

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA LÍDIA HENRIQUE DE SENA

**ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios
organizacionais e qualidade de vida**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

MARIA LÍDIA HENRIQUE DE SENA

**ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios
organizacionais e qualidade de vida**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

MARIA LÍDIA HENRIQUE DE SENA

**ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios
organizacionais e qualidade de vida**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de Maria Lídia Henrique
de Sena

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROFESSOR ESPECIALISTA RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: PROFESSORA ESPECIALISTA KARINE NORÕES MOTA

Membro: PROFESSORA MESTRA TAMIRYS MADEIRA DE BRITO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios organizacionais e qualidade de vida

Maria Lídia Henrique de Sena^[1]

Rawlyson Maciel Mendes^[2]

RESUMO

Este estudo avalia a adoção da jornada de trabalho de 4 dias semanais no contexto brasileiro, com ênfase em seus benefícios, desafios organizacionais e qualidade de vida dos trabalhadores. A justificativa para a pesquisa é evidente dada a recente atenção da mídia e do legislativo ao tema. A redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais tem o potencial de afetar substancialmente organizações e trabalhadores. O objetivo geral é realizar uma análise teórica e documental sobre a implementação da jornada de trabalho de 4 dias, investigando bases conceituais e literatura existente que abordam os efeitos dessa mudança na produtividade, bem-estar dos colaboradores e eficiência organizacional. A pesquisa explora a transição histórica da jornada de trabalho no Brasil, analisa os efeitos da jornada reduzida, examina dados estatísticos de organizações que implementaram essa prática, avalia os benefícios na qualidade de vida dos trabalhadores, analisa os desafios organizacionais, investiga a influência na retenção de talentos e propõe recomendações para empresas e legisladores. A metodologia baseia-se em uma revisão bibliográfica com abordagem dedutiva. Os resultados esperados incluem melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, aumento da produtividade e retenção de talentos. A pesquisa contribui para a compreensão de como as políticas de trabalho podem promover o bem-estar social e equilibrar o desenvolvimento econômico com a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores no Brasil.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Produtividade, Estratégias.

ABSTRACT

This research evaluates the adoption of the 4-day working week in the Brazilian context, with an emphasis on its benefits, organizational challenges, and workers' quality of life. The justification for the research is evident, considering the recent media and legislative attention to the issue. Reducing the working day to four days a week has the potential to substantially influence organizations and workers. The overall goal is to conduct a theoretical and documentary analysis of the 4-day workday implementation, investigating conceptual foundations and the existing literature that address the effects of this change on productivity, employee well-being, and organizational efficiency. The study explores the historical transition of working hours in Brazil, analyses the effects of shorter working hours, examines statistical data from organizations that have implemented this practice, evaluates the benefits on workers' quality of life, analyses organizational challenges, investigates the influence on talent recruitment and proposes recommendations for companies and legislators. The methodology is based on a bibliographical review with a deductive approach. The expected results include an improvement in workers' quality of life, an increase in productivity, and talent recruitment. The research contributes to understanding how labor policies may promote social welfare and balance economic development with the improvement of workers' quality of life in Brazil.

Keywords: Quality of Life, Productivity, Strategies.

¹Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão- marialidiasena@gmail.com

²Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Mestrando em Direitos Fundamentais pela Universidade Oeste de Santa Catarina/UNOESC, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A adoção da jornada de trabalho passou por grandes desafios e conquistas ao longo do tempo, principalmente após o avanço da Revolução Industrial. A redução da carga horária trabalhada é uma das grandes realizações que os trabalhadores vêm enfrentando atualmente. Esta conquista abriu um leque de benefícios para os trabalhadores, pois além de proporcionar uma melhor qualidade de vida, beneficia-os com mais tempo para a família, o lazer e o descanso.

Um grande dilema enfrentado se faz pelas horas dedicadas ao trabalho e os efeitos na saúde, uma vez que frequentemente se correlacionam, podendo levar a um problema de causalidade reversa. Além disso, o horário de trabalho pode ser influenciado por diversos fatores, como o nível educacional e o ambiente familiar, ambos capazes de influenciar a saúde. Por fim, os ajustes salariais geralmente estão associados a mudanças nas horas trabalhadas, o que torna complicado separar os impactos das horas de trabalho do impacto do salário. Para realizar uma estimativa precisa desses efeitos causais, é essencial contar com variações endógenas nas horas de trabalho que não estejam relacionadas às mudanças salariais (Hu *et al.*, 2024).

A fundação da Confederação Operária Brasileira (COB) em 1906 desempenhou um papel crucial na liderança de importantes campanhas pela redução da jornada de trabalho no início do século XX. Além disso, na década de 1980, as Oposições Sindicais estiveram na vanguarda da luta pela redução para 40 horas semanais. Ambos movimentos contribuíram para acordos coletivos que antecederam as mudanças na legislação nacional, buscando a melhoria das condições de trabalho no Brasil (Gonzaga, 2003).

Apesar dos avanços nas relações trabalhistas no Brasil e em muitos outros países, ainda há desafios persistentes relacionados à informalidade no mercado de trabalho, ao subemprego, às extensas jornadas de trabalho e à necessidade constante de adaptação às mudanças tecnológicas em constante evolução (Prieb, 2005). Essas questões complexas ocupam ainda posição central nas discussões sobre direitos trabalhistas e equidade nas relações laborais, tanto no cenário nacional quanto em âmbito global (Proni; Rocha, 2010).

A redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais tem sido discutida como uma medida para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos colaboradores, além de potencialmente trazer benefícios para os empregadores. No entanto, há vozes críticas que questionam seu impacto na produtividade. Diante dessas perspectivas contrastantes, é crucial investigar a viabilidade e os possíveis impactos dessa mudança no contexto brasileiro.

Analisando a viabilidade e os possíveis impactos da implementação de uma jornada de trabalho de quatro dias por semana no Brasil, o objetivo geral é aprofundar a compreensão das razões por trás dessa ideia e avaliar suas consequências.

Será realizado uma análise teórica e documental sobre a implementação da jornada de trabalho de quatro dias semanais, sendo investigado suas bases conceituais e a literatura existente sobre seus efeitos na produtividade e bem-estar dos colaboradores.

Os objetivos específicos incluem explorar a transição histórica da jornada de trabalho no Brasil, informar sobre os efeitos da jornada de trabalho de quatro dias semanais e examinar dados estatísticos sobre organizações que a adotaram.

Adicionalmente, já foi demonstrado que a diminuição da carga horária de trabalho traz benefícios significativos para o bem-estar dos trabalhadores sem afetar a eficiência. Essa constatação foi obtida através de um estudo realizado na Islândia, que incluiu cerca de 2,5 mil empregados, representando aproximadamente 1% da população economicamente ativa do país, durante o período de 2015 a 2019. A pesquisa foi realizada em parceria entre o governo islandês e a Câmara Municipal de Reykjavik (Leon, 2021).

O presente estudo é motivado pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre os efeitos da diminuição da carga horária de trabalho no Brasil, levando em consideração os possíveis benefícios tanto para os empregados quanto para os empregadores. Por conseguinte, diante do interesse crescente na busca por um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, torna-se essencial investigar alternativas que favoreçam a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente. A pesquisa também se justifica pela importância de adaptar estratégias internacionais à realidade local, visando encontrar soluções que atendam às demandas específicas do mercado de trabalho brasileiro.

A empresa Vockan, reconhecida por sua inovação e compromisso com o bem-estar dos funcionários, adotou recentemente o sistema de quatro dias semanais de trabalho. Essa iniciativa reflete os avanços conquistados ao longo do tempo na busca por melhores condições laborais. Ao abordar a redução da jornada de trabalho, a Vockan se insere em um contexto histórico de luta pela melhoria das condições de trabalho, alinhando-se com movimentos sindicais e iniciativas que buscam equilibrar as demandas profissionais com a vida pessoal dos trabalhadores. Além disso, a decisão da empresa de implementar essa mudança também responde aos desafios contemporâneos enfrentados no mercado de trabalho, como a necessidade de adaptação às mudanças tecnológicas e a busca por maior equidade nas relações laborais.

A análise dos efeitos da redução da carga horária de quatro dias por semana no país é relevante com referência à pesquisa internacional e à aplicação em uma empresa brasileira. O intuito é descobrir como essa mudança pode beneficiar tanto os empregadores quanto os trabalhadores, pois criará um ambiente laboral mais justo e eficaz. Ao aprofundar a compreensão dos desafios e das oportunidades resultantes dessa mudança, é possível estabelecer padrões que promovam o bem-estar dos funcionários e o avanço das organizações no país.

2 JORNADA DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

A relação intrínseca entre o trabalho e a sociedade é um tema de indiscutível relevância, cujas raízes se estendem profundamente na tapeçaria da história da humanidade. Ao longo de eras e períodos históricos diversos, o trabalho desempenhou um papel fundamental na moldagem das culturas e economias, seja em âmbito nacional ou global (Lopes, 2016). Desde as sociedades agrárias da Antiguidade até os desafios da era da globalização, essa relação laboral tem se adaptado e evoluído em resposta a transformações sociais significativas (Mattei, 2002).

A evolução da relação laboral entre empregador e empregado ainda é motivo de muitos estudos de compreensão por parte de muitos pesquisadores, uma vez que este tema, apesar de ser muito debatido, ainda precisa ser analisado com maior profundidade, pois, em pleno século XXI, pode-se encontrar situações de empresas que tratam seus empregados em situações análogas à escravidão.

Esta análise crítica explora as percepções, estruturas e regulamentações que têm dado forma ao trabalho ao longo dos tempos, proporcionando um arcabouço teórico essencial para contextualizar as discussões contemporâneas acerca da jornada de trabalho e suas implicações, tanto no contexto nacional quanto internacional (Marotto; Garcia, 2018).

Ao longo da vasta história da humanidade, a intrincada relação entre o trabalho e o tempo tem sido objeto de profundas reflexões por parte de notáveis filósofos. Desde a antiguidade clássica até os dias atuais, pensadores renomados como Aristóteles, Karl Marx e Hannah Arendt têm se debruçado sobre a influência da jornada de trabalho na vida humana e na configuração da sociedade (Mocelin, 2011). Suas investigações transcendem a natureza do trabalho em si, adentrando o domínio da gestão do tempo de trabalho e seu impacto na condição humana (Loyola, 2009).

A luta da classe operária pela redução da jornada de trabalho é antiga. Em 1886, em Chicago, meio milhão de operários se uniram para reivindicar uma jornada de oito horas, desencadeando confrontos com a polícia. Este evento culminou na instituição do Dia Internacional dos Trabalhadores em 1889, e, notavelmente, os Estados Unidos, em 1890, revolucionaram a serem os primeiros a limitar legalmente a jornada a oito horas. (Martinez, 2019).

Na Antiguidade, o trabalho era realizado sem nenhuma preocupação com a carga horária. O sistema de trabalho no campo era composto por muitos donos de terras que aplicavam condições desumanas sobre seus trabalhadores.

Segundo Correia (2017), na Idade Média, no decorrer do período feudal, os servos cumpriam uma carga horária extremamente longa, em condições indignas e degradantes. Eles eram submetidos a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor. O Brasil utilizou-se, por quatro séculos, do sistema escravocrata, significando que desde o seu período colonial até a abolição da escravatura, a jornada não tinha qualquer limite legal. Segundo Prado (1967), no decorrer desse período, o país se metodizou e a economia era rudimentar, centralizada na monocultura açucareira, tratando-se ainda de uma sociedade basicamente escravocrata. Para o autor, as condições dos trabalhadores ao longo de alguns períodos históricos deram ênfase tanto na carga horária, nas condições trabalhistas, bem como na qualidade de vida, que muitas vezes era -visivelmente desgastante- e precária.

De acordo com Lima, (2014), o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, estabelece que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, propiciando a compensação ou a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; porém, permite que o trabalhador possa ter uma jornada menor ou maior que seis horas, a partir de que haja negociação coletiva. Tal condição vem sendo reconhecida pelos tribunais trabalhistas, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST.

Em vista disto, Martins (2013, p.553), relata que:

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Robert Owen, em 1800, limitou na sua fábrica na Escócia a jornada de 10h 30m. Nos Estados Unidos, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Em 1808, na Inglaterra, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (Moral and Health Act) limitou a jornada de trabalho em 12 horas, proibindo o trabalho de menor turno (Martins, 2013, p.553 ,

A perspectiva filosófica adquire singular relevância no contexto brasileiro, à medida que o país enfrenta desafios econômicos e sociais complexos. A história da jornada de trabalho no

Brasil é marcada por influências econômicas e políticas que moldaram as práticas trabalhistas ao longo dos séculos. Desde os tempos coloniais, quando a nação dependia da mão de obra escravizada até os dias atuais, em que persistem práticas abusivas, a trajetória brasileira reflete a interseção de poderosas forças que moldaram o mundo do trabalho (Martins, 2012).

No Brasil, houve marcos essenciais na evolução da regulamentação da jornada de trabalho. O primeiro ocorreu em 1934, durante a Constituinte, quando foi estabelecida a jornada de 8 horas por dia e 48 horas por semana, o que representou uma conquista significativa para os trabalhadores da época. O segundo ponto de viragem ocorreu em 1988, com a promulgação da Constituição de 1988, que trouxe a redução da jornada para 44 horas semanais. Essa mudança refletiu o esforço constante em busca de condições de trabalho mais equitativas no país. É importante destacar que essas mudanças na legislação relacionada à jornada de trabalho estão intimamente ligadas à história dos movimentos trabalhistas no Brasil (Gonzaga, 2003).

A evolução histórica das jornadas de trabalho, desde períodos de extensa carga horária até as regulamentações atuais, evidencia a importância das negociações coletivas para flexibilização dos horários. Essa evolução reflete não apenas mudanças legais, mas também avanços sociais na busca por condições laborais mais justas e equitativas.

3 DURAÇÃO DO TRABALHO: UMA DISCUSSÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A questão da duração do trabalho é uma reivindicação persistente dos trabalhadores, enraizada na tensão histórica entre o capital e o trabalho, que gira em torno da gestão do tempo. De um lado, os empregadores buscam maximizar a produção, enquanto os trabalhadores procuram equilibrar o tempo dedicado ao trabalho, ao descanso, ao convívio social e ao lazer. Os trabalhadores, sendo seres humanos, possuem necessidades e desejos humanos. Isso é evidente na busca por uma organização social do trabalho, como exemplificado na luta pela jornada de oito horas, simbolizada pelo protesto de 1º de maio de 1886 em Chicago. Esse evento marcou profundamente o movimento operário, levando ao estabelecimento do 1º de maio como o Dia Internacional dos Trabalhadores, em 1889. A pressão exercida pelos trabalhadores também influenciou o governo norte-americano a limitar a jornada de trabalho a oito horas em 1890. Esses eventos são fundamentais para compreender a evolução das lutas trabalhistas e a busca por condições de trabalho mais justas (Martinez, 2019)

As normas de medicina e segurança do trabalho desempenham um papel crucial na regulamentação dos períodos de trabalho, de descanso e nas condições laborais. Elas são imperativas, estabelecendo direitos de ordem pública que não podem ser renunciados, transacionados ou revogados pelo empregado. A limitação da duração do trabalho se fundamenta em três aspectos fundamentais: biológicos, sociais e econômicos. a) Aspectos biológicos: O excesso de trabalho pode causar fadiga, estresse e afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. Portanto, é crucial levar em consideração os fatores biológicos ao definir limites diários de trabalho. b) Aspectos sociais: Jornadas de trabalho extensas podem privar os trabalhadores de tempo para a família e amigos, prejudicando seus laços pessoais e isolando-os socialmente. c) Aspectos econômicos: Trabalhadores exaustos, estressados e com pouco tempo para lazer tendem a ser menos produtivos, o que não é vantajoso para os empregadores em termos econômicos. Esses princípios refletem a importância de equilibrar os interesses de saúde, bem-estar social e eficiência econômica no ambiente de trabalho (Bomfim, 2017).

A jornada de trabalho atual muitas vezes se revela exaustiva e desafiadora para os trabalhadores, o que resulta em uma série de problemas relacionados à falta de efetividade dos direitos trabalhistas e à qualidade de vida. A busca pela produtividade e a maximização dos lucros nas empresas muitas vezes impulsionam jornadas longas e extenuantes, afetando negativamente a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

3.1 Direitos dos trabalhadores no cenário laboral

A falta de efetividade dos direitos do trabalhador é uma realidade em muitos cenários laborais. A legislação que deveria proteger os direitos dos trabalhadores nem sempre é aplicada de forma eficaz, o que permite abusos por parte dos empregadores. A pesquisa de Lopes (2016) destaca a importância da legislação trabalhista na configuração da relação entre empregador e empregado.

A exaustão resultante da jornada de trabalho extensa contribui para problemas de saúde física e mental. O estresse crônico, a falta de sono adequado e a sobrecarga de trabalho são fatores que prejudicam a qualidade de vida dos trabalhadores. A saúde mental dos trabalhadores é particularmente afetada, como indicado pela Biblioteca Virtual em Saúde (2017), que destaca a importância do Dia Mundial da Saúde Mental.

Além disso, a jornada de trabalho exaustiva muitas vezes deixa pouco tempo para atividades pessoais e familiares, levando a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Isso pode afetar negativamente o bem-estar emocional e a qualidade de vida, o que é essencial para o equilíbrio global do indivíduo.

A pesquisa de Mocelin (2011), sobre a redução da jornada de trabalho e a qualidade dos empregos, destaca que a busca incessante por produtividade e o aumento das horas de trabalho nem sempre se traduzem em empregos de qualidade e satisfatórios para os trabalhadores. A adoção da jornada de trabalho de 4 horas diárias tem sido objeto de estudo e debate em diferentes contextos, explorando os benefícios, desafios organizacionais e o impacto na qualidade de vida dos trabalhadores (Ázara, 2023).

3.2 Qualidade de Vida X Jornada de Trabalho

Com o passar dos anos, o termo “qualidade de vida” foi sendo primordial para a classe trabalhadora e a conquista deste direito só foi possível depois de incansáveis movimentos por ela encabeçados. Lacaz (2000), descreve que a qualidade de vida no trabalho surgiu entre as décadas 30 e 40, através da preocupação com a segurança no trabalho. Em seguida, apareceu no contexto dos estudos sobre moral e produtividade na década de 50. Apenas a partir desse período surge a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, no contexto pós-Segunda Guerra, em meio ao avanço econômico estimulado pelo Plano Marshall.

Sabe-se da importância da produtividade dentro do trabalho. Em vista dessa realidade, o trabalhador precisa ter uma qualidade de vida adequada, para que o mesmo tenha um rendimento propício dentro da empresa. Nesse contexto, Padilla (2009) afirma que:

As primeiras teorias sobre qualidade de vida no trabalho começaram a ser publicadas entre os anos 1950 e os anos 1970. Naquela época, ainda não se falava em precarização ou flexibilização do trabalho, mas estava em voga uma Psicologia Organizacional fortemente behaviorista baseada na ideia de que eficiência se treina, de que saúde no trabalho é resistência ao cansaço e na perspectiva psicotécnica de que a saúde deve ser pré-requisito de seleção para o trabalho. Buscava-se encontrar formas de administrar as pessoas para maximizar lucros e alinhar o potencial dos empregados aos objetivos empresariais. Nesse período, a Psicologia Organizacional procurava mostrar que programas desenvolvidos nas empresas gerariam melhor saúde física e psíquica aos trabalhadores e que isso traria ganhos de produtividade. (Padilla, 2009, p. 551 a 552).

A busca de grande produção no setor trabalhista vem avançando cada vez mais, sendo mais exigente na questão de produtividade. Por outro lado, o trabalhador necessita ter um trabalho digno e seguro. Nesta perspectiva, a Organização Mundial da Saúde (OMS) fomentou a importância de balizar instruções para que as empresas e gestores de todo o mundo pudessem

executar iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico dos empregados no ambiente de trabalho (Avelino, 2019, p. 103).

A Organização Mundial do Comércio (OMC), em contrapartida, tem como fundamento, delinear para o Estado os padrões mínimos para o trabalho. Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT), engloba a função legislativa de recomendação a ser adotado pelo Estado, com a finalidade de que o trabalhador consiga executar um trabalho íntegro e prolífico, em condições de liberdade, ócio, equidade, segurança e dignidade (Avelino, 2019, p. 103).

4 JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO TRABALHISTA

A dissertação de Martins (2012) sobre a organização política das(os) assistentes sociais até a redução da jornada de trabalho fornece insights sobre como a mobilização social pode influenciar a implementação dessa jornada. Ao examinar as estratégias adotadas por profissionais como os assistentes sociais, compreendemos melhor como a pressão social e política pode moldar políticas trabalhistas e promover mudanças legislativas.

Já a pesquisa de Mocelin (2011) destaca a importância de avaliar os impactos reais da redução da jornada de trabalho na vida dos trabalhadores. Essa análise abrange não apenas a quantidade de horas trabalhadas, mas também aspectos como remuneração e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferecendo uma visão holística dos benefícios e desafios dessa mudança.

Na discussão atual, conforme abordada por Prieb (2005), encontramos informações relevantes sobre tendências e debates em torno da redução da jornada de trabalho. Acompanhar essas discussões nos mantém atualizados sobre os argumentos e perspectivas em evolução relacionados à implementação e regulamentação dessa medida.

A promoção do trabalho decente no Brasil, abordada por Proni e da Rocha (2010), é fundamental para avaliar como a jornada de trabalho de 4 horas diárias se alinha com as políticas de trabalho digno. Ao considerar os objetivos e diretrizes das políticas de trabalho decente, podemos avaliar de forma mais abrangente como a redução da jornada de trabalho não apenas beneficia os trabalhadores em termos de qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mas também promove uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas e condições laborais justas e dignas para todos os brasileiros.

4.1 Jornada de Trabalho X Saúde do trabalhador

A saúde mental no trabalho, tema do Dia Mundial da Saúde Mental, conforme abordado pelo Ministério da Saúde (2017), destaca a relevância de considerar o impacto psicológico dessa mudança na jornada de trabalho. Neste caso, o bem-estar psicológico é um fator inversamente proporcional ao aumento da jornada de trabalho. Ou seja, quanto maior a carga horária, menor é a qualidade de vida e, portanto, menor a possibilidade de o trabalhador adquirir uma saúde mental desejada.

Os benefícios potenciais da adoção da jornada de trabalho de 4 horas diárias incluem uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, proporcionando mais tempo para atividades de lazer e descanso (Ázara, 2023). A redução do período laboral pode levar a uma diminuição do estresse e da fadiga dos trabalhadores, contribuindo para uma melhoria na qualidade de vida (Mocelin, 2011).

A produtividade dos trabalhadores também pode ser afetada positivamente, uma vez que jornadas mais curtas podem resultar em maior concentração e eficiência no trabalho (Marotto; Garcia, 2018). No entanto, desafios organizacionais podem surgir, como a necessidade de reorganizar a gestão do tempo e a distribuição de tarefas para garantir a continuidade das operações (Prieb, 2005).

A regulamentação legal desse tipo de jornada, incluindo a negociação de acordos coletivos e a garantia de direitos trabalhistas, é fundamental para mitigar possíveis conflitos (Lopes, 2016), pois a resistência à mudança por parte dos empregadores e a necessidade de adaptação cultural nas organizações são desafios que podem surgir durante a implementação da jornada de trabalho de 4 horas diárias (Mocelin, 2011).

Além disso, a monitorização do desempenho e a avaliação do cumprimento das metas de trabalho em jornadas reduzidas são aspectos críticos a serem considerados (Prieb, 2005). A promoção do labor decente, como proposto por Proni e da Rocha (2010), é um dos objetivos centrais da adoção da jornada de trabalho de 4 horas diárias, o que implica a necessidade de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Vários países, como França, Alemanha e Suécia, adotaram a redução da jornada de trabalho para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a eficiência no trabalho. Por exemplo, a França implementou a lei das 35 horas, enquanto a Alemanha adotou o Kurzarbeit durante a crise financeira de 2008. Essas medidas ajudaram a preservar empregos, melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e aumentar a produtividade.

Os estudos de Mocelin (2011), sobre a redução da jornada de trabalho e a qualidade dos empregos enfatizam que a adoção de jornadas mais curtas pode melhorar a produtividade.

Trabalhadores que têm tempo para descansar e recuperar suas energias são mais propensos a serem eficientes em suas tarefas.

Outrossim, a pesquisa de Marotto e Garcia (2018) sobre liderança e motivação destaca como a redução da jornada de trabalho pode impactar positivamente a motivação dos funcionários. Trabalhadores que têm mais tempo para dedicar a suas atividades pessoais e familiares tendem a ser mais motivados e comprometidos com suas tarefas no trabalho. Essa perspectiva é corroborada pela pesquisa de Loyola (2009) sobre o pensamento econômico de Marx. A teoria da mais-valia e o valor do trabalho destacam como a exploração excessiva dos trabalhadores em jornadas longas pode levar à redução da eficiência e à alienação dos trabalhadores.

A pesquisa de Lopes (2016), também aponta para a importância da regulamentação da jornada de trabalho. Em países que adotaram a redução da jornada de trabalho, a legislação desempenhou um papel fundamental na garantia de direitos trabalhistas e na promoção de um ambiente de trabalho mais justo. Pode-se observar que os países que já adotaram a redução da jornada de trabalho experimentaram benefícios significativos em termos de produtividade e eficiência. Trabalhadores mais descansados, motivados e com tempo para atividades pessoais demonstram ser mais eficazes em suas funções. A regulamentação adequada também desempenha um papel importante na promoção desses benefícios.

Em última análise, a avaliação dos benefícios, desafios organizacionais e qualidade de vida dos trabalhadores em relação à adoção da jornada de trabalho de 4 horas diárias requer uma análise complexa, considerando os aspectos econômicos, sociais e psicológicos envolvidos (Ázara, 2023).

5 METODOLOGIA

Salientando que este trabalho teve como objetivo analisar teoricamente a proposta de redução da jornada de trabalho para 4 dias semanais, a natureza da pesquisa necessitou ser de caráter básico e descritivo, buscando oferecer uma compreensão aprofundada sobre os possíveis benefícios e desafios dessa alteração na jornada de trabalho, com base em revisão bibliográfica e análise de estudos existentes. A pesquisa se fundamentou em uma revisão bibliográfica, visando à análise crítica e compilação de conhecimentos já existentes na literatura referentes à temática da adoção da jornada de trabalho de 4 dias semanais.

O método de abordagem dedutivo foi escolhido, dada a natureza teórica e analítica da pesquisa. A abordagem dedutiva parte de premissas gerais para chegar a conclusões específicas, o que se alinha com a estrutura da pesquisa bibliográfica. Neste contexto, o método dedutivo permitiu analisar a literatura existente sobre a jornada de trabalho de 4 dias semanais. Neste estudo, realizou-se uma revisão bibliográfica e análise de estudos aprofundada. Utilizamos várias fontes de pesquisa, incluindo o SciELO, FEMA, ScienceDirect (Elsevier), Google acadêmico, Web of Science, Google Scholar, Centro Paula Souza e Jusbrasil. Cada uma dessas fontes desempenhou um papel essencial na coleta de dados e informações relevantes para a pesquisa.

O estudo foi baseado na empresa Vockan que é uma prestadora de serviço que fornece trabalhos especializados de ERP (Enterprise Resource Planning) adaptados às necessidades dos clientes, cobrindo os diversos aspectos do ciclo de vida de um negócio, desde a cadeia de suprimentos até a gestão financeira. Atua nas indústrias Automotiva, Ciências da Vida, Alimentos e Bebidas, Eletrônicos e Alta Tecnologia, Industrial e Bens de Consumo (Vockan, 2024).

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADO

Durante o decorrer do percurso das discussões apresentadas e abordadas, foram trazidas à baila os principais resultados da revisão bibliográfica sobre a adoção da jornada de trabalho de quatro dias semanais. Os impactos potenciais dessa mudança na jornada de trabalho foram analisados em diversas áreas, incluindo qualidade de vida dos trabalhadores, produtividade organizacional e desafios enfrentados pelas empresas. A análise foi conduzida com base em uma abordagem qualitativa, destacando os insights obtidos a partir da revisão da literatura existente sobre o tema.

Foram discutidos os potenciais benefícios da adoção da jornada de trabalho de quatro dias semanais para a qualidade de vida dos trabalhadores, como a redução do estresse, o aumento do tempo livre para atividades pessoais e o melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, foram consideradas possíveis preocupações relacionadas à adaptação dos trabalhadores a essa nova jornada e à necessidade de políticas de gestão de tempo e flexibilidade. Foram examinados os impactos esperados da redução da jornada de trabalho na

produtividade das organizações. Foram discutidos estudos que sugerem um potencial aumento da eficiência e da motivação dos trabalhadores com uma jornada mais curta, bem como possíveis desafios relacionados à gestão do tempo e à continuidade operacional.

Foram identificados e discutidos os principais desafios enfrentados pelas empresas ao adotar uma jornada de trabalho de quatro dias semanais, incluindo questões operacionais, necessidade de redistribuição de tarefas e adaptação da cultura organizacional. Foram exploradas também possíveis estratégias para mitigar esses desafios e garantir uma transição suave para a nova jornada de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante esta pesquisa, explorou-se as consequências e possíveis vantagens da diminuição da carga horária de trabalho para quatro dias por semana, tanto para os funcionários quanto para as empresas. Os resultados alcançados oferecem uma perspectiva relevante sobre o potencial desta alteração para beneficiar o ambiente laboral e o bem-estar dos funcionários. Os achados desta pesquisa confirmaram o que muitos defensores da redução da jornada de trabalho já argumentaram: essa prática pode ser uma verdadeira fonte de benefícios. Os trabalhadores que participaram de jornadas de trabalho mais curtas relataram uma melhora significativa em sua qualidade de vida, incluindo níveis reduzidos de estresse, maior satisfação no trabalho e uma sensação geral de bem-estar. Além disso, observou-se que os funcionários se tornaram mais engajados e motivados em seu trabalho, o que, por sua vez, teve um impacto positivo na produtividade e nos resultados gerais das empresas.

Um dos aspectos mais notáveis da pesquisa foi a análise do caso da empresa brasileira Vockan, que implementou a jornada de trabalho de quatro dias semanais como parte de um programa piloto. Os resultados dessa experiência foram incrivelmente encorajadores, com a empresa relatando não apenas um aumento na produtividade, mas também uma melhoria significativa na satisfação dos funcionários. Esse caso exemplifica vividamente os benefícios tangíveis que podem ser alcançados por meio da redução da jornada de trabalho, mesmo em contextos empresariais já estabelecidos.

No entanto, apesar desses resultados positivos, é importante reconhecer que a implementação da jornada de trabalho reduzida não está isenta de desafios. Questões como reorganização de tarefas, distribuição equitativa de responsabilidades e ajustes nas políticas de remuneração podem surgir durante o processo de transição. Portanto, é fundamental adotar

uma abordagem cuidadosa e colaborativa ao implementar essa mudança, garantindo que as necessidades e preocupações de todos os envolvidos sejam devidamente consideradas.

Em termos de políticas públicas e legislativas, os resultados deste estudo sugerem fortemente que a redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais deve ser considerada como uma opção viável e benéfica para o mercado de trabalho contemporâneo. No entanto, é essencial que essas políticas sejam desenvolvidas com base em evidências sólidas e em consulta com todas as partes interessadas relevantes. Isso garantirá que as mudanças implementadas sejam eficazes, sustentáveis e capazes de gerar os resultados desejados.

Em conclusão, este estudo reforça a ideia de que a redução da jornada de trabalho pode ser uma estratégia eficaz para promover tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto a produtividade das empresas. No entanto, para colher os benefícios plenos dessa prática, é crucial adotar uma abordagem holística e colaborativa, que leve em consideração as complexidades e desafios do mundo do trabalho contemporâneo. Com um compromisso conjunto de trabalhadores, empregadores e formuladores de políticas, podemos criar um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo para todos.

REFERÊNCIAS

AVELINO, J. A. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade à saúde do trabalhador. **Interfaces Científicas - Direito**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 101–116, 2019. DOI: 10.17564/2316-381X.2019v7n2p85-100. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/5513>. Acesso em: 28 out. 2023.

ÁZARA, Thailini Juliana Agostinho de. **Os impactos e benefícios da redução da jornada de trabalho na vida profissional e pessoal dos trabalhadores celetistas**: um estudo de caso. 2023.

CORREIA, J. G. **As doenças ocupacionais como consequência das horas suplementares**. 2017. 59f. Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba. Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

HU, Zhi-An; LIU, Chang; WEN, Yiping. Working hours and employee health: Evidence from China's workweek reduction policy. **Labour Economics**, v. 88, p. 102543, 2024.

JURISPRUDÊNCIA que cita Jornada Reduzida sem Redução Salarial. Jusbrasil, S.D.

Disponível

em

<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=jornada+reduzida+sem+redu%C3%A7%C3%A3o+sal>
arial. Acesso em: 20 set. 2023.

LEON. **Menores jornadas de trabalho reduzem o estresse.** Disponível em: <<https://blog.mackenzie.br/mercado-carreira/mercado-de-trabalho/os-beneficios-da-jornada-de-trabalho-reduzida/amp/>>. Acesso em: 28 out. 2023.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 12.ed. São Paulo: LTr, 2014.

LOPES, Valdemir. **Jornada de Trabalho.** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Assis, São Paulo, 2016.

LOYOLA, Paulo R. G. (2009). Valor e mais-valia: examinando a atualidade do pensamento econômico de Marx. **Revista Argumentos** 1(2). Recuperado de https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/3519/1/2009_Art_PRGLoyola.pdf.

MAROTTO, E. D.; GARCIA, I. L. (2018). Liderança e Motivação: A influência do líder na gestão das empresas. **Revista de Administração Dom Alberto** 5(1). Recuperado de <https://revista.domalberto.edu.br/revistadeadministracao/article/view/603>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013..

MARTINS, Sergio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas.** São Paulo, Atlas, 2002.

MATTEI, Lauro. (2002). Teoria do valor-trabalho: do ideário clássico aos postulados marxistas. **Revista Ensaios FEE** 24(1). Acesse em <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/view/610>.

<https://exame.com/carreira/apos-adotar-semana-de-trabalho-de-4-dias-empresas-brasileiras-veem-produtividade-aumentar/>

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade de Empregos: entreo discurso, a teoria e a realidade.** 2011. Revista de Sociologia e Política, v. 19, nº 38, p.101-119, fev. 2011.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, p. 549-563, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: RT, 1967, v. 1.

PRIEB, Sérgio. **A discussão atual sobre a redução da jornada de trabalho**. IV colóquio Marx e Engels, 2005.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET** 9(1). 2010. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486>.

SAÚDE mental no trabalho é tema do Dia Mundial da Saúde Mental, comemorado em 10 de outubro. Biblioteca Virtual em Saúde – Ministério da Saúde, 2017. Disponível em <https://bvsms.saude.gov.br/saudementalnotrabalhoetemadodiamundialdasaudemental2017comemoradoem10deoutubro/#:~:text=Estat%C3%ADsticas%20apontam%20que%20uma%20afetas%20ao%20trabalho%2C%20entre%20outros>. Acesso em: 20 set. 2023.

VOCKAN. Vockan. Página inicial. Disponível em: <<https://vockan.com/>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLESA

Eu, Igor Aquino de Pinho, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri - URCA, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios organizacionais e qualidade de vida, do (a) aluno (a) Maria Lídia Henrique de Sena e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 04/06/2024

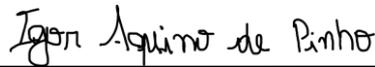
Igor Aquino de Pinho
Assinatura do professor

Documento assinado digitalmente
gov.br IGOR AQUINO DE PINHO
Data: 04/06/2024 17:17:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Igor Aquino de Pinho, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri - URCA, realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado ADOÇÃO DA JORNADA DE 4 DIAS: avaliação de benefícios, desafios organizacionais e qualidade de vida, do (a) aluno (a) Maria Lídia Henrique de Sena e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 04/06/2024



Assinatura do professor

Documento assinado digitalmente
 IGORAQUINO DE PINHO
Data: 04/06/2024 17:17:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>