 pessoas, foi possível concluir que pelo menos um terço dos brasileiros, com 16 anos ou mais, relata ter problemas frequentemente ou sempre com ansiedade, com o sono e com a alimentação, dessa maneira, nota-se a evidente situação alarmante da saúde não somente em relação ao ambiente de trabalho, mas também de forma generalizada e amplamente difundida em todo povo brasileiro.

Tendo em vista, os resultados brasileiros apresentados em relação aos principais pontos deste trabalho, ou seja, a atual produtividade do trabalhador, a efetiva contabilização de horas que o trabalho de forma convencional dispõe do dia normal do trabalhador e o atual parâmetro na saúde trabalhista brasileira, é possível notar a necessária mudança no sistema trabalhista tupiniquim.

Como possível solução viável para a situação demonstrada em relação a jornada trabalhista brasileira regida pela CLT, insta ressaltar os resultados obtidos, principalmente em empresas, quando foram feitos experimentos e pesquisas sobre a possibilidade da redução da jornada de trabalho.

Conforme relatório emitido pelo programa piloto, The Four-Day Workweek Pilot Program, no qual fora conduzido pela organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global (quatro dias por semana, em tradução livre) em parceria com pesquisadores da Cambridge University, da Boston College e da organização de pesquisa Autonomy, o maior estudo do mundo sob este enfoque envolveu 3.300 trabalhadores de 70 empresas distintas em uma experiência realizada por 6 meses na Inglaterra, os resultados são surpreendentes, sendo estes:

Dos 2.900 colaboradores de 61 empresas distintas, 92% das empresas continuarão com semana 4 dias, em razão de 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados, 71% reduziram sintomas de Burnout e 54% acharam mais fácil conciliar vida pessoal e profissional. Sendo relevante mencionar que foi possível contabilizar um aumento de 1.4% na receita em média de cada empresa no programa, sendo que comparando com período similar anos anteriores, a receita aumentou em média 35%. Além de que 15% dos colaboradores participantes disseram que nenhum aumento de salário os faria voltar à semana de 5 dias. É necessário ressaltar também que na jornada 4x3 (quatro dias de trabalho e 3 de descanso) em questão, os salários dos funcionários foram mantidos e foi possível contabilizar menos faltas, além de que foram realizadas novas contratações.

No Brasil, o tema já chegou até o Senado Federal, sendo defendido, conforme publicação do site Agência Senado no mês de junho de 2023, pelo Senador Paulo Paim (PT-RS), que elucidou:

A redução da jornada de trabalho sem perda salarial é uma proposta viável e capaz de “contribuir para a humanidade”. A jornada de trabalho no Brasil é 44 horas semanais, oito horas diárias. A jornada de trabalho para 40 horas semanais é possível. Para, em seguida, gradativamente decrescemos até o limite de 36 horas semanais, com turnos de seis horas para todos. Importante destacar: sem prejuízo nenhum para sequer o empregador e muito menos para o empregado.

Vale destacar a menção do referido parlamentar ao estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) que aponta que a redução da jornada para 40 horas semanais iria gerar mais de 3 milhões de novos postos de trabalho

no Brasil e em um segundo momento, com a diminuição para 36 horas semanais, aproximadamente 6 milhões de empregos seriam criados, segundo a pesquisa.

É necessário ressaltar que os dados de outros países (Escócia, Países de Gales, Espanha, Suécia, Chile, Japão e Nova Zelândia) que em parte já começaram a adotar as jornadas reduzidas de trabalho, tanto por iniciativa das empresas privadas como provenientes do próprio Estado, ainda são preliminares, portanto, não é possível realizar grandes recortes de dados de tal iniciativa.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar a necessidade de atualização da legislação trabalhista brasileira em relação a jornada de trabalho imposta pela CLT (1943), buscando demonstrar os enormes benefícios que esta pode acarretar tanto para o trabalhador como para o empregador.

Após a demonstração dos resultados atuais brasileiros que envolvem o trabalhador regido pela CLT (1943), ressaltando o seu tempo hábil diário em torno do trabalhar, bem como a saúde mental como física e a atual e futura produtividade, é necessária uma clara mudança na legislação trabalhista brasileira para que o país não fique estagnado em relação a sua mão de obra que se apresenta em estados críticos nos âmbitos da saúde, produtividade e ocupação.

Foi possível notar observando tendências em outros países, possíveis soluções para tais situações, sendo a redução da jornada de trabalho o núcleo de todas as discussões acerca do tema. Pelos resultados e conclusões de profissionais que estudam o tema foi possível notar a clara congruência entre a redução da jornada de trabalho e o aumento da qualidade de vida do trabalhador, bem como foi possível notar que diferentemente de uma ideia difundida socialmente no Brasil, o empregador não será prejudicado com a redução da jornada de trabalho de seus empregados, e sim beneficiado. Dentre as conclusões de maiores relevâncias é possível notar os impactos extremamente positivos resultantes da

redução da jornada de trabalho na vida do trabalhador nos âmbitos da saúde, produtividade e de seu próprio desenvolvimento, assim como na possibilidade de alavancagem economia e social no desenvolvimento do país, representados pela ampla possível geração de empregos, bem como no aumento na produtividade de seus trabalhadores.

Foi possível compreender que o trabalhador, regido pela CLT (1943) tem o direito de trabalhar para viver e não somente viver para trabalhar, sendo necessário, até mesmo em atenção a diversos princípios elencados na Constituição Federal Brasileira, que esta classe específica dos trabalhadores tenha o devido reconhecimento e atenção por parte dos governantes e de grandes empresários.

Em suma, é possível concluir que com a redução da jornada de trabalho a qualidade de vida do povo será elevada e o país por inteiro tende-se a desenvolver e evoluir de forma equilibrada e mais rapidamente, sendo necessário para tanto, a imprescindível atualização das leis que regem o trabalho no Brasil.

## REFERÊNCIAS

4 Day Week Global. **A world-changing trial [2023]**. Disponível em:  
<https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results>.

ACCARINI, André. Central Única dos Trabalhadores, Redução da jornada sem reduzir salário aumenta produtividade e lucro, diz economista. *In: Central Única dos Trabalhadores [online]*, 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/reducao-da-jornada-sem-reduzir-salario-aumenta-produtividade-e-lucro-diz-economi-f191>.

ALBERT EINSTEN, Hospital Israelita. **Síndrome de Burnout**: quais as causas e os sintomas mais comuns. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/sindrome-de-burnout/>. Acessado em: 20 jun. 2023.

BARCK-HOLST, Peter *et al.* Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. **European Journal of Social Work.**, v. 24, p. 1-15, 2019. Disponível em: [10.1080/13691457.2019.1656171](https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171).

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BITTENCOURT, V.; LERÍPIO, J. O impacto do tempo perdido no trânsito no Bem-Estar do brasileiro. In: **Blog do IBGE [online]**, 2017. Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-do-tempo-perdido-no-transito-no-bem-estar-do-brasileiro#\\_ftnref1](https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-do-tempo-perdido-no-transito-no-bem-estar-do-brasileiro#_ftnref1)

BRAGA, L. Empresas brasileiras já adotam semana de trabalho de 4 dias. Entrevistado pela Redação de Economia do O Globo. In: **IG Mail [online]**, 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2022/07/que-tal-trabalhar-quatro-dias-por-semana-empresas-brasileiras-comecam-a-aderir-a-nova-tendencia.ghtml>. Acesso 30 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-157, jun. 2007. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572007000100007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 18 jun. 2023.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Sociologia Jurídica**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

G1. Datafolha: um terço dos brasileiros diz ter ansiedade, problemas com sono e alimentação. In: **G1 [online]**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/08/19/datafolha-um-terco-dos-brasileiros-diz-ter-ansiedade-problemas-com-sono-e-alimentacao.ghtml>

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das Revoluções – 1789/1848**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1977.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (coord.). **Pesquisa Nacional de Saúde: Acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

INTERNATIONAL Labour Organization (ILO). Working Time and Work-Life Balance Around the World. In: **ILO [online]**, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_864222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf).

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito. O direito como processo de adaptação social**. Ed. Forense, 2002, p. 503.

NEUMANN, Clóvis. 2015, p.203. **Projeto de Fábrica e Layout**. Grupo GEN [e-book].

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. *In: OMS/OIT [online]*, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_820318/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm). Acesso em 23 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO Pan-American da Saúde [OPAS]. **Cargas globais, regionais e nacionais de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral atribuíveis à exposição a longas horas de trabalho em 194 países, 2000–2016: uma análise sistemática das estimativas conjuntas da OMS/OIT sobre a carga de doenças e lesões relacionadas ao trabalho**, Meio Ambiente Internacional. v. 154. Brasília: OPAS, 2021.

PORFÍRIO, Francisco. Estado de bem-estar social. *In: Brasil Escola [online]*, [s.d.]. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/estado-bem-estar-social.htm>. Acesso em 18 jun. 2023.

QUINTANILHA, D. Brasil é o segundo país com mais casos de burnout, diz levantamento. *In: Isto É [online]*, 2022. Disponível em: <https://www.istoeinheiro.com.br/brasil-e-o-segundo-paiscommaiscasosdeburnoutdizlevantamento/>. Acesso em 22 mai. 2023.

SENADO. Estatuto do trabalho: debatedores defendem redução de jornada. *In: Agência Senado [online]*, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/06/12/estatuto-do-trabalho-debatedores-defendem-reducao-de-jornada>. Acessado em 20 jun. 2023.

SENADO. Paim diz ser possível reduzir a jornada de trabalho sem impacto salarial. *In: Agência Senado [online]*, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/06/14/paim-diz-ser-possivel-reduzir-a-jornada-de-trabalho-sem-impacto-salarial>.

SERRANO, L. Pesquisa revela o índice de saúde mental do trabalhador brasileiro em 13 setores. *In: Exame [online]*, 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-revela-o-indice-de-saude-mental-do-trabalhador-brasileiro-em-13-setores/>.

SILVA, C. **A influência de stakeholders externos na decisão de mudança do cronograma de trabalho para 4 dias de trabalho por semana**. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão Comercial) - Faculdade de Economia, Universidade do Porto. 2020.

NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO REGIDA PELA CLT, SOB A ÓPTICA DAS NOVAS TENDÊNCIAS DE JORNADAS TRABALHISTAS E DA NECESSIDADE DA OBSERVÂNCIA À QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR BRASILEIRO  
**Davi Agrizzi Santolin Cipriano & Henrique Nelson Ferreira**

---

VELOSO, F. *et al.* Após recuar em 2021, produtividade do trabalho apresenta nova queda em 2022. In: **Portal FGV [online]**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/apos-recuar-2021-produtividade-trabalho-apresenta-nova-queda-2022>

VOGLINO, Gianluca *et al.* How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. **BMJ open**, v. 12, n. 4, abr. 2022. Disponível em: doi:10.1136/bmjopen-2021-051131.

WOLF, P. J. W.; OLIVEIRA, G. C. de. Os Estados de Bem-Estar Social da Europa Ocidental: tipologias, evidências e vulnerabilidades. **Economia E Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 661–694, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2016v25n3art6>

WORD Health Organization. **Health Promotion Glossary**. Geneva: Word Health Organization, 1998.