



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Laysla Xavier de Oliveira

**PARA ALÉM DO RELÓGIO: UM ESTUDO SOBRE A VIABILIDADE
EMPRESARIAL DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Americana, SP

2023

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Laysla Xavier de Oliveira

PARA ALÉM DO RELÓGIO: UM ESTUDO SOBRE A VIABILIDADE
EMPRESARIAL DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, sob a orientação do Prof. Dr. Marcos de Carvalho Dias.

Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

OLIVEIRA, Laysla Xavier de

Para além do relógio: um estudo sobre a viabilidade empresarial da redução da jornada de trabalho. / Laysla Xavier de OLIVEIRA – Americana, 2023.

59f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - -
Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro

Ralph Biasi – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza Orientador:

Prof. Dr. Marcos de Carvalho DIAS

1. Administração de recursos humanos 2. Trabalho –
sociologia. I. OLIVEIRA, Laysla Xavier de II. DIAS, Marcos de Carvalho
III. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de
Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 658.3

331:316

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha
catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.

LAYSLA XAVIER DE OLIVEIRA

**PARA ALÉM DO RELÓGIO: UM ESTUDO SOBRE A VIABILIDADE
EMPRESARIAL DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – FATEC Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi.
Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Americana, 28 de novembro de 2023

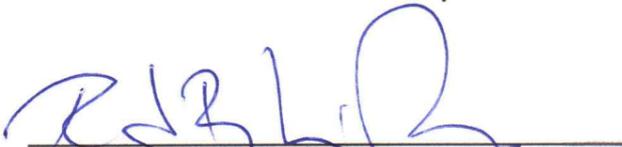
Banca Examinadora:



Dr. Marcos de Carvalho Dias (Presidente)
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Dra. Sanete Irani de Andrade
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Me. Ricardo Bertoni Pompeu
Mestre
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

A todos que anseiam por um mundo mais justo.

Agradeço à Deus por sempre estar comigo, e às pessoas que mais me apoiam em tudo na vida: minha mãe, minha avó, e meu companheiro de todas as horas, Guilherme.

Agradeço também, ao professor Marcos de Carvalho Dias, pela contribuição ao trabalho, por ter me orientado e me ajudado em tudo que precisei durante o estudo.

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de investigar o trabalho na sociedade, desde sua raiz até a sua forma atual, para assim, demonstrar como a redução da jornada de trabalho é uma necessidade da classe trabalhadora. E, não só isso, mas como tal medida pode ser positiva para outras problemáticas que percorrem desde a antiguidade até a sociedade contemporânea. Sendo assim, considerando que, os trabalhadores, desde os primórdios do capitalismo, sofrem com extrema exploração e miséria, é necessário que haja mais direitos que os ampare, e lhes proporcione condições dignas de vida e trabalho. Pois, toda riqueza produzida pelos operários, é apropriada por poucos, então, é de suma importância que a classe trabalhadora seja reconhecida e libertada de tamanha extorsão. Ademais, este trabalho foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas (artigos, teses, dissertações e livros) e, pesquisa com uma empresa da região de Piracicaba, localizada na cidade de Rio das Pedras, a qual reduziu a sua jornada de trabalho. Desse modo, o intuito do questionário realizado com a empresa Solpack, é apresentar como a diminuição do tempo de trabalho, é uma medida viável para as organizações, tendo em vista a forte oposição dos empregadores em relação a isso. Portanto, embora haja inúmeros motivos para reduzir a jornada de trabalho, ainda existe muita luta e desafios para a sua implantação, pois, não consiste em apenas reduzir o tempo de trabalho, é uma ação que precisa ser acompanhada de outras medidas para que realmente seja benéfica aos trabalhadores, visto que, quando tratada de forma inadequada, dá abertura para a precarização do trabalho.

Palavras-chave: Trabalhadores. Direitos. Empresas.

ABSTRACT

This study aims to investigate work in society, from its roots to its current form, to demonstrate how reducing the working day is necessary for the working class. Not only that but how such a measure can be positive for problems present from antiquity to contemporary society. Considering that workers have suffered from extreme exploitation and misery since the dawn of capitalism, there is a need for more rights to protect them and provide them with decent living and working conditions. For all the wealth produced by workers is appropriated by a few, it is of the utmost importance that the working class be recognized and freed from such extortion. In addition, this work was carried out through bibliographical research (articles, theses, dissertations, and books) and research with a company in the Piracicaba region, located in the city of Rio das Pedras, which has reduced its working hours. The purpose of the questionnaire with Solpack is to show how reducing working hours is a viable measure for organizations, given the strong opposition from employers. Therefore, although there are numerous reasons to reduce working hours, there is still a lot of struggle and challenges to implement it, because it is not just a matter of reducing working time, it is an action that needs to be accompanied by other measures.

Keywords: *Workers. Rights. Companies.*

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - MERCADO DE TRABALHO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA.....	19
GRÁFICO 2 - JOVENS NA EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	34
GRÁFICO 3- TRABALHADORES FORMAIS E INFORMAIS NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS	37

LISTA DE ABREVIATURAS

CEO: *Chief Executive Officer;*

RH: Recursos Humanos;

RTTS: Redução do Tempo de Trabalho Subordinado.

LISTA DE SIGLAS

CDH: Comissão de Direitos Humanos;

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho;

CNC: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo;

CRA-SP: Conselho Regional de Administração de São Paulo;

ERP: *Enterprise Resource Planning*;

FGV: Fundação Getúlio Vargas;

FIESP: Federação das Indústrias do Estado de São Paulo;

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

PEC: Proposta de Emenda Constitucional;

PNADC: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 TRABALHO	14
1.1 SUA ORIGEM E SIGNIFICADOS.....	14
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	15
1.2.1 Evolução histórica do trabalho no Brasil.....	18
1.3 A CENTRALIDADE DO TRABALHO.....	21
1.4 A EMANCIPAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA	24
2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	28
2.1 DISCUSSÃO ATUAL	29
2.2 BENEFÍCIOS E IMPASSES	32
2.2.1 Oposição do empresariado	36
2.3 EMPRESAS QUE REDUZIRAM A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	39
2.3.1 Efi.....	39
2.3.2 Vockan Consulting.....	40
2.3.3 Zee.Dog.....	41
2.3.4 Shoot.....	42
3 ESTUDO.....	43
3.1 HISTÓRIA DA EMPRESA SOLPACK	43
3.2 SOBRE A PESQUISA.....	43
3.2.1 Adoção da redução.....	44
3.2.2 Vantagens.....	45
3.2.3 Desvantagens	47
3.2.4 Impacto no ambiente externo.....	47
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERENCIAS	51
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO EMPRESA SOLPACK.....	58

INTRODUÇÃO

No decorrer da história, o trabalho passou a ocupar uma posição central na sociedade contemporânea. No entanto, apesar de tamanha valorização do trabalho neste contexto, os trabalhadores continuam sendo negligenciados, mesmo sendo a fonte de toda produção de bens e serviços e, por consequência, de todo o capital gerado. Sendo assim, a classe operária, em sua grande maioria, vive em condições precarizadas de trabalho, seja por longas e intensas jornadas de trabalho ou convivendo em um ambiente nocivo à sua saúde física e/ou mental. Partindo deste cenário, a emancipação da classe trabalhadora se dá pela necessidade de quebrar esta relação de exploração (da força de trabalho) e apropriação da mais-valia, entre o proletariado e a burguesia, pois, tal vínculo acarreta riquezas para poucos e miséria para muitos que, por sua vez, são responsáveis pela produção de tal fortuna. Portanto, a redução da jornada de trabalho é um ponto de partida para tal conquista, pois, o trabalhador passa a ter mais tempo para realizar outras atividades, melhorando a sua qualidade de vida. E, isso afeta diretamente a relação entre o trabalho e o indivíduo, lhe proporcionando satisfação pessoal e um caminho para a libertação de um modo de trabalho que o explora, ou seja, por meio deste processo, juntamente a outras medidas, possibilita a busca pelo bem-estar coletivo, ou seja, por uma vida digna e confortável para todos.

Visando o bem-estar social, a redução da jornada de trabalho se faz necessária, pois, apesar da carga horária ter reduzido para 44 horas há mais de 30 anos, ainda assim, não é o suficiente, visto que, os trabalhadores continuam passando todo o seu dia no trabalho, e à função dele, já que muitos trabalhadores saem de casa horas antes de começar o expediente para chegarem a tempo, e na volta para sua casa também levam horas. Desse modo, das 24 horas do dia, pelo menos 9 horas são no trabalho, sem contar o tempo de deslocamento, por fim, o que sobra do dia do trabalhador? Dado que, metade ou mais do seu dia, ele está vivendo em função de seu trabalho. Sob tal ótica, é de suma importância que a redução da jornada de trabalho sem redução salarial seja considerada, objetivando melhor qualidade de vida, com mais direitos à classe trabalhadora que necessita de se ver livre de desmedida exploração.

Desse modo, o principal objetivo do trabalho, é demonstrar ao leitor de que a redução da jornada de trabalho, é uma necessidade e uma medida viável e benéfica para as empresas, principalmente, pelo fato de que o empresariado é o principal obstáculo para a efetivação dessa ação na sociedade. Em vista disso, todo o desenvolvimento do trabalho, objetiva fazer com que mais pessoas entendam a importância dessa medida, pois, é um assunto que possui muitas

divergências e questionamentos, os quais podem ser sanados por meio de mais conhecimento sobre o tema que, parte da compreensão sobre o trabalho em si, sobre o capitalismo que domina a sociedade e, em seguida, sobre a redução do tempo de trabalho. Assim, alcançando maior entendimento do porquê a diminuição das horas trabalhadas, é o ponto de partida para a resolução de muitas problemáticas que percorrem o presente e, que pode ser uma ação mais acessível do que parece.

As principais hipóteses que motivaram o início do estudo, baseiam-se na ideia de que, a partir do momento em que a empresa reduz a sua jornada, o funcionário é o primeiro a ser beneficiado e, por estar mais descansado, a produtividade da empresa tende a aumentar, a favorecendo também. Outrossim, ampliando a perspectiva, a redução do tempo de trabalho pode ser capaz de gerar mais empregos. Desse modo, percebe-se que, tal ação não tem impacto apenas dentro da empresa ou individualmente na vida do funcionário, pois também influencia diretamente no ambiente externo.

Sendo assim, é imprescindível analisar os fatores que envolvem a redução da jornada de trabalho e, as suas consequências, para compreender a sua importância, e os seus riscos, pois, é uma medida que pode ter efeito contrário, isto é, ser prejudicial para os trabalhadores, se aplicada de forma despreparada.

Ademais, a metodologia do trabalho consiste em um estudo, antecedida, porém, pela pesquisa bibliográfica, referenciando-se a grandes nomes da sociologia do trabalho, a fim de dar embasamento ao tema e certificar-se sobre a sua relevância. Além disso, os resultados da pesquisa, foram obtidos por meio de um questionário (por *e-mail*), com a empresa Solpack, com o objetivo de esclarecer a viabilidade da ação, considerando, os benefícios e impasses, e o seu impacto na região economicamente. Levando em consideração de que é um tema amplo e de influência vasta, considera-se o país todo como instrumento de pesquisa, ou seja, embora a pesquisa inclua resultados de uma determinada região (cidade de Rio das Pedras), o intuito foi demonstrar que é uma ação acessível de ser aderida pelas empresas de um modo geral, não apenas para uma região específica.

Em vista disso, no decorrer do estudo, apresenta-se uma linha do tempo em relação à evolução do trabalho no mundo e no Brasil, com o propósito demonstrar o porquê de a redução da jornada de trabalho ser tão importante para o avanço da sociedade que, por sua vez, é apresentada por meio de sua contextualização, passando por seus benefícios e impasses, até as discussões atuais. Por fim, evidenciar, que é uma medida viável de ser adotada pelas empresas, por meio de um estudo sobre uma organização que realizou a redução de sua jornada.

1 TRABALHO

1.1 Sua origem e significados

A palavra trabalho, carrega consigo uma ampla variação de significados, relacionada não só ao contexto em que está aplicada, mas também à língua falada. Portanto, em conformidade com Vernant (1973), na Grécia Antiga, a palavra era definida por meio de dois termos de sentidos distintos: *ponos* (relacionado a esforço e penalidade) e *ergon* (relacionado a obra de arte ou criação), vale ressaltar também que, o trabalho não era reconhecido sob a perspectiva do produtor e não tinha valor social, isto é, não possuía o único objetivo de produzir valores úteis à sociedade.

Ademais, de acordo com Albornoz (2017), em latim, o termo vem de *tripalium*, palavra que era destinada a um instrumento de tortura, o qual possuía três hastes com ferro em suas pontas e, também, era uma ferramenta utilizada por agricultores para bater os cereais e processá-los (trigo, milho etc.). Além disso, vem do verbo *tripaliare*, também em latim, e consistia em “torturar sobre o *trepalium*”, o qual se tratava de tortura através de uma armação com três troncos. Portanto, percebe-se que, apesar de haver diferenças em seu significado em cada língua (latim, grego, entre outras), o trabalho naquela época tinha o sentido comum de estar relacionado a esforço e sofrimento.

Para Albornoz (2017), em sua obra, uma das definições encontradas é de que o trabalho, consiste em uma atividade humana marcada principalmente pela produção de bens ou serviços. Outro aspecto a destacar-se, é a distinção entre o trabalho para o ser humano e o trabalho para o animal que, no caso do ser humano, existe a consciência e a intencionalidade, enquanto para os animais, o trabalho é realizado de forma instintiva e inconsciente.

Aliás, Arendt (1995), ao retratar da condição humana, relaciona três atividades principais que representariam as condições básicas dada ao ser humano para a vida na sociedade. E, tais atividades seriam o trabalho, o labor e a ação. Com base nisso, Arendt (1995) descreve o labor como um aspecto relacionado aos processos biológicos do corpo humano, e o trabalho é caracterizado como “correspondente à artificialidade da existência humana”, ou seja, para ela, trabalho é o resultado de atividades destinadas a superar sua existência.

No entanto, segundo Marx e Engels (2007), para a existência do ser humano, é necessária a transformação constante da natureza (termo utilizado para se referir aos meios materiais e sociais). Portanto, considera-se que o trabalho é um componente determinante para o indivíduo e, as suas atividades alteram não só a natureza, como o próprio ser humano e a

sociedade em que ele está inserido, em outras palavras, por meio de suas atribuições no trabalho, o indivíduo se estabelece como um ser social.

1.2 Evolução histórica do trabalho

O trabalho passou por várias modificações até se tornar da forma que a contemporaneidade a enxerga. Logo, é de suma importância que, para haver compreensão de sua versão atual, conheça-se a sua evolução no decorrer da história.

Cronologicamente, a origem do trabalho se dá desde o momento em que o ser humano passa a transformar pedras em ferramentas (para caça ou pesca por exemplo). Isso ocorre ainda no período Paleolítico, de acordo com Rosa e Zingano (2013). Ademais, em conformidade com Cotrim (2009), de acordo com muitos antropólogos, foi ainda neste período em que ocorreu a primeira divisão do trabalho que, foi realizada considerando a idade, a força física e o gênero dos indivíduos, então, atividades como caçar, proteger o grupo etc., eram direcionadas para os homens, e para as mulheres se destinava as atividades domésticas e cuidar dos filhos.

No período da Antiguidade, em conformidade com Kurz (1997), o trabalho era voltado para aqueles que eram privados de liberdade (escravos), ou seja, o trabalho manual era desprezado e julgado como uma atividade inferior, pois, somente o trabalho intelectual era valorizado e, estas pessoas poderiam então, focar em sua cidadania. Sob tal ponto de vista, Aristóteles (2010, p.04), defendia:

A utilidade dos escravos é mais ou menos a mesma dos animais domésticos: ajudam-nos com sua força física em nossas necessidades quotidianas. A própria natureza parece querer dotar de características diferentes os corpos dos homens livres e dos escravos. [...] (Aristóteles, 2010, p.04).

Na Idade Média, a visão de inferioridade a respeito do trabalho manual ainda prevalecia, contudo, segundo Cotrim (2009), a partir deste momento, apesar do trabalho intelectual possuir mais valor, as tarefas manuais passaram a ser vistas como uma ação de provação e fortalecimento do espírito, em outras palavras, através do trabalho árduo, acreditava-se chegar ao reino celestial.

Além disso, o período é marcado pelo Feudalismo e pelo trabalho agrícola (todo o trabalho girava em torno da terra), e a sociedade era composta por três classes; os sacerdotes, os guerreiros, e os trabalhadores que, deixaram de ser denominados como escravos para se tornar servos de seus senhores feudais. Neste caso, a diferença se dá pela questão de que, diferente dos escravos, mesmo quando os servos eram transferidos, eles continuavam morando

no mesmo pedaço de terra de antes, o que mudava era o senhor feudal e, isto já o garantia mais segurança, assim como retrata Huberman (1987).

Partindo disto, embora haja inúmeras diferenças entre esta fase e a idade contemporânea, é possível observar pequenas semelhanças entre ambas, pois, de acordo com Boissonnade *apud* Huberman (1987, p.15):

O sistema feudal, em última análise, repousava sobre uma organização que, em troca de proteção frequentemente ilusória, deixava as classes trabalhadoras à mercê das classes parasitárias e, concedia a terra não a quem cultivava, mas aos capazes de dela se apoderarem (Boissonnade *apud* Huberman, 1987, p.15).

Um pouco mais adiante, já no século XV (início da Idade Moderna), ocorre a expansão dos mercados, por consequência da ascensão da classe comerciante (burguesia mercantil) que, de acordo com Marx e Engels (1987, p.36):

A burguesia desempenhou na história um papel altamente revolucionário. A burguesia, onde ascendeu ao poder, destruiu todas as relações idílicas. Rasgou sem compunção todos os variegados laços feudais que prendiam o homem aos seus superiores naturais e não deixou outro laço entre homem e homem que não o interesse nu, o do invisível “pagamento em dinheiro”. [...] A burguesia despiu todas as atividades até aqui veneráveis e estimadas com piedosa reverência da sua aparência sagrada. Transformou o médico, o jurista, o padre, o poeta, o homem de ciência em trabalhadores assalariados pagos por ela (Marx e Engels, 1987, p.36).

Sendo assim, o crescimento dessa nova classe social foi um marco na história, pois foi uma das razões para a queda do sistema feudal e, principalmente, indicou o início do sistema capitalista (caracterizado pelo trabalho assalariado).

Além disso, de acordo com Huberman (1987), devido ao avanço comercial, toda a estrutura do mercado muda, dado que, deixa-se de produzir mercadorias somente para a região e passa-se a produzir em uma escala de nível nacional ou mais, logo, surge o intermediário que, assume o papel de fazer com que as mercadorias fabricadas, até então produzidas pelos artesãos, chegassem ao consumidor.

Desse modo, conforme Huberman (1987), a participação do artesão começa a reduzir, considerando que, além de produzirem as mercadorias, também eram responsáveis por mais quatro funções (que oscilavam entre ser negociador, empregador, capataz e lojista) e, a partir do momento em que surge o intermediário (que assume a função de mercador e comerciante), as suas funções diminuem se tornando três (trabalhador, empregador e capataz), até que, em certo momento, o trabalhador que antes produzia a mercadoria do começo ao fim, começa a realizar apenas uma etapa de sua fabricação, pois, segundo quem negociava tais produtos, seria mais eficaz devido à repetição contínua de uma tarefa, que tornaria a produção mais rápida.

Ainda em conformidade com Huberman (1987), os trabalhadores formaram uma comunidade denominada Corporação Artesanal, composta por pessoas de variadas ocupações (incluindo empregadores e empregados, pois, até então, a distância entre tais posições não eram tão grande). No entanto, com o decorrer do tempo, em razão de maiores explorações, os interesses mudaram e, se fez necessário a separação do grupo e, a partir disso, foi-se formando novas corporações que compartilhavam do mesmo intuito e se ajudavam, a princípio. Contudo, como aponta o autor, em um determinado momento, seu declínio se deu por conta de que, outrora, em tais corporações havia a possibilidade de um aprendiz passar para jornaleiro e em seguida para mestre, porém, com o aumento da população, as pessoas que já eram mestre começaram a proteger sua posse, dificultando o progresso dos outros trabalhadores (com provas mais difíceis, ou aumentando o valor da taxa). Sendo assim, outras associações (sindicatos) foram criadas a fim de conseguir melhorias para os trabalhadores (como aumento de salário), e enfrentavam a resistência dos mestres (empregadores).

A Revolução Industrial, de acordo com Gomes e Gottschalk (2011, p.1), ao trazer a máquina a vapor para as manufaturas, não mudou apenas as produções, mas também, toda a estrutura social da população e a economia. Para Huberman (1987), a inserção das máquinas a vapor, acarretou o sistema fabril em grande escala, que por sua vez, contava com uma produção eficiente e em grande volume, e é importante apontar que o capital foi o motivo pelo qual aumentou intensamente a produção, a fim de obter mais lucro em razão do aumento da procura e crescimento da população.

Assim, como afirma Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2002), apesar de ter sido um grande avanço no modo de produzir das manufaturas, não trouxe consigo apenas as vantagens para os meios de produção, pelo contrário, pois, com as transformações no campo e a concentração de propriedades nos centros urbanos, impulsionou o êxodo rural, que por sua vez, trouxe o povo do campo para viver de forma precária nos centros urbanos, pois, além dos locais totalmente insalubres, destaca-se o tempo de trabalho que variava entre 12 a 16 horas por dia e, conforme Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2002, p.12):

A Revolução Industrial obriga a um registro mais precioso do tempo na vida social. O empresário passa a comprar horas de trabalho e a exigir seu cumprimento. Os trabalhadores perdem o controle do ritmo produtivo que impõe uma disciplina até então desconhecida (Quintaneiro, Barbosa e Oliveira, 2002, p.12).

Portanto, o tempo era visto como dinheiro, logo, quanto mais horas trabalhadas, mais capital aos donos dos meios de produção, porém, para os trabalhadores menos tempo de lazer.

Vale ressaltar que, nesta época, o trabalho é revalorizado, justamente pelo crescimento econômico que é visto como uma benção, desse modo, de acordo com Weber (1996), o Calvinismo (religião protestante que surge na época), prega que o trabalho é uma forma para acumular riquezas, então, era visto como um meio de salvação conforme pregava a religião e, para o autor, os pensamentos calvinistas motivaram o capitalismo. Desse modo, para Biéler (1990, p. 547), tal visão é uma forma de permitir a exploração do trabalhador: “se eu contrato um homem pobre para trabalhar para mim e não lhe pago senão a metade, certo e que o defraudo em seu labor”.

Sendo assim, a Revolução Industrial, acentuou a pobreza e miséria, pois, nas palavras de Gaskell (1836) *apud* Huberman (1987, p. 162):

Mais de um milhão de seres humanos estão realmente morrendo de fome, e esse número aumenta constantemente, uma nova era na história que um comércio ativo e próspero seja índice não de melhoramento da situação das classes trabalhadoras, mas sim de sua pobreza e degradação: é a era a que chegou a Grã-Bretanha (Gaskell, 1836 *apud* Huberman, 1987, p. 162).

Outrossim, Huberman (1987, p.163), ainda acrescenta:

[...] Com a chegada das máquinas e do sistema fabril, a linha divisória se tornou mais acentuada ainda. Os ricos ficaram mais ricos e os pobres, desligados dos meios de produção, mais pobres. Particularmente ruim era a situação dos artesãos, que ganhavam antes o bastante para uma vida decente e que agora, devido à competição das mercadorias feitas pela máquina, viram-se na miséria. [...] (Huberman 1987, p.163).

Logo, conforme as realidades apresentadas, a Revolução Industrial foi um acontecimento marcante na história da classe trabalhadora, principalmente pelo fato de ter sido o ponto de partida para muitas problemáticas que percorrem até hoje. Não só isso, mas, embora o trabalho e, o trabalhador, tenham sido ressignificados ao longo do tempo, a sua posição perante a sociedade, até então, ainda era sobre servir. Em outras palavras, milhares de pessoas dando tudo de si para que poucas pudessem viver de forma farta e rica, enquanto para elas, (que eram a base do sistema), lhes era tirado a liberdade de ter uma vida e trabalho dignos, pois viviam sob extrema miséria.

1.2.1 Evolução histórica do trabalho no Brasil

A princípio, para entender como ocorreu o processo do trabalho no Brasil, é necessário voltar no período de pré-colonização. Sendo assim, segundo Souza (2002), neste período, a divisão do trabalho era baseada no gênero, logo, as mulheres cuidavam das plantações e

colheitas, da alimentação e dos filhos, enquanto os homens se dedicavam à pesca, caça etc. Mais adiante, em 1530, quando o Brasil passou a ser colonizado de fato, os engenhos de açúcar eram a principal atividade econômica do país, baseado no trabalho escravo, principal força de trabalho na época, assim como descreve Gouvêa (2001, p.291) “[...] a economia açucareira de Pernambuco não poderia sobreviver a contento sem a manutenção de seu vínculo visceral com as regiões fornecedoras de mão-de-obra escrava localizadas em África”.

Além disso, diferente das comunidades nativas (indígenas), na sociedade colonial havia uma divisão muito bem definida em relação às classes sociais, formada por dois principais grupos, o primeiro composto por aqueles que comandavam as colônias e o segundo representava a classe trabalhadora, segundo Prado (1942) *apud* Gileno (2017).

Desse modo, a escravidão no período colonial, é primordial para compreender como o trabalho se organizava naquele tempo e, como influenciou na organização do trabalho no presente. Portanto, levando em consideração que a economia colonial era sustentada pelo trabalho escravo, é de suma importância ressaltar que, neste período, iniciou a divisão racial do trabalho, pois, segundo Costa (2017, p.10), “[...] faz parte da configuração do nosso capitalismo dependente, e alimenta a divisão racial do trabalho e o racismo como forma de dominação política das camadas populares e das classes trabalhadoras”.

Sob tal ótica, nota-se que, esta estrutura de trabalho é presente até hoje, pois, o gráfico 1, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), apresenta a discrepância de renda de acordo com a etnia da população e, expõe como a população negra ainda é vítima da miséria e exclusão. Não só isso, mas como este cenário demonstra que, embora tenha se passado muito tempo após tal divisão deplorável, muitos aspectos ainda permanecem o mesmo, é uma contradição entre a modernidade da sociedade e sua estrutura totalmente retrógrada e excludente.

Gráfico 1 - Mercado de trabalho e distribuição de renda



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais (2021).

Após a abolição da escravidão, o trabalho escravo é substituído pelo trabalho assalariado, no entanto, os negros foram marginalizados e deixados à deriva da sociedade. Então, sobre a Lei Áurea, de acordo com Costa (2008, p.134): “Estavam mais interessados em livrar a sociedade brasileira do câncer da escravidão do que em cuidar da sorte dos libertos”. Portanto, ao invés dos negros serem integrados na sociedade e no mercado de trabalho, o país optou por importar a mão de obra (advinda dos imigrantes europeus) e, para o povo negro sobrou apenas as piores posições de trabalho.

De acordo com Marx (2013, p.514), “prévia à acumulação capitalista, uma acumulação que não é resultado do modo de produção capitalista, mas seu ponto de partida”, sob tal perspectiva, no final do século XIX e início do século XX, a economia se apoiava nas cafeiculturas, a qual permitiu um grande acúmulo de capital por parte dos cafeicultores que, por consequência, possibilitou a primeira industrialização no Brasil, complementando e associada à economia cafeeira, conforme Prado (1981). Ademais, de acordo com Campante (2010), até então, neste momento não havia nenhuma legislação trabalhista para o trabalho urbano, o que deu abertura para condições de trabalho muito precarizadas e insalubres, má remuneração,

jornadas de trabalho abusivas, sem contar da presença do trabalho infantil e feminino como uma forma de rebaixar o salário. Em vista disso, os trabalhadores começaram a resistir a tais condições, principalmente os trabalhadores imigrantes que já tinham contato com ideologias advindas da Europa e, assim surge os primeiros sindicatos, de acordo com Santana (2015).

A partir do final da década de 30 à década de 60, a classe trabalhadora brasileira aumenta, pois, segundo Ianni (1996), ocorre a entrada de empresas estrangeiras no país, motivadas pelo incentivo à industrialização e pela substituição da importação, mudando a composição da classe operária, deixando de prevalecer os trabalhadores rurais, e predominando os trabalhadores urbanos, das indústrias.

Ademais, na década de 60, com o golpe militar, inclusive, muitos historiadores e sociólogos o denominam de golpe empresarial militar (devido ao apoio mútuo que houve entre os grandes empresários e militares), assim como retrata Gonçalves (2016, p.03), “Essa definição (empresarial-militar) busca aprofundar o termo civil-militar consagrado na historiografia, utilizando os termos empresarial e militar para qualificar o elemento civil indicando o protagonismo do empresariado no processo do golpe”. Este acontecimento, causou a destruição de todas as organizações políticas dos trabalhadores (desde sindicatos, partidos, entre outros), causando enormes danos à classe operária que foi extremamente explorada pelo empresariado. Aliás, embora houvesse muita opressão aos trabalhadores, eles resistiram por muitas vezes, promovendo grandes greves, como em Osasco (São Paulo) ou em Contagem (Minas Gerais), de acordo com Weffort (1972). Após este período, com o processo de redemocratização, os trabalhadores voltaram a se organizar politicamente, e assim, surge fortes partidos e centrais sindicais, conforme apresenta o documentário *ABC da Greve* (1990).

Nos anos 90, a hegemonia neoliberal, impunha a países subdesenvolvidos que adotassem determinadas condições para que assim, pudessem se desenvolver economicamente. Em consequência, provocou a desregulamentação do mercado de trabalho que, com a flexibilização da legislação do trabalho, permitiu a perda de muitos direitos trabalhistas e, a sua precarização, assim como retrata Paccola (2016).

1.3 A centralidade do trabalho

Na sociedade contemporânea, o trabalho ocupa uma posição central e, na perspectiva de Silva e Braga (2014), afeta a relação com a sociedade e, adquire uma dimensão dupla e contraditória, pois, ao mesmo tempo que cria, humaniza, emancipa e liberta, também subordina, degrada, aliena e escraviza.

Desse modo, para tratar da centralidade do trabalho, é necessário falar do papel do trabalho na formação do homem como ser social que, para Marx e Engels (2007, p.10):

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião e por tudo o que se queira. Mas eles próprios começam a se distinguir dos animais logo que começam a produzir seus meios de existência, e esse passo à frente é a própria consequência de sua organização corporal. Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem indiretamente sua própria vida material (Marx e Engels (2007, p.10).

Assim, a transformação da natureza faz com que o ser humano deixe de ser um ser natural, para se tornar um ser social e, esta ação de transformar denomina-se como trabalho, pois, segundo Bezerra (2011), o ser humano é criado no trabalho e através dele e, não só transforma a natureza como a si mesmo. Desse modo, a sua centralidade vem disso, pois o trabalho faz parte da essência humana.

Ademais, conforme retrata Foster (2005), o conceito de metabolismo social era muito utilizado por Marx para explicar sobre a interação entre a sociedade e a natureza por meio do trabalho. Em vista disso, tal conceito possui duas mediações, sendo a de primeira ordem caracterizada pelas funções vitais e, para Antunes (1999, p.19), o seu intuito é:

[...] a preservação das funções vitais da reprodução individual e societal, [...] os indivíduos devem reproduzir sua existência por meio de funções primárias de mediações, estabelecidas entre eles e no intercâmbio e interação com a natureza, dadas pela ontologia singularmente humana do trabalho, pelo qual a autoprodução e a reprodução societal se desenvolvem (Antunes, 1999, p.19).

Ou seja, neste contexto, como aponta Mészáros (1981), a mediação de primeira ordem seria o único meio possível de fazer com que o indivíduo se relacione com outras pessoas e com a natureza, transformando-a e formando uma outra natureza que seria a sociedade.

A mediação de segunda ordem, para Mészáros (2002, p.71) pode ser definida como:

[...] Os meios alienados de produção e suas 'personificações'; o dinheiro; a produção para troca; as variedades da formação do Estado pelo capital em seu contexto global; o mercado mundial – sobrepõem-se, na própria realidade, à atividade produtiva essencial dos indivíduos sociais e na mediação primária entre eles (Mészáros, 2002, p.71).

Portanto, ainda em conformidade com Mészáros (2002), no sistema capitalista, a mediação de segunda ordem supera a mediação de primeira ordem e, ela impede o desenvolvimento do ser humano, acarretando a alienação do sujeito, tanto no sentido do seu trabalho quanto a si mesmo.

Sendo assim, de um modo geral, entende-se que o trabalho é a base para a sociedade, desde a sua formação e funcionamento, pois, é por meio do trabalho que ocorre a transformação

da natureza que, por sua vez, é responsável pela reprodução social e, é desta linha de pensamento que parte a centralidade do trabalho na contemporaneidade, pois, é notável que neste momento, tudo gira em torno do trabalho.

Além do mais, existem autores que defendem a não centralidade do trabalho, conforme Cardoso (2008, p.16), demonstra:

O argumento principal desses autores residiu no fato de que esse novo capitalismo seria um novo e diferente sistema, do qual prevaleceria a superposição da tradicional racionalidade formal/instrumental por uma nova racionalidade, não tanto instrumental, calculista e voltada para a obsessiva valorização do capital, mas muito pelo contrário, voltada para uma redescoberta e uma maior valorização do elemento humano e de sua subjetividade no conjunto do processo produtivo (Cardoso, 2008, p.16).

Ou seja, para tais autores, assim como retrata Organista (2006), as mudanças sociais e culturais na sociedade, fizeram com que o trabalho deixasse de ocupar uma posição central, pois o indivíduo passou a negar isso como um único valor social, além do capitalismo que estaria prestes a libertar a força de trabalho por conta da tecnologia e informação.

No entanto, para Antunes (2005), a não centralidade do trabalho está fora da realidade, se tratando de uma ilusão, pois a sociedade contemporânea ainda demonstra a sua centralidade, contudo, é perceptível importantes mudanças que vem acontecendo no trabalho. Outrossim, Santos e Melo (2011, p.28), salientam “Em realidade, era o próprio capitalismo que estava a ser reestruturado, a fim de continuar sua expansão e, deste modo, manter sua hegemonia”.

Além disso, cabe destacar que, tal reestruturação do capitalismo, possibilitou grandes precarizações do trabalho, visto que, afeta diretamente a classe trabalhadora, através do desemprego, terceirizações, trabalhos informais e subcontratações. E, em relação a isso, Santos e Melo (2011, p.30), destacam:

[...] no atual panorama do mercado de trabalho, os fenômenos da subcontratação e da terceirização tendem a substituir o contingente de trabalhadores que antes eram absorvidos tanto na linha de produção quanto na prestação de determinados serviços. Nesse sentido, há um movimento de constante substituição dos trabalhadores assalariados por trabalhadores flexíveis (Santos e Melo, 2011, p.30).

Por fim, Organista (2006), enxerga essa transição de trabalhadores assalariados para trabalhadores flexíveis de forma dualista, pois, de um lado haverá operários com a oportunidade de ter um trabalho digno, porém, do outro lado, terá trabalhadores que serão privados disso e, conseqüentemente, estarão vulneráveis ao trabalho precarizado.

1.4 A emancipação da classe trabalhadora

Assim como é citado no início deste capítulo, a forte divisão de classes sociais na sociedade capitalista, permite que ela enriqueça com base na exploração do trabalho, ou seja, dentro deste sistema, a classe social dominante (burguesia), é quem detém os meios de produção (fábricas, ferramentas, máquinas etc.), e por outro lado, a classe dominada (proletariado), é desprovida de tudo isso, possuindo apenas a sua força de trabalho e, é dessa forma que ocorre a exploração do trabalhador em prol da acumulação de capital, não para a sociedade, mas para uma classe que se apropria de tais riquezas (burguesia).

Nessa concepção, a emancipação da classe trabalhadora, está ligada diretamente ao trabalho dentro do sistema capitalista e, de acordo com Gache (2012, p.36), “A emancipação do trabalhador no trabalho parece ser o elemento construtivo da sua própria saúde, sua própria capacidade de agir sobre o que o rodeia e, portanto, de ser um cidadão de pleno direito na sociedade”.

Ainda, nas palavras de Antunes (2004, p.13):

O trabalho é a fonte de toda a riqueza, afirma os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem (Antunes, 2004, p.13).

Em vista disso, todavia, o trabalho no modo de produção do capitalismo, não é considerado um meio de satisfação ou libertação humana, mas sim uma forma de exploração, alienação e acumulação de capital. Como resultado, o trabalho não se torna menos significativo, e nem busca pelo bem comum da sociedade como um todo, muito pelo contrário, visto que, gera-se riqueza para uma minoria e miséria para a maioria.

Segundo Marx (1988), a sociedade capitalista é um aglomerado de mercadorias e, a força de trabalho, também é vista como tal, logo, o trabalhador, através de sua força de trabalho, produz outras mercadorias e, conseqüentemente, está gerando valor para estes produtos. Isso ocorre por meio da extração de mais-valia que, pode ser definida como a diferença entre a quantidade de trabalho necessária para produzir um produto e o valor pago por este trabalho, em outras palavras, é a diferença da quantidade de mercadoria que o trabalhador produz e o salário que ele recebe para isso e, esta estrutura é essencial para a acumulação de riquezas no capitalismo. Ademais, Marx (1988, p.137), afirma:

O que [...] caracteriza a época capitalista é que a força de trabalho assume, para o próprio trabalhador, a forma de uma mercadoria que pertence a ele, que, por

consequente, seu trabalho assume a forma de trabalho assalariado. Por outro lado, só a partir desse instante se universaliza a forma mercadoria dos produtos do trabalho (Marx, 1988, p.137).

De acordo com Marx (1980) *apud* Sandroni (1982), essa diferença pode ser elevada por meio da mais-valia absoluta (aumentando a jornada de trabalho) e/ou relativa (aumentando a produtividade para produzir mais em um determinado período), portanto, levando em consideração que se pode aumentar a mais-valia, a burguesia está sempre buscando por meios para que a sua extração seja cada vez maior visando cada vez mais capital. Assim, o trabalho é um fator primordial para o andamento e desenvolvimento do capitalismo, assim como declara Antunes (2005), pois é o trabalho, os trabalhadores, que geram toda a riqueza apropriada pela classe burguesa. E, é deste cenário que a classe trabalhadora se encontra na luta por sua emancipação, é uma luta para que seu trabalho deixe de ser explorado.

Outrossim, Marx (2012, p.33) afirma que:

quando tiver sido eliminada a subordinação escravizadora dos indivíduos à divisão do trabalho e, com ela, a oposição entre trabalho intelectual e manual; quando o trabalho tiver deixado de ser mero meio de vida e tiver se tornado a primeira necessidade vital; quando, juntamente com o desenvolvimento multifacetado dos indivíduos, suas forças produtivas também tiverem crescido e todas as fontes da riqueza coletiva jorrarem em abundância, apenas então o estreito horizonte jurídico burguês poderá ser plenamente superado [...] (Marx, 2012, p.33).

Portanto, a emancipação possibilitará não só a liberdade no mundo material do trabalho, como também no âmbito intelectual, pois, permite que o operário possa se desenvolver intelectualmente, ou seja, lhe dá a oportunidade de deixar de ser apenas um operário de máquina para poder explorar outras áreas que contribuem para o seu crescimento, porque, ainda em concordância com Marx (2012), o trabalho passa a ocupar uma posição básica na sociedade, dando abertura para o indivíduo se dedicar a outras coisas e, essa seria a visão de um trabalho emancipado.

Sendo assim, a redução da jornada de trabalho é uma aliada neste longo processo, pois, considerando que preserva o trabalhador da alienação no trabalho, e lhe permite se dedicar a atividades culturais etc. De acordo com Coutrot (2022), a redução da jornada de trabalho tem efeitos a curto e longo prazo, sendo estes efeitos, a sua contribuição para melhorar as condições de vida dos indivíduos e, o seu papel que fortalece a classe trabalhadora na busca por sua emancipação, respectivamente. Contudo, segundo Marx (2008), é importante ressaltar que a redução das horas trabalhadas não é capaz de alcançar a emancipação do proletário sozinha, embora seja uma medida fundamental para tal resultado.

Ademais, nas palavras de Besancenot e Löwy (2019, p. 16):

Uma vez que o trabalho é determinado pela necessidade, a liberdade na esfera da produção não pode consistir em organizá-lo livremente, mas apenas em decidir democraticamente o que produzir, em vez de deixar que a lei do lucro atue sem limites. A liberdade para decidir as finalidades do trabalho, mas não a liberdade no trabalho (Besancenot e Löwy, 2019, p. 16).

Desse modo, nota-se que mesmo após tal liberdade, o trabalho não deixaria de existir, pois a necessidade o conduz, porém, a sua finalidade mudaria, visto que, enquanto no sistema capitalista, o que rege o trabalho é o consumismo exacerbado em virtude do lucro, após este feito, o propósito do trabalho e o que ele produz, seria definido de forma mais democrática. Sob tal ótica, Besancenot e Löwy (2019, p.121), complementam que, “com mais tempo à nossa disposição, teremos a liberdade de decidir e arbitrar sobre as escolhas que afetam as nossas condições de trabalho, bem como as nossas condições de vida”, ou seja, a redução da jornada de trabalho colabora para que a classe trabalhadora, produtora de tudo, tome as rédeas de seu próprio trabalho.

No entanto, redução do tempo de trabalho teria maior efetividade se aprofundada com a redução da jornada de trabalho subordinado, pois, conforme explica Coutrot (2022, p.159):

[...] a redução do tempo de trabalho subordinado, poderia devolver aos trabalhadores o poder sobre o seu próprio trabalho; parar a corrida ao consumismo e ao produtivismo e dar sentido ao trabalho; encorajar um debate sobre a partilha do trabalho reprodutivo, que é esmagadoramente atribuído às mulheres; e fazer com que o movimento de democratização da sociedade volte a mover-se (Coutrot, 2022, p.159).

Ademais, Coutrot (2022, p.168), reforça:

[...] De fato, quando ocorre uma redução do horário legal de trabalho os gestores geralmente buscam compensá-la, reorganizando o trabalho para intensificá-lo, reduzindo, assim, as necessidades de contratação. A RTTS coloca o debate sobre as condições e organização do trabalho no centro do processo e reforça o peso dos/as trabalhadores/as nas decisões [...] (Coutrot, 2022, p.168).

Portanto, de acordo com o que foi apresentado pelo autor, somente a redução da jornada de trabalho dá abertura para que as empresas busquem maneiras de tornar o trabalho mais intenso como uma forma de compensar a diminuição das horas trabalhadas. Sendo assim, com o auxílio da redução do tempo de trabalho subordinado é uma forma de evitar situações como essa e trazer temas importantes referente às condições de trabalho, enfatizando próprio trabalhador nestas discussões, pois permite que ele possa questionar e debater a respeito das mudanças que estão ocorrendo em seu ambiente de trabalho.

Por fim, entende-se que a redução da jornada de trabalho é um passo muito importante na conquista pela emancipação dos trabalhadores, pois ela atua como um ponto de partida para que outras ações sejam colocadas em prática a fim de se alcançar tal objetivo. Contudo, para

que haja resultado de fato, é necessário unir com outras medidas, como é o caso da redução do tempo de trabalho subordinado, que está relacionada em trazer pautas importantes sobre o trabalho para debate entre a classe operária dentro do horário de trabalho, com o intuito de fortalecer também, a presença e participação dos trabalhadores nestas causas.

2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A redução da jornada de trabalho é um assunto debatido por muitos autores desde os primórdios do sistema capitalista, ainda no século XIX. Desse modo, na sociedade capitalista sempre existiu a relação de classe dominante (burguesia) e classe dominada (proletários), assim como em outros períodos citados anteriormente (como a relação entre os senhores feudais e os servos no feudalismo, por exemplo). Com base nisso, o problema ocorre quando, de acordo com Lessa (2011) e Marx (1984), a partir da divisão de classes sociais, a classe dominante explora todo o trabalho da classe dominada e se apropria de toda a riqueza gerada pelos trabalhadores para si próprio.

Relacionando o assunto à redução das horas trabalhadas, quando Marx (1984) fala que a jornada de trabalho se divide em duas partes, sendo elas, o tempo de trabalho socialmente necessário e a mais-valia, o filósofo demonstra que, o tempo que o trabalhador leva para produzir bens não é proporcional à sua remuneração por este trabalho, ou seja, o operário poderia trabalhar por menos horas em função de tudo aquilo que ele produz e a sua remuneração para isso, em razão de, o único motivo do tempo de trabalho socialmente necessário ser ultrapassado é justamente para produzir mais-valia para quem detém os meios de produção.

Cabe destacar que o sindicalismo vem lutando desde muito tempo por melhores condições de trabalho, assim como mostra Antunes (1982, p.14), "sindicatos representaram, nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da impotência dos operários aos rudimentos da união de classe". Portanto, após muita luta e persistência dos trabalhadores, é criada a Lei Fabril em 1847 que, reduzia a jornada de trabalho para 10 horas, e isso se aplicava para pessoas de 13 a 18 anos, em conformidade com Marx (1983).

Outrossim, para Marx (1983), tal redução seria um direito do trabalhador, pois o capital é responsável pela expropriação da maior parte da força de trabalho do operário, fora que, a diminuição das horas trabalhadas seria um modo de permitir que as pessoas pudessem se dedicar a atividades para satisfação pessoal. Até porque, levando em consideração todo o tempo destinado ao trabalho, isto é, o tempo de locomoção e o período de fato no trabalho, restam poucas horas para o trabalhador direcionar a outras coisas, sem contar que esse cenário é ainda pior para as mulheres (principalmente para as mães solo) que, além de todo este tempo voltado ao emprego, ainda lidam com o trabalho doméstico e cuidado com os filhos, antes e depois do expediente, ou seja, a grande maioria das mulheres precisam lidar com a dupla jornada de trabalho (remunerado e doméstico), conforme Matos e Borelli (2012) retratam.

Aliás, Lafargue (1983), também defende que o trabalho é responsável por preencher todo o tempo do operário enquanto contribui para a sua alienação. Sendo assim, o autor aponta que, com o surgimento de novas tecnologias, é uma forma de reduzir o tempo trabalhado devido ao desenvolvimento de novas máquinas, fora a questão do desemprego que poderia ser reduzido devido a maior distribuição de trabalhos.

Analogamente, partindo do pressuposto que a redução da jornada de trabalho também contribui para a diminuição do desemprego, conforme retrata Fracalanza (2000), na França em 1998, foi estabelecida a primeira Lei Aubry, a qual estipulava a jornada de trabalho para 35 horas semanais. Com isso, foi perceptível uma queda significativa na taxa de desemprego, pois, após a medida foi possível criar aproximadamente 90 mil vagas. Porém Coutrot (2022), acrescenta que, devido a medida ter sido estabelecida e estagnada nisto, houve congelamentos nos salários, além do trabalho ter ficado mais intenso. Com base nisso, ressalta-se a importância de a redução do tempo de trabalho ser acompanhada de outras ações, e que não seja uma aplicação isolada, ou seja, que após sua implantação, não fique estagnada como se todo o problema já tivesse resolvido.

Segundo Russel (2001 p.59), o trabalho possui duas divisões: a primeira representada por aqueles que de fato trabalham, e a segunda, por aqueles que apenas mandam outras pessoas realizarem tarefas para si mesmos. Além disto, o autor também defende a redução da jornada de trabalho (estipulando 4 horas por dia) pelo motivo de que, este tempo seria o suficiente para realizar as atividades, assim como o trabalhador também teria tempo para satisfazer suas necessidades e confortos no seu tempo livre, contribuindo para o desenvolvimento individual de cada um, seja na educação, arte etc. sem ter que passar por todo o estresse emocional e exaustão por um dia inteiro de trabalho abusivo.

Por isto, sob tal perspectiva, conclui-se que a redução da jornada de trabalho deixou de ser apenas uma questão sobre a quantidade de horas trabalhadas por alguém, pois é uma medida que influencia diretamente na qualidade do indivíduo e no bem-estar coletivo.

2.1 Discussão atual

Antes de pautar as discussões e posicionamentos mais recentes, é necessário voltar alguns anos, especificamente em 2017, quando ocorreu a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A princípio, muitos aspectos dos direitos do trabalho sofreram alterações, entre eles, a jornada de trabalho que, antes de tal alteração, consistia em 44 horas semanais (somando 220 horas no final do mês), sendo 8 horas

diárias e podendo ter até 2 horas extras no dia. Com a alteração, as horas trabalhadas no dia poderiam chegar até 12 horas desde que o empregado pudesse ter um descanso de 36 horas após este tempo trabalhado e, as 220 horas no mês permaneceram, além de outras mudanças, que incluem jornada parcial e acordos em relação ao intervalo no período de trabalho, conforme apresenta a Consolidação das Leis do Trabalho (2017).

Em vista disso, de acordo com Krein, Oliveira e Filgueiras (2018), a reforma trabalhista de 2017, não só legalizou formas de trabalho que antes eram consideradas ilegais ou fraudulentas, como também criou uma série de tipos de contratos de trabalho flexíveis, submetendo tudo ou quase tudo a negociações. Além disso, afetou negativamente a força dos sindicatos, das instituições públicas de trabalho e dos acordos coletivos.

Sendo assim, a lei que foi proposta com a intenção de modernizar e melhorar as leis trabalhistas, na verdade, sob a perspectiva de Delgado e Delgado (2017 p.39), não tinha as melhores intenções de fato, e isso se evidencia em uma de suas falas a seguir:

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais (Delgado e Delgado, 2017, p.39).

Sob tal visão, o autor aponta que a mudança acentuou a desigualdade social, pois, aqueles que são mais vulneráveis não obtiveram nenhum favorecimento com a nova lei como era de ser, pelo contrário, artigos que eram amparados pela lei anterior, também sofreram modificações.

Ademais, sobre a modificação na jornada de trabalho, Delgado e Delgado (2017 p.47), defendem:

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano (Delgado e Delgado, 2017, p.47).

Portanto, com a respectiva alteração, o que era para melhorar as condições do indivíduo no trabalho, contribuiu para que ele direcionasse ainda mais do seu tempo ao trabalho, de forma que o prejudique em muitos fatores de sua vida, tanto nas questões de saúde e bem-estar, quanto nas questões que envolvem a família e vida pessoal.

Além disso, assim como afirmam Nascimento (2007) e Silva W. (1987), ao alterar uma lei que envolve a jornada de trabalho, é de extrema importância, que alguns pontos sejam levados em consideração (além da remuneração), como:

- O tempo efetivamente trabalhado;
- O tempo à disposição do empregador;
- O tempo de deslocamento (horas *in itinere*).

Portanto, segundo os autores, o tempo efetivamente trabalhado está relacionado somente ao tempo em que o funcionário de fato, está trabalhando, ou seja, as pausas não são consideradas na contagem da jornada de trabalho. O tempo à disposição do empregador consiste no tempo em si, em que o funcionário está disponível para o patrão, então é desde o momento em que ele chega no trabalho, até o horário de sua saída. As horas *in itinere*, consistem no tempo de deslocamento do trabalhador até o local em que trabalha, então, a partir do momento em que o indivíduo sai para o seu trabalho, o tempo da jornada de trabalho já está contando, até a hora em que ele chega em casa depois do expediente, todo esse período é levado em consideração.

E, com a reforma de 2017, estes três aspectos sofreram mudanças, no caso, o tempo de deslocamento (de ir e vir do trabalho), deixou de ser considerado na jornada de trabalho, assim como indica a redação do 2º artigo da CLT:

Art. 58 – [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Em vista disso, o que em tese, deveria apoiar o trabalhador, por fim, compactuou apenas com os interesses do empregador que enxergou maior custo-benefício em sua mão de obra. Portanto, desde 2017, com a reforma trabalhista, a jornada de trabalho sofreu alterações e continua sendo pauta para novas mudanças.

Cabe destacar que, em 2021, por conta da pandemia do Covid-19, foi estabelecida uma Medida Provisória pelo governo, com a proposta de beneficiar empregados e empregadores diante da crise vivida. Contudo, de acordo com o Senado (2021), tal medida permitia várias proporções, tanto de reduções salariais quanto do tempo de trabalho, por meio de acordos coletivos, o que foi prejudicial para muitos trabalhadores, pois, caso a redução prevista no acordo coletivo fosse abaixo de 25%, o funcionário não recebia nenhum benefício do governo.

Sendo assim, muito se discute sobre a redução da jornada de 44 horas para 40 horas semanais, inclusive, recentemente (em junho de 2023), foi discutido pela Comissão de Direitos

Humanos (CDH), sobre a redução das horas trabalhadas e uma remuneração justa em vista disso, pelo motivo de que é necessário se adequar à nova realidade, nesta discussão, destaca-se que é possível fixar a jornada de trabalho semanal para 40 horas sem reduzir a remuneração do funcionário e, ainda assim, manter ou até melhorar a produtividade, como é visto em muitos países que já adotaram o novo modelo. Além disso, é possível considerar até mesmo um aumento na remuneração, ou uma forma que tal remuneração aconteça de forma justa, visando não apenas a sobrevivência do trabalhador, mas sim uma qualidade de vida melhor, Senado (2023).

Portanto, de um modo geral, as discussões acerca da redução da jornada de trabalho, podem ser consideradas favoráveis, pois, além de existir uma breve comparação com o passado, de quando ocorreu a última redução das horas laborais, para 44 horas, conforme a Constituição da República (1988), desde esse momento até 2011, em conformidade com Dal Rosso (2017), analisando dados dos censos demográficos, as horas trabalhadas caíram gradualmente e, por consequência, trouxe benefícios em relação ao desemprego, que diminuiu na época. Com base nisso, existe a comparação de que a diminuição das horas trabalhadas também seria benéfica para a queda do desemprego e para a distribuição de novos postos de trabalho atualmente.

Outrossim, como descreve Coutinho (2021), os direitos dos trabalhadores vem sendo fragmentados e perdendo força, dando abertura para a precarização e exploração do trabalho. Por consequência da reforma trabalhista de 2017, vem perdendo direitos que foram conquistados com muita luta pelos trabalhadores. Além do mais, ainda em concordância com o autor, a realidade é outra e, com o rápido avanço da tecnologia, é inegável que muitos postos de trabalhos estão sendo substituídos, sem contar que, depois da pandemia do Covid-19, ficou ainda mais claro que é necessário se adequar ao novo contexto. Dessa forma, é de suma importância que, não só os trabalhadores e sindicatos se unam por mudanças justas, mas também que o governo tome para si a causa para maiores efeitos.

2.2 Benefícios e impasses

A princípio, é importante considerar que, apesar da redução da jornada de trabalho trazer benefícios à sociedade, também existe impasses para a sua implantação, visto que, é uma medida que envolve muitos grupos sociais, e por consequência, há conflito de interesses, pois, assim como define Marx (1987, p.41):

Que mesmo a mais favorável das situações para a classe operária, mesmo o mais rápido dos aumentos do capital que traga à vida material do operário um pouco de

melhoria, não suprime o antagonismo entre os seus interesses e os interesses do burguês, os interesses do capitalista. Lucro e salário estão, exatamente como antes, na razão inversa um do outro (Marx, 1987, p.41).

Logo, é uma proposta que precisa ser analisada pontuando não só as vantagens, como também as desvantagens.

Sendo assim, começando pelas vantagens, a redução da jornada de trabalho, conforme Calvete (2003), contribui para a geração de novos postos de trabalho, cooperando com a redução do desemprego, desde que não tenha possibilidades de fazer horas extras. Além disso, de acordo com Bosch e Lehndorff (2001), colabora com a distribuição de renda, visto que, permite que os trabalhadores tenham mais acesso aos ganhos de produtividade. Portanto, a redução da jornada de trabalho busca por preservar e criar empregos de qualidade, além de contribuir com ferramentas que permitem melhorias no estilo de vida das pessoas, aliás, é uma forma de incentivar a economia, trazendo melhorias ao mercado de trabalho.

Outro ponto a destacar, é a questão da saúde e bem-estar do indivíduo, tendo em vista que, longas jornadas de trabalho, segundo Azevedo (2015), além de serem exaustivas, também afetam a saúde mental do funcionário, causando estresse, distúrbios de sono, ou até mesmo depressão. Portanto, ao diminuir as horas trabalhadas, é uma forma de evitar tais danos ao trabalhador e, melhorar a sua qualidade de vida, não só no trabalho como fora dele.

Além disto, de acordo com Vergara (2009), a motivação do funcionário é de extrema importância e ressalta que, para cada indivíduo, a motivação vem de algo diferente, cada um tem sua forma de se sentir motivado. Com base nisso, pode-se relacionar que, a redução da jornada de trabalho, não seria uma motivação, mas seria algo que poderia entusiasmar o empregado em relação ao seu emprego, trazendo resultados positivos para ambos os lados (organização e funcionário), pois, conforme Ribeiro e Santana (2015), quando o trabalhador é motivado de algum modo pela empresa, além da produtividade poder aumentar, o comprometimento e a satisfação também tendem a crescer. Ademais, segundo Fernandes (1996), isto também pode ser uma estratégia para alinhar os interesses da empresa com os interesses individuais do colaborador para assim, atingir maior harmonia e satisfação no ambiente.

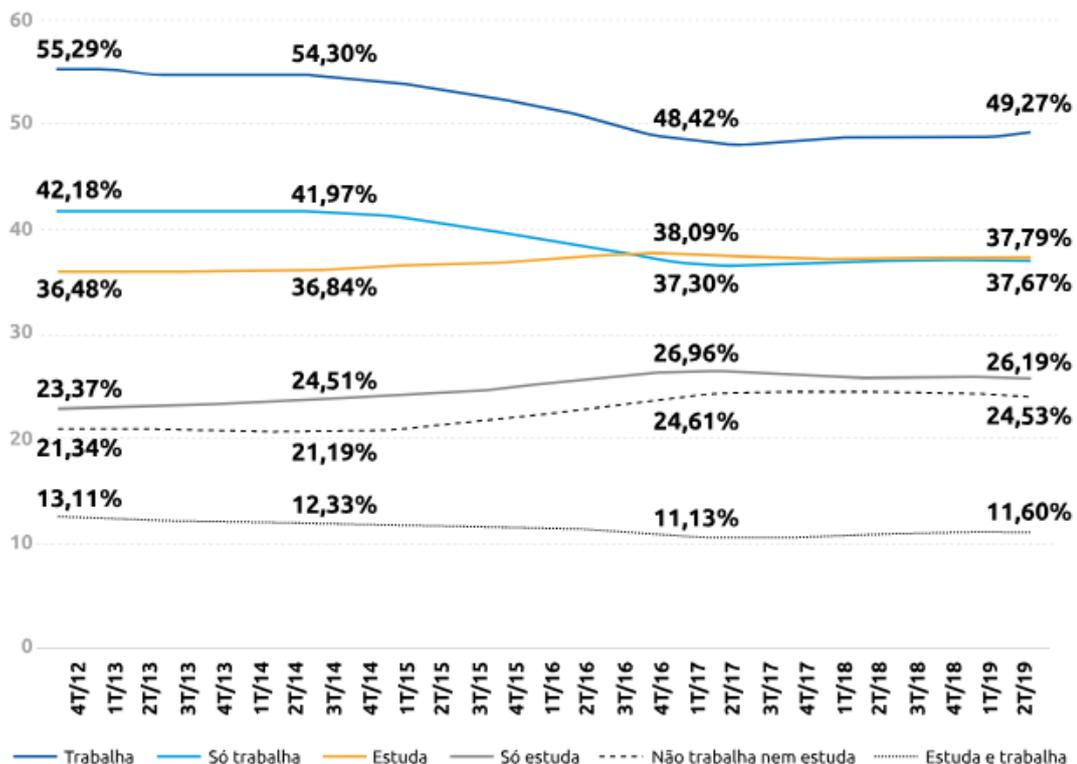
Outrossim, para Scomarim (2008), compreende-se que, a redução da jornada laboral tem impactos em três fatores: biológico, em que está relacionado à saúde do indivíduo, econômico, pois é um meio de diminuir o desemprego (entre outros fatores), e social, que se refere ao lazer e relações sociais da pessoa com todos à sua volta. Ou seja, são fatores que estão

interligados com as carências do ser humano, então, de acordo com Ferrari (2002, p.62), as necessidades do ser humano podem ser descritas da seguinte forma:

A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, senão por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade (Ferrari, 2002, p.62).

Aliás, cabe destacar a influência da diminuição das horas trabalhadas na vida dos jovens, pois, Beck (2000), alega sobre as trajetórias instáveis dos jovens no mundo do trabalho que, ao contrário de outras faixas etárias, se caracteriza pela entrada, saída e reentrada no mercado de trabalho. De maneira análoga, de acordo com o IBGE (2019), no gráfico 2, observa-se que, o percentual de jovens que trabalham e estudam é o mais baixo, e tal dado pode ser justificado pelo fato de que, conciliar uma longa jornada de trabalho aos estudos é de extrema dificuldade.

Gráfico 2 - Jovens na educação e mercado de trabalho



Fonte: FGV Social a partir de microdados da PNADC trimestral/IBGE – Atlas das juventudes (2019).

Ademais, segundo Souza, Marcolino e Garcia (2022, p.239), “Em si, a conciliação trabalho e estudo é traduzida em jornadas diárias mais longas, uma vez que se soma ao tempo dedicado às atividades laborais e educacionais o tempo de deslocamento da casa para o trabalho, do trabalho para a escola e da escola para casa”. Nessa concepção, a instabilidade da

participação dos jovens no mercado de trabalho com os dados apresentados pelo gráfico são produtos de longas jornadas que, em muitas situações, irá colocar o jovem sob a decisão de trabalhar ou estudar, dificultando a combinação de ambos. Por isto, a redução das horas trabalhadas é um caminho para melhorar não só as condições de trabalho, como o aumento do ingresso na educação, pois, com jornadas menores, possibilita que o indivíduo estude e trabalhe ao mesmo tempo e, por conseguinte, irá provocar a melhoria de muitos outros aspectos no país, pois a educação é a base para um futuro melhor.

Por fim, embora o avanço tecnológico possa parecer prejudicial ao trabalhador, a tecnologia pode se tornar uma aliada, visto que, as máquinas podem assumir tarefas mais mecanizadas e abrir espaço para novos postos de trabalho que permitam maior desenvolvimento intelectual do indivíduo, além de acompanhar a diminuição das horas trabalhadas, assim como explica Marx (2014) *apud* Teles (2017, p.94):

Para Marx o desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo nos levará à possibilidade de redução do tempo de trabalho pelo aumento da produtividade com o avanço tecnológico. Dessa maneira, os humanos poderão ter jornadas de trabalho reduzidas. Contudo, esse mesmo desenvolvimento, nos marcos da propriedade privada capitalista e necessidade de extração do mais-valor, passará a limitar toda a potencialidade de desenvolvimento, podendo impossibilitar a permanência do próprio capitalismo, ao passo que as necessidades humanas estarão cerceadas (Marx, 2014 *apud* Teles, 2017, p.94).

No entanto, Salerno (2022), alerta que a tecnologia em si não dita a organização do trabalho e suas relações, isto é, a tecnologia por si só não trará benefícios aos operários se não houver dedicação da classe proletária e da legislação de fazer isso acontecer. Logo, é importante que haja empenho para que os trabalhadores sejam favorecidos nesta fase tecnológica, como por exemplo, através da redução da jornada de trabalho e legislações que os amparem.

Ademais, o que determina se tal medida irá ser mais positiva ou negativa aos trabalhadores, é a forma em que isso ocorrerá. Desse modo, sobre os impasses, segundo Aznar (1995) e Gorz (2004), apesar da diminuição das horas trabalhadas ser necessária, apenas esta medida não é o suficiente para alcançar o “emprego pleno” (baseado em encontrar empregos de forma mais acessível sem demandar tanto esforço), visto que, tal redução precisa estar em conjunto a outros fatores, como um aumento da produtividade, crescimento econômico e até mesmo a uma mudança cultural que, inclusive, os autores defendem a ideia de que já está havendo uma modificação cultural sobre o tempo de trabalho, que é positivo, pois sem tais mudanças culturais, a redução da jornada de trabalho seria insuficiente e fora da realidade.

Além do mais, é necessário cuidado, pois, do mesmo modo que a redução da jornada de trabalho pode ser benéfica para o trabalhador, também pode ser prejudicial, visando a possível

precarização do trabalho por parte das corporações, para Antunes e Praun (2015, p. 423), o processo de precarização do trabalho pode ocorrer da seguinte forma:

Em sua lógica destrutiva, o capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho. A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido mais profundo de sua mercantilização: a abreviação de seu tempo de uso como resultado do aprofundamento, pelo adoecimento, de sua característica de mercadoria de alta descartabilidade (Antunes e Praun, 2015, p.423).

Desta forma, outro ponto a considerar é a questão de o funcionário ter que desempenhar o mesmo trabalho de antes em um tempo menor, que pode acarretar sobrecarga e, conseqüentemente, todos os problemas na saúde do empregado, que se pretende evitar, irão acontecer da mesma forma, logo, é mais um tópico de atenção que deve estar estabelecido na nova regulamentação a fim de amparar o trabalhador com medidas dignas.

Outrossim, pode-se considerar que o principal obstáculo para que a redução da jornada de trabalho seja colocada em vigor, é a classe empresarial que, de acordo com a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC, 2009):

Com a redução da jornada, sem a redução do salário, haverá um aumento do custo da mão de obra. Os funcionários trabalham numa carga horária menor, com o mesmo salário. A hora trabalhada fica mais cara, aumentando o custo do empregador, que buscará enxugar seus gastos, e não aumentá-los com contratações. Pelo contrário, em vez de novos empregos, haverá riscos para os existentes.” (CNC, 2009, p.05).

Portanto, os grandes empresários não são apenas contra a redução do tempo de trabalho, como também apoiam a flexibilização dos direitos do trabalho e, isso evidencia como o empresariado sempre se opõe aos trabalhadores, pelo motivo de que, os direitos trabalhistas impedem que as corporações explorem a classe trabalhadora a favor de seus interesses. Ademais, para Carneiro (2005), é claro que a redução da jornada de trabalho não trará benefícios espontâneos ao negócio, pois os custos de contratação de mais mão de obra e gestão do negócio podem ser muito elevados inicialmente. No entanto, os benefícios mais rápidos e óbvios serão para os trabalhadores e para a continuidade dos resultados de produção.

2.2.1 Oposição do empresariado

Considerando o conflito de interesses entre a classe trabalhadora e o empresariado, a partir do momento em que ocorre a discussão de mais direitos para os trabalhadores, no caso, sobre a redução da jornada de trabalho, é quase que generalizada a oposição por parte das

empresas em relação a isso, visto que, de um modo geral, todo e qualquer direito conquistado ou debatido em prol dos operários. Isso significa que as corporações estão limitadas no sentido de submeter o funcionário a condições ou situações adversas visando seus interesses. Portanto, quando os trabalhadores passam a ter mais amparo perante a lei, coloca em risco os principais interesses das grandes corporações, baseados em cada vez mais lucro por menos custo, independente do funcionário estar feliz ou não, estar bem ou não. Por isso que, até então, desde o início do capitalismo, empresas e trabalhadores estão sempre em conflito.

Sendo assim, a forte oposição em relação à redução da jornada de trabalho se dá desde a Proposta de Emenda Constitucional (PEC 231/95), que visa diminuir as horas de trabalho semanais de 44 para 40 horas, e está arquivada desde então. Em vista disso, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que é a maior representante das indústrias no Brasil, juntamente a outras entidades (como a CNC por exemplo), defendem firmemente que tal medida seria prejudicial pelo principal argumento de que causaria desemprego e, mais custos às empresas pois a mão de obra ficaria mais cara. Não só isso como implicam que seria fator motivador do trabalho informal, assim como a CNC (2009, p.09) demonstra em sua cartilha:

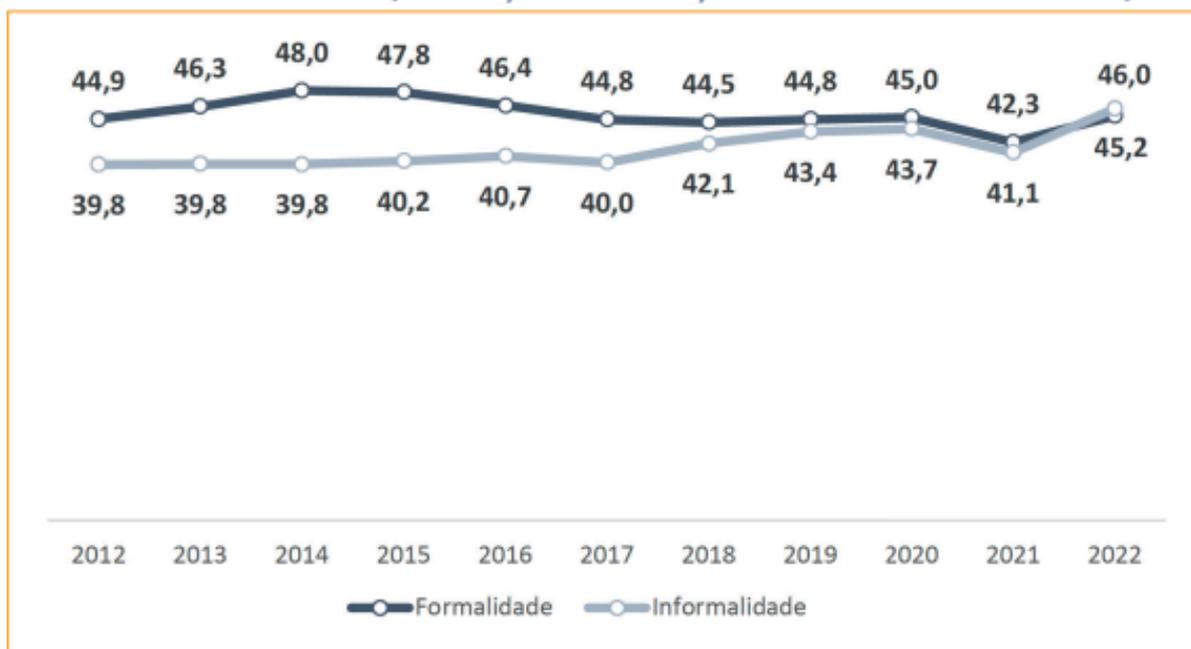
Com as futuras demissões, os trabalhadores desempregados, sem conseguir se inserir no mercado de trabalho, tenderiam a oferecer sua mão de obra no mercado informal, causando grandes prejuízos para a arrecadação de tributos, o que repercute diretamente na sociedade brasileira. (CNC, 2009, p.09)

Sendo assim, de acordo com o seu posicionamento a Emenda Constitucional citada seria um risco para as relações entre capital e trabalho. Contudo, tal afirmação pode ser vista como bastante equivocada, considerando que, no cenário atual, o percentual de trabalhadores informais é muito alto e, contrariamente do que apontam tais entidades, essa situação ocorreu sem a redução da jornada de trabalho, ou seja, outros fatores foram responsáveis por este aumento no setor informal, mostrando que é um alerta equivocado quanto à medida.

Desse modo, o gráfico 3, indica os dados obtidos pelo IBGE, comparando ao longo dos anos, a relação entre o número de trabalhadores formais e informais, nos anos de 2012 a 2022 e, destaca-se o aumento dos trabalhadores informais, alcançando o número de 46 milhões de pessoas no setor informal, em 2022, ultrapassando o setor formal:

Gráfico 3- Trabalhadores formais e informais nos últimos dez anos

NÚMERO DE PESSOAS OCUPADAS NA INFORMALIDADE E NA FORMALIDADE, EM MILHÕES DE PESSOAS (BRASIL, 2012 A 2022, 1º TRIMESTRE DE CADA ANO)



Fonte: PNADC/IBGE – Fundo Brasil (2022).

A redução da jornada de trabalho é considerada por tais entidades desde que acompanhada da redução salarial, segundo a FIESP (2009) *apud* Filho (2009). Contudo, sob tal ponto de vista, a partir do momento em que os salários são reduzidos devido a diminuição das horas trabalhadas, todas as razões que fundamentam a defesa da redução da jornada de trabalho são invalidadas, pois um dos principais motivos de tal ação consiste na melhoria na qualidade de vida do trabalhador, efeito que não seria atingido com a queda da remuneração. Portanto, os trabalhadores mais vulneráveis que sobrevivem com baixos salários, não teriam nenhuma melhoria nas condições de vida, ao ter seu salário reduzido, pelo contrário, visto que, precisaria encontrar formas de complementar a renda, de acordo com Calvete (2006). Logo, a redução salarial em conjunto com a redução da jornada de trabalho, provocaria ainda piores condições de vida e trabalho para os trabalhadores mais carentes. Mocelin (2010, p.104) acrescenta:

Então seria preciso estar atento para não efetivar uma medida que venha a beneficiar mais aqueles já privilegiados. A redução da jornada para trabalhadores que têm baixos salários pode significar redução ainda maior do salário [...]. Enquanto isso, os melhor remunerados seriam beneficiados, pois trabalhariam menos horas e não teriam perdas significativas de salário [...] (Mocelin, 2010, p.104).

Em vista disso, fica claro que, a redução salarial defendida pela FIESP e outras fundações seria problemática e, portanto, inviável devido aos motivos citados anteriormente.

2.3 Empresas que reduziram a jornada de trabalho no Brasil

A redução da jornada de trabalho pode ser efetuada tanto pela diminuição de horas no dia, tornando uma jornada de meio período (6 horas diárias), ou reduzindo de forma que tire um dia da semana, resultando na jornada 4x3, isto é, são 4 dias de trabalho e 3 dias de descanso.

Portanto, apresenta-se os principais resultados obtidos por meio da redução do tempo de trabalho, com organizações brasileiras que modificaram a sua jornada para 4 dias (sem reduzir os salários), publicadas em diversas entrevistas dadas à imprensa, ou divulgadas em suas respectivas páginas sobre o assunto.

2.3.1 Efí

Localizada na cidade de São Paulo, atualmente, a organização é um banco digital que surgiu em 2007 como uma empresa intermediária em pagamentos e, em 2022, foi renomeada como Efí, e conta com mais de 350 funcionários por todo o Brasil.

A corporação é bastante engajada em tecnologia e inovação e, ao se deparar com estudos de entre 2015 e 2019, sobre a redução da jornada de trabalho em empresas da Islândia, encontrou uma forma de fazer com que os seus funcionários pudessem lidar com a vida pessoal e o trabalho de um modo mais leve e saudável, assim como retrata o CEO Evanil Paula (2023):

Cuidar e transformar a vida das pessoas está no nosso DNA, sejam clientes ou colaboradores. Nos preocupamos em oferecer um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, o que acaba refletindo na boa performance e nos resultados (Evanil Paula, 2023).

Em vista disso, a medida foi adotada e levou 1 ano de testes, até que, fosse de fato efetivada na empresa. A Efí conta com a jornada de 4 dias de trabalho, de segunda a quinta, prolongando o final de semana, com a pausa na sexta-feira. Ademais, em relação aos clientes, a empresa garante que nada mudou, pois, para os funcionários que têm contato direto com o cliente, existe o revezamento em relação aos dias de pausa, justamente para não interferir na qualidade do atendimento ao cliente.

Além disso, ela ainda expõe que a ação foi um modo de reter os funcionários, além de atrair novos talentos para a sua equipe. Aliás, segundo a Efí (2023), atingiu números satisfatórios que foram alcançados graças à mudança:

- 96% dos funcionários alegam equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Todos os entrevistados acreditam que a saúde integral teve uma influência positiva da redução das horas;

- 94% dos líderes observaram progresso na qualidade do trabalho;
- 88% dos líderes afirmam a diminuição de ausências por motivos pessoais em sua equipe;
- Diminuição de 74% nas saídas dos funcionários após 1 ano;
- Após a implementação do benefício, a taxa de retenção dos colaboradores foi de 89,19%.

Entre outros pontos positivos obtidos pela organização após a mudança. Por fim, a empresa não relata sobre desvantagens.

2.3.2 Vockan Consulting

A *Vockan Consulting* é uma empresa que fornece sistemas integrados para a área de gestão empresarial, ela é especializada em *Enterprise Resource Planning* (ERP), que significa planejamento de recursos empresariais.

Buscando por mais harmonia entre a vida pessoal e profissional, a organização adotou a semana de 4 dias de trabalho, pelo motivo de que, trabalhar por mais tempo, não é sinônimo de eficiência e produtividade. Portanto, o investimento foi aplicado para melhorar as condições de trabalho dos colaboradores, para assim, obter melhores resultados. Em sua página, o CEO Fabrício Oliveira (2023), afirma:

Somos uma companhia jovem, recém-lançada no mercado, mas com vasta experiência no segmento de tecnologia. Por isso, sabemos da importância de um ambiente corporativo que prioriza a flexibilidade e valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Com este novo programa, nosso foco também está na retenção de talentos e atração de novos profissionais (Fabrício Oliveira, 2023).

Sendo assim, a empresa que já funciona sob o sistema híbrido de trabalho (mescla de *home office* e trabalho presencial), implantou a medida em novembro de 2022 e, o funcionário pode escolher o dia de descanso, entre a segunda ou sexta-feira, prolongando o final de semana também.

Conforme demonstra a empresa, comparando aspectos do ambiente de trabalho antes da redução da jornada, os resultados atingidos posteriormente foram muito positivos, dado que, em relação à satisfação do trabalhador antes e depois da ação, passou de 54% para 70%, sobre a qualidade de vida, houve um aumento de 29% e, a produtividade da equipe aumentou em 23%. Desse modo, o empresário afirma:

A produtividade permaneceu alta com um aumento do bem-estar da equipe, foco no trabalho e comprometimento, mantendo o alto nível de entregas para os clientes. Os funcionários relataram uma variedade de benefícios relacionados à qualidade de vida, níveis de estresse, vida pessoal e saúde mental (Fabrício Oliveira, 2023).

Logo, percebe-se que a medida trouxe não só benefícios para os funcionários, como para a empresa, tendo em vista que, ao proporcionar um modo de trabalho que gere bem-estar ao funcionário, por consequência, os resultados tendem a melhorar.

2.3.3 Zee.Dog

A Zee.Dog, é uma marca brasileira, fundada em 2012 em Los Angeles nos Estados Unidos, é uma multinacional do setor pet, presente em mais de 20 países, inclusive, aqui no Brasil. Em 2020, buscando por maneiras de equilibrar a vida pessoal e trabalho, a organização modificou sua jornada de trabalho para 4 dias, funcionando de segunda, terça, quinta e sexta. De acordo com o CEO Felipe Diz (2020), em entrevista para a Forbes, a decisão de implantar o terceiro dia de descanso na quarta-feira, foi com o intuito de permitir que os funcionários tivessem um dia para resolver pendências pessoais e passar mais tempo com a família, além disso, por ser um dia no meio da semana, funciona como uma forma de recarregar as energias para o restante da semana, melhorando a produtividade e o foco dos colaboradores.

Além disso, em entrevista para a revista Administrador Profissional, do Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP), o cofundador Thadeu Diz (2022) relata que:

Resultado é muito importante, como em qualquer organização, mas também olhamos para essas ações sabendo que produtividade não é tudo. Se em algum momento o retorno sobre o investimento for simplesmente em bem-estar, tudo bem. Para os colaboradores é importante ter uma quarta-feira para passar mais tempo com os filhos ou desenvolver um novo hobby (Thadeu Diz, 2022).

Em termos de vantagens, segundo o cofundador, as reuniões são mais objetivas e, enfatizou que alguns funcionários passaram a gerenciar melhor as prioridades e a ajudar os outros para que as entregas fossem concluídas em menos tempo, sem comprometer a qualidade da entrega. Em relação a desvantagens, o empresário afirma que não identificou nenhuma desde a alteração.

2.3.4 Shoot

A Shoot é uma empresa de comunicação, voltada a questões sociais, criada em 2010, localizada em Porto Alegre no Rio Grande do Sul e, em Barcelona na Espanha. Além disso, a empresa adotou a semana de 4 dias de trabalho, e 3 dias de descanso desde 2022 e, em sua página no *LinkedIn*, compartilhou os resultados de um ano após a mudança.

Portanto, a Shoot (2023), conclui que, embora 22% de seus funcionários relatarem que sentiram uma intensificação no trabalho com a redução dos dias de trabalho na semana, ressaltasse que não houve queda ou pioras em relação ao foco, e organização no ambiente de trabalho e, apesar de sentirem o trabalho mais intenso, não chegou a se tornar um fator de reclamações por parte dos trabalhadores. Além disso, foi perceptível que, os funcionários chegam mais descansados e tranquilos no início da semana, além de ter aumentado a motivação e a administração do tempo. Cabe destacar que, a mudança não atrapalhou a relação da empresa com os seus clientes.

Um ponto interessante a ressaltar, é a questão da dinâmica entre as equipes que melhoraram, pois, as equipes de criação e gestão de projetos estabeleceram uma relação mais tranquila em relação a prazos e poder criativo, visto que, a mudança na jornada fez com que as equipes trabalhassem de forma que 1 dia não coincidissem.

Sob o ponto de vista dos funcionários, a empresa apresenta que a proposta foi bem recebida e adaptável facilmente, pois, assim como retrata, os colaboradores passaram a trabalhar mais felizes, e se sentiram mais comprometidos e focados com o trabalho, além de ter otimizado a organização das demandas de cada um, sem contar a melhoria na qualidade de vida em que os funcionários demonstraram ao possuírem mais tempo para a sua vida pessoal.

Por fim, a empresa ressalta que, para o sucesso da medida, foi necessário estabelecer alguns aspectos visando um bom funcionamento. O primeiro foi em relação às semanas que possuem feriado, no caso, para essas semanas, o dia de descanso seria o dia do feriado, pois, conforme os processos realizados na organização, apenas 3 dias de trabalho comprometeria o desenvolvimento dos projetos. Além disso, foi adicionado uma política denominada de Placar de Horas, baseado em fazer com que as pessoas compreendam melhor a quantidade de trabalho que tem para o dia, e para a semana também, pois é estimado o tempo que cada tarefa leva para ser concluída e, segundo a empresa, foi uma forma para que os funcionários pudessem se organizar melhor em relação ao seu tempo e evitar sobrecargas.

3 ESTUDO

Visando maior compreensão sobre as causas e consequências da redução da jornada de trabalho, dentro de uma organização, foi realizado um questionário por *e-mail* (apêndice A), com a empresa Solpack, uma das pioneiras neste sentido no país.

3.1 História da empresa Solpack

A empresa de razão social Solpack Ltda., está localizada na cidade de Rio das Pedras, situada na região de Americana. Fundada em 1994, hoje, conta com 180 funcionários. Ademais, a Solpack é uma empresa 100% brasileira que se destacou nacionalmente como uma das principais distribuidoras de embalagens *Raschel* (sacos usados em hortifruti) e telas para sombreamento, para fins agropecuários e decorativos. O seu lema é tecer para proteger e, a organização é reconhecida pelo seu desenvolvimento de produtos, conforme Solpack (2021).

Além disso, almejando pelo desenvolvimento tecnológico em seus produtos, a empresa assume a missão de proteger seus funcionários, clientes e fornecedores e, atender às expectativas e necessidades de todos, prezando sempre pela qualidade. Seus valores são baseados em responsabilidade social, respeito, tecnologia, qualidade e acolhimento, assim como afirma Solpack (2021).

Sendo assim, prioriza pela produção segura de suas mercadorias, inclusive, garantindo o selo Eureciclo, o qual todos os seus produtos possuem, devido à preocupação da empresa com o seu impacto no meio ambiente, buscando por formas de amenizar sua influência na natureza, segundo Solpack (2021).

Outrossim, prezando também, pela qualidade de vida no local de trabalho, em 2020, a Solpack foi uma das empresas brasileiras, que reduziram a sua jornada de trabalho, sem reduzir a remuneração.

3.2 Sobre a pesquisa

A princípio, considerando os objetivos do estudo, as razões pelas quais a redução da jornada de trabalho, é uma medida que deve ser considerada como forma de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e, impulsionar a sua liberdade da exploração do trabalho, foi realizado um questionário (via *e-mail*), com a empresa Solpack, pois, entre as diversas metodologias disponíveis, o questionário foi o modo mais viável para encontrar respostas para

os questionamentos levantados referente à redução do tempo de trabalho. Ademais, as perguntas foram desenvolvidas com base nas principais justificativas dadas por entidades representantes das indústrias contra a redução, pois assim, é uma forma de verificar na prática, se o que alegam, de fato ocorre com as organizações que aderiram a modificação em sua jornada.

Aliás, as perguntas realizadas, foram respondidas pela analista de Recursos Humanos (RH), representante da empresa Solpack.

3.2.1 Adoção da redução

A redução da jornada de trabalho, para a diretora da empresa, já era uma pauta estudada há um tempo antes de ser aplicada. A primeira motivação para reduzir a sua jornada, foi a sua influência positiva na saúde mental dos trabalhadores, pois, ao ter mais tempo para ficar com a família, desenvolver *hobbies*, entre outros, o funcionário tende a ser mais feliz e, por consequência, tende a focar mais no trabalho, justamente por estar mais descansado. Aliás, os estudos que mostram a capacidade de concentração do ser humano, também foram responsáveis pelo interesse em reduzir o tempo de trabalho, assim como retrata a entrevistada, “[...] nossa gerente já buscava e conhecia estudos que comprovam que o profissional não consegue permanecer 8 horas focado, o nível de dispersão é muito maior”. Portanto, partindo do pressuposto que, o ser humano não consegue permanecer focado por um longo período, ao ter mais tempo fora do trabalho, a sua qualidade de vida melhora, trazendo resultados positivos para a empresa.

O que impulsionou a medida, foi a pandemia do Covid-19, pois, havia a necessidade de diminuir ao máximo, a permanência das pessoas no local de trabalho e, foi a partir disso, que a diretora da organização, viu a chance de colocar em prática o que já havia estudado e, reduziu a jornada de trabalho para 6 horas dos funcionários da produção, a princípio, Em vista disso, a entrevistada conta que, “[...] A primeiro momento, na fábrica, a intenção era manter as pessoas menos tempo na empresa por conta da pandemia [...] os funcionários se adaptaram muito bem a jornada”.

Ademais, considerando que a redução da jornada de trabalho também é discutida de forma que acompanhe a redução dos salários dos trabalhadores, compreende-se que, ao diminuir a remuneração, a qualidade de vida dos operários não seria alcançada, principalmente pelas pessoas com salários mais baixos, pois, embora tenha mais tempo para atividades pessoais, o custo de suas necessidades continuaria o mesmo, ou seja, tal medida, provocaria uma piora na vida destes trabalhadores ao invés de melhorar. Portanto, ao ser questionada

quanto a isso, a empresa demonstra negação, pois, conforme descreve, “[...] a ideia não era reduzir custos, e sim aumentar a qualidade de vida, gerar mais economia na cidade, permitindo às pessoas mais tempo para consumir nos comércios locais, e fazer os recursos financeiros girarem a economia. Ajudar a construir um lugar melhor para todos”.

Desse modo, nota-se que a partir do momento em que a empresa reduziu sua jornada, ela não afetou apenas os seus funcionários, mas também, a sua região, os comércios locais, dado que, com mais tempo livre, as pessoas se tornam consumidoras em potencial.

Salienta-se que a empresa não enxerga o tamanho da empresa como um fator determinante para a decisão de reduzir ou não, a jornada de trabalho, assim como afirma a entrevistada, “o tamanho da empresa não influenciou em nada, acreditamos muito na nossa política e cultura organizacional, sendo a empresa grande ou pequena é possível fazer acontecer”.

Logo, embora cada organização possua as suas particularidades, é uma medida que pode ser considerada, sendo a empresa pequena ou grande, pois o que fará o êxito de tal ação é, antes de tudo, conhecer a empresa por um todo, desde a sua cultura organizacional até a produção, pois, cada organização é diferente da outra, assim, não existe uma fórmula única de como aplicar a ação. Dessa forma, é necessário conhecer todos os fatores que compõem a empresa, para assim, ponderar a melhor forma que isto pode acontecer, entretanto, de um modo geral, assim como defende a organização, é uma ação viável para todas as empresas, independentemente do tamanho.

3.2.2 Vantagens

A redução da jornada é responsável por trazer muitos benefícios à organização. Sendo assim, no caso da Solpack, foi notável a redução das faltas, ou seja, os funcionários passaram a apresentar menos atestados médicos. A partir disso, uma das razões para tal consequência é o fato de que um ambiente de trabalho estressante leva a inúmeros problemas de saúde, resultando em mais faltas justificadas por atestado médico. De acordo com Bernal (2010), 50% dos atestados médicos são causados por estresse e, a exaustão emocional suportada pelos colaboradores, também resulta em um custo para as organizações.

Em vista disso, uma empresa que possui um alto percentual de atestados médicos, é um sinal que indica que algo está errado, pois, embora a origem do problema possa ser externa, existe também, a possibilidade do ambiente e o modo de trabalho estarem causando isso. Portanto, a partir do momento em que as horas de trabalho são reduzidas, os atestados médicos

tendem a diminuir, devido ao bem-estar gerado e, também, por proporcionar mais tempo aos trabalhadores de se dedicarem ao cuidado com a saúde.

Outrossim, a entrevistada também retrata sobre o aumento do engajamento da equipe que, resultou na diminuição da rotatividade e maior disposição dos trabalhadores, aumentando de forma significativa, a produtividade da empresa, pois, com a nova jornada, os funcionários passaram a trabalhar durante 5h45, tendo 15 minutos para alimentação e, segundo ela, possibilitou que os funcionários focassem durante todo o expediente, justamente por ser um período em que na visão do trabalhador, passa mais rápido, tal como descreve: “trabalhamos 5h45 focados, 15 minutos de lanches, o tempo passa muito rápido e o foco é totalmente voltado à função desempenhada”.

Desse modo, tais fatores contribuíram para o aumento da produtividade e demonstram que uma produtividade alta não está diretamente ligada ao tempo de permanência do funcionário no trabalho, uma vez que, o trabalhador que passa o dia inteiro em seu emprego, não irá permanecer focado por todo este tempo. Sendo assim, analisando o resultado da experiência na Solpack, pode-se concluir que, sob a perspectiva da empresa, é mais vantajoso um turno de 6 horas, o qual os trabalhadores poderão se concentrar por este tempo, do que um período maior que isso, renunciando maior produtividade. Logo, embora exista um investimento inicial em aumentar os turnos, a longo prazo, é uma mudança próspera aos ganhos da empresa. Além de possibilitar melhores condições de vida e trabalho para os funcionários que, conforme afirma a entrevistada, “Além disso o psicológico ganha com a melhora da qualidade de vida, convívio familiar, há mais tempo para se aprimorar, estudar e ser responsável pelo seu tempo.”, ou seja, a ação também permitiu que os trabalhadores fossem os responsáveis pelo seu tempo, dispondo maior autonomia.

Aliás, sob tal ótica, a entrevistada, menciona sobre a possibilidade de estudar com mais tempo livre, a qual expressa mais um dos pontos positivos que a alteração na jornada pode possibilitar, pois, assim como é apresentado anteriormente, conciliar o trabalho com os estudos, muitas vezes torna-se inviável devido à rotina árdua. Portanto, a vantagem citada pode ser uma forma de fazer com que as pessoas invistam mais em si mesmas por meio da educação, justamente porque é uma ação que possibilita ao trabalhador de voltar a estudar, de cursar algo que ele sempre quis, mas por inúmeros motivos não foi possível.

3.2.3 Desvantagens

Embora a redução do tempo de trabalho seja muito benéfica, a sua implantação pode apresentar desafios e impasses. Neste sentido, a Solpack relata que não houve grandes impasses, sendo a maior dificuldade, relacionada à comunicação e busca por apoio de alguns setores, sendo eles, o departamento jurídico e sindicatos.

Portanto, referente aos impasses, vale ressaltar a importância de conhecer a cultura organizacional da empresa, pois, apesar das vantagens, a redução da jornada de trabalho ainda é vista com muita dualidade e incertezas por muitas pessoas. Logo, é necessário compreender o perfil da empresa, para lidar da forma mais adequada ao abordar sobre o tema com os demais, principalmente com setores e pessoas que exercem um grande poder dentro da organização. Além disso, é relevante ter o apoio dos sindicatos nessas questões, visto que, são entidades que visam pelos direitos dos trabalhadores, então é importante que a empresa e o sindicato estejam alinhados.

3.2.4 Impacto no ambiente externo

As ações internas de uma empresa também refletem o ambiente externo. Sendo assim, relacionando a redução da jornada de trabalho às suas consequências macroeconômicas, no caso da Solpack, foi uma medida que gerou mais empregos, tendo em vista que, ao reduzir a jornada, foi necessário aumentar mais um turno na produção, gerando mais contratações, pois, de acordo com a entrevistada, “foi necessário contratações para suprir os 4 turnos, e isso acabou movimentando os empregos na cidade e região”. Portanto, para a região em que a empresa está localizada, foi uma ação que beneficiou a economia local, não só em relação ao comércio, como foi dito anteriormente, mas também na questão de gerar mais empregos.

Desse modo, pode-se supor que, em regiões com a predominância de indústrias, os polos industriais, são capazes de gerar muitos empregos, visto que, as atividades destes setores, costumam ter a produção ininterrupta, portanto, ao diminuir as horas de trabalho, torna-se necessária a abertura de mais turnos, resultando em mais contratações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A princípio, todo o trabalho desenvolvido, foi composto por meio de dois âmbitos: uma linha do tempo sobre a construção histórica do trabalho, seguida da redução das horas trabalhadas, e suas vertentes. O outro âmbito seria o desenvolvimento de uma linha de raciocínio, constituída por meio destes dois temas (trabalho e redução da jornada), justamente para facilitar o entendimento sobre a necessidade de fazer tal ação acontecer, pois, ao apresentar a pesquisa realizada com a empresa Solpack, o intuito é que o leitor já tenha um certo conhecimento sobre a pauta, dado que, existem muitas incompreensões a respeito de tal conceito. Portanto, o questionário foi realizado para demonstrar se é uma medida realmente viável, relacionando a tudo que foi abordado até então e, se de fato coincide com as hipóteses levantadas inicialmente.

Desse modo, por meio dos resultados apresentados pelo questionário, constata-se que, os estudos sobre a capacidade do ser humano em conseguir permanecer focado, por um determinado período e, a busca por melhor qualidade de vida, motivaram a Solpack a buscar por formas que melhorassem tais aspectos e, na pandemia do Covid-19, foi aplicado o modo de trabalho com a jornada reduzida, visando as necessidades e urgências do momento. Além disto, destaca-se a diminuição de faltas por atestados médicos, pois é um resultado que pode indicar muitas coisas, inclusive, a questão da saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que a redução do tempo de trabalho não só aumentou a produtividade e foco na equipe, como também foi capaz de gerar mais empregos para a região e, estimular a economia local. Para a implantação da ação, foi necessário o apoio do setor jurídico e de sindicatos, no entanto, na perspectiva da empresa, não foi um requisito visto como um grande desafio, e sim, como uma etapa burocrática para a sua conclusão.

O referencial teórico do estudo, foi capaz de complementar o que foi visto na pesquisa empírica, pois, de um modo geral, todos os autores citados, relatam como a diminuição de horas trabalhadas é um passo crucial para o bem-estar coletivo e, isso foi mostrado durante as respostas do questionário. Em vista disso, sobre a emancipação da classe trabalhadora, tais trabalhadores podem ser vistos como mais próximos de alcançar liberdade plena da exploração, em virtude de que, ao trabalharem por menos tempo, possibilitou que eles pudessem se dedicar a outras atividades. E, assim como foi relatado por uma das funcionárias, a ação possibilitou que os trabalhadores tivessem mais autonomia em relação ao seu tempo e, isso também está

ligado à questão de emancipação dos trabalhadores, principalmente pela razão de que, o modo de trabalho convencional advindo do capitalismo, estimula a alienação e, conseqüentemente, impede a autonomia do indivíduo.

Outrossim, após analisar as empresas exemplificadas, identifica-se que, todas têm algumas características em comum, as quais seriam a afinidade e interesse por tecnologias e inovações, voltadas principalmente, para a otimização de processos e maior eficiência, além de buscarem por formas de equilibrar a vida profissional e pessoal de maneira mais saudável. Com base nisto, é possível deduzir que, tais características foram como um ponto de partida, que motivaram as organizações em evoluir, pois, considerando o interesse por inovar, é comum que os gestores pesquisem por formas mais eficientes de administrar o negócio, visando metodologias que fogem do convencional. Além disso, ao considerar o modo em que a sociedade se encontra e suas necessidades, a tendência é que, visando por melhores resultados, acarrete mais atenção aos fatores de bem-estar do funcionário, pois, atualmente, a saúde mental dos trabalhadores e a sua qualidade de vida dentro do local de trabalho, são temas abordados frequentemente, então de uma certa forma, um aspecto liga a outro, uma vez que, ao buscar por inovações, as pesquisas se atrelam ao contexto atual e às suas demandas.

Todas as empresas obtiveram efeitos positivos ao diminuir o tempo de trabalho e, entre os resultados identificados, todas as organizações tiveram as seguintes conseqüências em comum: a) Redução da rotatividade de funcionários; b) Retenção de talentos; c) Aumento da produtividade; d) Redução de faltas; e) Melhor qualidade de vida dos colaboradores; f) Aumento do foco e concentração.

Por este motivo, considerando as organizações exemplificadas, juntamente à organização estudada, observa-se que, todas são de ramos e atividades distintas e, tais resultados (em comum entre elas), supõem que são os principais efeitos obtidos, apesar de haver variações e particularidades, o esperado é que a redução da jornada de trabalho atinja os respectivos resultados para o ambiente de trabalho, além de outras conseqüências que vão variar de acordo com a necessidade da organização, pois, assim como foi mostrado, no caso da empresa Solpack, foi necessária a contratação de mais pessoas, gerando mais empregos em sua região.

Portanto, considerando que as entidades que representam as indústrias, defendem que reduzir o salário dos funcionários é a única forma de fazer com que a redução da jornada de trabalho seja efetivada, a pesquisa demonstrou que é possível diminuir o tempo de trabalho sem diminuir a remuneração dos funcionários e, contrariamente do que tais entidades alegam, a medida foi capaz de reter as pessoas, diminuindo a rotatividade, aspecto que pode ser bastante positivo para uma organização, pois, nas palavras de Ulrich (1999, p.29), “as empresas bem

sucedidas serão aquelas mais experientes em atrair, desenvolver e reter indivíduos com habilidades, perspectiva e experiência suficientes para conduzir um negócio global”.

Relacionando às hipóteses do início do trabalho, as quais são baseadas na ideia de que a redução da jornada de trabalho atinge, inicialmente, os trabalhadores e, posteriormente, a empresa passa a ter ganhos, também é levantada a possibilidade da modificação no tempo de trabalho, ser um importante elemento a estimular novos postos de trabalho e mais emprego. Assim, comparando com os resultados, chega-se à conclusão de que, as primeiras pontuações previstas pelas hipóteses, foram atingidas por meio da pesquisa, demonstrando assim, que é uma medida viável e que pode ser benéfica para ambos os lados e, o tamanho da empresa não é um fator determinante no sucesso em relação a isso. Ou seja, uma empresa de pequeno ou grande porte, conseguem reduzir a sua jornada, desde que seja efetuada de forma adequada e consciente.

Todavia, as suposições sobre a medida gerar mais empregos, considera-se que, foram parcialmente confirmadas, visto que, embora a pesquisa demonstre que é capaz de gerar mais contratações e incentivar o comércio local, até então, foram provadas devido a uma particularidade da empresa (ter uma produção ininterrupta). Logo, não são dados suficientes para concluir que, de fato, aconteceria o mesmo com empresas de outros setores, e suas regiões. Portanto, quanto a isso, a hipótese pode ser confirmada desde que seja referente a geração de novos empregos para fábricas, pois, devido à condição de não poder interromper a produção, as indústrias necessitariam de mais turnos, resultando em mais contratações. Enquanto, referente a outros ramos, o presente trabalho não foi capaz de concluir a efetividade da ação em gerar mais empregos.

Portanto, apesar da dificuldade em conseguir contato com as empresas para entrevistas, de um modo geral, a pesquisa realizada foi capaz de responder as principais dúvidas e hipóteses quanto ao tema, sendo insuficiente apenas para as questões de geração de mais empregos. Em vista disso, para futuros trabalhos, recomenda-se, análises setoriais, pois, o presente trabalho abordou o tema considerando todo o território nacional, então, ao buscar por respostas mais específicas de cada região, agregaria muito para a pauta e, preencheria as lacunas não respondidas no presente estudo.

REFERENCIAS

#4DAYWORKWEEK: como funciona a jornada de trabalho reduzida da Efi? [S. l.], 2023. Disponível em: <https://sejaefi.com.br/blog/jornada-de-trabalho-reduzida-da-efi>. Acesso em: 11 nov. 2023.

1 ANO TRABALHANDO 4 DIAS POR SEMANA. [S. l.], 2023. Disponível em: https://www.linkedin.com/posts/heyshootcc_semana4dias-activity-7036337475774001152-FJsw/?originalSubdomain=br. Acesso em: 11 nov. 2023

ABC da Greve. Direção: Leon Hirszman. Fotografia de Adrian Cooper. [S. l.]: Cinemateca Brasileira, 1990. Disponível em: <https://acesse.dev/TuLmL>. Acesso em: 10 out. 2023.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** [S. l.]: Brasiliense, 2017. 100 p. ISBN 9788511351163, 8511351167

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O que é Sindicalismo.** 7ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho.** Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015. DOI: 10.1590/0101-6628.030

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

ARISTÓTELES. **A Política.** in Coleção Livros que mudaram o Mundo. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010.

AZEVEDO, Ariel Martins. **A luta dos trabalhadores brasileiros pela redução da jornada de trabalho e suas contradições na atualidade.** Florianópolis, Santa Catarina, 7 nov. 2015.

AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos.** São Paulo: Página Aberta. 1995.

BECK, Ulrich. **The brave new world of work.** Cambridge: Polity Press, 2000.

BERNAL, O. A. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado, integrando teoria e prática.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

BESANCENOT, Olivier; LÖWY, Michael. La journée de travail et le ‘règne de la liberté’ (Karl Marx). Paris: Fayard, 2019.

BEZERRA, Vinicius. Sobre a centralidade do trabalho: da antropologia filosófica à ontologia do ser social. **Revista Pesquisa em Foco: Educação e Filosofia.** Volume 4, Número 4, Ano 4, julho 2011.

BIÉLER, André. **O Pensamento Econômico e Social de Calvino**. São Paulo Casa Editora Presbiteriana. 1990.

BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. 2001. WorkingTime Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, v. 25, n. 2, p. 209-243.

BRASIL. [Constituição (1943)]. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: e normas correlatas. Rio de Janeiro: [s. n.], 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 14 jul. 2017.

CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? **Civitas**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul.-dez. 2003.

CALVETE, Cássio da Silva. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. s.d. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2006.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PEC 231/1995. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em 10 nov. 2023.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. Homenagem aos 70 anos da justiça do trabalho: A formação da regulação do trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, Belo Horizonte / MG, v. 52, n. 82, p. 09-42, 2010.

CARDOSO, Luís Antônio Cardoso. A centralidade da categoria trabalho: uma análise crítica do debate sociológico contemporâneo. Confluências – **Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**. Vol. 10. nº 01, 2008. pp. 11-41.

CARNEIRO, Thiago Lopes. Compatibilizando jornada e qualidade de vida no trabalho: Desafios de uma organização Pública. Orientador: Mario César Ferreira / Tese de Mestrado / Universidade de Brasília Instituto de Psicologia / Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. 2005.

COMO É a semana de 4 dias de trabalho na Vockan Consulting. [S. l.], 2 maio 2023. Disponível em: <https://vockan.com/como-e-a-semana-de-4-dias-de-trabalho-na-vockan-consulting/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

CONFEDERAÇÃO, Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). A jornada de trabalho e a PEC do desemprego – edição 2009. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/vwFJ5>>. Acesso em 8 nov. 2023.

CONFEDERAÇÃO, Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). A jornada de trabalho e a PEC do desemprego – edição 2009. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/vwFJ5>>. Acesso em 10 nov. 2023.

COSTA, Diogo Valença de Azevedo. Florestan Fernandes: luta de raça e de classes. In: FERNANDES, F. O significado do protesto negro. São Paulo: Expressão Popular; Perseu Abramo, 2017.

COSTA, Emília Viotti da. **A Abolição**. São Paulo: Fundação Editora Unesp, 2008.

COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da filosofia: História e grandes temas**. 16. ed. [S. l.]: Saraiva, 2006. ISBN 978-85-02-05787-6.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Justiça Política do Capital. A Desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

COUTROT, Thomas. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. 1. ed. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: CirKula, 2022. 416 p. ISBN 978-65-89-312-59-8.

DAL ROSSO, Sadi. (2017). **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo, SP: Boitempo.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

EXCLUSIVO: Zee.Dog é a primeira empresa brasileira a abreviar semana de trabalho: Grife de produtos para pets não terá expediente às quartas-feiras. [S. l.]: Angélica Mari, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2020/03/exclusivo-zee-dog-e-a-primeira-empresa-brasileira-a-abreviar-semana-de-trabalho/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FILHO, Wilson Ramos. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. **Direitos Fundamentais e Justiça**, [s. l.], n. 6, p. 177-205, 2009.

FOSTER, John Bellamy. **A ecologia de Marx: materialismo e natureza**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. Regulamentações sobre o tempo de trabalho: as "35 Horas" na França e comentários sobre a situação brasileira. **Revista Estudos de Planejamento**, Rio Grande do Sul, 2000.

GACHE, F. Renault: recherche action. Actes du colloque Travail: l'évaluation en question. Montreuil., U4ct CGT mines énergie, 2012.

GILENO, Carlos Henrique. Sentido da colonização e escravismo: breve relato sobre a obra historiográfica de Caio Prado Júnior. **Cadernos de Estudos Sociais**, Recife, v.32, n. 1, p. 01-16, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Martina Spohr. *American Way of Business: empresariado brasileiro e norte-americano no caminho do golpe empresarial-militar de 1964*. 2016. 356 p. Tese (Doutorado em História) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Instituto de História, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2016.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume. 2004.

GOUVÊA, Maria de Fátima S. **Poder Político e Administração na Formação do Complexo Atlântico Português (1645-1808)**. In: FRAGOSO, João, GOUVÊA, Maria de Fátima S. e BICALHO, Maria Fernanda B. (org.) – *O Antigo Regime nos Trópicos. A Dinâmica Imperial Portuguesa (Séculos XVI-XVIII)*, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2001.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução: Waltensir Dutra. 21. ed. [S. l.]: LTC Editora, 1987. ISBN 9788521613060.

IANNI, Octavio. **Estado e Planejamento no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor (Orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Editora Curt Nimeundajú, 2018.

KURZ, Robert. A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997, p.3 c.5.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. São Paulo: Kairós Livraria e Editora, 1983.

LESSA, Sergio. **Trabalho e Proletariado no capitalismo contemporâneo**. 2ª. ed. São Paulo - SP, Cortez. 2011.

MARX, Karl. **Crítica ao programa de Gotha**. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARX, Karl. **Le Capital**. [Tome 2]. Paris: Folie. 2008.

MARX, Karl. **O Capital – Crítica da economia política – Vol. I, Tomo 1**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. 301 p.

MARX, Karl. **O Capital, V.I**. Coleção Tomo II. Os Economistas. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo – SP, Abril Cultural, 1984.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política (tomo I)**. 3ª edição. São Paulo, Nova Cultural, 1988.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013. Versão pdf.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Trad. Luis Claudio de Castro e Costa. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Lisboa: Edições Progresso, 1987.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital**. 4. ed. São Paulo: Global, 1987.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço Feminino no Mercado Produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). *Nova História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2012. p.126-147.

MÉSZÁROS, István. **Marx: A Teoria da Alienação**. Rio de Janeiro/RJ: Zahar. 1981.

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo/SP: Boitempo (Editora da Unicamp). 2002.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista Sociologia Política**, Curitiba, Paraná, v. 19, n. 38, p. 101-119, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANISTA. José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PACCOLA, Marco Antonio Bestetti. A construção da “hegemonia” neoliberal no Brasil. Sinais, Vitória / ES, 2016.

PRADO, Caio. **História Econômica do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Brasiliense, 1981.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2.ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2002.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. Jun. 2015. ISSN 2258- 1166.

ROSA, Augusto Pereira da; ZINGANO, Ester Miriane. Pré-História: educação para a sobrevivência. UNIASSELVI, **Revista Maiêutica**, a. 1, n. 1, 2013. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/ahvz2>>. Acesso em set. 2023.

RUSSEL, Bertrand. O Elogio ao Ócio. In: DE MASI, Domenico (org.). *A Economia do Ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001, p. 49-130.

SALERNO, Mário Sergio. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. 1. ed. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: CirKula, 2022. 416 p. ISBN 978-65-89-312-59-8.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982. 112 p. v. 1. ISBN 9788511010657.

SANTANA, Marco Aurélio. Para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 453-456, 2015.

SANTOS, Breno; MELO, Marina. Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. **International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)**, Nº 1, Porto: IS-FLUP, 2011, pp. 25-44.

SCOMPARIM, Marcelo. A eficácia da redução da jornada laboral como forma de viabilizar o surgimento de novos postos de trabalho. **Revista Univem**, [s. l.], 2008.

SEMANA com 4 dias úteis: tendência ou ilusão? [S. l.], 1 set. 2022. Disponível em: <https://crasp.gov.br/admpro/site/materias-em-destaque/semana-com-4-dias-uteis-tendencia-ou-ilusao>. Acesso em: 11 nov. 2023.

SENADO (Brasil). Agência Senado. Estatuto do trabalho: debatedores defendem redução de jornada. Brasília, 12 junho 2023. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/iuxz6>>. Acesso em: 9 set. 2023.

SENADO (Brasil). Agência Senado. MP que muda regras trabalhistas será analisada pelo Senado. Brasília, 3 agosto 2021. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/dfgln>>. Acesso em: 9 set. 2023.

SILVA, Jardel Messias; BRAGA, Jailson. Os Sentidos do Trabalho: uma análise circunscrita ao trabalho dos docentes de duas instituições de ensino superior em Salvador. **Revista Formadores: Vivências e Estudos**, Cachoeira-BA, v. 7 n. 1, p. 46-59, jun. 2014.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72-89, set/out. 1987.

SOBRE a Shoot. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.heyshoot.cc/sobre>. Acesso em: 11 nov. 2023.

SOBRE nós. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://solpack.com.br/sobre-nos/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

SOBRE nós. Conectando cachorros e pessoas. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.zeedog.com.br/institucional/marca>. Acesso em: 11 nov. 2023

SOUZA, Euzébio Jorge Silveira; MARCOLINO, Adriana; GARCIA, Lúcia dos Santos. O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1. ed. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: **CirKula**, 2022. 416 p. ISBN 978-65-89-312-59-8.

SOUZA, José Otávio Catafesto. O sistema econômico nas sociedades indígenas Guarani pré-coloniais. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre / RS, ano 8, n. 18, p. 211-253, 2002.

TELES, Gabriela Caramuru. A tecnologia no capitalismo dependente: a superexploração da força de trabalho em Karl Marx e Ruy Mauro Marini. 2017. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Tecnológica do Paraná, Curitiba, Paraná, 2017.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2009.

VERNANT, Jean-Pierre. Mito e pensamento entre os gregos: estudos de psicologia histórica. São Paulo: Difusão Europeia do Livro: Editora da Universidade de São Paulo, 1973. p. 207-262

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais. São Paulo. 1996.

WEFFORT, Francisco. **Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968**. Cadernos do Cebrap, nº5, São Paulo, 1972.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO EMPRESA SOLPACK

Este questionário tem como objetivo colher informações e compreender as motivações que levaram a empresa Solpack a reduzir a sua jornada de trabalho e, as consequências de tal ação, a fim de contribuir para a pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Gestão Empresarial da Fatec de Americana.

1. O que motivou a empresa a reduzir a jornada de trabalho?
2. Como foi a adaptação dos funcionários?
3. Como isso impactou nos custos? Em quanto tempo notou-se um aumento nos ganhos da empresa?
4. Quais foram os benefícios notados com a diminuição das horas trabalhadas?
5. Quais foram os impasses para reduzir a jornada de trabalho na empresa?
6. Quais foram os fatores que contribuíram para o aumento da produtividade?
7. Muito se discute sobre a redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial. Por que a empresa optou por não reduzir o salário dos funcionários?
8. A redução da jornada de trabalho foi capaz de gerar novos postos de trabalho? Como tal medida impactou na região?
9. O tamanho da empresa influenciou na decisão de reduzir ou não a carga horária? Tendo em vista que, se fosse uma empresa maior ou menor, poderia haver outros desafios para tal ação.