

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

A PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 8/2025 COMO MECANISMO DE EMANCIPAÇÃO DO TRABALHADOR

THE PROPOSAL FOR CONSTITUTIONAL AMENDMENT Nº 8/2025 AS A MECHANISM FOR WORKER EMANCIPATION

Luiza Macedo Pedroso ¹
Victor Hugo de Almeida ²

Resumo

A discussão acerca da redução da jornada de trabalho não é recente. No Brasil, embora a limitação da jornada de trabalho encontre-se prevista no ordenamento jurídico, a atual legislação não considera as recentes mudanças no contexto socioeconômico e os avanços tecnológicos, sobretudo as tecnologias da informação e da comunicação, as quais possibilitaram trabalhar a qualquer tempo e em qualquer lugar, bem como o desempenho de múltiplas tarefas, de forma simultânea, com maior celeridade. Todavia, a redução da jornada de trabalho é essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Assim, o objetivo do presente estudo é analisar a relação entre tempo e trabalho, bem como a necessidade de se repensar a jornada laboral diante das atuais mudanças socioeconômicas e tecnológicas, de forma a garantir a emancipação dos trabalhadores por meio da efetivação de seus direitos fundamentais. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica; e, como método de abordagem, o dedutivo. Como conclusão, na atual organização do trabalho, o direito ao descanso serve apenas para garantir a recuperação dos trabalhadores para iniciar uma nova jornada de trabalho, mas não a sua emancipação e o seu desenvolvimento pessoal, possuindo a Proposta de Emenda à Constituição 8/2025, recentemente apresentada, potencial para reverter esse cenário. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Palavras-chave: Direito ao descanso, Direito ao lazer, Meio ambiente do trabalho, Redução da jornada de trabalho, Saúde do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The discussion about reducing working hours is not new. In Brazil, although the limitation of the working day is provided for in the country's legal system, the current legislation does not take into account recent changes in the socio-economic context and technological advances, especially information and communication technologies, which have made it possible to

¹ Doutoranda e mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

² Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FDUSP). Docente e pesquisador na Universidade Estadual Paulista (UNESP).

work at any time and in any place, as well as to perform multiple tasks simultaneously and more quickly. However, the reduction of working hours is essential for the realization of other fundamental rights, such as the right to health, leisure and a balanced work environment. Thus, the aim of this study is to analyze the relationship between time and work, as well as the need to rethink the working day in the face of current socio-economic and technological changes, in order to guarantee the emancipation of workers through the realization of their fundamental rights. To this end, the method adopted is a survey using the bibliographical research technique; and the method of approach is deductive. In conclusion, in the current organization of work, the right to rest only serves to guarantee the recovery of workers to start a new working day, but not their emancipation and personal development, and the recently presented Proposed Amendment to the Constitution 8/2025 has the potential to reverse this scenario. This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to rest, Right to leisure, Work environment, Reduction of working hours, Worker's health

1 INTRODUÇÃO

Tempo e trabalho são duas noções de difícil delimitação, mas há muito tempo interligadas. O interesse humano pela medição do tempo decorreu, principalmente, da necessidade do trabalho. Isso, porque, no início, a espécie humana vivia de acordo com os ciclos da natureza: o trabalho se iniciava com o nascer do sol e se encerrava com o pôr do sol.

No entanto, a partir das significativas mudanças tecnológicas da Revolução Industrial, no século XVIII, os eventos da natureza passaram a ser mais bem controlados, ou até mesmo ignorados, principalmente em razão do desenvolvimento da iluminação pública, primeiramente a gás e, posteriormente, alimentada pela eletricidade. Assim, em prejuízo de sua saúde, os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalho extenuantes (chegando a 16 horas diárias) e a condições labor-ambientais degradantes, cujo cenário favorecia o adoecimento e ocorrência de acidentes.

Portanto, a discussão acerca da redução da jornada de trabalho não é recente, por ocupar a pauta social há tempos e em todo o mundo. Inclusive, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, aborda a limitação da jornada de trabalho.

No Brasil, a limitação da jornada de trabalho encontra-se prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), e no artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujos dispositivos estabelecem a limitação de oito horas diárias e 44 horas semanais. Ocorre que a atual legislação acerca do assunto não considera as recentes mudanças no contexto socioeconômico e os avanços tecnológicos, sobretudo as tecnologias da informação e da comunicação, as quais possibilitaram trabalhar a qualquer tempo e em qualquer lugar, bem como o desempenho de múltiplas tarefas, de forma simultânea, com maior celeridade.

Todavia, a redução da jornada de trabalho é essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, ao lazer (art. 6º da CF/88) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 200, inciso VIII; 225, *caput*, ambos da CF/88).

Diante desse quadrante, o objetivo do presente estudo é analisar a relação entre tempo e trabalho, principalmente após a Revolução Industrial, bem como a necessidade de se repensar a jornada laboral diante das atuais mudanças socioeconômicas e tecnológicas, de forma a garantir a emancipação dos trabalhadores por meio da efetivação de seus direitos fundamentais.

Adota-se, para a satisfação desse objetivo, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já tornados públicos,

como, por exemplo, doutrina, legislação, artigos científicos, teses, Convenções e Recomendações da OIT, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outras.

E, para a análise desses dados, adota-se, como método de abordagem, o dedutivo, segundo o qual, de acordo com Matias-Pereira (2016, p. 49), “[...] tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas. Por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, de análise do geral para o particular, chega a uma conclusão”. Portanto, a partir do exame das noções e da inter-relação entre tempo e trabalho, bem como das atuais mudanças socioeconômicas e tecnológicas, busca-se verificar a necessidade de se repensar a jornada laboral disposta na legislação brasileira, visando à emancipação dos trabalhadores por meio da efetivação de seus direitos fundamentais.

Assim, o primeiro tópico dedica-se à análise das noções e da inter-relação entre tempo, trabalho e jornada. O segundo tópico analisa a necessidade de se repensar a duração da jornada de trabalho, o descanso e o lazer, frente às mudanças socioeconômicas e tecnológicas, bem como seus impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. E, por fim, o terceiro, analisa as alterações sugeridas pela Proposta de Emenda Constitucional nº 8/2025, cujo texto prevê a redução da jornada de trabalho; e analisa os possíveis impactos dessa Proposta para a emancipação do trabalhador, por meio da efetivação de seus direitos fundamentais à saúde, ao meio ambiente do trabalho equilibrado e ao lazer, fazendo cumprir o valor constitucional maior da dignidade da pessoa humana, princípio basilar de todo o ordenamento jurídico pátrio.

2 TEMPO, TRABALHO E JORNADA: NOÇÕES INTRÍNSECAS E INTER-RELAÇÃO

Tempo e trabalho são duas noções de difícil delimitação, mas que sempre estiveram interligadas. De acordo com Gribbin (1981), o estudo do tempo foi a primeira ciência organizada da humanidade e, desde os primórdios da existência humana, o ser humano buscou compreender e medir o tempo, cuja necessidade deu-se, principalmente, pela necessidade do trabalho. Por sua vez, a jornada de trabalho é um conceito que agrega as noções de tempo e trabalho, por se tratar do lapso temporal em que o indivíduo se dedica às suas atividades laborativas.

Compreender e definir uma noção de “tempo” é um dos maiores desafios da humanidade. Desde a Antiguidade grega, pensadores como Heráclito, Platão e Aristóteles tentaram desvendar os mistérios do tempo. No entanto, até os dias atuais, ninguém foi capaz de assimilá-lo completamente.

Paradoxalmente, ao mesmo tempo que não existe uma noção de tempo bem definida, “[...] não há nenhuma experiência que não tenha um índice temporal ligado a ela” (Meyerhoff, 1976, p. 01 *apud* Pimenta, 2021, p. 09).

Ademais, mesmo sem compreender completamente o que é o tempo, o ser humano sempre procurou medi-lo, primeiro observando os ciclos das estações, as fases da lua, o nascer e o pôr do sol; posteriormente, mediante a utilização de calendários e relógios cada vez mais precisos.

Nesse sentido, durante a maior parte de sua existência, a espécie humana viveu de acordo com os ciclos da natureza: começava-se a trabalhar com o nascer do sol e se encerrava com o pôr-do-sol; e o período de trabalho variava de acordo com a época do ano: trabalhava-se mais no verão, quando os dias era mais longos, e menos no inverno (Martino, 2022). De acordo com Gribbin (1981, p. 01):

Desde 7000 a.C, e com certeza durante alguns milhares de anos a partir do afastamento do gelo, o homem vivia em aldeias e no cultivo do campo. Para êxito de seu trabalho, devia conhecer um dos mais básicos ritmos do tempo que afetam a Terra – o ciclo anual das estações. Mesmo os nossos ancestrais mais remotos já deviam ter consciência do ciclo do dia e da noite, e para pessoas que não dispunham de luz artificial seria profundamente arraigada o conhecimento de que a mudança de proporção de horas diurnas e noturnas associa-se a mudanças nos padrões das estrelas visíveis em diferentes estações – em diferentes épocas do ano.

Os seres humanos aprenderam a plantar, colher, reconhecer a chegada de intempéries e se preparar para elas. Portanto, a humanidade “[...] desenvolveu suas primeiras ideias de tempo: concebeu o tempo, começou a matematizá-lo, tentou controlá-lo” (Pimenta, 2021, p. 32).

O controle do tempo, desde os primórdios, deu-se, principalmente, em razão da necessidade de se organizar o trabalho para garantir a sobrevivência dos indivíduos e das comunidades. Nesse sentido, “[...] os cientistas definem o trabalho como sendo o tempo e o esforço que gastamos para atender nossas necessidades e desejos” (Suzman, 2022, p. 14). Segundo Gribbin (1981, p. 01):

Foi só nos últimos duzentos ou trezentos anos que nos deligamos dessa harmonia fundamental com o ritmo das estações, ao nos agregarmos nas cidades, ao produzirmos brilhantes luzes artificiais e ao trabalharmos longe das plantas e animais que reagem diretamente a esses padrões naturais de mudanças.

Assim, sobretudo a partir das significativas mudanças tecnológicas da Revolução Industrial, no século XVIII, os eventos da natureza passaram a ser mais bem controlados, ou até mesmo ignorados, principalmente em razão do desenvolvimento da iluminação pública, primeiramente a gás e, posteriormente, alimentada pela eletricidade. Esse recurso tornou-se um importante aliado para a dilação do tempo de trabalho, possibilitando o início da jornada laboral antes do nascer do sol e o seu encerramento após o pôr do sol, submetendo trabalhadores a ritmos desumanos (Pimenta, 2021; Almeida, 2013).

O tempo atualmente medido, sentido e vivido, é um tempo social, criado pela humanidade para regular as inteirações sociais. Assim,

As horas surgiram não de ciclos da natureza, mas de vontades sociais de subdivisão do dia e da noite, seja para assinalar seus inícios, seja para organizar tarefas rotineiras específicas ou ainda separar momentos de trabalho, de culto e de descanso. Mesmo assim, as horas nem sempre foram necessárias. Em relação aos dias, as horas são mais importantes em momentos em que o tempo se acelera, parece correr demais, ou, na contramão, quando se desacelera e tarda a passar. Elas são, como muitos outros tempos, distorcidas por estados de espírito humanos [...]. (Pimenta, 2021, p. 36)

De acordo com Martino (2022, p. 34), “O tempo foi compartimentado em intervalos cada vez mais curtos, alternando períodos de produção com o mínimo de descanso antes de um novo ciclo”.

Ao longo da história, o descanso estava ligado à tranquilidade, ao ócio e à espiritualidade (Corbin, 2023). No entanto, “[...] durante os dois últimos séculos, ele determinou a definição preponderante do descanso percebido como remédio para o cansaço” (Corbin, 2023, p. 161-162).

A partir da Revolução Industrial, os trabalhadores das fábricas, homens, mulheres e crianças, eram submetidos a jornadas de trabalho que poderiam chegar a 16 horas diárias em ambientes de trabalho precários e insalubres, levando ao adoecimento generalizado dos trabalhadores. Somado a isto, os salários eram baixos e insuficientes para garantir a subsistência dos trabalhadores e de suas famílias (Dejours, 2021). Nesse sentido,

A intensidade das exigências de trabalho e de vida ameaça a própria mão de obra que, pauperizando-se, acusa riscos de sofrimento específico, descrito na literatura da época sob o nome de MISÉRIA OPERÁRIA. Concebida como um flagelo, ela é, no espírito dos notáveis, comparável a uma doença contagiosa. O movimento higienista é, de certa forma, a resposta social ao perigo. (Dejours, 2021, p. 15)

Diante deste contexto, ao longo do século XIX, as lutas operárias por melhores condições de trabalho, bem-estar e dignidade, reivindicavam, principalmente, a redução da jornada de trabalho. A pressão dos trabalhadores resultou em avanços legislativos ao longo do século XX, os quais impactaram na qualidade de vida e de trabalho: limitação da idade mínima para o trabalho, proteção do trabalho da mulher e a efetiva limitação e redução da jornada de trabalho (Dejours, 2021).

O século XX foi marcado pela emergência dos direitos fundamentais de segunda dimensão, os direitos sociais e econômicos, dentre os quais os direitos trabalhistas. Neste contexto, inclusive, foram promulgadas as primeiras Constituições que previam, expressamente, os direitos sociais, como a Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919.

Do ponto de vista do Direito Internacional, as Convenções da OIT possuem um papel fundamental na promoção da redução da jornada de trabalho, uma vez que muitas delas dispõem sobre a jornada laboral, como: a Convenção nº 1 (1919), sobre as Horas de Trabalho (Indústria); a Convenção nº 30 (1930), sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritório), estabelecendo o princípio da jornada de 48 horas semanais; e a Convenção nº 47 (1935), sobre as Quarenta Horas Semanais (Lee; Mccann; Messenger, 2009).

Assim, a redução e a limitação da jornada de trabalho diária e semanal foram essenciais para garantir direitos fundamentais dos trabalhadores, como direito à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 passou a prever expressamente diversos direitos sociais (art. 6º), além de outros direitos fundamentais dos trabalhadores, como a limitação de jornada de trabalho semanal de 44 horas diárias (art. 7º, inciso XIII), o direito à saúde (art. 196) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 200, incisos II e VIII; e art. 225, parágrafo 1º, inciso V). Portanto, o trabalho digno, a saúde do trabalhador e a preservação do equilíbrio do meio ambiente do trabalho são direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

Além dos impactos positivos para os trabalhadores, os empregadores também se beneficiaram da redução da jornada de trabalho e do aumento dos períodos de descanso, responsáveis por reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e de afastamento por doenças ocupacionais. No entanto, de acordo com Han (2023, p. 10), “Como um derivado do trabalho, ele é um elemento funcional no interior da produção. Com isso, desaparece o tempo de fato livre, que não pertence à ordem do trabalho e da produção”.

Portanto, enquanto os períodos de descanso e inatividade permitem que os indivíduos se tornem mais criativos e independentes, “A obrigação de agir, e mais ainda, a aceleração da

vida se mostram como um meio eficaz de dominação. Se hoje nenhuma revolução parece mais ser possível, talvez isso seja porque não temos tempo para pensar” (Han, 2023, p. 39).

Por assim ser, os períodos de descanso devem ter uma duração suficiente para que o trabalhador possa exercer suas atividades de forma produtiva e satisfatória (Han, 2023). No entanto, a atual legislação brasileira acerca da jornada de trabalho, construída em um outro tempo, não considera as alterações socioeconômicas e tecnológicas das últimas décadas, tampouco as necessidades da saúde humana, também impactadas pelo correr do tempo.

3 O DESCANSO NA ATUALIDADE: DIREITO DO TRABALHADOR OU MECANISMO DE REPRODUÇÃO DO CAPITALISMO?

A atual organização do trabalho é reflexo de uma sequência de acontecimentos e mudanças socioeconômicas, tecnológicas e pressões populares que se iniciaram com a Revolução Industrial.

Do ponto de vista socioeconômico, também foi um momento de surgimento da sociedade capitalista, cujo principal objetivo é o acúmulo de riquezas por meio da constante e desmedida busca pelo lucro. E, neste contexto, o próprio direito ao descanso passou a ser incorporado pelo capitalismo, pois, em um mundo centrado nas atividades laborativas, o descanso passou a ser derivado do trabalho (Han, 2023). Nesse sentido, “Nas relações de produção capitalista, a inatividade retorna como o de fora que é incluído. Nós chamamos de ‘tempo livre’. Uma vez que o tempo livre serve para se recuperar do trabalho, permanece preso à sua lógica” (Han, 2023, p. 10).

Assim como uma máquina, o atual direito ao descanso, expresso nas Convenções da OIT e nos artigos da CF/88 e da CLT, possui a função de manter os trabalhadores em funcionamento. Isso porque a atual legislação brasileira acerca da jornada de trabalho não considera os impactos dos avanços tecnológicos, principalmente as tecnologias da informação e da comunicação, as quais possibilitam que os trabalhadores realizem diversas atividades simultaneamente, de forma mais célere e com mais qualidade.

Ademais, o hodierno ordenamento jurídico tampouco reflete a importância do lazer¹ para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos e, conseqüentemente, sobre seus impactos positivos no contexto laboral. De acordo com Abreu e Almeida (2016, p. 130), o lazer

¹ De acordo com Bacheladenski e Matiello Júnior (2010, p. 2572): “Com vistas à satisfação, as atividades de lazer são classificadas em cinco grupos de interesse: (1) manuais: atividades que podem ser desinteressadas e utilitárias ao mesmo tempo. Pela manipulação de objetos e produtos, podem constituir-se tanto num hobby como num

[...], para Dumazedier (2003), seriam as ocupações às quais o indivíduo pode se entregar livremente, tanto para repousar quanto para se divertir; para formar-se e informar-se, participar da sociedade ou criar livremente, após livrar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais. O lazer se oporia às obrigações (trabalho, estudos, afazeres domésticos, obrigações familiares etc.); seria oposto ao trabalho, em relação necessária. Portanto, pressupõe-se a existência de trabalho para que haja lazer e vice-versa, na medida em que lazer seria sinônimo de prazer e liberação, em oposição à pena e sofrimento do trabalho (Padilha, 2003).

Portanto, assim como o descanso, o lazer também é um direito voltado à garantia da recuperação psicofísica do trabalhador. Conforme Bacheladenski e Matiello Júnior (2010, p. 2570), ignoradas as questões mercantis e políticas, “O lazer tem sido reconhecido como um fenômeno de grande relevância para a emancipação humana e cidadania, figurando fortemente como estratégia da promoção da saúde”, tendo decorrido da insatisfação dos trabalhadores para com suas condições de vida degradantes. Consoante às necessidades humanas, o lazer possui, como funções primordiais, o “[...] descanso (recuperação da fadiga advinda com o trabalho), a diversão (ruptura com o tédio da rotina diária) e o desenvolvimento (pessoal e social)” (Bacheladenski; Matiello Júnior, 2010, p. 2572). Daí a sua fundamentalidade para o viver humano, porque, segundo Bacheladenski e Matiello Júnior (2010), como um direito, serve às pessoas para administrarem conflitos.

Para Pereira e Bueno (1997, p. 75), “[...] o lazer tem papel fundamental enquanto meio alternativo para o relaxamento e alívio dos problemas advindos da contextualidade e do cotidiano do indivíduo, seja ao nível pessoal quanto profissional”. Por isso, com base em Dumazedier (1979) e Bueno (1981), em contraposição ao trabalho, o lazer favorece o nível de saúde, sobretudo, mental dos trabalhadores, aliviando, assim, a exaustão e o estresse provocados pelas condições, inclusive labor-ambientais, dos indivíduos.

Em igual sentido, aduz Amaro Ferreira, psicólogo, ser o lazer uma das práticas capazes de melhorar progressivamente a qualidade de vida das pessoas, por meio do aprimoramento da percepção de autocuidado e do equilíbrio da saúde psicofísica, não se tratando de um desperdício de tempo, mas sim de uma necessidade fundamental para o bem-estar e para a produtividade. (Gomes, 2022)

trabalho não profissional; (2) físicas: neste grupo, os jogos predominam, pois a vida é jogada em detrimento de compromissos e, dessa forma, o lazer representa uma compensação; (3) artísticas: atividades que afastam o indivíduo da cultura vivida em direção da cultura mística, tal como cinema, teatro e museus; (4) intelectuais: é a informação desinteressada apresentada como cultura permanente para acompanhar as rápidas transformações da sociedade (jornais, rádios, etc.); e (5) sociais: são atividades que favorecem a formação das coletividades e os relacionamentos interpessoais.”

Todavia, a contemporânea organização do trabalho, com a incorporação de tecnologias da informação e da comunicação, cuja característica principal é a possibilidade de se trabalhar a qualquer tempo e em qualquer lugar, tem impedido que trabalhadores consigam usufruir plenamente dos direitos fundamentais ao descanso e ao lazer, ambos constitucionalmente previstos.

E, somado a isso, ainda se observa um movimento de supervalorização do trabalho e desvalorização do descanso e do ócio, resultando na emergência de indivíduos que se autointitulam “viciados em trabalho” (*workaholics*). E, para além disso, verifica-se, também, um movimento de estímulo ao “mais trabalho” para garantir “mais consumo” em detrimento do lazer, conforme explicam Abreu e Almeida (2016, p. 131):

No atual contexto, o consumo massificado influencia o lazer; influencia, ainda, perversamente, o estado de saúde de uma sociedade que se consome na tentativa de se manter financeiramente estável. Conforme Brant (2012), o ciclo frequentemente visto é o de trabalho intenso para que se possa ganhar mais e, da mesma forma, consumir mais, retornando-se ao trabalho intenso para manter esse estilo de vida.

No Brasil, os impactos dessas mudanças já podem ser sentidos: em 2024, o Ministério da Previdência Social registrou 472.328 licenças médicas concedidas em razão de doenças psíquicas, representando um aumento de 68% se comparado com 2023 (Casemiro; Moura, 2025); essa cifra mais que dobrou desde 2014, quando foram registrados quase 203.000 afastamentos em razão de depressão, ansiedade, estresse grave, entre outros transtornos mentais e comportamentais (Laboissière, 2025).

De acordo com Byung-Chul Han (2017), em razão da desvalorização do ócio e da cobrança pela superprodutividade, o século XXI é marcado pelas doenças psicológicas (denominadas pelo autor como “doenças neuronais”), como depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*, entre outras.

Uma das principais razões disto é que, apesar de todas as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho (como as inovações tecnológicas, a maior qualificação dos empregados, a substituição do trabalho manual e intelectual humano pela máquina, entre outras), a organização do trabalho pouco mudou desde a implementação do taylorismo, no final do século XIX, principalmente no que diz respeito à duração e distribuição do trabalho ao longo da semana (De Masi, 2014). Desse modo,

Os princípios instaurados no interior da fábrica são completamente novos em relação ao trabalho agrícola ou artesanal. E são tão fortes que, embora formulados para a oficina, serão em seguida aplicados também nos escritórios e, aos poucos, em todos os setores da sociedade. Depois da descoberta da agricultura e da criação de animais, pela primeira vez na história da humanidade repensar o trabalho significa repensar a vida inteira. (De Masi, 2000, p. 62)

Assim, a atual jornada de trabalho brasileira de 8 horas diárias e 44 horas semanais não se atenta à importância dos demais aspectos da vida dos indivíduos, como a família, vida social, lazer, estudos “[...] ou simplesmente aproveitar um momento em silêncio no meio do dia” (Martino, 2022, p. 09).

Inclusive, diante das significativas mudanças socioeconômicas e tecnológicas, a OIT, em 1935, passou a recomendar a jornada semanal de 40 horas, uma vez que este novo modelo de jornada:

[...] não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. Tem-se tornado gradualmente o modelo de jornada de trabalho aceitável em muitas jurisdições e, no âmbito internacional, consolidou-se no contexto substancialmente diferente do começo da década de 1960, quando foi apontado como “um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário” na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, 1962 (n.º 116). (Lee; Mccann; Messenger, 2009, p. 09)

As extensas jornadas de trabalho também implicam repercussões em diversas outras esferas da vida do trabalhador como na “[...] educação e também no contexto de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Implica ainda repercussões no tocante à candente equação social do emprego/desemprego, além de ter importante impacto no mercado econômico interno” (Delgado, 2009, p. 25).

Portanto, a discussão acerca da redução da jornada de trabalho alcança nova importância a partir da disseminação e incorporação das tecnologias da informação e da comunicação na organização do trabalho.

Nesse sentido, além das consequências nocivas na saúde psicofísica do trabalhador, as quais já são observadas atualmente, as extensas jornadas de trabalho também impactam negativamente no meio ambiente do trabalho. Isso, porque o meio ambiente do trabalho não é um sistema hermético, sendo influenciado por fatores pessoais (aspectos biogenéticos, comportamentais e psicológicos) e ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, socioculturais e organizacionais), bem como por atributos sociais, culturais,

econômicos, políticos e jurídicos (Costa; Almeida, 2017), conforme preceitua a Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental (Almeida, 2013). De acordo com Almeida (2019, p. 217-218):

Por ser parte do meio ambiente do trabalho, ou seja, a engrenagem dinâmica dessa manifestação ambiental, justificam-se os aspectos pessoais (comportamentais e psicológicos) como constituintes do *locus* laboral, por serem indistacáveis da pessoa humana. Ignorá-los seria rechaçar do meio ambiente do trabalho todo e qualquer ato humano, bem como os institutos jurídicos dele decorrentes, como, por exemplo, assédio moral, assédio sexual, dano moral, dano existencial, justa causa, faltas e maus procedimentos, abuso de direito, entre outros.

[...]

Os aspectos psicológicos aludem a processos e estados psíquicos, positivos e negativos, como, por exemplo: motivação; pensamento; autoconfiança; comprometimento; competitividade; emoção; percepção; estado de humor; apego; apropriação; vínculos afetivos; otimismo; criatividade; extroversão; habilidade interpessoal; ansiedade; desmotivação; esgotamento; pressão; subjetividade; depressão; satisfação consigo, com o trabalho e com o próprio entorno; entre outros componentes das bases psíquicas que influenciam, direta ou indiretamente, o comportamento da pessoa, no caso, do trabalhador.

Por isso, afirma Luciana Romano Morilas, docente e pesquisadora, atestando essa complexa e recíproca dinâmica labor-ambiental, como principal causa dos afastamentos por doenças psíquicas, “[...] a pressão por aumento de produtividade sem a devida remuneração ou adequação ao tempo necessário para a realização das tarefas [...]” (Jornal da USP, 2025).

No entanto, atualmente, a redução da jornada de trabalho, além de promover e garantir direitos fundamentais de todos os trabalhadores, como o direito à saúde psicofísica e ao meio ambiente do trabalho equilibrado e, por corolário, o princípio da dignidade humana, também tem como objetivo devolver ao trabalhador o controle sobre seu próprio tempo e a possibilidade de destinar o seu tempo para além de um descanso que serve apenas para prepará-lo para o início de uma nova jornada de trabalho.

Nesse sentido, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/2025, de autoria da Deputada Federal Erika Hilton, propõe mais que a proibição da escala 6x1 (seis dias de trabalho, seguido por um dia de descanso) e a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais; em verdade, possibilita a plena efetivação do direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, com vistas à emancipação dos trabalhadores.

4 A PEC 8/2025 COMO MECANISMO DE REAPROPRIAÇÃO DO DESCANSO PELOS TRABALHADORES

O atual modelo de jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais não considera as alterações tecnológicas que ocorreram nas últimas décadas, as quais possibilitaram a realização de atividades cada vez mais complexas, com maior celeridade e qualidade.

Assim, nos últimos anos, observou-se a retomada da discussão acerca da redução da jornada de trabalho no Brasil, podendo-se citar o Projeto de Lei (PL) n. 1.105/2023 e, mais recentemente, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/2025, a qual prevê o fim da jornada 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso), protocolada em 25 de fevereiro de 2025 pela Deputada Federal Erika Hilton.

O Projeto de Lei (PL) n. 1.105/2023, de iniciativa do Senador Weverton (PDT/MA), cujo projeto original propôs o acréscimo do art. 58-B à CLT, possui a seguinte redação:

Art. 58-B. É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com o Inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial.

§ 1º a redução da jornada de trabalho sem redução salarial não se aplica ao regime de tempo parcial e restringe-se à quantidade de horas trabalhadas entre os limites estabelecidos no art. 58-A para o regime de tempo parcial e o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, para o regime de tempo integral. (Brasil, 2023, p. 02)

De acordo com a justificativa apresentada quando da propositura desse Projeto de Lei, o acréscimo do dispositivo acima transcrito teria uma dupla função: primeiro, evitar “[...] situações prejudiciais ao trabalhador que envolvem a decisão unilateral, pelo empregador, de reduzir os salários utilizando o artifício da redução da carga horária do trabalhador (Brasil, 2023, p. 03)”; segundo, porque “[...] o incremento tecnológico tem acarretado o aumento da produtividade do trabalho, possibilitando a redução da jornada de trabalho sem acarretar perda nos resultados financeiros e sociais das organizações” (Brasil, 2023, p. 03).

No entanto, o Projeto de Lei n. 1.105/2023 apenas faculta a redução da jornada de trabalho, mediante convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, a depender da adesão dos empregadores a este novo modelo de jornada de trabalho, o que pode ser um obstáculo à efetividade da referida lei.

Por sua vez, a PEC, de autoria da Deputada Federal Erika Hilton, prevê a alteração do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, para constar a seguinte redação:

Art. 7º. [...] [...] [...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Brasil, 2025)

Assim, a Proposta “[...] reflete um movimento global em direção a modelos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas por melhor qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares” (Congresso em foco, 2024).

Tais mudanças ocorreram porque trabalhadores descansados, saudáveis física e psicologicamente, bem como capazes de se realizarem em outras esferas da vida, além do profissional (como pessoal e familiar), tendem a produzir mais e com qualidade. Portanto, a diminuição da jornada de trabalho pode ser vantajosa não só para os empregados, mas também para os empregadores e para a sociedade como um todo.

Assim, considerando a atual jornada constitucional de 44 horas diárias, o trabalhador é submetido, a cada ano, a, aproximadamente, 2.600 horas de trabalho, cuja somatória representa cerca de um terço do tempo do indivíduo. Ademais, há, ainda, “[...] o tempo de deslocamento, bem como o tempo gasto com os cursos de qualificação, línguas, informática, dentre outros [...]” (Smaniotto, 2010, p. 99), necessários para garantir a empregabilidade do indivíduo, restando, assim, menos tempo para descanso e lazer.

Nesse sentido, em pesquisa realizada pelo DataSenado, em 2024, com 4330 cidadãos brasileiros, 54% dos entrevistados afirmaram que a redução da carga horária de trabalho pode promover melhorias à qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente em razão dos benefícios na saúde mental dos trabalhadores, conforme 55% dos respondentes. Ainda, 25% apontaram melhoria na saúde física, 11% indicaram impacto no desenvolvimento pessoal, e 6%, nos relacionamentos pessoais (Senado Federal, 2024).

Ademais, além dos impactos positivos para os trabalhadores, a redução da jornada de trabalho proposta possui o potencial de estimular a economia ao possibilitar o aumento da produtividade, diminuir os afastamentos em razão de acidentes e adoecimento dos trabalhadores e atrair e manter talentos para as organizações.

5 CONCLUSÃO

A redução da jornada de trabalho não é uma temática nova, sendo objeto de reivindicações e pressões populares desde a Revolução Industrial. No entanto, foi somente no

século XX, com a emergência dos direitos humanos de segunda dimensão, que se observou mudanças legislativas significativas acerca da redução e limitação da jornada do trabalho, tanto no direito interno dos países em suas Constituições, quanto no direito internacional, com as Convenções da OIT.

Estas alterações legislativas foram essenciais para garantir a efetivação de direitos fundamentais, como o direito à saúde psicofísica dos trabalhadores e o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado e, por corolário, a dignidade humana, princípio basilar de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

No entanto, na atual organização do trabalho, o direito ao descanso foi aprisionado pelo capitalismo, de forma a servir apenas a garantir da recuperação necessária dos trabalhadores para iniciar uma nova jornada de trabalho, sem que permita a sua emancipação e desenvolvimento pessoal.

Ainda, a revolução tecnológica dos últimos anos promoveu a retomada da discussão acerca da redução da jornada do trabalho no Brasil, uma vez que a incorporação das tecnologias da informação e da comunicação possibilitou a realização das atividades laborativas com maior qualidade e de forma mais célere.

Assim, a Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, a qual propõe a redução da jornada semanal para 36 horas, visa adequar a jornada de trabalho a estas mudanças socioeconômicas e tecnológicas, além de promover e garantir a efetivação de direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à saúde, ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado e ao lazer, este também essencial para o desenvolvimento social e pessoal do indivíduo, cujo atributo reflete diretamente na produtividade e no desempenho do trabalhador em suas atividades laborativas.

Por isso, é necessário repensar a duração da jornada de trabalho, estabelecida há quase 40 anos pela Constituição Federal de 1988, ou seja, antes do atual marco sócio-histórico e da notória sofisticação tecnológica, responsável por ressignificar o trabalho, o meio ambiente do trabalho e a relação do trabalhador com esse universo laboral.

REFERÊNCIAS

ABREU, Victor Nobrega; ALMEIDA, Victor Hugo. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 167, p. 121-132, dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/31701>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

BACHELADENSK, Miguel Sidenei; MATIELLO JÚNIOR, Edgard. Contribuições do campo crítico do lazer para a promoção da saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 5, p. 2569-2579, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/D7Lrrtk9BcN6kzBCQgQNZ4r/#>. Acesso em: 22 abr. 2025.

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. Acesso em: 22 mar. 2025.

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. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1105, de 2023. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, facultando a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial. **Senado**, Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9285605&ts=1721130865715&disposition=inline>. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição 8/2025. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 25 fev. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341#:~:text=PEC%208%2F2025%20Inteiro%20teor,Proposta%20de%20Emenda%20%C3%A0%20Constitui%C3%A7%C3%A3o&text=D%C3%A1%20nova%20reda%C3%A7%C3%A3o%20ao%20inciso,dias%20por%20semana%20no%20Brasil>. Acesso em: 22 abr. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **G1**, [s. l.], 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 09 abr. 2025.

CONGRESSO EM FOCO. **PEC do fim da escala 6x1**: veja a íntegra da proposta que mobiliza as redes. [S. l.], 11 nov. 2024. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/area/congresso-nacional/pec-do-fim-da-escala-6x1-veja-a-integra-da-proposta-que-mobiliza-as-redes/>. Acesso em: 05 abr. 2025.

CORBIN, Alain. **História do Descanso**. Tradução por Clarissa Ribeiro. Petrópolis: Vozes, 2023.

COSTA, Aline Moraes; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio Ambiente do Trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017, p. 49-63. v. 3.

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

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução por Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13496/002_delgado.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 14 abr. 2025.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia empírica do lazer: a dinâmica produtora do lazer**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

GOMES, Izabelle. Psicólogo destaca a importância do lazer na saúde física e mental. **UNINASSAU**, Recife, 4 maio 2022. Disponível em: <https://www.uninassau.edu.br/noticias/psicologo-destaca-importancia-do-lazer-na-saude-fisica-e-mental>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GRIBBIN, John. **Tempo**: o profundo mistério do universo. Tradução por Aldo Bocchini Neto. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1981.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Vita contemplativa ou sobre a inatividade**. Tradução por Lucas Machado. Petrópolis: Vozes, 2023.

JORNAL DA USP. Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil. **Ribeirão Preto**, 2 abr. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LABOISSIÈRE, Paula. Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. **CNN Brasil**, [s. l.], 13 mar. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-afastamentos-dobram-em-dez-anos-e-chegam-a-440-mil/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

MARTINO, Luís Mauro Sá. **Sem tempo para nada**: como tudo ficou acelerado, por que estamos tão cansados e as alternativas realistas para mudar. Petrópolis: Vozes, 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016.

OIT. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendência de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

PEREIRA, Maria Elizabeth Roza; BUENO, Sônia Maria Villela. Lazer - um caminho para aliviar as tensões no ambiente de trabalho em UTI: uma concepção da equipe de enfermagem. **Rev. latino-am. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 4, p. 75-83, out. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/h8DsxgR3GN4gFK83yTXS7Px/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 abr. 2025.

PIMENTA, João P. **O Livro do Tempo**: uma história social. São Paulo: Edições 70, 2021.

SENADO FEDERAL. **Pesquisa DataSenado**: Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/relatorios-de-pesquisa/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias>. Acesso em: 09 abr. 2025.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho**: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba: Juruá, 2010.

SUZMAN, James. **Trabalho**: uma história de como utilizamos o nosso tempo, da Idade da Pedra à era dos robôs. Tradução por Rodrigo Seabra. São Paulo: Vestígio, 2022.