

JORNADA EXTENUANTE E DIREITO AO LAZER:

A (in)viabilidade da PEC 8/2025 como medida reparatória ao mínimo existencial¹

Débora Vieira Mattos Monteiro

RESUMO: Este ensaio tem como objetivo analisar se a revisão da escala 6 x 1, como modelo constitucional de jornada de trabalho, é solução viável para a tratativa do déficit de efetividade do direito ao lazer, a fim de resguardar ao trabalhador condições ao cumprimento do mínimo existencial. Em resposta, considerou-se como hipótese que face à indivisibilidade dos direitos fundamentais, o cerceamento do direito ao repouso e ao lazer por jornada legal extenuante compromete sua saúde física e mental, de modo a violar seu piso vital. Desse modo, a PEC 8/2025, ao propor a substituição do modelo de jornada vigente, expandindo o repouso semanal para três dias a cada quatro trabalhados, é suscitada como alternativa à sua reparação. Investigar, portanto, a viabilidade dessa proposta para a consolidação de novas políticas públicas e se a mesma é suficiente para reparar o déficit do direito lazer, como direito social, torna-se uma tarefa hercúlea, porém necessária ao presente ensaio. Para tanto, a análise foucaultiana sobre os efeitos da docilidade dos corpos condicionados ao ambiente do trabalho, privando o trabalhador do livre gozo de direitos fundamentais, servirá como marco teórico. Por fim, a metodologia adotada envolve estudos bibliográficos e interdisciplinares, com pesquisa exploratória e qualitativa, visando promover novos insights sobre os impactos da jornada excessiva do trabalho e como isso tem embaraçado a efetividade do direito ao lazer, culminando com a propositura da PEC outrora mencionada.

Palavras-Chave: direito ao lazer; jornada de trabalho; mínimo existencial; políticas públicas; PEC 8/2025.

ABSTRACT: This essay aims to analyze whether the revision of the 6 x 1 scale, as a constitutional model of working hours, is a viable solution for dealing with the deficit of effectiveness of the right to leisure, in order to protect the worker conditions to the fulfillment of the existential minimum. In response, it was considered as a hypothesis that in view of the indivisibility of fundamental rights, the curtailing of the right to rest and leisure by exhausting legal journey compromises their physical and mental health, in order to violate their vital floor. Thus, PEC 8/2025, by proposing the replacement of the current working day model, expanding the weekly rest to three days every four worked, is raised as an alternative to its repair. Investigate, therefore, the feasibility of this proposal for the consolidation of new public policies and whether it is sufficient to repair the deficit of leisure right, as social law, becomes a herculean task, but necessary to this essay. Therefore, the foucauldian analysis on the effects of the docility of bodies conditioned to the work environment, depriving the worker of the free enjoyment of fundamental rights, will serve as a theoretical framework. Finally, the methodology adopted involves bibliographic and interdisciplinary studies, with exploratory and qualitative research, aiming to promote new insights on the impacts of excessive working hours and how this has hampered the effectiveness of the right to leisure, culminating with the proposal of the PEC previously mentioned.

Keywords: right to leisure; working hours; existential minimum; public policies; PEC 8/2025.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade artigo científico, apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do prof. Pós-doutor Eder Marques de Azevedo.

1 Introdução

A jornada extenuante de trabalho, ao retirar do trabalhador condições para o gozo de seu direito ao lazer, afeta, conseqüentemente, o exercício do mínimo existencial, haja vista a correlação existente entre os direitos fundamentais. É premente a necessidade de reparação, considerando o reconhecimento pelos próprios Tribunais brasileiros, o que traz à tona a discussão sobre a possibilidade de revisão do modelo constitucional de jornada do trabalhador como política pública para a efetivação do direito ao lazer.

Nesse viés, este artigo investiga se a revisão da escala 6x1, como modelo constitucional de jornada de trabalho, é solução viável para a tratativa do déficit de efetividade do direito ao lazer, a fim de resguardar ao trabalhador condições ao cumprimento do mínimo existencial. Parte-se da hipótese de que em face indivisibilidade dos direitos fundamentais, o cerceamento do direito ao repouso e ao lazer por jornada legal extenuante compromete sua saúde física e mental, sendo a PEC 8/2025 aventada pela deputada federal Erika Hilton, que visa substituir o modelo 6x1 (seis dias de trabalho, por um de descanso) pelo modelo 4x3 (quatro dias de trabalho, por três de descanso), alternativa à sua reparação.

Para viabilizar o teste dessa hipótese, como metodologia, realizou-se estudos bibliográficos e interdisciplinares, pela interface entre o Direito Administrativo, o Direito Constitucional, o Direito Ambiental e a Filosofia. Quanto à sua tipologia, trata-se de pesquisa exploratória, visando promover novos insights sobre os impactos da jornada excessiva e como isso tem embaraçado a efetividade do direito ao lazer, culminando na PEC 8/2025, cuja tratativa é alavancar as políticas públicas voltadas à promoção de tal direito. Ademais, a pesquisa também é qualitativa, tendo em vista o fato de se propor investigar, por diferentes vieses, a viabilidade do fim da escala 6x1 como reparação à supressão do direito ao lazer que tem causado tantos danos à sociabilidade e à saúde física e emocional do trabalhador.

Como marco teórico do artigo em epígrafe, tem-se as ideias sustentadas por Michel Foucault (1987), cuja tese central de seus trabalhos aponta os efeitos da docilidade dos corpos condicionados ao ambiente do trabalho. De maneira que apresenta-se a crítica de que o projeto pessoal do trabalhador condicionado à jornada imposta pelo modelo vigente constitucionalmente não pode ser reduzido à manutenção do emprego para sua subsistência.

Neste sentido, o presente artigo é dividido em três tópicos distintos. No primeiro deles, intitulado “A evolução do labor e os impasses para o mínimo existencial do trabalhador”, pretende-se destacar a evolução do direito do trabalho no Brasil, marcado pela constante

exploração do trabalhador, bem como analisar a fiscalização estatal da aplicabilidade das normas trabalhistas, com destaques para seu impacto econômico.

Já no segundo título, denominado “A programaticidade do direito ao lazer: O papel do Estado em sua regulação e na efetivação de políticas públicas”, apontam-se os impasses da programaticidade do direito ao lazer, tendo em vista a ‘reserva do possível’ e a indivisibilidade dos direitos fundamentais. Explora-se ainda a expressão ‘Trabalho Decente’ cunhada pela OIT e sua relação com o meio ambiente de trabalho e o direito ao lazer.

Por derradeiro, o último tópico, intitulado “O modelo 6x1 e o excesso de jornada na violação do direito ao lazer à luz da teoria foucaultiana: Entre reparações e a possibilidade de revisão constitucional”, encerra as discussões pretendidas ao dispor sobre os seguintes subtópicos “Reflexões sobre a docilização dos corpos durante a exaustiva jornada trabalhista: Considerações sobre o regime jurídico posto” e “Análise da PEC nº 8/2025 e sua potencialidade de concretização do direito ao lazer: Seria a revisão normativa solução para o problema?”. No primeiro subtópico realiza-se a exposição da jornada de trabalho 6x1, com fulcro no direito ao lazer e na teoria foucaultiana. No segundo subtópico, analisa-se a PEC 8/2025, juntamente com argumentos de seus defensores e opositores.

2 A evolução do labor e os impasses para o mínimo existencial do trabalhador

Desde a pré-história, a força do trabalho acompanha a evolução humana, embora sujeita a regime distinto daquele hoje conhecido. É fato que o trabalho se refere a uma atividade inerente ao próprio homem e indispensável à sua sobrevivência como ser social. (BAUER; OLIVEIRA, 2019). Desde os primórdios, atividades como a caça e a pesca, bem como outras tarefas necessárias para se garantir a subsistência na terra, apontavam a capacidade humana em transformar seu próprio ambiente. Essa era a ideia primitiva do trabalho: cada um trabalhava por conta própria buscando seus próprios interesses. No entanto, este tipo de regime laboral estava destinado ao fracasso, visto que os indivíduos começaram a estocar o produto de seu trabalho, acumulando riquezas, dando origem a hierarquias sociais.

Destarte, durante a Antiguidade, com a hierarquia, surge o regime escravocrata, o qual se acentua nas civilizações romana e grega, no qual o escravo era considerado apenas uma coisa sem qualquer direito (MARTINS, 2025). Essa forma de trabalho faz surgir a raiz da exploração da mão-de-obra alheia, já nascendo de forma absoluta, sem qualquer compensação ao indivíduo escravizado. No Brasil, a escravidão foi uma prática comum por séculos, tendo sido a principal forma de trabalho por cerca de 388 anos (DELGADO, 2023), sustentando o tráfico humano, a economia extrativista (como no ciclo do ouro e do diamante) e agrícola. A

abolição desse modelo ocorreu de forma gradual. Em 28/09/1871, através da Lei nº 2.040 foi determinado que os filhos de mulher escrava que nascerem desde aquela data, seriam considerados de condição livre (art. 1º). Posteriormente, em 28/09/1885, foi aprovada a Lei nº 3.270, libertando os escravos com mais de 60 anos (art. 3º, §10º). Apenas em 13/05/1888, pela Lei nº 3.353 (Lei Áurea) a escravidão foi abolida em definitivo (DELGADO, 2023).

Na Idade Média, durante o feudalismo, a escravidão foi dando lugar à servidão². O trabalho ainda era considerado pejorativo, de maneira que os nobres não trabalhavam, porém, enquanto na escravidão o escravo e tudo o que ele produzia eram considerados propriedade do seu senhor, na servidão, o servo poderia tirar da terra o seu sustento e recebia proteção dos seus senhores em troca da entrega de parte de sua produção rural (MARTINS, 2025).

Posteriormente, ainda na Idade Média até a Idade Moderna, são encontradas as corporações de ofício, formas associativas de trabalho, as quais prezavam por uma maior liberdade do trabalhador se comparada aos modelos anteriores. Nessas instituições existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes, cada um com sua função e posição hierárquica (MARTINS, 2025). No cenário europeu, as corporações foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, marcando assim, o início da Idade Contemporânea (MARTINS, 2025). Entretanto, no contexto brasileiro, apenas com a Constituição de 1824, com o lema de “liberdade do exercício de ofícios e profissões”, elas foram abolidas (DELGADO, 2023).

Mais à frente, com as Revoluções Industriais (segunda metade do século XVIII), começou a ocorrer o fenômeno da urbanização, de maneira que surge a mecanização do trabalho e o modo capitalista de produção. Nesse período, o trabalho se intensificou, durando normalmente cerca de 16 horas diárias, de forma que os trabalhadores se viram desprotegidos diante do capital, que oferecia salários baixos e condições precárias (MARTINS, 2025).

Conseqüentemente, os operários começaram a se rebelar contra o sistema, por meio de revoltas e greves, com o intuito de mobilizar as camadas de poder da sociedade e conquistar direitos trabalhistas. Com isso, leis foram promulgadas e novas constituições passaram a abordar a questão trabalhista (DELGADO, 2023). No Brasil, a primeira constituição a tratar dessa matéria foi a de 1934, a qual instituiu, por exemplo, no art. 121, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal e as férias anuais remuneradas.

No entanto, ao longo da história, percebe-se que, apesar do surgimento dos direitos trabalhistas, as condições laborais permaneciam precárias. Diante da grave exploração dos

² Ressalta-se que com o surgimento da servidão, a escravidão não foi imediatamente extinta, visto que continuou sendo muito utilizada em alguns locais do mundo durante séculos, como já apontado no caso do Brasil.

trabalhadores, surge no século XIX o filósofo Karl Marx para denunciar as condições de trabalho enfrentadas pelo proletariado. Uma importante obra a ser destacada é “O Capital” (1867), na qual Marx faz uma análise crítica do capitalismo, destacando a exploração e a precariedade do trabalho como elementos centrais do sistema.

Segundo o autor, no sistema capitalista, o trabalhador não recebe o valor total do que produz, o que configura uma exploração, pois ele é pago apenas por uma parte de seu trabalho (MARX, 1867). Apesar disso, os indivíduos se viam obrigados a vender sua força de trabalho, devido à sua necessidade de obter recursos para garantir sua sobrevivência. Essa dependência os colocava em uma posição de vulnerabilidade, o que resultava em jornadas de trabalho longas, salários baixos e a constante insegurança quanto às condições de vida.

A exploração permaneceu durante a Revolução Tecnológica (também chamada de Quarta Revolução Industrial)³, quando o tipo de trabalho foi, mais uma vez, modificado. Até o início do século XX, os trabalhadores conheciam o dono da empresa, mas no meio do século foram substituídos por acionistas, e hoje, muitas funções são controladas por algoritmos criados por Inteligência Artificial. Destarte, percebe-se que apesar da evolução dos tipos de trabalho, a exploração do trabalhador é um fenômeno que não desapareceu.

Hoje, embora existam mais direitos que visam proteger o trabalhador dentro e fora da empresa (herança iniciada com o Estado Social de Direito), a precariedade no trabalho persiste mesmo no atual paradigma de Estado de Direito - qual seja, o Estado Democrático de Direito - visto que muitos trabalhadores ainda se veem submetidos a uma cobrança extrema de rendimento, com metas e exigências constantes. Nos últimos anos, as doenças emocionais e físicas relacionadas ao trabalho aumentaram devido à pressão excessiva nas jornadas profissionais. A incorporação de 165 novas patologias na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, reflete esse crescimento, pois elas surgem das metas altas, jornadas prolongadas e falta de descanso (BRASIL, Ministério da Saúde, Portaria GM/MS nº 1.999/2023).

O ritmo acelerado e a exigência de produtividade extrema acabam afetando diretamente o bem-estar, gerando um ciclo de desgaste que se reflete no corpo e na mente. Ademais, a realidade de muitos brasileiros é marcada por longas jornadas de trabalho devido às horas extras realizadas, a informalidade e baixos salários, o que impede momentos de ócio.

³ “Aspecto relevante na Quarta Revolução Industrial é o fato de que vêm sendo alteradas, junto das relações sociais, de um modo geral, também as relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que a inovação contribuiu para a eliminação de algumas atividades anteriormente existentes, abriu espaço para o surgimento de novas oportunidades de trabalho e, no entanto, os trabalhadores “substituídos”, passam a vivenciar a necessidade de se inserirem no novo modelo de trabalho, adquirirem conhecimento tecnológico e serem criativos para explorarem a infinidade de oportunidades que começam a surgir. (...) Além das inovações influenciarem os tipos de trabalho, vêm também modificando as formas de relação do trabalho entre empreendedores e trabalhadores, alterando o local do trabalho, a jornada de trabalho e a sua própria rotina.”(BRASILEIRO, 2025)

O direito ao lazer⁴, no sentido de descanso e recreação, pode ser considerado uma extensão da dignidade humana, sendo essencial para o bem-estar. A ausência de lazer, quando combinada ao excesso de trabalho, não apenas fere o reconhecimento de tal direito, mas também coloca em risco o mínimo existencial do trabalhador. Isso ocorre pois o trabalhador necessita de tempo e condições adequadas para descansar e se integrar socialmente. Sem essas condições, ele se vê privado de elementos essenciais para sua saúde, bem-estar e desenvolvimento pessoal, o que prejudica o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Nesta esteira, os tribunais já têm reconhecido a configuração de dano existencial para casos de privação do direito ao lazer do empregado, vide um trecho do voto do relator José Marlon de Freitas do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

Caracteriza dano existencial ao empregado toda conduta patronal que impede de alguma forma a realização pessoal do trabalhador e a convivência social, com privação do direito ao lazer e descanso de forma tranquila e saudável, reduzindo sua qualidade de vida. É uma forma de frustração de projetos (não profissionais) ou relações sociais dos empregados, causadas por condutas ilícitas praticadas por seus empregadores, geralmente em decorrência do labor extenuante. Consiste na violação dos direitos fundamentais da pessoa, constitucionalmente garantidos, que resultem algum prejuízo no modo de ser ou nas atividades executadas pelo indivíduo diante da execução de jornada excessiva que prejudique a prática das ocupações cotidianas do empregado. (BRASIL, TRT 3. Região. RO nº 0011242-52.2023.5.03.0062, julgado em: 18 dez 2024)

O descanso e o lazer, longe de serem apenas momentos de descontração, têm um impacto direto na saúde física e mental, no desempenho profissional e até no relacionamento social do indivíduo. A falta dessas condições pode levar à exaustão, ao estresse e ao surgimento de doenças ocupacionais, comprometendo sua qualidade de vida e sua dignidade.

Todavia, na realidade percebe-se que o Estado é conivente com a exploração do trabalhador, pois se beneficia dela por meio da tributação. Quando o trabalhador é explorado, gera mais lucro para os empresários, refletindo em maior arrecadação de impostos. Isso se dá pois garantir um Estado social que ofereça proteção plena ao trabalhador e assegure seus direitos é extremamente oneroso, o que faz com que os governantes, muitas vezes, não tenham interesse real em implementá-lo (AZEVEDO; ALMEIDA; PORTES, 2013).

Um exemplo claro dessa omissão estatal é o baixo número de fiscais do trabalho por região, o que evidencia a falta de compromisso do Estado em proteger os direitos dos trabalhadores. A escassez de auditores dificulta a fiscalização adequada das condições de trabalho e contribui para a perpetuação de situações degradantes, resultando em um alto

⁴ Segundo a jurisprudência (25/09/2024) da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região no Recurso Ordinário nº 0011118-12.2023.5.03.0178, de relatoria da Juíza Adriana C. de Souza Freire Pimenta, o direito ao lazer é uma “necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo, e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive”.

índice de descumprimento da legislação e em impunidade para empresas desviantes. O site de notícias ‘Brasil de Fato’ publicou no dia 29/07/2024 dados importantes sobre essa pauta. Foi destacado que segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é necessário que haja um auditor fiscal do trabalho (AFT) em atividade para cada 20 mil pessoas economicamente ativas (BATAIER, 2024). No Brasil, o número ideal seria de 5.441, no entanto, a realidade conta com apenas 1.888, de maneira que o país passa longe dessa meta (BATAIER, 2024).

Em outra notícia publicada em 03 de maio de 2023 por aquele jornal, foi destacado que Minas Gerais tem apenas um auditor fiscal do trabalho para cada 15 cidades (DOTTA, 2023). Esse número é absolutamente insuficiente, considerando a vasta quantidade de empresas e trabalhadores espalhados por essas cidades. Essa omissão pode ser observada ainda no fato de que o penúltimo concurso público para o cargo foi realizado há mais de 10 (dez) anos atrás, em 2013, e, desde então, muitos profissionais se aposentaram, enquanto a força de trabalho do país cresce exponencialmente. Apesar de terem sido ofertadas 900 vagas para AFT no Concurso Nacional Unificado ocorrido em 2024, ainda faltarão cerca de 2 mil profissionais para que o Brasil cumpra a meta da OIT.

Devido à ausência de fiscalização, muitos empregadores priorizam exclusivamente o lucro em detrimento do bem-estar e dos direitos básicos dos trabalhadores. Isso ocorre porque, em uma lógica puramente econômica, a maximização do lucro é muitas vezes vista como o principal objetivo empresarial, o que leva os empregadores a adotarem práticas que favorecem a produtividade e a redução de custos às custas da qualidade de vida dos trabalhadores.

Essa atitude reflete uma visão de curto prazo, em que o foco está no lucro imediato, sem considerar as consequências a médio e longo prazo. Todavia, a exploração excessiva do trabalhador nem sempre será vantajosa para o empregador, pois, ao abusar das condições de trabalho, o empregador pode estar, paradoxalmente, prejudicando sua própria produtividade. Isso ocorre porque o trabalhador, ao ser sobrecarregado, tende a se sentir mais cansado, o que, ao longo do tempo, reduz sua capacidade de produzir com a mesma eficiência. Esse impacto negativo pode se manifestar de duas formas: intencional e não intencional.

O aspecto intencional refere-se ao descontentamento do trabalhador com as condições de trabalho. Quando este se sente explorado, seja por longas jornadas de trabalho, salários baixos ou falta de reconhecimento, ele pode, de forma deliberada, reduzir seu esforço e comprometimento com o trabalho, resultando em uma queda na produtividade. Por outro lado, o impacto não intencional está diretamente relacionado à saúde do trabalhador. O

excesso de trabalho, sem tempo suficiente para descanso e recuperação, pode levar ao surgimento de doenças mentais, doenças ocupacionais e síndrome de burnout⁵.

Ademais, o esgotamento do trabalhador não gera prejuízos apenas para ele e para o empregador, mas também implica em custos para o Estado, principalmente em relação às despesas com a Seguridade Social. Quando a saúde do trabalhador é comprometida, o Estado acaba arcando com benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), como o auxílio-doença e o auxílio-acidente. Além disso, o tratamento médico e os afastamentos temporários ou permanentes geram uma despesa adicional para o sistema de saúde público.

De acordo com artigo publicado no site do Jornal Carta Capital (2024), 38% dos afastamentos pelo INSS ocorrem devido a problemas de saúde mental. Isso mostra que, a longo prazo, a busca por uma relação de trabalho mais equilibrada tende a ser mais benéfica para ambas as partes, promovendo não apenas a dignidade do trabalhador, mas também sendo proveitosa ao empregador e ao Estado, por meio de uma economia mais saudável.

3 A programaticidade do direito ao lazer: O papel do Estado em sua regulação e na efetivação de políticas públicas

José Manuel de S. Rocha (2021) defende que a valorização excessiva do trabalho tem se tornado uma barreira para a fruição do lazer. A sociedade tende a associar a produtividade e o valor do ser humano à sua capacidade de trabalhar incessantemente, o que gera um ciclo de exaustão. Porém, o ócio não é apenas ‘tempo sem trabalho’, mas um momento de liberdade criativa, reflexão e bem-estar, sendo um ‘direito incontestado’ do cidadão (ROCHA, 2021, p. 9). Outrossim, é fundamental que haja uma mudança cultural, na qual o ócio seja reconhecido como uma necessidade legítima para o indivíduo, e não como tempo desperdiçado.

Neste sentido, não basta que o indivíduo tenha simplesmente o direito ao trabalho, pois a integralidade deste direito em si depende de uma gama de condições que reconheçam a decência com a qual deve ser prestado. O trabalho decente, por sua vez, é apontado no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho como aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna, seguindo a linha da Organização Internacional do Trabalho - OIT (BRASIL, TST, 2025).

A OIT é hoje a maior produtora de doutrinas, estatísticas e outras informações sobre trabalho decente (MERINO, 2017, p. 118). Segundo a pesquisadora Gonçalves (2021), a expressão ‘Trabalho Decente’ foi mencionada pela primeira vez pelo então Diretor Geral da

⁵ “Segundo pesquisa da Isma-BR (representante da International Stress Management Association), 72% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho sofrem alguma seqüela ocasionada pelo estresse. Desse total, 32% sofreriam de burnout. E 92% das pessoas com a síndrome continuariam trabalhando.” (ANAMT, 2019)

OIT, Juan Somavia, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, como sendo “o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido por homens e mulheres de todo o mundo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação” (SOMÁVIA, 1999 *apud* GONÇALVES, 2021, p. 4).

Devido à importância do tema, foi criado o objetivo 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), propondo a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Todavia, para garantir que o trabalho seja efetivamente decente, é importante a proteção do equilíbrio do espaço laboral. Visa-se, dessa forma, a proteção da qualidade de vida do trabalhador contra as formas de degradação do seu ambiente de trabalho (PADILHA, 2013, p. 221). A esse respeito, tem-se que ‘meio ambiente do trabalho’, conforme Sirvinskas, pode ser conceituado como “o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades” (2022, p. 873), o qual necessita de condições dignas, bem como amparo aos direitos inerentes ao trabalhador.

Assim, de acordo com o Texto Constitucional, o meio ambiente do trabalho recebe uma tutela mediata e outra imediata (PADILHA, 2013). A mediata encontra-se no art. 225 da Constituição de 1988⁶. Por sua vez, a imediata está presente no art. 200, VIII, daquele diploma⁷, o qual traz referência específica sobre o meio ambiente do trabalho.

Para Rocha (*apud* SIRVINSKAS, 2022, p. 873), o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano. Neste contexto, o direito ao meio ambiente equilibrado, é dever de todos, cabendo ao Estado e à sociedade a responsabilidade pela sua implementação, para a garantia de uma saudável qualidade de vida aos cidadãos (PADILHA, 2013, p. 222).

É importante registrar a significativa contribuição da jurisprudência da Justiça do Trabalho para a proteção do trabalhador contra as formas de degradação de sua saúde no ambiente de trabalho. Nesse sentido, destaca-se trechos dos seguintes acórdãos:

Constitui dever de todo empregador, diretamente ou por meio de prepostos (art. 932 do CC), no exercício da atividade econômica (arts.1º, III e 170 da CR/88), zelar pela proteção do meio ambiente do trabalho (arts.170, VI e 225 da Constituição da República), adotando medidas (art.157 da CLT) para reduzir os riscos dela decorrentes (art. 7º, XXII da Constituição da República), como forma de concreção do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (artigos 1º, III e IV e 193 da Constituição da República), pois nenhum trabalhador pode ser submetido a tratamento degradante (art.5º, III da Constituição da República). (BRASIL. TRT3. RO nº 0010542-49.2023.5.03.0168. Julgado em: 10 set. 2024)

⁶ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. (BRASIL, CRFB, 1988)

⁷ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, CRFB, 1988)

Relevante acrescentar ainda que a Convenção 187 da OIT, que versa sobre o meio ambiente de trabalho, expressamente estabelece que se deva adotar uma cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança do trabalho (art. 5º, "2", "a"), com colaboração dos agentes governamentais e laborais para **atribuir "a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção"** (*grifo nosso*) (BRASIL. TRT3. RO nº 0010827-60.2023.5.03.0065. Julgado em: 25 nov. 2024)

Outrossim, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (arts. 155 e 161 da CLT), a consecução de políticas públicas voltadas à busca do pleno emprego e da promoção do trabalho decente, bem como a fiscalização do cumprimento das normas de saúde, medicina e segurança do trabalho, por meio da atuação de auditores fiscais. Ademais, a responsabilidade pela fiscalização recai ainda sobre o sindicato (art. 8º, III, da CRFB/88 e art. 513, a, da CLT) e o Ministério Público do Trabalho. Toda essa fiscalização é fundamental, visto que a jornada de trabalho exaustiva, por exemplo, é extremamente lesiva ao meio ambiente de trabalho. Neste sentido também entende o jurista Ingo Sarlet sobre o direito ao lazer:

Convém enfatizar que a garantia de lazer, aqui compreendida como direito fundamental, por vezes desprezado, quando não ridicularizado, assume dimensão essencial para a construção da personalidade humana e, na esteira do que já foi referido, integra a noção de um mínimo existencial sociocultural, ainda que seja deferida ao Estado ampla margem de discricionariedade quanto ao modo de dar concretude ao direito ao lazer. (SARLET, 2024, p. 639)

Em tese, se a carga de trabalho fosse reduzida, o trabalhador teria mais tempo para se dedicar ao lazer, ao descanso e à recuperação, o que, por sua vez, traria uma grande melhoria na qualidade de vida. Além disso, um trabalhador descansado tende a ser mais produtivo no trabalho, com isso, a redução da carga horária não só beneficiaria o indivíduo, mas também a empresa, a qual veria um aumento na satisfação e no desempenho de seus funcionários.

No entanto, o impasse para a efetivação do direito ao lazer reside ainda no fato de que ele, sendo um direito social, não teve seu conteúdo totalmente definido na constituição (SARLET, 2024, p. 638). Destarte, dada sua natureza, trata-se de uma norma programática⁸, demandando a elaboração de políticas públicas⁹ para a sua completa efetivação.

Ressalta-se, todavia, que aos direitos sociais se aplica o disposto no art. 5º, § 1.º, da Constituição, ou seja, têm aplicação imediata, de maneira que não é possível reduzir as

⁸ Normas programáticas são aquelas normas constitucionais, através das quais o constituinte, em vez de regular, direta e indiretamente, determinados interesses, limitou-se a traçar-lhes os princípios para serem cumpridos pelos seus órgãos (legislativos, executivos, jurisdicionais e administrativos), como programas das respectivas atividades, visando à realização dos fins sociais do Estado. (SILVA, 1982).

⁹ Política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados (...) visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. Como tipo ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento dos resultados. (BUCCI, 2006).

normas que os consagram a normas de eficácia diferida, dependente sempre e integralmente da atuação complementar do legislador infraconstitucional (SARLET, 2024). Isso se dá, por exemplo, pois por meio de sua articulação com outros princípios e direitos consagrados na Constituição Federal, é possível identificar um corpo normativo que objetiva assegurar a toda e qualquer pessoa “um mínimo de fruição do lazer” (SARLET, 2024, p. 639).

Segundo Pimenta (2012), os direitos sociais previstos no artigo 6º são exemplos de normas programáticas enunciativas ou declaratórias de direitos, as quais enunciam direitos sem estabelecer a forma em que deverão ser implementados, vinculando, todos os órgãos públicos à sua observância, mesmo diante da ausência de regulação infraconstitucional. Percebe-se, então, que tais normas são eficazes, a despeito dessa eficácia manifesta-se de modo diferente, em relação às demais normas constitucionais (PIMENTA, 2012), de maneira que possuem “caráter preceptivo, e não meramente programático” (BRANCO, 2024, p. 120).

Contudo, é fundamental a atuação do legislador infraconstitucional, “cuja inércia pode embargar o propósito do constituinte” (BRANCO, 2024, p. 121). Com isso, no que tange ao direito ao lazer, é necessário que o Estado o estimule, criando projetos e programas sociais para que a população, sobretudo a mais vulnerável, possa acessá-lo. Entretanto, ocorre que os direitos à prestação material têm a sua efetivação sujeita às condições da riqueza nacional em cada momento histórico, pois “notabilizam-se por uma decisiva dimensão econômica, de maneira que estão submetidos à reserva do possível¹⁰.” (BRANCO, 2024, p. 128).

Devido a isso, surge por parte dos órgãos estatais e dos agentes políticos a obrigação de maximizarem os recursos e minimizarem o impacto da reserva do possível (SARLET, 2024). O Min. Mendes (2024), neste sentido, aduz que devido a inexistência de recursos suficientes para a satisfação de todas as necessidades sociais, a formulação das políticas voltadas à implementação dos direitos sociais implica, invariavelmente, escolhas alocativas.

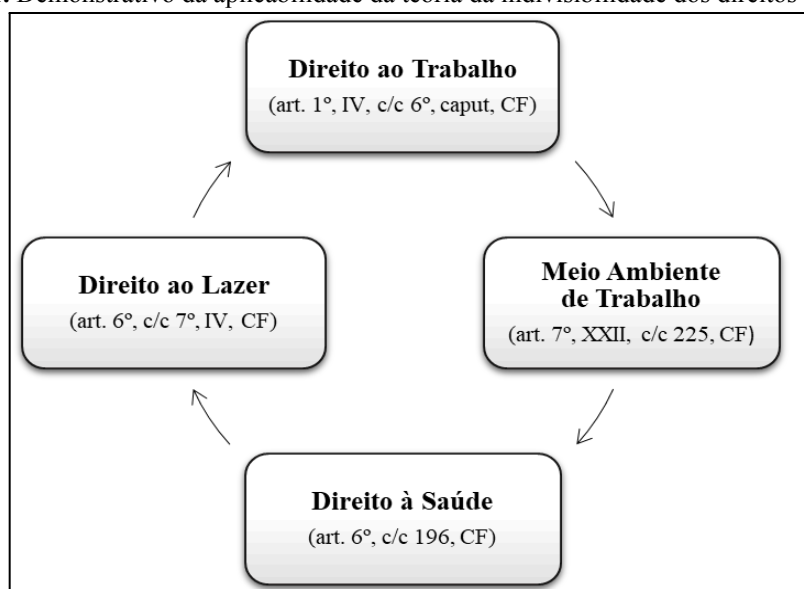
Neste sentido, tem-se que deve haver o adequado planejamento estatal a fim de maximizar os direitos sociais, pois a reserva do possível não importa em esvaziamento da eficácia das normas programáticas (PIMENTA, 2012, p. 20). No entanto, na prática, diante da má-fé dos administradores ou pela falta do devido planejamento, essa teoria tem sido distorcida, culminando na relativização do papel do Estado no patrocínio e cumprimento dos direitos garantidos na Constituição (AZEVEDO; ALMEIDA; PORTES, 2013).

¹⁰ Segundo essa teoria “a responsabilidade do Estado perante a satisfação dos direitos fundamentais, sobretudo os de cunho social, deve limitar-se somente na proporção de seus recursos” (AZEVEDO; ALMEIDA; PORTES, 2013, p. 33-34). No entanto, na ADPF nº 45, o STF se posicionou favorável ao controle de políticas públicas pelo judiciário em caso de alegação abusiva da teoria pelo Estado, para fins de garantia ao mínimo existencial do indivíduo, desde que seja razoável a pretensão individual/social e haja disponibilidade financeira do Estado.

Depreende-se, então, que a mera previsão normativa não é suficiente, de maneira que torna-se necessário o fomento sobretudo dos direitos sociais, nos quais se inclui o direito ao lazer, para que se torne verossímil a materialização dos mesmos (AZEVEDO; PORTES, 2020). Assim, é necessário que o Estado formule em seus programas políticas públicas voltadas à concretização, em sua plenitude, do direito ao lazer, sendo seu dever incentivá-lo, bem como garantir a justiça social, por meio de prestações positivas aos cidadãos (art. 217, §3º, CRFB/88). Neste sentido, a intervenção estatal não deve se restringir à criação de leis, mas deve abranger a promoção de campanhas educativas e uma fiscalização eficiente.

Cita-se nesta esteira, o art. 200, VIII, da CRFB/88, o qual disciplina que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) colaborar, através de campanhas, por exemplo, na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O referido artigo nos conduz à máxima da indivisibilidade dos direitos fundamentais, através da relação entre direito à saúde e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Branco, nesta ótica, assevera que não se deve deixar de situar todos os direitos num contexto de unidade e indivisibilidade (2024, p. 104). A teoria da indivisibilidade dos direitos fundamentais é exemplificada ainda no artigo 3º da Lei nº 8.080/90, o qual dispõe que a saúde tem como determinantes e condicionantes, entre outros, o trabalho, o lazer e o meio ambiente. Vejamos o organograma a seguir, o qual ilustra a correlação entre esses direitos fundamentais, o que evidencia a aplicabilidade da teoria:

FIGURA 1. Demonstrativo da aplicabilidade da teoria da indivisibilidade dos direitos fundamentais



Fonte: Autoria própria, 2025

Logo, para assegurar a efetividade do direito ao trabalho, é essencial garantir um ambiente equilibrado e que não leve o trabalhador à exaustão. Ademais, sem um meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo o locus laboral, não há que se cogitar a saúde

do trabalhador. E, para que tenha resguardada a sua saúde física e mental, depende da efetivação de outros direitos, como o próprio direito ao lazer.

Ora, é evidente que a interdependência entre esses direitos contribui para o bem-estar integral do trabalhador, sendo necessário um esforço conjunto para garantir que todos esses aspectos sejam respeitados e promovidos de maneira eficaz. Desse modo, não há, efetivamente, nenhum direito fundamental sem que haja condições mínimas para o exercício dos demais, principalmente em se tratando dos direitos sociais, visto que há entre eles uma relação de mutualismo (AZEVEDO; PORTES, 2020).

4 O modelo 6x1 e o excesso de jornada na violação do direito ao lazer à luz da teoria foucaultiana: Entre reparações e a possibilidade de revisão constitucional

4.1 Reflexões sobre a docilização dos corpos durante a exaustiva jornada trabalhista: Considerações sobre o regime jurídico posto

É possível estabelecer a premissa que os regimes de trabalho não são modelos estáticos, mas dinâmicos que foram sofrendo processos evolutivos e de ruptura ao longo da história da humanidade¹¹. Atualmente, o regime de trabalho no Brasil pode variar de acordo com a legislação vigente e o tipo de contrato estabelecido entre empregador e empregado (LEITE, 2024). No entanto, em termos gerais, o principal regime de trabalho é o contrato padrão previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943).

Nesse modelo de contrato, a jornada de trabalho é de duração não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7^a, XIV, CRFB/88). Ademais, é garantido o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7^o, XV, CRFB/88). Destarte, via de regra, essa jornada é cumprida em 06 (seis) dias de trabalho, para 01 (um) dia de descanso (DELGADO, 2023).

Durante uma jornada diária cuja duração exceda de 6 (seis) horas, nos termos do art. 71 da CLT, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso/alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder a 2 (duas) horas. Neste sentido, o §4^o daquele artigo, prevê que a inobservância desse intervalo mínimo implica no pagamento indenizatório do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

¹¹ Vide tópico 2 do presente ensaio, no qual foi estabelecido o traçado histórico que perpassa pelos regimes de trabalho como atividade de subsistência, seguindo com o regime escravocrata e avançando para o de servidão, até atingir o modelo constitucional de relações de trabalho implantado a partir do Estado de Direito, em especial o Estado Social de Direito. Com efeito, tudo isso veio a culminar no Brasil no regime trabalhista em vigor prescrito na Constituição de 1988.

Apesar disso, a legislação brasileira permite a flexibilização dessas regras. Como exemplo, na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi incluído o parágrafo único do art. 611-B da CLT o qual determina que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. O intuito foi impedir que a supressão dos direitos inerentes à jornada se enquadrassem como objeto ilícito de negociações coletivas, nos termos do inciso XVII daquele artigo. Como consequência passou a ser possível a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 611-A, III, CLT), sem que seja considerado ato ilícito (DELGADO, 2023), o que, para Leite (2024), trata-se de medida inconstitucional por violação do art. 7º, XXII, CRFB/88.

Neste sentido, no contrato padrão, ao menos $\frac{1}{3}$ do dia do trabalhador é comprometido com sua jornada, percentual que pode exceder quando houver o cumprimento de horas extraordinárias (LEITE, 2024). Essas horas deverão ser realizadas mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não podendo exceder a 02 (duas) horas diárias (art. 59, CLT), devendo ser remunerada de maneira superior à da hora normal em pelo menos 50% (cinquenta por cento), conforme §1º daquele artigo.

No entanto, o art. 61 da CLT disciplina algumas exceções que permitem a sobrejornada acima do limite legal por mero acordo individual, caso haja necessidade imperiosa da prestação do serviço: 1) Por motivo de força maior; 2) Para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis; ou, 3) Para atender à realização ou conclusão de serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Interpretando o art. 61, §2º, da CLT, à luz do art. 7º, XVI, da CRFB/88, extrai-se que em quaisquer das três hipóteses, a remuneração do serviço extraordinário será, no mínimo, superior a 50% (cinquenta por cento) à do normal. Ademais, há uma limitação legal a essas horas excedentes, às quais não poderão ser superiores a 04 (quatro) por dia de trabalho, a *contrario sensu* da última parte daquele parágrafo, o qual prevê que nesses casos a jornada não poderá exceder a 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Ocorre que, na prática, grande parte das empresas adotam o chamado “banco de horas”, o qual dispensa a indenização das horas extras, caso o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 59, §2º, CLT). Esse dispositivo está em consonância com o texto constitucional que exige, expressamente, que o regime de compensação de horas seja instituído mediante negociação coletiva (art. 7ª, XIV).

Ocorre que, após a reforma trabalhista, passou a ser possível o acordo individual de compensação de jornada, no qual a compensação pode ocorrer dentro do período máximo de 06 (seis) meses caso haja acordo escrito (art. 59, §5º, CLT). Sendo um acordo tácito, ainda sim é lícita a adoção desse regime de compensação caso ela ocorra no mesmo mês (art. 59, §6º, CLT). Ressalta-se que mesmo antes da reforma, o Tribunal Superior do Trabalho já autorizava a compensação estipulada por acordo individual, por meio da Súmula nº 85¹².

Apesar de ser lícito, destaca-se que o banco de horas e o acordo individual de compensação podem trazer quatro grandes prejuízos ao trabalhador. Primeiramente, devido a ausência de pagamento pelas horas extras, o trabalhador não vê um retorno direto e vantajoso pelo esforço extra realizado, o que pode desvalorizar seu trabalho. Além disso, ele fica à mercê do empregador, que tem total controle sobre quando as horas serão compensadas, impedindo que ele tenha liberdade de escolha. Ademais, o fato de o empregador poder exigir a prorrogação de jornada quando desejar, sem consentimento prévio do empregado acerca do momento, leva a uma sobrecarga constante pela falta de planejamento. Em quarto lugar, a jornada prolongada compromete a saúde do trabalhador, gerando fadiga, estresse e outros problemas de saúde, além de limitar o tempo necessário para descanso e recuperação.

Dessa forma, a sobrejornada intensifica o condicionamento do trabalhador no ambiente laboral. À luz da teoria foucaultiana, esse fenômeno é denominado ‘docilização dos corpos’, referindo-se ao processo de subordinação e controle dos trabalhadores. Em sua obra “Vigiar e Punir”, Foucault (1987) defende que a disciplina transforma os corpos, tornando-os dóceis e úteis, capazes de serem moldados, aperfeiçoados e controlados.

Nesse cenário, vige a lógica de que “o tempo medido e pago deve ser também um tempo sem impureza nem defeito, um tempo de boa qualidade” (FOUCAULT, 1987, p. 129). Isso reflete a uma pressão constante por rendimentos, induzindo o trabalhador a se submeter a longas jornadas para atender a expectativas de produtividade. Essa pressão contínua transforma o trabalhador em um instrumento do poder disciplinar, que se adapta às exigências de tempo e esforço sem questionar os limites impostos ao seu corpo e mente (MARQUES, 2013). Assim, o controle é uma ferramenta central nesse processo, o qual é exercido através de uma vigilância constante que não permite ociosidade, visto que no bom uso do corpo nada deve ficar ocioso ou inútil (FOUCAULT, 1987, p. 130). Para Foucault, “a vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar” (1987, p. 147).

¹² I - A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

Logo, a disciplina funciona sem recorrer à violência explícita, sendo realizada por meio de técnicas de controle (FOUCAULT, 1987). Nessa estrutura, o próprio sistema de classificação e promoção é um mecanismo de punição e recompensa, sendo esta dada pela ascensão hierárquica (MARQUES, 2013). Esse modelo de recompensa cria uma constante competição e uma submissão à lógica de produtividade, na qual o trabalhador é incentivado a continuar operando de maneira "dócil" e eficiente, mesmo que isso implique em prejuízos a si mesmo. Isso se dá, pois a disciplina procede, em primeiro lugar, à distribuição dos indivíduos no espaço e lhes impõe uma relação de docilidade-utilidade (FOUCAULT, 1987).

A disciplina, dessa forma, “fabrica” indivíduos, sendo uma técnica específica que não apenas toma os indivíduos como objeto, mas também como instrumentos de seu exercício (FOUCAULT, 1987). Isso ocorre, pois a ‘docilidade dos corpos’, não se limita a uma simples obediência passiva, mas envolve a internalização das regras que faz com que o indivíduo se auto-discipline, sem perceber o controle externo que o influencia (FOUCAULT, 1987).

Tem-se que o sistema de compensação de horas extraordinárias, garantido pela legislação trabalhista brasileira, contribui para essa disciplina ao permitir que o empregador ajuste a jornada de trabalho conforme sua necessidade, pressionando o trabalhador a aceitar essas condições em nome da produtividade. Como consequência, o trabalhador acaba se conformando com a lógica do trabalho e se submetendo, muitas vezes sem questionar, às exigências do sistema produtivo. Inclusive, porque a competição entre os pares, incentivada pela lógica do desempenho, torna o ambiente ainda mais desgastante.

Em decorrência dessa vigilância constante e da extrema pressão por resultados, torna-se praticamente impossível para o trabalhador desfrutar de momentos de lazer. A cobrança incessante por rendimento, aliada ao cansaço acumulado durante o expediente, impede que o trabalhador aproveite seu - quase inexistente - tempo livre de maneira plena, pois, após uma longa jornada, o que resta é o esgotamento físico e mental.

4.2 Análise da PEC nº 8/2025 e sua potencialidade de concretização do direito ao lazer: Seria a revisão normativa solução para o problema?

A fim de resolver o imbróglio narrado no subtópico acima, foi aventada pela deputada federal Erika Hilton (PSOL), uma proposta de emenda à constituição (PEC), visando substituir o modelo 6x1 (seis dias de trabalho, por um de descanso) pelo modelo 4x3 (quatro dias de trabalho, por três de descanso), propondo a seguinte redação para o artigo 7º, XIII:

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, PEC nº 08/2025)

A íntegra da PEC 8/2025 foi publicada em 1º de maio de 2024, em resposta às demandas e reivindicações dos trabalhadores. Dentre as justificativas, foi trazida a existência de uma petição pública online do Movimento “Vida Além do Trabalho”, em que quase 800 mil brasileiros cobraram do Congresso Nacional a mudança da jornada. Em observância ao art. 60, I, CRFB/88, no dia 25/02/2025 o texto foi protocolado.

O objetivo central da proposta de alteração constitucional do regime de jornada é garantir maior qualidade de vida ao trabalhador sem que seu salário diminua, visto que o argumento de seus defensores é de que a jornada 6x1 contribui para o desgaste e esgotamento dos trabalhadores. Destarte, para apoiar sua tese, a deputada apresentou argumentos da economista da Universidade Estadual de Campinas, Marilane Oliveira Teixeira, extraídos do sítio ‘Central Única dos Trabalhadores’ (2021), favoráveis à redução da jornada para 40 horas semanais. Para a economista, a mudança impulsionará a economia, reduzirá as desigualdades e o desemprego, bem como permitirá mais tempo livre de qualidade ao trabalhador.

Segundo Teixeira (2021), o impulsionamento da economia ocorreria devido ao aumento significativo no consumo, uma vez que no tempo livre as pessoas consumiriam mais. Já a redução das desigualdades ocorreria como decorrência da diminuição do desemprego, pois com o aumento do consumo seria necessária uma maior produção de bens e serviços, resultando em contratações. Por fim, o trabalhador gozaria de mais tempo de qualidade, posto que teria mais tempo para o lazer e ócio, gerando um equilíbrio entre vida e trabalho.

Essa política trabalhista tem ganhado muitos adeptos em todo o mundo. Inclusive, no Brasil essa teoria já foi testada em algumas empresas. O piloto foi iniciado pela *Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability* com o suporte da *4 Day Week Global*. Ele já foi testado em vários países como Reino Unido, Irlanda, Australásia e Estados Unidos. Apresenta-se a seguir dados extraídos do “Relatório do Resultado Final do Piloto da Semana de 4 dias no Brasil”, publicado em agosto de 2024 pelo *4 Day Week Brazil*:

Dados coletados em parceria com a FGV-EAESP revelaram que 61,5% dos participantes observaram melhorias na execução de projetos, 44,4% relataram uma capacidade aumentada de cumprir prazos, 82,4% sentiram um aumento de energia para realizar tarefas, e 62,7% experimentaram uma redução no estresse no trabalho. Além disso, 85,4% notaram um incremento na colaboração entre colegas, enquanto 65% relataram uma redução na exaustão e 74% observaram uma melhoria na saúde física. Em termos financeiros, 72% das empresas participantes relataram um aumento na receita durante o período do piloto. As empresas que adotaram a semana de 4 dias também observaram um forte apoio da alta liderança, com 84,6% recomendando a semana de 4 dias para outras empresas e um eNPS de 87. Outros dados revelaram um aumento de 60% no engajamento e de 80% na criatividade dos

colaboradores, e 16% dos participantes afirmaram que não mudariam de empresa por nenhum salário. (4 Day Week Brazil, 2024)

Tem-se que a despeito dos pontos de vistas favoráveis e da adesão dos deputados, há estudiosos, cidadãos e políticos que discordam veementemente dessa alteração, sustentando os possíveis impactos negativos dela decorrentes a médio e longo prazo. Como demonstrativo da opinião popular, foi realizada uma pesquisa pelo Instituto Datasenado (2024) em parceria com o gabinete da Senadora Soraya Thronicke (Podemos – MS), com o intuito de ouvir a opinião dos brasileiros a respeito de carga horária de trabalho, produtividade e qualidade de vida. Participaram da análise 4.330 cidadãos de 16 anos ou mais entrevistados por telefone.

Na investigação foi constatado que a duração da jornada de trabalho não está entre as principais preocupações do brasileiro, sendo apontada por apenas 5% como um obstáculo à qualidade de vida. Inclusive, apenas 54% dos entrevistados acreditam que a redução de jornada pode contribuir na qualidade de vida do trabalhador, e somente 52% entendem que a redução de jornada sem diminuição do salário traria efeitos positivos para o país.

De maneira similar, o jornal online Gazeta do Povo (2024) publicou opiniões de entidades empresariais que são contrárias à alteração da jornada para o modelo 4x3. Foram apontados os posicionamentos da Confederação Nacional da Indústria (CNI), da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel).

Alexandre Furlan (2024), presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI destacou que “uma eventual imposição por lei de limite inferior a 44 horas para o trabalho semanal não só enfraquece o processo de diálogo entre empregadores e empregados, como desconsidera as variadas realidades em que operam os setores da economia”.

Semelhantemente, a CNC (2024) afirmou que “a redução da jornada de trabalho deve ser discutida no âmbito das negociações coletivas, respeitando as especificidades e limitações de cada setor econômico e evitando a imposição de uma regra única”. No mesmo sentido, foi destacado que para a Abrasel (2024), a proposta é vista como uma “ideia estapafúrdia”.

De fato, trata-se de uma redução significativa e abrupta, especialmente considerando que a proposta prevê *vacatio legis* de 360 dias e que será necessária adaptação de processos e reorganização interna das empresas. Os empregadores precisarão ajustar suas operações e investir em treinamento dos novos funcionários. Para empresas de menor porte, a adaptação tende a ser mais difícil devido a limitações financeiras. Assim, o prazo para implementação poderia beneficiar desproporcionalmente as empresas maiores, aumentando a desigualdade.

Ademais, a proposta não é viável matematicamente, pois não há como o trabalhador cumprir 36 (trinta e seis) horas semanais em apenas 04 (quatro) dias com a limitação de 08 (oito) horas diárias. Para tanto, seria necessária uma jornada diária de 09 (nove) horas, o que ultrapassa o limite imposto. Em respeito a limitação diária, na prática, o limite semanal seria de 32 (trinta e duas) horas, representando uma redução alta de quase 30% da jornada semanal. Ocorre que nem todo trabalho é decorrente dessa modalidade 6x1, logo, a mudança de jornada não abrangerá todo tipo de trabalhador, não resolvendo o déficit do direito ao lazer para todos.

Feita a contextualização do teor da PEC 8/2025, bem como a apresentação dos principais argumentos de seus defensores e opositores, urge, neste momento, sem adentrar no mérito da eficácia e viabilidade econômica, analisar sua potencialidade de concretização do direito ao lazer. Portanto, questiona-se: Em que medida a PEC 8/2025, contribuiria para a efetivação do direito ao lazer? A mera mudança do regime laboral garantiria o adequado gozo desse direito como defendido pelos seus adeptos? Com o aumento do tempo livre os trabalhadores o utilizariam para, de fato, descansarem?

O advogado Hugo Nascimento (2024), através de matéria no portal de notícias e artigos jurídico Migalhas, destacou que um final de semana estendido poderia abrir espaço para uma sobrejornada, considerando que grande parte dos brasileiros estão diante de salários baixos, de maneira que a busca por outros empregos seria uma opção. Tal cenário impediria que o objetivo da PEC 8/2025 fosse alcançado, visto que os trabalhadores ficariam ainda mais sobrecarregados, estressados e improdutivos.

Nesse contexto, é possível afirmar que a simples redução da jornada de trabalho não será eficaz se não houver um correspondente aumento no poder aquisitivo da população ou uma implementação de políticas públicas que viabilizem o acesso ao lazer de forma gratuita ou menos onerosa. Sem uma elevação salarial ou a diminuição dos preços de bens e serviços, por mais que o trabalhador deixe de complementar sua renda com trabalho extra, ele ainda assim não poderá desfrutar plenamente do lazer, devido à escassez de recursos financeiros.

Ressalta-se, dessa forma, que a concretização do direito ao lazer vai além da redução da jornada de trabalho por meio de mudanças normativas, como uma PEC ou alteração na CLT, porque o lazer não depende apenas do tempo disponível, mas também das condições para que ele seja exercido de maneira plena. Mesmo que a carga horária de trabalho seja reduzida, é necessário que existam políticas públicas que garantam o acesso a espaços de lazer, cultura e esporte, além de investimentos em infraestrutura, transporte e segurança. Políticas públicas voltadas para o acesso gratuito ou o fomento para atividades recreativas e culturais são essenciais para garantir que o lazer seja um direito acessível a todos, e não um

privilégio restrito a quem pode pagar por ele. Sem isso, o tempo livre pode não ser suficiente para garantir que todas as pessoas realmente usufruam desse direito.

Há exemplos de países que possuem uma jornada reduzida, como é o caso da Holanda - cerca de 30 horas semanais, consoante informações extraídas do site 'Guia de Carreira' (2023). Não obstante haver mais tempo disponível para os trabalhadores poderem desfrutar do seu direito ao lazer, não se pode esquecer que, conforme o 'Relatório do Desenvolvimento Humano 2023/2024 (PNUD)', o Rendimento Nacional Bruto (RNB) *per capita* desse país é elevado (\$57.278). Consequentemente, isso indica condições econômicas extremamente favoráveis para que esse direito possa ser custeado pelo próprio trabalhador. Afinal, trata-se de um país extremamente desenvolvido e que não demanda, portanto, práticas assistencialistas do Estado, diferente da realidade brasileira, cujo RNB é de \$14.616, ou seja, 74,48% menor do que o holandês.

Nesta esteira, pode-se mencionar o programa "Domingão Paga Meia", inaugurado pela Prefeitura de Curitiba/PR em 05/01/2025 como um modelo de política pública que ilustra a importância do intervencionismo público a favor do direito ao lazer, não obstante o modelo de jornada vigente. Nesse programa, aos domingos, a população paga apenas meia tarifa para acesso ao transporte coletivo, com o objetivo de incentivar a visita a parques, o encontro com amigos e familiares, além de promover atividades culturais e religiosas, podendo fazer a troca de ônibus sem custos adicionais. Essa política é um exemplo de como a Administração Pública pode fomentar o direito ao lazer, facilitando o exercício do direito à locomoção.

Constata-se, portanto, que a efetivação do direito ao lazer depende mais de uma política econômica e social eficaz do que de uma política trabalhista. A solução para este impasse transcende a alteração do regime de trabalho, demandando a criação de políticas econômicas robustas e o fortalecimento da atuação do Estado no fomento ao direito ao lazer.

5 Considerações finais

Conclui-se que o direito ao lazer, que deve ser garantido a todo o trabalhador, é essencial por uma série de fatores, os quais dizem respeito não apenas à melhora na qualidade de vida do indivíduo, mas também aos benefícios ao próprio empregador, pela maior eficiência e qualidade no trabalho prestado, e ao Estado, pela diminuição dos gastos na Seguridade Social. Destarte, constatou-se que não garantir o seu exercício é causa lesiva ao mínimo existencial do indivíduo, pois compromete sua saúde física e mental.

Com as jurisprudências recentes e doutrinas apontadas no presente trabalho, tem-se que o lazer revela-se como direito fundamental de aplicabilidade imediata, e com a mesma

hierarquia dos demais. Isso se dá, diante da indivisibilidade dos direitos fundamentais, da qual se extrai que o lazer influencia diretamente em outros direitos. Apesar disso, ele não tem sido garantido de maneira plena, devido às altas jornadas de trabalho diante do cumprimento de horas extras, à pressão excessiva por rendimento laboral, à ausência de fiscalização estatal, bem como à carência de políticas públicas.

Em resposta a esse cenário, considerou-se, como hipótese que a PEC 8/2025, a qual visa substituir o modelo 6x1 pelo modelo 4x3, poderia ser uma alternativa viável a efetivação do direito ao lazer. No entanto, apesar da justificativa apresentada pela deputada federal Erika Hilton (PSOL) na referida proposta, constatou-se que a simples redução da jornada de trabalho não será eficaz se não houver um correspondente aumento no poder aquisitivo da população ou uma implementação de políticas públicas que viabilizem o acesso ao lazer de forma gratuita ou menos onerosa. Sem uma elevação salarial ou a diminuição dos preços de bens e serviços, o trabalhador ainda assim não poderá desfrutar plenamente do lazer.

Ademais, tem-se que se o Estado não realizar uma fiscalização rigorosa para garantir o cumprimento das regulamentações trabalhistas, bem como a punição de empresas desviantes, de nada adiantará a ampliação de direitos trabalhistas no âmbito legal e constitucional. Como apontado no tópico 2 do presente ensaio, o Brasil apresenta um déficit de auditores fiscais do trabalho, o que contribui para a manutenção de situações degradantes e o elevado índice de descumprimento das normas. Os empregados, temerosos de perder o sustento, frequentemente se abstêm de denunciar tais práticas, perpetuando o ciclo de violação de direitos

Ficou evidenciado, portanto, que a efetivação do direito ao lazer depende mais do investimento na implementação de políticas públicas econômicas e sociais do que de uma mera reforma trabalhista atinente à jornada de trabalho, comprovando-se, portanto, que a premissa sustentada como hipótese da presente pesquisa é inviável ou insuficiente como solução ao problema apresentado. Sendo assim, a resposta para este impasse transcende a alteração do regime de trabalho, demandando a criação de políticas econômicas robustas, que empoderem financeiramente o trabalhador, e o fortalecimento da atuação do Estado no fomento do direito ao lazer.

Referências

ACCARINI, Andre. **Redução da jornada sem reduzir salário aumenta produtividade e lucro, diz economista**. Central Única dos Trabalhadores - CUT, [S.l.], 12 de julho de 2021. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/reducao-da-jornada-sem-reduzir-salario-aumenta-produtividade-e-lucro-diz-economi-f191>. Acesso em 20 fev. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **OMS inclui a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças**. 27 maio 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/27/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas/>. Acesso em 28 jan 2025.

AZEVEDO, Eder Marques de; ALMEIDA, Gustavo Barçante de; PORTES, Paola Alvarenga. **O Mito da Teoria da Reserva do Possível: Os impasses do orçamento público para o desenvolvimento dos direitos sociais**. Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 4, n. 8, p.33-59, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/243-328-1-pb.pdf>. Acesso em 15 fev. 2025.

AZEVEDO, Eder Marques de; PORTES, Paola Alvarenga. **A Aplicabilidade da Teoria da Indivisibilidade dos Direitos Fundamentais para a Máxima Efetivação da Dignidade Humana**. Páginas: 150-167. In: LISBÔA, Natália de Souza. Igualdade na Diversidade. Initia Via Editora: Belo Horizonte/MG; 1ª edição, março/2020. E-book, 183 p. Disponível em: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR/eder+marques+de+azevedo/vid/856343091>. Acesso em 13 fev. 2025.

BATAIER, Carolina. **Brasil tem déficit de 3,5 mil fiscais do trabalho; Amazonas é o estado mais prejudicado**. Brasil de Fato, São Paulo, 29 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/07/29/brasil-tem-deficit-de-3-5-mil-fiscais-do-trabalho-amazonas-e-o-estado-mais-prejudicado>. Acesso em 20 de nov de 2024.

BAUER, Caroline S.; ALVES, Ana C Z.; OLIVEIRA, Simone de. **História antiga**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029958/>. Acesso 27 jan. 2025.

BRANCO, Paulo Gustavo G.; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional - Série IDP - 19. e**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553629417/>. Acesso 13 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 20 jan 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan 2025.

BRASIL. Governo Federal anuncia liberação de concurso com 900 vagas para Auditor Fiscal do Trabalho. **Gov.br** 16 jun. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/governo-federal-anuncia-liberacao-de-concurso-com-900-vagas-para-auditor-fiscal-do-trabalho>. Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871**. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei (...). Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 20 jan 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885**. Regula a extinção gradual do elemento servil. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm. Acesso em: 20 jan 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília/DF, 19 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 16 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. **Agência Brasil**, 2023. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202311/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 01 dez. 2024.

BRASIL. **PEC 8/2025 Inteiro teor**. Câmara dos Deputados, Brasília. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em 04 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 45**. Políticas públicas - Intervenção judicial - "Reserva do possível". Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, 29 abr. 2004. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo345.htm>. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Oitava Turma). **ROT nº 0011242-52.2023.5.03.0062**. Recorrente: Ronei Fernandes de Lima, Itaucom. Recorrido: Os mesmos. Relator: José Marlon de Freitas. Belo Horizonte, 18/12/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em 27 jan 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Quinta Turma). **ROT nº 0011118-12.2023.5.03.0178**. Recorrentes: Jorado Transportes Eireli E Waldir Meirelles Da Silva. Recorridos: Waldir Meirelles Da Silva, Jorado Transportes Eireli E Xcmg Brasil Indústria Ltda. Relatora: Adriana C. de S. Freire Pimenta. Belo Horizonte, 25/09/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em 27 jan 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Primeira Turma). **ROT nº 0010827-60.2023.5.03.0065**. Recorrente/Recorrido: Vinicius Da Silva Freire, Kaue Rendering Transportes Ltda. Relatora: Desembargadora Adriana G. de S. O. Belo Horizonte, 25/11/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=9>. Acesso 01 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Décima Turma). **ROT nº 0010542-49.2023.5.03.0168**. Recorrente: Stone Pagamentos S.A. Bárbara Silveira Nunes. Recorrido: Os Mesmos. Relatora: Sandra Maria G. T. Leidecker. Belo Horizonte, 10/09/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=8>. Acesso em: 01 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 85. Compensação de jornada**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 05 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho decente**. 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br/trabalhodecentepagante#:~:text=Trabalho%20decente%20%C3%A9%20o%20trabalho.de%20garantir%20uma%20vida%20digna>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book. p.Capa. ISBN 9786556276113. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556276113/>. Acesso 27 jan. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1-50.

CARTACAPITAL. **Saúde mental já representa 38% dos afastamentos pelo INSS. 03.07.2024**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/saude-mental-ja-representa-38-dos-afastamentos-pelo-inss/>. Acesso em 01 dez. 2024.

CONGRESSO EM FOCO. **PEC do fim da escala 6x1: veja a íntegra da proposta que mobiliza as redes**. Congresso em Foco, [S.l.], 11 de novembro de 2024. Disponível em <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/6107/pec-do-fim-da-escala-6x1-veja-a-integra-da-proposta-que-mobiliza-as-redes>. Acesso em 20 fev. 2025.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho - 20 ed., rev., atual. e ampl.** São Paulo: JusPodivm, 2023. 1712 p.

DOTTA, Rafaella. **Minas Gerais tem apenas um auditor fiscal do trabalho para cada 15 cidades**. Brasil de Fato, São Paulo, 03 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/05/03/minas-gerais-tem-apenas-um-auditor-fiscal-do-trabalho-para-cada-15-cidades>. Acesso em 20 de nov de 2024.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. Tradução: Raquel Ramallete. Petrópolis: Editora Vozes, 1987. 288p.

FOUR DAY WEEK BRAZIL. **Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil: Relatório do Resultado Final do Piloto**. [S.l.], agosto de 2024. Disponível em https://www.4dayweekbrazil.com/_files/ugd/e92fc1_a6c3e8dd848947658e0ed4c37269c821.pdf. Acesso em 20 fev. 2025.

GÓES, Guilherme Sandoval; MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito Constitucional**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/198181/pdf/0>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GONÇALVES, Wagna Maquis Cardoso de Melo. **O conceito de trabalho decente: reflexões em perspectivas**. In: **X Jornada Internacional De Políticas Públicas**, 2021, Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Disponível em:

https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_1297_1297612eb80aef734.pdf. Acesso em: 07 fev. 2025.

GUIA DA CARREIRA. **Jornada de trabalho: Saiba quais são as 10 menores do mundo.** [S.l.], 12 de dezembro de 2023. Disponível em <https://www.guiadacarreira.com.br/blog/menores-jornada-de-trabalho-do-mundo>. Acesso em 20 fev. 2025.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. **Aumento de 38% nos afastamentos por transtornos mentais no trabalho: um desafio para o mundo corporativo.** 26 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/aumento-de-38-nos-afastamentos-por-transtornos-mentais-no-trabalho-um-desafio-para-o-mundo-corporativo/>. Acesso em 20 nov. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2024.** 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.669. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso: 05 fev. 2025.

MARQUES, Abimael Antunes. **Resenha "Os Corpos Dóceis, Em Vigiar E Punir, De Michel Foucault"**. in Revista Itinerarius Reflectionis, Volume 2 - Número 15 - Segundo Semestre de 2013. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/27767/15703>. Acesso em 16 dez 2024.

MARX, Karl. **O Capital edição popular.** 2. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9789724422374/>. Acesso em: 16 dez. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025.** Rio de Janeiro: SRV, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 jan. 2025.

MELO, Luiza. **Senado analisa propostas de redução da jornada de trabalho.** Agência Senado, [S.l.], 19 de julho de 2024. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2024/07/senado-analisa-propostas-de-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em 20 fev. 2025.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas.** 2011. Tese (Doutorado) – Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. 216 p.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 07 fev. 2025.

NASCIMENTO, Hugo. **Redução de jornada de trabalho sem perda financeira pode ser uma realidade no Brasil?.** Migalhas, [S.l.], 09 de fevereiro de 2024. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/401662/reducao-de-jornada-de-trabalho-sem-perda-financeira>. Acesso em 20 fev. 2025.

OLIVEIRA, Tanara Adriano de; FEITOSA, Diógenes Freire. **Entidades criticam PEC da jornada 4x3 e alertam para impactos no mercado de trabalho.** Gazeta do Povo, [S.l.], 12 de novembro de 2024. Disponível em <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/entidades-criticam-pec-da-jornada-4x3-e-alerta-m-para-impactos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 20 fev. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado: Um Direito Humano Fundamental do Trabalhador**. In: SARLET, Ingo W.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De M.; FRAZÃO, Ana De O. Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502212275/>. Acesso 28 jan. 2025.

PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio. **As normas constitucionais programáticas e a reserva do possível**. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 49, n. 193, p. 7-20, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496554/000940642.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 jan. 2025.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2023/2024**. Tradução em língua portuguesa por Camões – Instituto da Cooperação e da Língua. Disponível em <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reportpt.pdf>. Acesso em 06 mar. 2025.

ROCHA, José Manuel de S. **O Direito ao Ócio: Os desafios ao trabalho e a nova cultura**. São Paulo: Almedina Brasil, 2021. E-book. p.Capa. ISBN 9786586618648. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786586618648/>. Acesso 16 dez. 2024.

SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional** - 13ª Edição 2024. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621163/>. Acesso em 16 jan. 2025.

SENADO FEDERAL. **Pesquisa DataSenado: Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida**. [S.l.], maio de 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 20 fev. 2025.

SILVA, José Afonso. Aplicabilidade das normas constitucionais. 2ª ed., rev. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982. 258 p.

SILVA, José Ajuricaba da Costa e. **"O direito do trabalho face ao neoliberalismo econômico"**. in Revista do Tribunal Regional do Trabalho, da 15a. Região, São Paulo, LTR, 1996. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaDireito/article/download/133/75/>. Acesso em 16 dez 2024.

SIRVINSKAS, Luís P. **Manual de Direito Ambiental** - 20ª Edição 2022. 20. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. E-book. p.873. ISBN 9786553620438. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620438/>. Acesso 28 jan. 2025.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A evolução do Trabalho e o surgimento do Direito do Trabalho**. Academia Paulista de Letras Jurídicas, [s.d.]. Disponível em: <https://aplj.org.br/publicacoes/ensaios/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-e-o-surgimen-to-do-direito-do-trabalho.html#:~:text=A%20Servid%C3%A3o%20foi%20a%20consequ%C3%A2ncia,e%20precedem%20a%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial>. Acesso em: 01 dez. 2024.