

IMPACTOS DA DEFASAGEM DAS LEIS TRABALHISTAS NA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL

Sabrine da Silva Brito¹

Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: O mundo do trabalho está em constante transformação, influenciado por avanços tecnológicos, mudanças nos modelos de negócio e novas demandas sociais e econômicas. Nesse contexto, as escalas de trabalho têm se tornado cada vez mais dinâmicas, com práticas que buscam atender às exigências de produtividade e flexibilidade do mercado. Entretanto, a legislação trabalhista brasileira, amplamente baseada em modelos tradicionais, apresenta dificuldade de adaptação às mudanças jurídicas inerentes a tantas transformações. Neste contexto, o presente artigo busca analisar se diante das novas formas de organização de trabalho, é possível considerar que há uma defasagem da legislação trabalhista brasileira na regulação de jornadas de trabalho. Para este fim, adota-se como metodologia a análise de pesquisa documental, com o objetivo de avaliar as consequências jurídicas e sociais tanto para trabalhadores, quanto para empregadores, no que se refere à regulação da jornada laboral e proteção social do trabalhador. Ademais, os resultados obtidos ao longo do trabalho evidenciam a necessidade de atualização da legislação, de modo a promover sua adequação à realidade atual e mitigar os problemas sociais e econômicos enfrentados no país.

7067

Palavras-chave: Direito do trabalho. Defasagem Legislativa. Jornada de trabalho. Comparativo Internacional. Conquistas Históricas de Direitos.

INTRODUÇÃO

Na sociedade capitalista onde é imprescindível a busca por capital para a sobrevivência a grande parte esmagadora da população tem que através do suor do seu trabalho prover sua subsistência e dos seus familiares, desta forma, no Brasil a força de trabalho atinge mais de 109 milhões de pessoas (conforme IPEA no segundo trimestre de 2024). Com todos esses milhões de brasileiros atingidos por jornadas de trabalho exaustivas, muitas vezes em situações precárias à saúde e dignidade social do trabalhador, onde vigora uma escala de trabalho não

¹Graduanda de Direitos, cursando 10º semestre do curso, Faculdade de Ilhéus (CESUPI).

² Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) orientador, Faculdade de Ilhéus (CESUPI).

discutida a mais de 80 anos (última lei de regulamentação da jornada 1943) mesmo após diversas evoluções tecnológicas, considerando a passagem de 3 revoluções industriais.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil tem mais horas trabalhadas e menos produtividade que diversas nações no globo que levam em consideração a saúde do trabalhador, ademais, ainda com base nesses dados, os países com maior média de horas trabalhadas por semana e inclusive ultrapassando as 40 horas semanais são respectivamente em ordem decrescente: Índia, China, México, Turquia, África do Sul, Indonésia e Brasil, curiosamente, cruzando esses dados com os de produtividade produzidos pela CEOWORLD, nenhum dos países que lideram a média de horas trabalhadas conseguem liderar no ranking dos países com maior produtividade por hora trabalhada em 2025, sendo respectivamente por ordem decrescente os mais eficientes no trabalho e que detém maior produtividade por hora trabalhada os seguintes países: Luxemburgo, Irlanda, Noruega, Países Baixos, Dinamarca e Suíça. Desta forma, fica claro que, contrariando o que alguns podem pensar, o aumento das horas trabalhadas não implica em crescimento da produtividade.

A escala de trabalho impacta diretamente na sociedade desde o desgaste físico e mental do trabalhador a sua ausência no seio familiar, no entanto, a discussão quando à tona, recebe tentativas de contenção com o argumento de que tentar modificar a estrutura atual irá produzir impactos na produtividade e economia, cediço constatar que tal afirmação pode ser desvelada com as diversas evoluções tecnológicas que existiram e que trouxeram tantos benefícios a produtividade para as empresas, e que acabaram por gerar supressão de vagas de emprego, além disso, considerando que mais de 40% dos empregos serão suprimidos por IAs (Inteligência Artificial) segundo Fórum Econômico Mundial (WEF), leva a constatação que tais argumentos não merecem prosperar.

Levando em consideração tais insurgências, o presente estudo, utilizando como metodologia a análise de pesquisa documental, busca demonstrar através de pesquisa fundamentada, que mesmo com todos esses avanços constantes na produtividade, a escala de trabalho no âmbito nacional não muda há mais de 8 décadas, sendo este, um gerador de problemas sociais como o aumento do mercado informal, , crescimento de condições de trabalho que impedem o empregado de desfrutar do convívio de seus familiares, exaustão da classe trabalhadora que ocasiona enfermidades, doenças ocupacionais e acidentes.

Além disso, ao desenvolver sua linha de pensamento mostrando a evolução histórica na luta por direitos ligados a jornada de trabalho, abordando greves históricas permeadas no Brasil

e no mundo, demonstrando o desalinhamento da norma atual com a rotina dos trabalhadores, bem como seus impactos na saúde, segurança e qualidade de vida, demonstra a necessidade de inovação e adequação da norma a nova realidade trabalhista.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA POR JORNADAS DE TRABALHO MENOS EXAUSTIVAS

A partir do estudo de Cintra (2017), é constatado que há mais de três milênios (1.155 a.C), no Egito Antigo, foi palco da primeira greve da história, onde os artesãos de tumbas ao ter seus salários atrasado realizaram a greve indo de encontro ao reinado de Ramsés III. De acordo com o historiador Thomas Toledo, os operários se organizaram para exigir os salários atrasados, as perdas inflacionárias e melhores condições de trabalho.

A luta sobre melhoria da jornada de trabalho no mundo não é de hoje, podemos ver na obra de Cairo Jr. (2017), que houve uma importante luta pela diminuição de jornada e melhoria salarial em 1791 na França através da greve, um dos primeiros meios de pressão utilizados pela classe trabalhadora, que na época era tipificada como crime em vários ordenamentos jurídicos da Europa, e ainda assim, não impediu que a capital francesa fosse tomada por trabalhadores clamando por melhorias na sua jornada de trabalho. Seguindo no antigo continente, precisamente na Inglaterra, não foi diferente! Passou a ser considerado crime e conspiração direta a coroa qualquer agrupamento de trabalhadores na luta de melhorias de condição de trabalho (Combinatio Acts de 1799 e 1800).

Além disso, conforme a obra de Olivieri (2009), em 1º de maio de 1886, instaurou-se uma greve em Chicago, nos Estados Unidos, onde houve uma violenta repressão da política sob os trabalhadores, o que resultou na morte de alguns deles. A greve tinha como objetivo a redução da jornada de trabalho para 8 horas, contra a jornada de 13 horas habituais, e em memória das vítimas do episódio histórico sangrento, acabou sendo considerada um marco na luta de direitos do trabalhador, sendo escolhida a data como símbolo da luta dos trabalhadores e dia mundial do trabalhador.

Como pode se ver, a luta por melhores condições de jornada de trabalho se dá desde os primórdios da civilização e reverberam seu clamor social até os dias atuais, e apesar das inúmeras lutas famosas conhecidas internacionalmente, também houveram greves e conquistas históricas muito importantes no nosso país.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS CONQUISTAS DE DIRETOS RELATIVOS A JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a luta não foi diferente, em 1917 foi registrado greve geral no país que durou quase 1 mês, e que buscava melhoria das condições de trabalho. As greves da década de 10 e 20 no Brasil discutia vários direitos trabalhistas, entre eles, diminuição da jornada de trabalho, que na época, durava em média, entre 14 e 18 horas por dia conforme dados da SECOM, culminando em uma jornada de trabalho extremamente exaustiva para os trabalhadores da época.

Após diversas greves, e mesmo sem o devido trâmite democrático formal, um grande marco histórico de garantias e direitos aos trabalhadores foi conquistado no Brasil com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Decreto-Lei 5.452, que foi assinada em 1943 por Getúlio Vargas durante o chamado Estado Novo, e como o Senado e a Câmara permaneceram fechados nesse período, a norma não chegou a ser discutida por eles, sendo instituída pelo decreto-lei do próprio Poder Executivo.

Neste contexto, entre esses direitos e garantias conquistados, estão presentes alguns relativos a escala e jornada de trabalho, como o dia de descanso semanal remunerado (art. 67), o período mínimo de 11 horas de descanso entre as jornadas de trabalho (art. 66), e a duração máxima de 8 horas na jornada diária (art. 58), o que de acordo com Westin (2023), veio como manobra social com o objetivo de atrair mão de obra do campo para as áreas urbanas, abastecendo e fortalecendo as fábricas, mas que consequentemente reverberaram de maneira positiva na vida do trabalhador, o que traz mais dignidade e saúde as suas vidas.

Além disso, com a constante divergência nas relações de trabalho no Brasil, trouxe alguns meios de mediação como a intervenção estatal através da justiça do trabalho, neste sentido, conforme Romar (2018), a justiça do trabalho se encarregou do ramo do direito cujo objeto de estudo é a relação de trabalho subordinado (relação de emprego), o qual se fundamenta na estrutura de organização da relação de emprego e na proteção do trabalhador, incluindo assim, mais uma importante conquista de direitos para escala e jornada de trabalho, possibilitando a mediação e fiscalização do Estado nas relações de trabalho, os quais se reverberam seus benefícios até os dias atuais.

No entanto, considerando ser datada de 1943, com mais de 80 anos sem a devida atualização e adequação a respeito das jornadas de trabalho, depois de cerca de 3 revoluções industriais sem mesmos debates consistentes, mostra a necessidade de adequação que urge em meio às inovações que impulsionaram o ganho na produtividade e o clamor popular de

melhorias na condição de trabalho, de forma a deixá-las menos exaustivas com a realidade atual de deslocamento dos trabalhadores a seus locais de trabalho.

3. O DESCOMPASSO EXISTENTE ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE E AS PRÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DE ESCALAS DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a jornada de trabalho considerada usual ou normal conforme a redação do próprio artigo 58 da CLT juntamente com o artigo 7, XIII da Constituição Federal, refere-se a de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ainda estendê-la por mais duas horas extraordinárias. Conforme Datasenado (2024) apud Santos; Nascimento; Cunha; Salgado; Silva (2025), há aproximadamente 47% dos trabalhadores brasileiros exercendo suas atividades laborais durante mais de 5 dias semanais, e em torno de 77%, trabalhando 8 horas ou mais por dia, o que segundo seus estudos, representa 71,1 milhões de brasileiros que seguem cumprindo essa jornada de trabalho consideravelmente exaustiva.

Diante de discussões acerca da mudança legislativa das escalas de trabalho no país, muitas redes empregadoras pautam seus argumentos na teoria de que atender a novas exigências legislativas que possivelmente reduza a jornada de trabalho de seus funcionários acarretaria prejuízos que ocasionaria a quebra financeira das empresas, alegando que as empresas nacionais não resistiriam a tamanho desgaste financeiro.

No entanto, o que não é levado em consideração são as diversas atualizações tecnológicas como as “máquinas-ferramentas autômatas” e as máquinas “informacionais-digitais” presentes nas tecnologias de informação e comunicação que conforme Antunes (2013), vem substituindo mãos de obra, gerando cada vez mais lucro aos empregadores sem qualquer reflexo de balanceamento com a realidade dos trabalhadores de todo país, o que vem transformando a precarização em regra e não mais em exceção, sendo assim, é ampliada cada vez mais o mercado informal no país, ao forçar a necessidade de se reinventar continuamente em múltiplas formas precarizadas de trabalho, o que dificulta a valorização e ampliação de seu valor laboral, que ao conter boa parte da população no mercado informal, também o desvaloriza.

4. OS IMPACTOS DA DEFASAGEM NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, INCLUINDO SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

Atualmente, o trabalho se tornou elemento fundamental na vida das pessoas, que acaba ocupando papel fundamental em influenciar diretamente suas interações pessoais, qualidade de vida, saúde e lazer. Baseando-se no estudo de Santos et al (2025), isso ocorre porque o trabalho acaba por ultrapassar os limites prediais do local laboral, vindo a interferir na vida do trabalhador, o que pode se dá de maneira ativa, em que não há uma separação clara entre o tempo de trabalho e o lazer do indivíduo, como nas “horas extraordinárias não oficiais”, em que o indivíduo continua trabalhando além da jornada registrada por meios eletrônicos, utilizando seu horário de lazer ou repouso a fim de realizar tarefas para seu empregador, ainda é possível, que tal interferência se dê de forma passiva, quando alguma interferência do trabalho na saúde física ou em relações pessoais estressantes, afetam a rotina do empregado fora da empresa.

Conforme Silva (2013), a redução da jornada de trabalho acompanha a própria evolução histórica na luta por direitos trabalhistas, revelando em sua pesquisa que estudos do final do século XIX já comprovavam a necessidade de estabelecer descanso para os trabalhadores, sob tríplice justificação. A primeira é a visão filosófica, que foca no combate a problemas psicológicos ligados a fadiga excessiva e sobrecarga de tarefas, em seguida, a segunda considera aspectos de caráter social e moral, trazendo a ideia de possibilitar que o trabalhador possa fruir sua própria vida, realizar atividades recreativas, desfrutar da companhia de sua família e aprimorar conhecimentos, já a terceira versa sobre o aspecto econômico, abordando que a diminuição da fadiga laboral geraria aumento do lucro na melhoria da execução do trabalho e afetaria nos índices de desemprego no país.

Levando em consideração teorias e pensamentos elaborados pelo economista político americano Carey e pelo químico agrícola alemão Liebig apud Alves (2013), da mesma forma que o solo será exaurido de nutrientes, impactando negativamente na produção agrícola ao não utilizar o sistema de ciclos de descanso do solo, o trabalhador que não desfruta do devido descanso impacta negativamente nos índices de desempenho laboral, o que gera baixa na produtividade empresarial e consequentemente impactos econômicos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e a Constituição Federal abarca o direito ao lazer no seu ordenamento, sendo uma garantia do cidadão brasileiro,

reforçando a importância do descanso como elemento essencial à dignidade humana. Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho surge como instrumento fundamental para a concretização desse direito, permitindo ao trabalhador não apenas a recuperação física e mental, mas também a possibilidade de usufruir de momentos de lazer, convívio social e desenvolvimento pessoal. Assim, assegurar jornadas mais curtas é, acima de tudo, promover qualidade de vida e justiça social.

5. OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS EMPREGADORES NO CUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS DIANTE DE ESCALAS DE TRABALHO MAIS FLEXÍVEIS E DINÂMICAS

O grande desafio debatido pelo empresariado é a questão do possível aumento de custos e diminuição da produtividade ao debater redução na jornada de trabalho, o que é algo cíclico e repetido na história, em 1998 essa mesma discussão assolou toda França após o governo reduzir a horas semanais para 35 horas, desta forma impactando diretamente na vida do trabalhador, após muito debate e descontentamento com a classe empresarial, por fim constatou um aumento na produtividade e na geração de empregos.

Conforme a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), uma iniciativa privada que objetiva o avanço da indústria, em seu próprio estudo aponta cenário de aumento de custo para as empresas, elevação da informalidade, perda de competitividade, potencial fechamento de até 18 milhões de postos de trabalho, comprometimento de 16% do PIB do país e uma queda de até 2,9 trilhões no faturamento de setores produtivos, caso ocorra uma mudança na jornada de trabalho, no entanto, seu estudo ressalva seus resultados no impacto da redução da jornada sem o correspondente aumento da produtividade.

A respeito do discurso, outro apontamento da FIEMG, é a situação das micro e pequenas empresas, que segundo seus dados, já possuem dificuldades para manter o quadro de funcionários e que uma mudança na jornada laboral iria provocar diminuição na oferta de empregos, e aumento de custo para o consumidor final. Levando em consideração a problemática, para contornar tal situação, alguns países que reduziram sua jornada, como a França, a época, investiram em medidas como a isenção fiscal para micro e pequenas empresas, no intuito de proporcionar melhor adaptação, aceitação e integração da mudança laboral em meio a população, o que possibilitou um equilíbrio adaptacional para integração da norma.

6. EXEMPLOS INTERNACIONAIS DE LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS ADAPTADAS ÀS NOVAS REALIDADES E AVALIAR SUA APLICABILIDADE NO CONTEXTO BRASILEIRO

Segundo a WEF, algumas empresas japonesas introduziram nos moldes de empresas a escala de 4 dias trabalhados por semana, e o fruto desse novo molde de jornada foi o aumento da produtividade em 39,9% segundo a base de dados em 2018. Desta forma mesmo diminuindo as horas trabalhadas aumentou a produtividade e consequentemente a qualidade de vida dos trabalhadores.

Diversos países têm reformado suas legislações trabalhistas para atender às transformações do mundo do trabalho. A Alemanha, por exemplo, adota o modelo de coodeterminação, no qual trabalhadores participam dos conselhos de supervisão das empresas, promovendo maior equilíbrio nas decisões corporativas, o que também flexibilizou contratos com jornadas variáveis (“Arbeit auf Abruf”), garantindo proteção contratual. O México, por sua vez, restringiu a terceirização às atividades especializadas, proibindo sua aplicação em funções essenciais da empresa.

Um estudo conduzido pela 4 Day Week Brazil, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Boston College, revelou que 61,5% das empresas participantes observaram melhoria na execução de projetos, e 58,5% notaram aumento na criatividade das equipes. Além disso, 62,7% dos funcionários relataram redução no estresse ao ser aplicado o modelo de jornada que compreende 4 dias trabalhados na semana, o que conduz a ideia de que a mudança na escala de trabalho representará, não só benefícios aos empregados, como também nos índices de lucro de seus empregadores.

A experiência da Suécia com jornadas de seis horas diárias, aplicada em setores como tecnologia e saúde, demonstrou benefícios significativos, como redução do estresse, menor absenteísmo e aumento da eficiência, embora tenha enfrentado obstáculos relacionados ao aumento de custos com pessoal. No Brasil, a adoção desse modelo em setores com alta carga emocional ou física, como saúde, educação e atendimento ao público, poderia trazer ganhos em saúde ocupacional e produtividade. No entanto, sua aplicabilidade requer análise criteriosa da viabilidade econômica e adaptação às especificidades do sistema trabalhista e das políticas públicas nacionais.

Essas experiências mostram alternativas viáveis para o Brasil, desde que acompanhadas de mecanismos que garantam direitos mínimos, segurança jurídica e inclusão social, respeitando as particularidades do mercado e da legislação nacional.

CONCLUSÃO

A luta pelos direitos dos trabalhadores é uma questão antiga, oriunda do antigo Egito, fortificada pela luta de direitos na França, atravessando mares até a Inglaterra e o continente americano, travando diversas batalhas entre o poder econômico e o poder da luta popular por meio da greve.

No Brasil, a luta por direitos trabalhistas também foi marcada por greves e mobilizações, as greves da década de 1910 e 1920, discutiam direitos como a diminuição da jornada de trabalho, que na época duravam entre 14 a 18 horas por dia, jornadas extremamente exaustivas, até a conquista da CLT, com assinatura do decreto lei por Getúlio Vargas em 1943, vigente até os dias atuais sem qualquer redução na jornada de trabalho.

A respeito da discussão sobre redução da jornada de trabalho, algumas empresas argumentam que reduzir a jornada de trabalho implicaria na quebra financeira das empresas, contudo, não é posto em pauta todos os acontecimentos dos últimos tempos que vem beneficiando economicamente as empresas (como máquinas e novas tecnologias que vem substituindo mão de obra) e que não houve um balanceamento com os direitos dos trabalhadores.

Apesar do temor do empresariado nacional cerca da redução de jornada laboral e exploração de mão de obra, os estudos contidos no presente artigo, levam a conclusão de que a adaptação a um novo modelo de jornada de trabalho menos exaustivas aos trabalhadores, resultará não só em ganho de qualidade de vida e dignidade laboral aos trabalhadores, como representará crescimento lucrativo para as empresas.

Além disso, com base na pesquisa de modelos aplicados em outros países, ressalta-se a importância de uma transição bem elaborada e planejada, de forma a sugerir medidas como isenções fiscais para micro e pequenas empresas, na busca de equilibrar as condições de adaptação a novas medidas de redução de jornada laboral, o que possibilita ganhos significativos para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. O adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital. Aversso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas, 1ª edição, pag. 11-18, São Paulo, Expressão Popular, 2013.

ANTUNES, Ricardo. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. Aversso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas, 1ª edição, pag. 19-26, São Paulo, Expressão Popular, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BLOOMBERG. Trabalhar menos traz mais custos que benefícios, conclui teste na Suécia. UOL Economia, 2017. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2017/01/04/suecia-trabalhar-menos-traz-mais-custos-que-beneficios.htm> . Acesso em: 15 maio 2025.

CAIRO JR., José. Curso de direito do trabalho. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

CINTRA, André. Como os operários do Egito Antigo fizeram a primeira greve da história. Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.ctb.org.br/2017/10/17/como-os-operarios-do-egito-antigo-fizeram-a-primeira-greve-da-historia/> . Acesso em: 26 nov. 2024.

FIEMG. Dirigentes de entidades empresariais debatem impactos do fim da escala 6x1. FIEMG, 2025. Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/noticias/dirigentes-de-entidades-empresariais-debatem-impactos-do-fim-da-escala-6x1/> . Acesso em: 15 maio 2025.

FIEMG. Estudo da FIEMG aponta que fim da escala 6x1 pode causar impacto de até 16% no PIB. FIEMG, 2025. Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/noticias/estudo-da-fiemg-aponta-que-fim-da-escala-6x1-pode-causar-impacto-de-ate-16-no-pib/> . Acesso em: 15 maio 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA E ECONOMIA APLICADA. Força de trabalho brasileira atinge 109,4 milhões de pessoas e população ocupada chega a 101,8 milhões. GOV, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15358-forca-de-trabalho-brasileira-atinge-109-4-milhoes-de-pessoas-e-populacao-ocupada-chega-a-101-8-milhoes> . Acesso em: 26 nov. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Statistics on working time. International Labour Organization, 2024. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/> . Acesso em: 15 maio 2025.

LEE, S.; McCANN, D. & MESSENGER, J. C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

POMEROY, Robin. AI - artificial intelligence - at Davos 2024: what to know. World Economic Forum, 14 jan. 2024. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2024/01/artificial-intelligence-ai-innovation-technology-davos-2024/> . Acesso em: 01 dez. 2024.

ROMAR, Carla T. M.; Coordenador LENZA, Pedro. Direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, B. F. dos; NASCIMENTO, I. de L.; CUNHA, R. B. da; SALGADO, M. H. V.; SILVA, L. P. da. Impactos da escala de trabalho 6x1 nas auxiliares de limpeza de um hospital privado de São Paulo. EnGetec, v. 2, n. 1, e21045, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14624591> . Acesso em: 13 maio 2025.

SECOM. Jornada de trabalho: conheça as particularidades. Tribunal Superior do Trabalho, 22 mar. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho> . Acesso em: 01 dez. 2024.

SILVA, José. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Aversso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas, 1ª edição, pag. 59-88, São Paulo, Expressão Popular, 2013.

WILSON, Despina. Ranked: most productive countries in the world, 2025. Ceoworld Magazine, 17 nov. 2024. Disponível em: <https://ceoworld.biz/2024/11/17/ranked-most-productive-countries-in-the-world-2025/> . Acesso em: 15 maio 2025.

7077

WISTIN, Ricardo. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. Agência Senado, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa> . Acesso em: 26 nov. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. Microsoft Japan introduced a four day workweek and the benefits went far beyond a long weekend. World Economic Forum, 6 nov. 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2019/11/microsoft-4-day-work-week-productivity-increase/> . Acesso em: 15 maio 2025