

# REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO POLÍTICA SOCIAL DE RETRAÇÃO DO DESEMPREGO

Luiza Macedo Pedroso<sup>1</sup>

Victor Hugo de Almeida<sup>2</sup>

**Resumo:** Conquanto seja o trabalho um direito humano e fundamental, positivado na Constituição Federal de 1988, os elevados índices de desemprego no contexto brasileiro têm contribuído para tornar o trabalho um privilégio. Diversos aspectos podem explicar tais índices, incluindo os avanços tecnológicos responsáveis por reduzir a quantidade de postos de trabalho disponíveis. Assim, a redução da jornada de trabalho pode ser um mecanismo importante para a criação de novas oportunidades de trabalho, desenvolvimento socioeconômico, aumento da produtividade e melhoria da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores. O presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução dos direitos humanos fundamentais, sobretudo as normas sobre os limites da jornada de trabalho e os impactos da redução da jornada de trabalho no refreamento (ou não) do desem-

---

<sup>1</sup> Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Doutoranda e Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca.

**E-mail:** [luiza.macedo96@gmail.com](mailto:luiza.macedo96@gmail.com)

**Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/2016333282057499>

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1474-5324>

<sup>2</sup> Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FDUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Professor de Direito do Trabalho, Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho e Coordenador do Programa de Pós-Graduação (Mestrado / Doutorado) em Direito da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca.

**Email:** [victorhugo.professor@gmail.com](mailto:victorhugo.professor@gmail.com)

**Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/5817138745903052>

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-0669-7633>

prego. Para tanto, adotou-se, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica; e, como método de abordagem, o dedutivo.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho; Desemprego; Desigualdades; Redução da jornada de trabalho.

## REDUCING WORKING HOURS AS A SOCIAL POLICY TO REDUCE UNEMPLOYMENT

**Abstract:** Although work is a human and fundamental right, enshrined in the 1988 Federal Constitution, the high unemployment rates in Brazil have contributed to making work a privilege. Several aspects can explain these rates, including technological advances that have reduced the number of available jobs. Reducing working hours can therefore be an important mechanism for creating new job opportunities, socio-economic development, increasing productivity and improving workers' quality of life and health. This paper aims to analyze the evolution of fundamental human rights, especially the rules on limits to working hours and the impact of reducing working hours on curbing (or not) unemployment. To this end, the method adopted was a survey using a bibliographical research technique, with a deductive approach.

**Key-words:** Labor Law; Unemployment; Inequalities; Reducing working hours.

## Introdução

O trabalho exerce papel central no desenvolvimento humano, sendo, assim, arena e motor para o progresso pessoal, profissional e social do ser humano, não apenas por ser o contexto no qual as pessoas passam a maior parte do dia e, conseqüentemente, da vida, mas também em decorrência da vivência e das relações constituídas. É por meio do trabalho também que outros direitos igualmente fundamentais podem ser efetivados, como, por exem-

plo, lazer, saúde, educação e dignidade humana, proporcionando ao ser humano satisfação profissional e pessoal, bem como sua inclusão social e participação ativa na sociedade. Por isso, o Direito do Trabalho possui um importante papel transformador e de efetivação da justiça social.

Apesar de o trabalho digno ser um direito social fundamental constitucionalmente positivado, consoante aos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), atualmente tal direito tem sido tratado como um privilégio, tendo em vista os elevados índices de desemprego no contexto brasileiro.

As causas do desemprego são as mais diversas, podendo-se citar, por exemplo, as crises socioeconômicas cíclicas e os avanços tecnológicos relacionados à automatização, que, ao substituírem o trabalho humano pelas máquinas, diminuíram a quantidade de postos de trabalho disponíveis (Ottoni *et al.*, 2022). Por essa razão, a redução da jornada de trabalho pode ser um mecanismo importante para a criação de novas oportunidades de trabalho, desenvolvimento socioeconômico, aumento da produtividade dos trabalhadores e melhoria da qualidade de vida e saúde.

Dessa maneira, o presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução dos direitos humanos fundamentais, sobretudo as normas sobre os limites da jornada de trabalho e os impactos da redução da jornada de trabalho no refreamento (ou não) do desemprego.

Para tanto, adotou-se, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (artigos, obras, legislação e conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos); e, como método de abordagem, para o tratamento dos dados coletados, adotou-se o método dedutivo, vi-

sando analisar a redução da jornada de trabalho como mecanismo de combate ao desemprego.

## **O direito do trabalho e a eficácia dos direitos humanos fundamentais**

A literatura jurídica nacional e internacional promove a diferenciação entre direitos fundamentais e direitos humanos, conforme elucida Machado (2017, p. 27):

Atualmente, a locução “direitos fundamentais” tem sido utilizada para designar os direitos humanos reconhecidos pelas cartas constitucionais dos estados democráticos. Numa visão claramente política, esses direitos seriam, portanto, o fundamento de várias coisas: fundamento dos estados democráticos de direito, de ordem normativa desses estados, bem como o fundamento da cidadania e da própria dignidade humana.

Em suma, direitos fundamentais são aqueles direitos positivados no plano interno de cada Estado, sobretudo em suas Constituições; por outro lado, direitos humanos são aqueles reconhecidos no plano internacional, mediante declarações, convenções e outros documentos elaborados por órgãos internacionais.

No entanto, apesar desta diferenciação doutrinária, na prática, esses direitos são coincidentes quanto ao seu conteúdo (Machado, 2017), uma vez que, após a positivação em documentos internacionais, a maioria dos direitos humanos passa a ser reconhecida internamente nos ordenamentos jurídicos dos Estados.

Os direitos humanos, de maneira geral, são fruto de uma longa e lenta evolução histórica, conforme explica Bobbio (2022, p. 06):

[...] os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem ou podem nascer. Nascem quando o aumento do poder do homem sobre o homem – que acompanha inevitavelmente o progresso técnico, isto é, o progresso da capacidade do homem de dominar a natureza e os outros homens – ou cria novas ameaças à liberdade do indivíduo, ou permite novos remédios para as suas indigências: ameaças que são enfrentadas através de demandas de limitações do poder; remédios que são providenciados através da exigência de que o mesmo poder intervenha de modo protetor.

Assim, as mencionadas “demandas de limitações do poder” são realizadas pela sociedade civil, a qual manifesta os seus interesses particulares legítimos que surgem ao longo das décadas (Gallardo, 2017).

Atualmente, de acordo com Gallardo (2017), a literatura majoritária reconhece a existência de cinco dimensões de direitos humanos fundamentais.

A primeira dimensão abrange os direitos negativos, “[...] capacidades individuais com relação às quais o Estado não deve atuar, exceto para reconhecê-las e protegê-las [...]. Trata-se de âmbito de liberdade (pessoal, de expressão, de trânsito etc.) com efeitos jurídicos como, por exemplo, os crimes contra a humanidade” (Gallardo, 2017, p. 49). A segunda dimensão de direitos humanos fundamentais contempla os “[...] direitos econômicos, sociais e culturais, considerados direitos positivos pelo fato de que, em relação a eles, o Estado deve atuar para estabelecer sua eficácia” (Gallardo, 2017, p. 49). Por sua vez, os direitos de terceira dimensão dos direitos humanos fundamentais são os direitos de solidariedade e fraternidade, cuja titularidade é coletiva e é baseada no princípio da solidariedade, como o direito ao meio ambiente, à paz e à autodeterminação dos povos (Moraes, 2021). Por fim, quanto à quarta e quinta dimensões:

[...] estão vinculadas à primeira com uma contrassensibilidade cultural que começou denunciando a poluição e a desertificação (empobrecimento) da natureza e do planeta causadas pela atividade econômica humana até chegar, por intermédio de uma crítica da razão e do progresso modernos, a uma reformulação do ser humano no cosmos (ecologia cosmo-centrada). Trata-se de entender e atender os seres humanos e a humanidade como processos nos quais suas práticas e instituições devem condensar e expressar responsabilidade pelas condições de existência (herança) dos que virão. (Gallardo, 2017, p. 49-50)

Portanto, sob a análise das dimensões de direitos humanos fundamentais, observa-se que, de fato, os direitos “nascem quando podem e devem nascer” (Bobbio, 2022), a partir da emergência de novas demandas pela sociedade civil.

No contexto mundial, os direitos sociais passaram a ser alvo de proteção desde 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, abarcando, inclusive, o direito ao trabalho (Almeida; Sabongi; Barbosa, 2018). De acordo com Fiorati (1995), tal direito integra o rol dos direitos econômicos e sociais, direitos de segunda dimensão ou, ainda, direitos positivos, incorporados à noção de direitos humanos no final do século XIX e início do século XX. Assim,

Esses direitos positivos resultam das lutas e instituições sociais dos trabalhadores organizados em movimentos, sindicatos e cooperativas, e dos escravos, tanto nos países centrais como nas colônias, durante os séculos XVIII e XIX, assim como de concessões utilitárias ou doutrinárias dos governos e hierarquias com o intuito de produzir com eficácia uma ordem social questionada por conservadores, reacionários, socialistas, comunistas e anarquistas. (Gallardo, 2017, p. 49)

Essa sociedade civil emergente é chamada de “popular” e possui reivindicações particulares, incluindo a segurança do empre-

go, além de questionar “[...] a universalidade de direitos humanos, colocando-os em tensão com as particularizações que se seguem da divisão social do trabalho, da dominação de gênero, das peculiaridades geracionais, das diversidades culturais e raciais etc.” (Gallardo, 2017, p. 35)

Por sua vez, no Brasil, os direitos sociais passaram a ser considerados como direitos fundamentais de todos os cidadãos somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Seguindo a tendência internacional, dentre os direitos sociais elencados no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 está o direito ao trabalho; mais do que isso, o direito ao trabalho digno, por ser a dignidade humana o valor supremo da Norma Constitucional brasileira, operando um corte transversal em todo o rol de direitos fundamentais. Ademais, não há como se falar em dignidade humana apartada do direito ao trabalho em condições adequadas, condizentes com a essência do primado constitucional da valorização do trabalho humano, previsto no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

No entanto, assim como os direitos humanos e fundamentais, os direitos reivindicados na seara juslaboral também são fruto de uma evolução histórica de lutas pela classe trabalhadora para a manutenção e conquista de melhores condições de trabalho e bem-estar.

Portanto, assim como ocorre no âmbito global dos direitos humanos, os direitos trabalhistas surgem “quando podem e devem” surgir, a partir dos avanços culturais, tecnológicos, organizacionais e científicos. Um exemplo deste contexto de evolução das demandas por direitos é a duração da jornada de trabalho, conforme explicam Lee, Mccann e Messenger (2009, p. 08):

A redução da jornada de trabalho era um dos objetivos originais da legislação trabalhista. A principal técnica para alcançar essa meta, a imposição de limites de horas que podem ser trabalhadas em cada dia ou na semana, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus em meados do século XIX para reduzir a jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). Essas medidas iniciais mais restritas foram seguidas por leis que tratavam da jornada de trabalho dos adultos. Estas por sua vez espalharam-se pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região quando do início da Primeira Guerra Mundial. Embora isso tenha representado um grande avanço na Europa, dois países pioneiros, Nova Zelândia e Estados Unidos, tinham, entretanto, adotado a jornada semanal de 48 horas no começo do século. Logo após o final da Guerra, esse padrão tinha-se espalhado para a maior parte dos países europeus e alguns países latino-americanos, inclusive o México e o Uruguai (OIT, 1967). Quando campanhas sindicais em favor de normas globais para as jornadas de trabalho culminaram com a inclusão destas no Preâmbulo da Constituição da OIT e em sua primeira norma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), o que se incluiu foi o dia de oito horas e a semana de 48 horas (ver MURRAY, 2001). Em 1930, os limites internacionais se estenderam para abranger todos os trabalhadores com exceção dos agrícolas, por meio da adoção da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30).

Portanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preocupou-se, logo na sua primeira Convenção, em desenvolver limites internacionais de jornada de trabalho, aprovando a Convenção sobre as Horas de Trabalho (1919), cujo tratado estabeleceu a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais.

Para Lee, Mccann e Messenger (2009), tal limitação de 48 horas semanais é importante por ser o mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, qual seja, 50 horas semanais, de acordo com a literatura médica, sendo, portanto, a saúde dos trabalhadores a razão da adoção dessa norma, inclusive como fundamento das políticas direcionadas à manutenção da duração do trabalho dentro desse limite. Ainda, advertem que a “Saúde e segurança não foram, no entanto, os únicos objetivos subjacentes à semana de 48 horas”, sendo



a motivação dominante para a adoção da Convenção n.º 1 assegurar tempo adequado de ócio ou lazer para os trabalhadores. (Lee; Mccann; Messenger, 2009, p. 08-09). De todo modo, descanso, ócio e lazer também são inseparavelmente conectados à adequada noção de saúde e qualidade de vida do trabalhador (Almeida, 2013).

Assim, observa-se que o limite de jornada de trabalho estabelecido nas Convenções n.º 1 e n.º 30 da OIT não é desarrazoado, posto ser baseado em pesquisas médicas acerca da relação entre duração do trabalho e saúde do trabalhador.

Consoante a Lee, Mccann e Messenger (2009, p. 09), pouco depois, em 1935, a OIT alterou seus parâmetros e desenvolveu a Convenção n.º 47, sobre as Quarenta Horas, “[...] quando a redução de jornadas veio a ser identificada pela primeira vez por seu potencial de fomentar o emprego [...]”. Em seguida, a OIT aprovou a Recomendação n.º 116, para a Redução das Horas de Trabalho (1962), cujo tratado “[...] estabelece o princípio da semana de 40 horas como um padrão social” (Lee; Mccann; Messenger, 2009, p. 21-22).

Atualmente, observa-se a crescente discussão acerca da temática da redução da jornada de trabalho tanto no cenário internacional como no contexto brasileiro, destacando-se, nesta última hipótese, o Projeto de Lei n.º 1.105/2023, sobre a redução da jornada de trabalho com a devida manutenção salarial.

## **Redução da jornada de trabalho e desemprego estrutural: uma solução possível**

Diante da fundamentalidade do direito ao trabalho, observa-se ser dever do Estado adotar todas as medidas necessá-

rias e suficientes para garantir um trabalho em condições dignas a todos os indivíduos. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, ao longo dos incisos enraizados em seu artigo 7º, estabelece os direitos fundamentais dos trabalhadores como forma de assegurar a valorização social do trabalho, um dos princípios essenciais da ordem econômica nacional, juntamente com a livre iniciativa, como forma de efetivação da justiça social (art. 170, da CF/88).

No entanto, ressalta-se que, embora não possa o Direito do Trabalho ignorar os fatores econômicos, também não deve se submeter a eles totalmente, sob o risco de violar os princípios mais basilares do ordenamento jurídico pátrio, como a dignidade da pessoa humana. Assim, conforme Rubio (2009, p. 12), o Direito do Trabalho impõe limites ao objetivo prioritário do capitalismo de “[...] converter a vida do ser humano, não apenas em trabalho, mas em ‘capital humano’, subsumindo em si o trabalho conceitual e geral”. Isso ocorre porque a atual “[...] ordem capitalista subordina a lógica dos direitos humanos e da autonomia, a autoestima e a responsabilidade dos seres humanos à lógica dos bons negócios” (Rubio, 2009, p. 14).

Dessa maneira, o trabalho é uma forma de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio supremo da Constituição Federal brasileira, devendo guiar a interpretação e a aplicação de todo o conjunto normativo nacional, bem como preencher as “lacunas” eventualmente existentes no ordenamento jurídico pátrio. Além disso, é necessário que seja garantido o trabalho decente a todos os indivíduos, nos moldes propostos pela 87ª Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela OIT:

[...] as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza, ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes e, por esse motivo, contribuem à reprodução da desigualdade e de situações de exclusão social (OIT, 2015, p. 17).

Portanto, as diretrizes do trabalho decente efetivam os princípios da justiça social e da dignidade da pessoa humana, estabelecidos na Constituição Federal. Além disso, o Brasil é signatário de diversas Convenções da OIT, visando melhorar as condições de trabalho de todos os indivíduos, proporcionando um meio ambiente laboral equilibrado, sadio e seguro, bem como corrigir distorções tendentes à exclusão social. Para Rubio (2009, p. 14), a “[...] exclusão social de grandes setores da população incrementa o comportamento desumano em relação aos excluídos, se generaliza e é também assimilado no comportamento mútuo entre os próprios incluídos que vão se tornando egoístas e receosos em relação aos demais”.

Nesse sentido, o trabalho tem sido tratado como se fosse um “privilegio” de poucos (e não um direito de todos), e, por isso, o indivíduo não poderia se queixar em caso de redução ou supressão de direitos trabalhistas, já que muitas pessoas sem trabalho aceitariam se submeter a condições precárias de trabalho. Esse discurso de que o trabalho possui um papel coadjuvante na sociedade neoliberal atual e de que pode ser facilmente substituído pelo processo de automação, mitiga a função transformadora do Direito do Trabalho e intensifica a exclusão e a desigualdade social (Souto Maior; Severo, 2020), bem como “legítima” a desregulamentação do trabalho.

Nessa direção, a partir da década de 1990, observou-se o crescimento da discussão acerca do “fim do trabalho”. No entanto, “As máquinas inteligentes podem substituir em grande parte o trabalho vivo, mas não podem *extingui-lo e eliminá-lo definitivamente*. Ao contrário, sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual dos(as) trabalhadores(as)” (Antunes, 2015, p. 143).

Apesar de ser impossível considerar a sociedade e o desenvolvimento humano sem trabalho, a diminuição dos postos de emprego em razão dos avanços tecnológicos já é uma realidade (Ottoni *et al.*, 2022), provocando o fenômeno chamado desemprego estrutural, uma vez que o mercado de trabalho não é capaz de absorver a abundante mão de obra disponível.

Por essa razão, uma das possíveis soluções para o dilema do desemprego é a redução da jornada de trabalho. Segundo De Masi (2014, p. 40), “Há alguns anos, acossados pelo fenômeno do desemprego crescente, os empresários, sindicalistas e estudiosos discutem com entusiasmo a questão do horário de trabalho e a oportunidade de reduzi-lo”, conforme complementa Antunes (2015, p. 147):

[...] a batalha imediata pela redução da jornada de trabalho ou do tempo de trabalho torna-se inteiramente compatível com o direito ao trabalho (em jornada reduzida e sem redução de salário). Desse modo, a reivindicação central, para o mundo do trabalho, pela imediata redução da jornada (ou do tempo) de trabalho e a luta pelo emprego são profundamente articuladas e complementares, e não excludentes.

O atual cenário brasileiro é marcado por altas taxas de desemprego: no terceiro semestre de 2023, a taxa de desemprego era de 7,7%, o que representa cerca de 8,3 milhões de pessoas (IBGE, 2023). Diante deste contexto, elucida o Dieese (2007, p. 02-03):

Existe, hoje, uma realidade de extremos. De um lado, muitos estão desempregados e, de outro, grande número de pessoas trabalha cada vez mais, realizando horas extras e de forma muito mais intensa devido às inovações tecnológicas e organizacionais e à flexibilização do tempo de trabalho. O desemprego de muitos e as longas e intensas jornadas de trabalho de outros têm como consequência diversos problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo (LER). Aumentam também as dificuldades para o convívio familiar, que tanto podem ter como causa a falta de tempo para a família, como sua desestruturação em virtude do desemprego de seus membros.

Assim, a redução da jornada de trabalho pode ser analisada a partir de três perspectivas distintas: do empregador, da economia nacional e dos trabalhadores (Calvete, 2006).

Do ponto de vista do trabalhador, os impactos positivos são mais facilmente perceptíveis, uma vez que a redução da jornada de trabalho possibilita maior equilíbrio entre labor, descanso, lazer e convívio social e familiar. Consequentemente, a diminuição da jornada de trabalho também importa em melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e garante a manutenção de direitos fundamentais constitucionalmente tutelados dos quais são titulares, como o direito à saúde (artigos 6º e 196 da CF), ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (artigos 200, incisos II e VIII, e 225, ambos da CF/88), ao lazer e ao descanso (art. 6º da CF), entre outros.

A partir da perspectiva do empregador, em um primeiro momento, a redução da jornada de trabalho, com a manutenção dos salários, pode ser vista com ceticismo, uma vez que, inicialmente, poderá haver aumento de custos (Calvete, 2006), o que contraria os postulados da sociedade capitalista contemporânea, tensionada à busca pelo maior lucro possível por meio da redução de gastos. Ademais, a redução da jornada de trabalho poderá acarretar a necessidade de mudança na organização do trabalho e nas estratégias de

produção, as quais ainda são as mesmas desde o período industrial.

Assim, os impactos positivos da redução da jornada de trabalho serão observados pelos empregadores em longo prazo, com o aumento da produtividade e a redução dos gastos em razão de adoecimento e acidente dos trabalhadores (Calvete, 2006).

Por sua vez, a redução da jornada de trabalho não visa apenas à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, garantindo o direito à saúde e ao equilíbrio labor-ambiental, mas também proporciona reflexos sociais expressivos, como a redução do desemprego e, por corolário, das desigualdades socioeconômicas, contribuindo, assim, para a efetivação da dignidade da pessoa humana.

Por fim, sob a perspectiva da economia nacional, a redução da jornada de trabalho possibilita, segundo Calvete (2006, p. 49), o “[...] crescimento na renda nacional e na demanda agregada advindo dos efeitos multiplicadores do aumento do nível de emprego. Esse efeito positivo também criaria valor para cobrir os novos custos advindos da redução da jornada de trabalho”.

Portanto, a redução da jornada de trabalho impacta positivamente o cenário econômico nacional ao possibilitar o aumento dos postos de trabalho, contribuindo, assim, para a redução das desigualdades socioeconômicas, cujo fator, inclusive, pode ampliar o contingente de potenciais consumidores e, por corolário, promover o crescimento econômico almejado pelo capitalismo.

## **Considerações finais**

O direito ao trabalho em condições dignas é compreendido no rol dos direitos humanos fundamentais tanto no âmbito interna-

cional como no ordenamento jurídico pátrio. No Brasil, esse direito encontra-se estabelecido em diversos dispositivos da Constituição Federal, como em seu artigo 6º, cuja norma estabelece o rol de direitos sociais a serem garantidos a todos os trabalhadores.

Diante disso, evidencia-se a essencialidade do direito ao trabalho para a efetivação de outros direitos sociais (à saúde, educação, moradia, alimentação, lazer etc.), bem como para o desenvolvimento socioeconômico do cidadão, permitindo, assim, sua ascensão, satisfação pessoal e profissional e sua inclusão na sociedade.

Considera-se a limitação da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais uma importante conquista histórica dos trabalhadores, consistindo na primeira pauta de reivindicações da luta por melhores condições de trabalho e de vida, desde a Revolução Industrial. No entanto, o cenário socioeconômico nacional, marcado por altas taxas de desemprego, evidencia a incapacidade do atual modelo de organização do trabalho absorver a mão de obra disponível, considerando a atual limitação. Soma-se a isso a demonstração pela literatura científica das vantagens da redução da jornada de trabalho visando ao aumento do tempo livre para lazer, descanso e ócio, sobretudo para a saúde do trabalhador.

Portanto, a redução da jornada laboral pode ser uma alternativa eficaz para a oferta de novos postos de trabalho, além de promover aumento da produtividade, melhoria da qualidade de vida, bem-estar e saúde dos trabalhadores, de modo a garantir a efetivação da dignidade da pessoa humana, valor supremo da Constituição Federal brasileira.

## Referências

ALMEIDA, Victor Hugo de; SABONGI, Camila Martinelli; BARBOSA, Igor Assagra Rodrigues. O direito social ao trabalho como condição à busca pela felicidade. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 38, p. 220-233, ago. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: GEN, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 jan. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, 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 nos 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de jul. 2017b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 05 jan. 2024.

CALVETE, Cassio da Silva. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Orientador: Claudio Salva-



dori Dedecca. 2006. 217 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/view/2377/2871#>. Acesso em: 20 jan. 2024.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. [S. l.], 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2024.

FIORATI, Jete Jane. A evolução jurisprudencial dos sistemas regionais internacionais de proteção aos direitos humanos. **Revista de informação legislativa**, v. 32, n. 127, p. 177-190, jul./set. 1995.

GALLARDO, Helio. **Teoria crítica: matriz e possibilidade de direitos humanos**. Tradução de Patrícia Fernandes. São Paulo: Unesp Digital, 2017.

IBGE. Desemprego. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 jan. 2024.

LEE, Sangheon; MCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229714/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 jan. 2024.

MACHADO, Antônio Alberto. **Elementos de Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais. 12. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2021

OIT. **OIT**: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. [S. l.], 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_615927/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm). Acesso em: 07 jan. 2024.

OTTONI, Bruno; OLIVEIRA, Paulo Rocha e; ESTRELA, Lucas; SANTOS, Ana Tereza; BARREIRA, Tiago. Automation and job loss: the Brazilian case. **Nova Economia**, v. 32, n. 1, p. 157-180, jan. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/tH-drWS8KqNWZHJq9LMPKyN/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 27 fev. 2024.

RUBIO, David Sánchez. Sobre a Racionalidade Econômica Eficiente e Sacrificial, a Barbárie Mercantil e a Exclusão dos Seres Humanos Concretos e a Natureza. **Sistema Penal e Violência**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 101-113, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/sistemapenaleviolencia/article/view/6635>. Acesso em: 07 jan. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como Instrumento de Democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2773-2801, dez. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50494/35869>. Acesso em: 23 fev. 2024.