

## **Impactos da redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução do salário.**

Isadora Marques Barreto da Costa, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil,  
[isa.barretoo@outlook.com](mailto:isa.barretoo@outlook.com)

João Pedro Castilho Davanço, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil,  
[jpdavanco@hotmail.com](mailto:jpdavanco@hotmail.com)

Aliny Rafaely Sousa Ferreira, Centro Universitário Integrado, Brasil,  
[aliny.ferreira@grupointegrado.br](mailto:aliny.ferreira@grupointegrado.br)

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução salarial e suas consequências nas esferas jurídica, econômica e social. A metodologia utilizada é dedutiva, com pesquisa de informações oriundas de normas jurídicas, doutrinas e pesquisas. O estudo expõe o conceito de jornada de trabalho, bem como os avanços notáveis da jornada de trabalho nas legislações. Os resultados indicam que a redução da jornada de trabalho pode ter impactos econômicos positivos sem afetar negativamente o emprego, além de gerar consequências positivas na esfera social, como na saúde, na educação e no lazer, e que a redução não gera necessariamente grandes efeitos negativos na produtividade e eficiência das empresas. Portanto, conclui-se que, apesar dos possíveis desafios e obstáculos à sua implementação, a redução da jornada de trabalho pode beneficiar tanto os trabalhadores quanto a economia.

Palavras-chave: trabalho, jornada, redução, salário.

Abstract: This article aims to analyze the reduction of working hours to 40 hours per week without salary reduction and its consequences in the legal, economic and social spheres. The methodology used is deductive, with research of information originating from legal norms, doctrines and research. We show the concept of working hours, as well as the notable advances in working hours in legislation. The results indicate that reducing working hours can have positive economic impacts without affecting the characteristics of employment, in addition to generating positive consequences in the social sphere, such as health, education and leisure, and that the reduction does not necessarily generate major effects negative impacts on company productivity and efficiency. Therefore, it is concluded that, despite the possible challenges and obstacles to its implementation, reducing working hours can benefit both workers and the economy.

Keywords: work, journey, reduction, salary.

## **INTRODUÇÃO**

A duração da jornada de trabalho é um tema amplamente debatido em todo o mundo, tendo sido motivo de mudanças em vários ordenamentos jurídicos, e está intimamente relacionado à luta pela melhoria das condições dos trabalhadores. Sendo um tema tão relevante na vida econômica e social do país, requer um amplo debate sobre suas consequências e impactos.

Há algumas propostas de alteração da jornada de trabalho sendo discutidas. A mais recente foi em março de 2023. A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou o projeto de Lei (PL 1.105/2023) que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo a redução da jornada de trabalho sem que haja a diminuição do salário, mediante acordo ou convenção coletiva.

A redução da jornada de 40 horas semanais sem redução de salário poderia implicar em uma qualidade de vida melhor para os trabalhadores, melhorando a saúde e a vida social dos empregados, dentre outros benefícios. Porém, há discussões no sentido de que dessa modificação decorreria uma oneração ao empregador e traria prejuízo econômico para as empresas, prejudicando também a economia do Brasil. Assim, no centro da discussão está a busca por um equilíbrio entre a produtividade econômica e o bem-estar dos trabalhadores. A proposta de reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução de salário surge como uma tentativa de conciliar esses interesses aparentemente conflitantes.

O presente trabalho analisa a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais e suas consequências na esfera jurídica, econômica e social, trazendo pontos específicos e perspectivas históricas sobre jornada de trabalho que fizeram parte da legislação brasileira, apresentando o conceito de jornada de trabalho e destacando as principais alterações que já ocorreram até chegar na jornada de trabalho vigente. Ressalta também a importância da redução na atual legislação para adequar às novas necessidades da sociedade, destacando a importância dessa modificação para os trabalhadores, e assim demonstrar que há possibilidades de implementar uma jornada de trabalho de 40 horas semanais sem a redução de salário, trazendo uma qualidade de vida melhor aos trabalhadores sem afetar o empregador.

## **MÉTODO**

A metodologia adotada para abordar a temática é o método dedutivo, aplicando um processo de análise de informações por meio de normas legais, doutrinas, pesquisas em fontes bibliográficas, artigos científicos e legislação pertinente.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **1 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho é um conceito basilar nas relações laborais, uma vez que regula o tempo em que o empregado está à disposição do empregador. A definição de jornada de trabalho pode ser vista sob diferentes óticas, tanto no âmbito legal quanto doutrinário. A expressão “jornada de trabalho” recebe a seguinte definição do ministro do Tribunal Superior do Trabalho e doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1029):

Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador

pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

Essa definição de jornada de trabalho abrange o tempo durante o qual o empregado está à disposição do empregador, ou seja, o período no qual o empregador pode exigir o cumprimento das atividades laborais, e está em conformidade com o art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), que dispõe que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (...)”. Ambos os conceitos mostram que a jornada não se limita apenas ao tempo de trabalho efetivo, mas inclui todo o período em que o empregado está à disposição, aguardando instruções ou o início da execução de suas tarefas. Delgado (2019) também explica que a expressão jornada de trabalho também pode ser utilizada de maneira mais ampla, ao referir-se à quantidade de horas trabalhadas por semana.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), Carta Magna da República Federativa do Brasil, estabeleceu como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais o seguinte:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988)

Desta forma, a Constituição estabeleceu um limite semanal de 44 horas para todos os trabalhadores, não recepcionando em parte o artigo 58 da CLT, que estabelecia limite de 8 horas diárias e 48 horas semanais.

A mudança feita pela Constituição também diminuiu o limite mensal de duração do trabalho, como afirma Delgado (2019, p. 1073-1074):

A duração mensal padrão de labor, hoje, é de 220 horas (em contraponto a 240 horas antes do Texto Máximo de 1988). Nesse montante já se encontra incluída a fração temporal equivalente ao repouso semanal remunerado (Lei n. 605, de 1949). Para esse cálculo mensal é que tem interesse a utilização da fração ideal diária de 7,20 horas, uma vez que esta fração que já inclui o repouso semanal remunerado (7,20 horas X 30 dias = 220 horas). O caráter imperativo das normas jurídicas acerca da duração do trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz regra jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça módulo mensal de labor acima das 220 horas mensais (art. 7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza, como visto, será apenas o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular

de 220 horas (isso, é claro, antes do surgimento do banco de horas).

É bem verdade que o acolhimento do mecanismo da compensação anual (como disposto a contar da Lei n. 9.601, de 1998 — banco de horas) compromete, de maneira relativamente grave, a regra da duração padrão de labor estabelecida pela Constituição de 1988: é que um obreiro vinculado a contrato de experiência ou relação empregatícia de poucos meses pode jamais se ver submetido à efetiva duração diária, semanal ou mensal de trabalho que lhe foi assegurada pelo Texto Máximo.

Assim, a normatização promovida pela Constituição de 1988 visou garantir condições mais justas de trabalho, impondo um limite de duração do trabalho que favorecesse o bem-estar dos trabalhadores e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, como Delgado (2019) afirma, a lei do banco de horas ataca essa estrutura originalmente proposta de modo substancial. Apesar de o banco de horas permitir que haja a compensação ao longo do ano, ele também dificulta o respeito ao limite ideal dentro do mês, o que pode afetar, por exemplo, os contratos temporários.

O tema da jornada de trabalho também é tratado na Seção II (artigos 58 a 65) da CLT (BRASIL, 1943). Em seu artigo 59, a referida lei prevê que a jornada pode ser acrescida de duas horas – comumente chamadas de “horas extras” – por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com remuneração de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (BRASIL, 1943).

A legislação brasileira também prevê a obrigatoriedade da concessão de intervalo para repouso ou alimentação no caso das jornadas que excedam 6 horas, conforme consta no artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943). O período deste intervalo não é computado na duração do trabalho.

Vale mencionar que a legislação e jurisprudência consideravam como computável na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno – também chamadas de horas “in itinere”, segundo a antiga redação do artigo 58, § 2º da CLT (BRASIL, 1943), e a Súmula 90 do TST (TST, 1978). A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular era circunstância que também gerava o direito às horas “in itinere”, segundo a referida Súmula do TST. Porém, a reforma trabalhista – Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) deixou de reconhecer as horas “in itinere” como parte da jornada de trabalho.

Esta mudança sofreu muitas críticas de vários doutrinadores e especialistas em direito do trabalho, sendo considerada por muitos um retrocesso. Segundo Delgado (2019, p. 1036), “a mudança acanhou, uma vez mais, o conceito de tempo à disposição (do empregador) no Direito do Trabalho do país”.

## **2 HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

A jornada de trabalho tem sido uma questão central nas lutas dos trabalhadores desde a Revolução Industrial, quando a exploração da força de trabalho alcançou níveis alarmantes, levando a jornadas exaustivas que variavam entre 12 e 16 horas diárias. Esse cenário de sobrecarga foi um dos principais fatores que impulsionaram o surgimento dos primeiros movimentos sindicais, que demandavam, entre outras reivindicações, a redução da jornada de trabalho. “O camponês típico era um servo, que dedicava uma enorme parte da semana ao trabalho forçado na terra do senhor ou o equivalente em outras obrigações” (Hobsbawm 1977).

As péssimas condições enfrentadas pelos operários, especialmente as mulheres e crianças, motivaram as primeiras legislações trabalhistas. Na Inglaterra, por exemplo, o Factory Act de 1833 foi uma das primeiras tentativas de regulamentação, estabelecendo limites para a jornada de trabalho infantil e introduzindo inspetores para supervisionar as fábricas. No entanto, os adultos ainda enfrentavam longas jornadas, e a luta por um limite de horas mais razoável continuou (Engels, 2008).

A demanda pelas oito horas de trabalho ganhou força no final do século XIX, particularmente com o movimento sindical internacional. Um marco importante dessa luta foi a Revolta de Haymarket, em Chicago, em 1886, durante uma manifestação pela jornada de oito horas diárias, que resultou em violentos confrontos entre trabalhadores e a polícia. O episódio é lembrado anualmente no 1º de Maio, Dia do Trabalhador, que simboliza a luta por condições dignas de trabalho (Avrich, 1984).

A regulamentação da jornada de trabalho passou a ser incorporada de maneira mais formal nas legislações trabalhistas ao longo do século XX, especialmente após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. O principal objetivo da OIT era promover direitos trabalhistas universais, incluindo a redução da jornada de trabalho. A Convenção nº 1 da OIT, de 1919 (OIT, 1919), foi um marco importante, limitando a jornada de trabalho a 48 horas semanais e 8 horas diárias.

Na Europa, a jornada de trabalho de até 40 horas já é um padrão entre os países, segundo Piasna e de Spiegelaere (2022, p. 176):

Da mesma forma, o tempo de trabalho fixado por convenção coletiva estabilizou-se nestes últimos decênios na Europa, apresentando baixa diversidade entre os países. Se excluirmos as horas extras, a duração semanal padrão de trabalho oscila entre 35 horas na França e 40 horas na maior parte dos países da Europa central e oriental (EUROFOUND, 2019, 2005).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 reduziu a jornada máxima semanal de 48 para 44 horas. Mais recentemente, o debate sobre a redução para 40 horas semanais sem redução salarial tem ganhado força.

A luta pela redução da jornada de trabalho permanece um tema central nas discussões sobre direitos trabalhistas e dignidade no trabalho. Ao observar o

contexto histórico, é possível perceber que cada avanço foi resultado de movimentos sociais persistentes e negociações constantes entre trabalhadores, empregadores e o Estado, sempre em busca de um equilíbrio mais justo e humanitário nas relações de trabalho.

### **3 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS COM A JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS**

A redução da jornada de trabalho tem sido objeto de discussões em várias partes do mundo desde o início do século XX, devido às lutas dos trabalhadores por melhores condições e às preocupações econômicas dos governantes. Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, da qual o Brasil é membro fundador, e cujo objetivo é promover os direitos fundamentais dos trabalhadores, passou a recomendar em 1935 a jornada de 40 horas semanais, na sua Convenção n° 47 (OIT, 1935), aconselhando que tal jornada seja “aplicada de tal maneira que o padrão de vida não seja reduzido em consequência”. Apesar da importância dessa recomendação, a convenção foi ratificada por apenas 15 países até o momento, refletindo as dificuldades econômicas e políticas enfrentadas por muitos Estados para adotar tal medida.

Devido à baixa adesão de seus países membros, a OIT propôs novamente a mesma jornada por meio da Recomendação n° 116, de 1962 (OIT, 1962), mas desta vez recomendando medidas para a redução progressiva da jornada semanal, levando em consideração as necessidades e a situação econômica de cada país. Essa abordagem mais flexível permitiu que várias nações revissem suas políticas trabalhistas ao longo das décadas, resultando em uma tendência global para a diminuição da jornada de trabalho.

Nas últimas décadas houve muito progresso na redução da jornada semanal ao redor do mundo. Atualmente, a jornada de trabalho de 40 horas semanais é a mais aceita dentre os ordenamentos jurídicos. Esta é a conclusão do relatório feito pela Organização Internacional do Trabalho, pelos pesquisadores Lee, McCann e Messenger (2009, p. 144-149):

Pode-se identificar ao redor do mundo uma convergência em relação ao limite de jornada semanal em direção a um amplo consenso de que a semana de 40 horas constitui o nível apropriado. (...) Como resultado, a maioria dos países tem agora limites legais abaixo de 48 horas e a semana de 40 horas é uma realidade em cerca de metade deles.

Este limite já foi adotado até mesmo por outros países considerados em desenvolvimento, como Rússia, China, Costa do Marfim e Camarões, demonstrando que tal limite de jornada de trabalho não é exclusividade dos países mais desenvolvidos.

A França é um dos países que tem um dos exemplos mais conhecidos de redução da jornada de trabalho. Em 2000, o governo francês implementou a Lei das 35 Horas, reduzindo a jornada semanal de trabalho sem redução de salário. O

objetivo era aumentar o número de empregos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Ainda que a meta inicial tenha sido 35 horas, a experiência francesa também influenciou discussões sobre a redução da jornada para 40 horas em outros países (de Grazia, 2007, p. 19):

A experiência francesa ganhou destaque no final dos anos 1990 na Europa. Isso porque ela foi na contramão das políticas de ideário neoliberal e de desregulamentação predominantes à época. Resolveu-se naquele país implantar a “Lei de 35 Horas”. Houveram avanços, que foram acompanhados também da anulação da jornada. A exigência imediata de respostas às variações da demanda por meio de uma organização flexível do trabalho, com jornadas variáveis e sincronizadas de acordo com o ritmo de produção da empresa a cada momento e seu volume, coaduna com a ideia de melhor adaptação do trabalho a ordem produtiva pós-fordista.

A Lei Aubry, composta por duas fases, Aubry I e Aubry II, representa um marco significativo na legislação trabalhista francesa, especialmente no que se refere à redução da jornada de trabalho. A lei previa um período de adaptação até 2004, permitindo que as empresas se ajustassem à nova carga horária. A implementação foi gradual, afetando diferentes setores em diferentes momentos. As empresas com mais de 20 funcionários eram obrigadas a aplicar a redução, enquanto as menores tinham mais flexibilidade (de Grazia, 2007, p. 83):

Como resultado, surgiu a Lei Aubry I, que tinha esse nome em homenagem à ministra do Trabalho, Martine Aubry. Ela foi implementada em 1998 e 1999, o que levou à Lei Aubry II, que entrou em vigor em janeiro de 2000. Enfim, a jornada de trabalho foi oficialmente limitada a 35 horas semanais, e deveria ser implementada em todas as categorias e setores até 2004.

As experiências de redução da jornada de trabalho no Chile e na Coreia demonstram estratégias eficazes que os governos podem adotar para garantir a adaptação das empresas às novas regulamentações laborais. No Chile, a implementação do limite de 45 horas semanais, que foi introduzido em 2001, só começou a ser efetiva quatro anos depois, proporcionando um período de transição para que as empresas se ajustassem. Da mesma forma, a Coreia adotou um modelo de implementação gradual do limite de 40 horas, que foi progressivamente aplicado entre 2004 e 2011, dependendo do porte das empresas. Essa abordagem escalonada não apenas permite que os empregadores se adaptem às mudanças, mas também os incentiva a reestruturar suas operações e a negociar com sindicatos, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e adaptável. Segundo Lee, McCann e Messenger (2009, p. 35):

As reduções de jornada no Chile e na Coreia também evidenciam um método disponível para os governos garantirem que as

empresas se adaptem aos limites estatutários reduzidos quando estes entrarem em vigor. Em ambos os países, a jornada mais curta não entrou em vigor imediatamente: o limite de 45 horas foi incluído na legislação chilena em 2001, mas sua vigência demorou quatro anos, ao passo que, na Coreia, o novo limite de 40 horas está sendo colocado em prática por etapas, de acordo com o tamanho da empresa, ao longo do período de 2004 a 2011. A definição dessas fases foi planejada a fim de permitir que os empregadores tenham tempo para tomar as medidas necessárias com vistas à redução de horas, tais como a introdução de novas formas de organização do trabalho ou o entabulamento de negociações com os sindicatos.

Diante deste cenário, as experiências internacionais mostram que a implementação de jornadas menores em 40 horas semanais sem redução salarial pode se mostrar uma alternativa eficaz para a promoção da qualidade de vida do trabalhador, do bem-estar social e, em alguns casos, até mesmo benefícios na produtividade. Contudo, o sucesso dessa política, como já apresentado, está extremamente atrelado à vários fatores condizentes com cada economia. A realidade das jornadas menores apresenta benefícios claros, tanto para o trabalhador quanto para a economia, mas devem ocorrer apenas em contextos específicos e com adaptação.

#### **4 IMPACTOS SOCIAIS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A redução da jornada de trabalho pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, uma vez que permite mais tempo para atividades de lazer, convívio social, educação e cuidados com a saúde. O aumento do tempo livre pode promover um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reduzindo o estresse e a fadiga física e mental, que são comuns em jornadas extensas. Uma jornada menor está associada a uma maior satisfação no trabalho e, conseqüentemente, uma maior produtividade. Ao reduzir a jornada de trabalho, há uma tendência de crescimento no bem-estar geral, já que as pessoas podem dedicar-se a atividades que enriquecem sua vida (De Masi, D. 2000).

Um dos benefícios da redução da jornada de trabalho semanal é a maior disponibilidade de tempo para que os trabalhadores cuidem de sua própria educação e da educação de seus filhos. É o que aponta Delgado (2009, p. 27):

Ora, o processo educativo não se realiza, conforme se sabe, sem a presença de razoável tempo de disponibilidade pessoal, quer para a transmissão específica do conhecimento, quer para sua internalização e sedimentação pelo educando. Falar-se em política pública de qualificação profissional ou de incremento do nível educacional das pessoas sem que se crie, de maneira geral, maior período de disponibilidade individual para a população que trabalha, é inviabilizar-se, na prática, qualquer sucesso significativo nessa mesma política pública.

O tempo extra daria também aos trabalhadores a oportunidade de buscar uma maior capacitação, aumentando suas capacidades profissionais, acompanhando as atualizações e mudanças em sua área, e aumentando consequentemente suas competências no trabalho.

A redução não só contribuiria para a formação intelectual dos trabalhadores, mas também para a formação moral e intelectual de seus filhos e para o fortalecimento da família que é a base da sociedade, segundo o artigo 226 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), devido ao maior convívio familiar, como aponta Delgado (2009, p. 28):

Propiciar aos responsáveis legais por crianças e adolescentes maior tempo de interação e convivência familiar, de transmissão cotidiana de valores e princípios éticos, de lazer comunitariamente compartilhado, é instituir efetiva política pública de resgate da família na sociedade brasileira, viabilizando o melhor funcionamento de mecanismo comprovadamente eficaz de formação e socialização das crianças e jovens brasileiros.

Tal redução também protegeria as mulheres, a quem mais comumente se incumbe o papel da criação dos filhos, o que costuma causar-lhes sobrecarga, pela dificuldade de conciliação entre a vida profissional e familiar.

A redução da jornada de trabalho pode ser vista como um fator de redução das desigualdades sociais, permitindo que trabalhadores de classes mais baixas possam ter mais tempo para se dedicarem à educação e qualificação profissional. Isso também contribui para uma redistribuição mais justa do tempo de trabalho na sociedade, especialmente quando comparado a setores que já contam com jornadas menores. A diminuição da jornada de trabalho também pode contribuir para a diminuição das desigualdades, uma vez que possibilita maior acesso a atividades culturais e educacionais, que são essenciais para a mobilidade social.

A redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem a redução salarial, apresenta significativos impactos sociais positivos. Ao proporcionar mais tempo para lazer, educação e convivência familiar, essa mudança pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, reduzir o estresse e fortalecer os laços sociais. Além disso, pode contribuir para a redução das desigualdades ao permitir maior acesso a oportunidades de qualificação e participação em atividades comunitárias.

Embora existam preocupações sobre a produtividade e o desemprego, estudos indicam que, quando bem implementada, essa medida pode aumentar a eficiência no trabalho e gerar novos empregos, promovendo uma sociedade mais justa e equilibrada. Como consequência, a redução da jornada de trabalho pode auxiliar na garantia dos direitos sociais elencados no artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), especialmente a educação, a saúde, o lazer e a proteção à maternidade e à infância, e constitui uma importante medida de educação e de favorecimento da convivência familiar.

## 5 IMPACTOS ECONÔMICOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A discussão sobre os impactos de uma redução da jornada de trabalho no setor econômico tem sido o tema mais controverso no debate sobre a referida medida. Este tema envolve inúmeras variáveis, desde o aumento ou diminuição dos empregos, até a produtividade e competitividade das empresas. Uma das maiores dificuldades é alcançar o equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores e a manutenção do funcionamento e da competitividade da economia do país, promovendo uma conciliação entre os interesses do capital e os do trabalho. A análise dos fatores econômicos e das experiências nacionais e internacionais de reduções da jornada de trabalho podem servir de base para averiguar os possíveis impactos positivos e negativos de tal mudança na legislação trabalhista.

Como ressalta Delgado (2009), inúmeras categorias de trabalhadores já trabalham sob a jornada de 40 horas. É o caso, por exemplo, dos servidores públicos, que, regra geral, trabalham 40 horas por semana, seja na esfera federal, estadual ou municipal. Inúmeras empresas também optam por esta duração semanal do trabalho. Não se está tratando, neste caso, de uma mudança radical, mas apenas uma redução para um padrão que já foi implementado em vários segmentos da economia. Portanto, a redução da jornada na legislação não causaria impacto negativo significativo para a economia.

Tal medida pode aumentar o valor trabalho, gerando benefícios à economia, como argumenta Delgado (2009, p. 30):

A redução da duração semanal do trabalho de 44 para 40 horas provocaria notável incentivo ao mercado econômico interno, pelo incremento relativo do valor trabalho na economia e sociedade brasileiras. Tão importante quanto isso é o fato de esse incremento se realizar de maneira moderada e equanimemente distribuída entre os agentes econômicos e o universo de trabalhadores, não sobrecarregando em especial nenhum segmento da economia em benefício de outro, nem tornando desiguais as condições internas de concorrência interempresarial.

A redução da jornada de trabalho também pode impactar positivamente a economia, devido ao maior tempo livre proporcionado aos trabalhadores, que tenderão a consumir mais serviços e produtos, impulsionando setores como entretenimento, turismo e comércio. Quando os trabalhadores possuem mais tempo e energia, há um aumento no consumo de bens não essenciais. Esse aumento na demanda pode impulsionar pequenas e médias empresas, criando um efeito multiplicador na economia. Segundo Gomes et al. (2018), a redução causará um aumento no consumo interno, o que conseqüentemente aumentará as receitas das empresas, pois há um aumento na renda disponível e acréscimo nos níveis de produtividade do trabalho.

Um dos principais argumentos contrários diz respeito ao suposto aumento do custo de contratação para as empresas, o que causaria, por sua vez, retração econômica e crescimento do desemprego. Ou seja, os críticos da redução horária argumentam que, ao introduzi-la, o custo do trabalhador, para as empresas, se elevaria, uma vez que estas precisariam empregar mais gente ou pagar mais horas

extras, encarecendo a produção e perdendo a competitividade, especialmente em setores mais sensíveis a este custo. Delgado (2009), porém, argumenta que este custo adicional seria rapidamente diluído, e gradativamente compensado pelo estímulo a todo o mercado interno que a medida traria. Dessa forma, uma maior demanda por bens e serviços, e ainda a potencial elevação da produtividade e do bem-estar dos trabalhadores geraria um circuito virtuoso na economia.

Delgado (2009), porém, argumenta que este custo adicional seria rapidamente diluído, e gradativamente compensado pelo estímulo a todo o mercado interno que a medida traria.

Além disso, vemos que a redução anterior, promovida pela Constituição Federal de 1988, diminuindo a jornada semanal de 48 para 44 horas, não influenciou negativamente na situação econômica do país. Esta é a conclusão dos economistas Gustavo M. Gonzaga, Naércio Aquino Menezes Filho e José Márcio Camargo (2002, p. 397):

O principal resultado deste trabalho é que as alterações da Constituição de 1988, referentes à jornada de trabalho no Brasil, provocaram uma diminuição da jornada efetiva de trabalho, não afetaram a probabilidade do trabalhador ficar desempregado em 1989, diminuíram a sua probabilidade de sair da força de trabalho em 1989 e implicaram um aumento do salário real horário em relação aos demais trabalhadores. Esses resultados indicam que, ao menos no curto prazo (12 meses), a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego.

A redução da jornada de trabalho gerou efeitos positivos não só no Brasil, mas também em experiências de outros países, como apontam os professores de economia Gomes et al. (2018, p.19):

Nos estudos empíricos, na França, de acordo com Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), a redução do tempo de trabalho diminuiu a probabilidade do trabalhador que tinha 40 horas semanais antes da mudança da legislação (1981) de permanecer empregado em 1982, passando de 6,2% para 3,2%. No caso da Alemanha, apesar das reclamações dos empresários, segundo o DIEESE, a redução de 40 para 37 horas semanais de trabalho criou 195 mil vagas de emprego na indústria metalúrgica e elétrica. Na experiência brasileira, algumas empresas que reduziram a jornada de trabalho, como a BS COLWAY obteve ganhos de produtividade. A literatura aponta que a redução da jornada de trabalho de 1988, no Brasil, que passou de 48 horas para 44 horas semanais, provocou uma queda da jornada de trabalho efetiva, aumentou o salário real hora em relação aos trabalhadores que não foram afetados pela nova jornada e, principalmente, mostrou que a redução da jornada de trabalho não afetou a probabilidade do trabalhador de perder o emprego em 1989.

Como é possível verificar, analisando as experiências recentes, a redução da jornada de trabalho não causou nenhum grande impacto negativo na economia, seja no Brasil ou em outros países. Como observam Gomes et al. (2018), apesar de não haver um consenso em relação aos impactos da redução da jornada de trabalho na economia e no emprego de um país, várias experiências demonstram impactos positivos de tal medida, e os estudos confirmam uma relação inversa entre a jornada de trabalho e o emprego. Ademais, o sem número de vantagens sociais e de saúde que a redução proporcionaria afastaria os argumentos contrários à redução da jornada do ponto de vista econômico face ao grande conjunto de vantagens de outra natureza, como argumenta Delgado (2009).

Por outro lado, cabe ressaltar que o impacto da redução na jornada pode variar conforme a estrutura produtiva e as características institucionais dos países. Nas economias mais maduras com uma indústria forte e uma elevada formalização do emprego, observam-se consequências positivas. Em contrapartida, nos países em desenvolvimento, há níveis elevados de informalidade e setores fortemente à base de mão de obra barata, além de que as políticas em torno da jornada de trabalho não estão até agora tão bem desenvolvidas, como apontam Lee, McCan e Messenger (2009). Os mesmos autores acrescentam que, como as pesquisas sobre a jornada de trabalho efetiva e as políticas em torno do assunto são mais limitadas, a tarefa de oferecer recomendações mais detalhadas para a implementação da redução é mais difícil.

Assim, a análise histórica e comparativa com experiências vividas em outros países permite mais uma vez afirmar que o caminho para reduzir a jornada de trabalho pode em alguns casos contribuir para a criação de empregos e o crescimento econômico. Seu impacto real, no entanto, é o resultado da interação de uma ampla gama de outras variáveis, incluindo a estrutura do mercado de trabalho, a flexibilidade das empresas em redistribuir seus esquemas de produção e aquilo que é mais importante em no contexto brasileiro, a capacidade de as políticas públicas de suavizar potenciais efeitos prejudiciais.

Dessa forma, pode-se concluir que a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, com manutenção dos salários, é economicamente possível no Brasil, sobretudo se realizada de maneira gradual, com políticas que incentivem a adaptação empresarial e a formação do mercado interno. Por mais que a medida possa ser útil, sua eficiência dependerá muito de como ela será realizada, levando em consideração os aspectos do setor produtivo brasileiro e as dificuldades da economia.

## **6 IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES**

A saúde dos trabalhadores também será beneficiada com a redução da jornada de trabalho. O trabalho é, por definição, algo cansativo, fisicamente e mentalmente, e pode até acarretar em problemas de saúde, ainda mais em jornadas longas, além de diminuir significativamente a qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, a proteção da saúde é um dos pontos fundamentais no debate sobre a redução da jornada de trabalho, sobressaindo-se em importância a temas econômicos e de produtividade. É possível dizer que as normas acerca da jornada de trabalho têm caráter de normas de saúde pública, como aponta Delgado (2019, p. 1025):

(...) as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Constituição de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII; grifos acrescidos).

Jornadas longas de trabalho causam fadiga, o que leva a inúmeros problemas de saúde, como aponta o trabalho feito pela Organização Internacional do Trabalho, pelo autor Jon Messenger (2018, p. 12):

Jornadas semanais de trabalho excessivamente longas estão positivamente associadas aos efeitos crônicos da fadiga, levando a problemas de saúde como doenças cardiovasculares, distúrbios gastrointestinais e taxas de mortalidade ainda mais elevadas (por exemplo, karōshi no Japão). Longas jornadas semanais também estão positivamente associadas a um pior estado de saúde mental, ou seja, taxas mais elevadas de ansiedade, depressão e distúrbios do sono (Afonso, Fonseca e Pires, 2017).

Diante disso, a redução da jornada de trabalho é algo essencial para a proteção da saúde do trabalhador, como afirma Delgado (2009, p. 26-27):

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e da duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”. Nesse quadro, a diminuição para 40 horas do módulo semanal de labor no Direito brasileiro constitui notável medida de saúde no ambiente do trabalho, por restringir o desgaste inerente à atividade laborativa, com a fundamental ênfase de que se trata, regra geral, de redução

apta a propiciar o franqueamento de um inteiro dia adicional, dentro da semana, para o respectivo trabalhador brasileiro.

Estudos indicam que jornadas mais longas estão associadas a níveis mais elevados de estresse e burnout. De acordo com uma pesquisa de Dembe et al. (2005), longas horas de trabalho estão correlacionadas a um aumento no risco de doenças cardiovasculares, distúrbios do sono e esgotamento físico e mental. A redução da carga horária pode diminuir esses riscos, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e para a longevidade no ambiente de trabalho.

A redução da jornada de trabalho permite mais tempo para lazer, convívio social e autocuidado, o que pode reduzir problemas como ansiedade e depressão. Dembe et al. (2012) aponta que trabalhadores submetidos a jornadas excessivas têm uma probabilidade significativamente maior de sofrer de problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, em comparação aos trabalhadores com jornadas equilibradas.

Diante disso, vemos que a redução da jornada de trabalho é uma medida importante para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores brasileiros. Ao proporcionar mais tempo livre para atividades pessoais e de lazer, essa mudança não apenas melhora a qualidade de vida, mas também a saúde dos trabalhadores, o que também pode ter impactos positivos na produtividade e na redução de custos relacionados a problemas de saúde. Assim, a implementação dessa medida deve ser encarada como um passo fundamental na construção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, refletindo um compromisso com o bem-estar da população.

## **7 IMPACTOS NA PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA DAS EMPRESAS**

A redução da jornada de trabalho sem a diminuição de salário pode ter efeitos mistos na produtividade das empresas. Enquanto alguns estudiosos argumentam que uma menor carga horária aumenta o bem-estar dos trabalhadores, o que pode melhorar a eficiência, outros destacam que isso depende da indústria, do tipo de trabalho e do nível de automação.

Em indústrias que dependem mais da criatividade e do trabalho intelectual, como tecnologia e setores criativos, a redução de jornada pode ser particularmente benéfica, podendo obrigar as empresas a reorganizarem seus processos e adotarem métodos mais eficazes de gestão. A busca por manter ou aumentar a eficiência com menos horas trabalhadas pode acelerar a adoção de tecnologias e a automação de processos, especialmente em setores industriais. Segundo Delgado (2019, p.1027):

(...) as medidas de redução de jornada e/ou duração semanal de trabalho têm se mostrado compatíveis e até mesmo funcionais ao avanço do sistema econômico. É que tais medidas tendem a incentivar o conjunto de entidades econômicas à busca de maiores investimentos em tecnologia e intensificação de capital, como meio de compensarem a restrição legal na utilização da força de

trabalho. Com isso, o sistema vê-se estimulado, do ponto de vista organizacional e tecnológico, ao avanço e aperfeiçoamento quando defrontado com situações de redução da duração do tempo laborativo.

Empresas que adotam jornadas de trabalho mais curtas geralmente observam um aumento na produtividade dos trabalhadores. Isso ocorre porque, em muitos casos, jornadas longas acabam gerando perda de foco e eficiência. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe novas modalidades de contrato de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, abrindo portas para uma flexibilização da jornada. Contudo, essa lei focou mais na flexibilização das relações trabalhistas do que na redução da jornada de trabalho.

A melhora na qualidade de vida gera impactos positivos na produtividade, pois os trabalhadores tendem a conseguir concentrar-se mais nas suas funções, aproveitando melhor o tempo de trabalho, além de poderem trabalhar com mais empenho, mais energia e menos preocupações pessoais, como afirmam Lee, McCann e Messenger (2009, p. 157):

Medidas para auxiliar as empresas a aumentar sua produtividade por hora de trabalho incluem a oferta de formação no local de trabalho, tanto para os gerentes quanto para os trabalhadores, com vistas à melhoria do planejamento e da administração da duração e da carga de trabalho, com a garantia da concessão de períodos de descanso adequados, tais como paradas regulares para esse fim durante a jornada e períodos mínimos de repouso diário e semanal.

Os impactos na produtividade e eficiência variam conforme o contexto organizacional e setorial. Empresas que dependem fortemente de trabalho manual podem enfrentar maiores desafios, enquanto aquelas que incentivam a inovação e a automação podem observar ganhos na eficiência. Além disso, o impacto positivo sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores pode gerar benefícios indiretos para a empresa, como menor absenteísmo e maior motivação.

Experiências até mesmo mais radicais foram feitas por inúmeras empresas ao redor do mundo, e também no Brasil. Um exemplo é a iniciativa "4 Day Week Global", e, no Brasil, a "4 Day Week Brazil". Em experimento realizado pela última no Brasil, segundo matéria de Zem e Nunes (2024), 21 empresas realizaram o teste de permitir aos trabalhadores atuarem com a carga horária reduzida, que consistia em uma semana formada por quatro dias de trabalho e três de folga, mas ganhando o mesmo salário. Como resultado, 61,5% das companhias notaram avanço na execução de projetos. Em 58,5%, se obteve mais criatividade na realização das atividades. Cerca de 58% dos funcionários beneficiados afirmam que passaram a conciliar melhor a vida pessoal e a profissional após o projeto. Além disso, houve um aumento de 78% na disposição para momentos de lazer e redução; 50% reduziram os sintomas de insônia; 62,7%, o estresse no trabalho, enquanto 64,9% deixaram de sentir-se desgastados no final do dia, e a frustração de outros 56,5% foi reduzida.

Estes dados sugerem que a redução da jornada de trabalho pode trazer benefícios para a produtividade e eficiência das empresas, como consequência do menor estresse e da maior disposição dos trabalhadores. Porém, seu êxito pode estar condicionado a uma avaliação meticulosa das particularidades individuais de cada segmento ou empresa.

Portanto, a diminuição da carga horária de trabalho possui benefícios significativos para o conforto dos funcionários, o que pode aumentar a eficiência em certos cenários específicos.

## **8 DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Um dos principais desafios da implementação da redução da jornada de trabalho é o impacto econômico que pode gerar tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Para as empresas, a adaptação a uma nova carga horária pode significar a necessidade de reestruturação de processos e possíveis aumentos nos custos operacionais. Por exemplo, empresas que dependem de turnos contínuos podem precisar contratar mais funcionários para garantir a mesma produtividade, resultando em despesas adicionais com salários e benefícios. Além disso, setores com margens de lucro mais estreitas podem enfrentar dificuldades para absorver esses custos sem repassar para o consumidor, o que pode afetar a competitividade, como apontam Lee, McCann e Messenger (2009, p. 174):

É claro que o problema das jornadas de trabalho longas está com frequência ligado ao dos baixos salários (como se discutiu antes, na seção a respeito da duração salutar do trabalho). Além disso, ambos esses problemas têm conexão estreita com a baixa produtividade: empresas com baixa produtividade por hora de trabalho não raro tentam compensá-la exigindo que seus trabalhadores cumpram jornadas longas para elevar a produção total. Ao mesmo tempo, é claro, tais empresas não conseguem pagar muito a seus trabalhadores (nem mesmo se o desejarem), devido a sua limitada produção e, por conseguinte, suas margens de lucro extremamente reduzidas. Desse modo, esforços para reduzir jornadas de trabalhos, se realizados separadamente de iniciativas para cuidar dos baixos salários, podem facilmente resultar em descumprimento generalizado da lei ou no incremento da ocupação múltipla de empregos pelos trabalhadores.

A resistência de empresários é porque temem que a redução da jornada de trabalho diminua a produtividade e aumente os custos operacionais. A implementação da redução da jornada de trabalho também enfrenta desafios no campo legal e cultural. A legislação trabalhista em muitos países já prevê mecanismos de flexibilização, como o banco de horas e o teletrabalho, mas a consolidação de uma jornada de 40 horas ainda requer um amplo debate.

Embora os benefícios sociais sejam evidentes, há também desafios que as empresas enfrentam quando se propõe a redução da jornada de trabalho. No Brasil, a legislação trabalhista é rígida, e muitas empresas argumentam que a redução da

jornada pode elevar os custos com horas extras ou exigir mais contratações, o que nem sempre é viável economicamente. A reforma trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) trouxe flexibilidade em relação a jornadas alternativas e acordos individuais, mas a redução oficial de jornada ainda enfrenta resistência. No entanto, com o avanço da tecnologia e modelos de trabalho mais flexíveis, as empresas podem explorar novas formas de organizar o tempo de trabalho sem necessariamente prejudicar a produtividade, segundo Calvete (2003).

Um problema a ser analisado é que as empresas podem tentar contrabalancear a redução da jornada de trabalho com horas extras e com uma intensificação maior do trabalho. Por isso, Calvete (2003, p.16) sugere que a redução da jornada de trabalho seja acompanhada da proibição de horas extras e de maior controle sobre a intensidade do trabalho, bem como a manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho. Deve haver um amplo conjunto de medidas, segundo Lee, McCan e Mesenger (2009, p.175):

Para concretizar o objetivo de aumentar a produtividade por hora de trabalho, as reduções de jornada também devem fazer parte de um conjunto mais amplo de medidas para melhorar a qualidade do emprego e desenvolver a perícia e capacidade da força de trabalho (BOSCH e LEHNDORFF, 2001).

Gomes et al. (2018, p.20) aponta outros obstáculos para a implementação dessa redução:

Apesar dos estudos confirmarem a relação inversa entre a jornada de trabalho e emprego, para que uma possível redução da jornada afete diretamente a criação de novos postos de trabalho é necessário verificar outros fatores que dificultam esse objetivo, como a oposição do setor empresarial, a precariedade da fiscalização do trabalho, fragilidade dos sindicatos, heterogeneidade do mercado de trabalho, salários baixos e uma distribuição de renda desigual. Contudo, destes obstáculos, o maior fica na esfera política, onde se sobressaem os interesses individuais ao invés dos interesses da sociedade.

Portanto, vemos que há obstáculos para a efetivação de tal redução. É necessário, para que a medida seja respeitada, melhorar e ampliar as formas de fiscalização do trabalho, para assegurar que as empresas respeitem a jornada limite. Pode também ser útil a redução de certos tributos para as empresas, a fim de compensar os possíveis custos de uma redução da jornada.

A resistência por parte de empregadores também se mostra um grande obstáculo. A cultura de longas jornadas, vista muitas vezes como sinônimo de maior produtividade, é um desafio a ser superado. As empresas, especialmente em setores mais tradicionais, precisam ser convencidas de que um ambiente de trabalho que favoreça o equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode resultar em maior eficiência e engajamento dos colaboradores.

No campo legal e cultural, o ajuste à nova jornada requer tanto mudanças normativas quanto uma transformação na forma como o trabalho é concebido. No Brasil, por exemplo, apesar da legislação trabalhista avançada em alguns aspectos, ainda há a necessidade de maior flexibilização e incentivos para que as empresas se adaptem a uma jornada de 40 horas sem prejuízo à competitividade. Além disso, a aceitação cultural dessa mudança será um processo gradual, exigindo uma quebra de paradigmas enraizados, como o excesso de trabalho sendo visto como sinal de sucesso.

Por fim, o impacto sobre os próprios trabalhadores também não pode ser ignorado. A transição para uma jornada reduzida pode trazer benefícios à saúde e à qualidade de vida, mas exige uma reorganização tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal. A adoção de políticas internas que promovam maior produtividade e equilíbrio é fundamental para garantir que a redução da jornada traga os resultados esperados.

Assim, embora os desafios sejam consideráveis, as evidências sugerem que, com uma implementação bem planejada, é possível alcançar um equilíbrio entre os interesses das empresas e dos trabalhadores. Esse equilíbrio pode resultar em ganhos de produtividade, maior bem-estar e, em última análise, uma sociedade mais justa e equilibrada em termos de relações de trabalho.

## **9 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Analisando os resultados obtidos, concluímos que a redução da jornada de trabalho para 40 horas sem redução salarial se apresenta como uma proposta que busca equilibrar a produtividade econômica e o bem-estar dos trabalhadores. Por meio de uma metodologia dedutiva, este estudo analisou as consequências jurídicas, econômicas e sociais dessa redução e destacou a importância de adaptar a legislação vigente para atender às necessidades da sociedade.

As evidências sugerem que essa redução pode ter efeitos positivos na economia, como estimular o mercado interno e aumentar o valor do trabalho. Além disso, pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e proteger sua saúde, pois jornadas excessivas de trabalho têm sido associadas a vários problemas de saúde. Tal redução também aumentará o convívio familiar, e proporcionará ao trabalhador mais tempo para a educação. Portanto, é crucial considerar a redução da jornada de trabalho como uma medida que pode beneficiar tanto os trabalhadores quanto os empregadores, promovendo um equilíbrio harmonioso entre produtividade e bem-estar.

No entanto, há obstáculos para a implementação de tal redução, como o aumento dos custos das empresas, a falta de fiscalização e a intensificação do trabalho. Apesar dos desafios significativos que existem no caminho, a aplicação de uma abordagem equilibrada e progressiva tem a capacidade de trazer vantagens tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, trazendo modernização aos processos e incentivando um ambiente de trabalho mais sustentável e eficiente.

No contexto brasileiro, a redução da jornada de 48 para 44 semanais, promovida pela Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), não declarou efeitos negativos sobre o emprego, conforme evidenciado por diversos estudos. As

experiências internacionais, como as observadas na França e na Alemanha, corroboram a possibilidade de que a redução da jornada possa não apenas preservar, mas até aumentar a empregabilidade e a produtividade.

Além disso, a proposta de reduzir a carga horária tem o potencial de estimular o consumo, já que mais tempo livre pode resultar em um aumento na demanda por bens e serviços, beneficiando setores como comércio e turismo. A teoria econômica sugere que esse aumento na demanda criaria um ciclo virtuoso de crescimento, onde a elevação do consumo impulsionaria a produção e, conseqüentemente, geraria mais empregos.

É importante considerar, no entanto, que a implementação dessa medida deve ser feita de forma gradual e acompanhada por políticas públicas que facilitem a adaptação das empresas. O impacto da redução da jornada pode variar significativamente de acordo com a estrutura produtiva e as características institucionais de cada país; isto é particularmente relevante nas economias em desenvolvimento como a brasileira, onde a informalidade e as margens de lucro das pequenas e médias empresas podem complicar a transição.

Por fim, a redução da jornada de trabalho não deve ser vista apenas sob a ótica econômica, mas também sob a perspectiva da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. As normas relacionadas à jornada de trabalho têm um caráter de saúde pública, e sua revisão pode contribuir para uma melhoria significativa nas condições de trabalho, refletindo em benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade como um todo.

Em suma, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, com a manutenção dos salários, é uma proposta viável e interessante para o Brasil. Contudo, sua efetividade dependerá da articulação de estratégias que considerem a dinâmica do mercado de trabalho e a necessidade de políticas públicas que apoiem essa transição, promovendo um equilíbrio entre eficiência econômica e bem-estar social.

## 10 CITAÇÕES E REFERÊNCIAS

AVRICH, Paul. **The Haymarket Tragedy**. 1. ed. Princeton: Princeton University Press, 1984.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017.** Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90.** TST, 1978. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 17 out. 2024.

CALVETE, C. S. **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. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/viewFile/128/123>. Acesso em: 16 out. 2024.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo.** 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais.** Rev. TST, Brasília, abr/jun 2009, vol. 75, nº 2.

DEMBE, A. E.; ERICKSON, J. B.; DELBOS, R. G.; BANKS, S. M. **The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States.** Occupational and Environmental Medicine, v. 62, n. 9, p. 588-597, 2005. Disponível em: <https://oem.bmj.com/content/62/9/588>. Acesso em: 24 out. 2024.

ENGELS, Friedrich. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

GOMES, Magno; SOUZA, Solange; FERREIRA, Carlos; NASCIMENTO, Sidnei. **Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro.** Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 10, abr. 2018. ISSN 2319-0574. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/156>. Acesso em: 25 mai. 2024.

GONZAGA, Gustavo; AQUINO, Naércio; CAMARGO, José. **Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988.** Revista

Brasileira de Economia. vol. 57, p. 369-400, jun 2003. ISSN: 1806-9134. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000200003>. Acesso em: 24 mai. 2024.

DE GRAZIA, Giuseppina. **Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão**. São Paulo: Xamã, 2007.

HOBBSAWM, Eric. **A Era das Revoluções: Europa 1789-1848**. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/duracao-do-trabalho-em-todo-o-mundo-tendencias-de-jornadas-de-trabalho>. Acesso em: 25 mai. 2024.

MESSENGER, Jon. **Working time and the future of work**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-future-work>. Acesso em: 3 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 1, sobre Duração do Trabalho (Indústria), 1919**. OIT, 1919. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001). Acesso em: 30 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (nº 47) sobre a redução das horas de trabalho a quarenta por semana, de 1935**. OIT, 1935. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047). Acesso em: 25 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação (nº 116) sobre a redução da duração do trabalho, de 1962**. OIT, 1962. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R116](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116). Acesso em: 25 mai. 2024.

PIASNA, Agnieszka; DE SPIEGELAERE, Stan. Redução do tempo de trabalho para alcançar o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de gênero. In: DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio da Silva; KREIN, José Dari. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. 1ª ed. Porto Alegre: CirKula, 2022, p. 67-87.

ZEM, Rafaela; NUNES, Júlia. **Semana de 4 dias: empresas que reduziram expediente relatam série de melhorias após três meses de teste.** G1, São Paulo, 30 abr. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/04/30/semana-de-4-dias-empresas-que-reduziram-expediente-relatam-serie-de-melhorias-apos-tres-meses-de-teste.ghtml>. Acesso em: 25 out. 2024.