

Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 23

**POR UMA JORNADA MAIS HUMANA:
IMPACTOS DA REDUÇÃO DA CARGA
HORÁRIA NA SAÚDE LABORAL**

Emerson V. H. Costa de Sá
Francisco P. R. Marques de Lima


cirkula

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC n. 393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas categorias conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidades de empregos, bem como qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 e a apresentação da PEC n. 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o vigésimo terceiro artigo **“Por uma jornada mais humana: impactos da redução da carga horária na saúde laboral”** de autoria de Emerson Victor Hugo Costa de Sá e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima.

Resumo: O estudo examina a jornada de trabalho e seus efeitos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores no Brasil, evidenciando que a sobrecarga contribui para o adoecimento físico e mental, e amplia a incidência de agravos à saúde. Por outro lado, a redução da jornada pode gerar benefícios significativos, como a melhoria das condições de saúde e a criação de empregos de maior qualidade. A análise incorpora a experiência francesa, na qual a adoção de jornadas mais curtas resultou em maior satisfação laboral e aumento da produtividade. Conclui-se pela necessidade de políticas públicas que incentivem a redução da jornada e o fortalecimento da fiscalização, para prevenir infrações relacionadas ao excesso de jornada.

Palavras-chaves: Redução da Jornada. Adoecimento Ocupacional. Políticas Públicas.

POR UMA JORNADA MAIS HUMANA: IMPACTOS DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA NA SAÚDE LABORAL

Emerson Victor Hugo Costa de Sá¹

Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima²

Introdução: A urgência de reformular a jornada de trabalho

Em um mundo em constante transformação, marcado pelas inovações tecnológicas e pelas exigências do mercado, a discussão sobre a adequação da carga horária mostra-se urgente. A legislação trabalhista brasileira ainda carece de atualização para refletir a realidade contemporânea, especialmente no debate sobre a redução da jornada, que busca equilibrar vida pessoal, saúde e segurança dos trabalhadores. O excesso de horas está associado a agravos físicos e mentais, maior risco de acidentes e prevalência de doenças ocupacionais, além da deterioração da saúde mental do trabalhador (Pedroso e Almeida, 2025).

Este estudo examina os benefícios da redução da jornada de trabalho a partir da literatura sobre os efeitos da carga horária prolongada na saúde física e mental dos trabalhadores. Discute ainda pesquisas em saúde ocupacional que mostram como jornadas mais humanas podem melhorar as condições laborais e favorecer empregos de melhor qualidade. A análise das autuações da Inspeção do Trabalho no Brasil sobre descumprimento das normas de jornada evidencia como mudanças legais pode reforçar a proteção à saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, tem-se que a análise sobre a jornada de trabalho não deve se restringir a uma questão meramente econômica, mas também ser pautada pela ótica da dignidade humana e pelo direito ao trabalho digno e decente. Jornadas mais curtas e equilibradas contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Pedroso e Almeida, 2025).

1 Auditor-Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Professor de Direito do Trabalho. Residente de Pós-Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA).

2 Auditor-Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Professor de Direito do Trabalho. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-Uniderp e graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

Efeitos da jornada prolongada: Impactos da sobrecarga sobre saúde e segurança

A carga horária prolongada representa uma vilã silenciosa em se tratando de segurança e saúde no trabalho. A compreensão dos efeitos prejudiciais dessa mazela é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho mais efetivamente hígido. Esta seção explora as implicações físicas e mentais da jornada excessiva e destaca a relação entre trabalho excessivo, doenças, acidentes e mortes relacionadas à atividade laboral, além de ser fator determinante da qualidade de vida e bem-estar no âmbito familiar.

Estudos de saúde ocupacional apontam os efeitos fisiológicos do trabalho excessivo (Fonseca, 2012). Jornadas prolongadas estão associadas a doenças cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, distúrbios metabólicos e transtornos mentais. Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego relaciona a intensidade e a duração da exposição do trabalhador a condições insalubres (Item 15.1.5, NR-15) (Brasil, 1978).

A carga horária de trabalho tem um impacto significativo sobre a saúde mental, sendo considerada, ao lado do ritmo de trabalho, um dos fatores psicossociais de risco no trabalho (Guimarães, 2015). De fato, o trabalho está associado à própria autoestima do trabalhador, podendo ser o motivo para o desencadeamento de diversas patologias ocupacionais, sejam elas psicossomáticas ou psíquicas (Dejours, 2021). Sem embargo, é evidente que o que se fará neste tempo, é dizer, a intensidade da exploração a que o trabalhador está submetido, também figura como importante fator psicossocial de risco (Brito, 2024).

O estresse ocupacional contribui para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho. Pressão por produtividade, falta de controle sobre a carga de trabalho e ausência de suporte social no ambiente laboral são considerados fatores de risco psicossociais, condições que podem levar ao esgotamento físico e emocional. Os principais preditores de mal-estar e estresse no trabalho são os fatores psicossociais, como tarefas ilegítimas, pressão por prazos, sobrecarga e alta demanda com poucos recursos, afetando negativamente a saúde dos trabalhadores (Hirschle e Gondim, 2020).

O aumento de benefícios previdenciários por adoecimento mental exige intervenções que promovam equilíbrio no ambiente laboral. A síndrome de Burnout é exemplo desse cenário, associada à exaustão extrema decorrente de metas inalcançáveis, redução de pessoal e intensificação do trabalho, resultante de excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho. Para seu diagnóstico, destacam-se quatro concepções teóricas ligadas à etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional e sócio-histórica (Murofusse et Al., 2005 *apud* Trigo et Al., 2007, p. 225).

Logo, a jornada excessiva afeta o bem-estar e gera consequências de longo prazo que comprometem a qualidade de vida e a capacidade de tra-

balho. Não obstante a falta de consenso sobre a definição de bem-estar no trabalho, existe certa convergência quanto aos elementos comuns, de modo que o “elemento-chave de tal definição seria a percepção de que o bem-estar é mais do que a ausência de circunstâncias negativas, incluindo também fatores como qualidade de um trabalho ou felicidade com a própria vida” (Santos e Ceballos, 2013, p. 249).

Por outro lado, jornadas mais humanas, com horários flexíveis e suporte psicológico, podem ser um passo decisivo para a promoção da saúde mental. Essa flexibilidade deve funcionar como um fator protetivo, não como elemento estressor no contexto das relações de trabalho, como ocorre no campo do capitalismo flexível. Essa lógica capitalista rompe com a rigidez burocrática e transforma a flexibilização em ideologia dominante, colocando o flexível como futuro e o rígido como passado. Nesse modelo, organizações e trabalhadores devem se adaptar, enquanto a lógica utilitarista reduz o trabalhador a recurso gerenciável e mercadoria degradada (Tessarini Junior et Al., 2023).

Psicólogos organizacionais ainda priorizam a saúde física em detrimento da saúde mental, mas o sofrimento psíquico no trabalho precisa ser reconhecido e tratado para prevenir adoecimentos (Ferreira, 2007). Além disso, ambientes mais democráticos, que possibilitem participação nas decisões e reconhecimento, contribuem para o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (Ferreira, 2007). Desse modo, suporte psicológico e gestão menos rígida se articulam como estratégias para metas alcançáveis e para reduzir o controle excessivo, destinando à pessoa trabalhadora um tratamento coerente com sua condição humana.

A jornada excessiva também contribui para o aumento de acidentes do trabalho, considerado que esses sinistros são ocorrências multifatoriais, de modo que, para acontecerem, várias situações têm que estar postas, a exemplo de falta de capacitação dos trabalhadores, falta de adoção de medidas de segurança adequadas ao risco, ausência de procedimento operacional seguro, prazos cada vez mais rígidos, falta de trabalhadores, metas abusivas, entre outros. A prática de carga horária em excesso e a ausência de descansos compõem esse quadro de fatores a serem considerados na análise de tais ocorrências, conforme descrito adiante.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego mostram que, entre 2023 e 2024, dos 3.923 acidentes de trabalho analisados pela Auditoria-Fiscal, 337 apresentaram irregularidades ligadas à jornada, descanso ou férias. Isso corresponde a 8,6% dos casos avaliados no biênio, com violações às normas sobre tempo de trabalho e repouso (Brasil, 2024a).

A carga horária prolongada pode causar fadiga, um dos principais fatores de risco para acidentes de trabalho (Fonseca, 2012). O cansaço reduz a concentração e o tempo de reação, ampliando a probabilidade de acidentes, sobretudo, quando normas de segurança e saúde são descumpridas. Assim, excesso de jornada e ausência de pausas figuram entre os fatores causais

organizacionais de acidentes no Guia de Análise de Acidentes de Trabalho do MTE, referência para auditores-fiscais conforme o Art. 185 da Instrução Normativa MTP nº 2/2021 (Brasil, 2021).

Pressão de mercado, competitividade e busca por lucros em setores com longas jornadas, como construção civil e transporte, resultam em altas taxas de acidentes graves e fatais³. Casos de mortalidade ligados ao estresse e sobrecarga mostram que a produtividade muitas vezes se sobrepõe à segurança e saúde dos trabalhadores. Exigências excessivas e sobrecarga geram impactos físicos e psicológicos negativos à saúde e à qualidade de vida (Souza et Al., 2015).

É essencial que Empregadores e Estado reconheçam a relação entre jornada excessiva e segurança no trabalho. Normas que limitem a carga horária e promovam condições laborais seguras são fundamentais para proteger vidas e a saúde dos trabalhadores. Essas normas influenciam significativamente a eficácia das medidas de Medicina e Segurança do Trabalho nas empresas (Delgado, 2012).

Benefícios da redução da jornada: Trabalho mais saudável e produtivo

A redução da jornada de trabalho afigura-se como solução viável e promissora para enfrentar os desafios relacionados à promoção de um ambiente do trabalho seguro e saudável, trazendo benefícios significativos para trabalhadores e empregadores. Esta seção explora os impactos positivos da redução da jornada de trabalho, ressaltando melhorias na saúde, bem-estar e produtividade, e a criação de empregos de melhor qualidade.

De início, é importante considerar que a reflexão proposta evidencia a tensão histórica entre os interesses do capital e a busca pela redução da jornada. A simples promulgação de novas legislações dificilmente resolveria o conflito. Segundo Antunes (2025), o tempo de trabalho e o tempo livre são dimensões inseparáveis da vida laboral, e sua regulação não pode ser entendida apenas como questão legal, mas também como prática social e organizacional.

A efetiva redução da jornada depende de uma reestruturação dos processos de produção, da reorganização do ritmo de trabalho e do fortalecimento das fiscalizações, de modo a garantir que a proteção ao trabalhador não seja apenas formal, mas concreta. Assim, políticas públicas e estratégias de controle e participação dos trabalhadores são essenciais para equilibrar a lógica da produção com a necessidade de tempo livre, saúde e qualidade de vida.

Quando as horas de trabalho são diminuídas, os trabalhadores têm mais tempo para descansar, cuidar da saúde e dedicar-se a atividades de lazer e

3 Dados consultáveis através do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em <https://smartlabbr.org/sst>.

convivência familiar. Os trabalhadores passam a ter oportunidade de se envolver em práticas de autocuidado, como exercícios físicos e alimentação saudável, que são frequentemente negligenciados em uma rotina de trabalho excessiva. Essa mudança resulta em uma diminuição do estresse e da incidência de doenças relacionadas ao trabalho, como a síndrome de Burnout, distúrbios cardiovasculares e problemas musculoesqueléticos (Fonseca, 2012).

A redução da jornada também promove um ambiente de trabalho mais saudável, contribuindo, inclusive, com a redução dos custos relacionados a licenças médicas, tratamentos de saúde e acidentes de trabalho, beneficiando as empresas a longo prazo (Lima, 2024).

A experiência da França com a redução da jornada de trabalho, embora inicialmente tenha representado um avanço significativo, revelou riscos de intensificação laboral, como pausas reduzidas, intervalos escassos e acúmulo de funções. Esses efeitos indesejados ressaltam a necessidade de uma abordagem holística, que vá além da mera diminuição das horas trabalhadas, devendo ser acompanhada de uma mudança cultural que promova igualdade nas responsabilidades familiares e amplie o tempo disponível para o desenvolvimento pessoal e coletivo, visando uma sociedade mais justa e equilibrada (Dal Rosso et Al., 2022).

A experiência de países que implementaram políticas de redução de carga horária revela que jornadas mais curtas resultou em melhorias na percepção de satisfação dos trabalhadores (Cardoso, 2010). A análise dessa experiência pode servir de modelo para a implementação de políticas semelhantes em outros contextos, incluindo o Brasil.

No caso francês, a redução da duração semanal do trabalho em 35 horas semanais, nos anos 1990, foi uma medida não só de melhoria de vida da população, mas também de busca de controle dos altos níveis de desemprego observados nas décadas de 1980 e 1990, em decorrência de sucessivas crises econômicas mundiais, fruto da adoção de políticas neoliberais nos anos anteriores. Apesar da geração de emprego, esta foi menor do que a esperada. No lugar da criação de 700 mil empregos, a Direction de l'animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), órgão ligado ao Ministério do Trabalho daquele país, estima que, entre 1998 e 2002, foram criados cerca de 350 mil empregos suplementares em decorrência da jornada de 35 horas (Heyer, 2013).

Mesmo tendo gerado menos empregos, os trabalhadores franceses, em sua maioria, reconheceram os benefícios da jornada reduzida na pesquisa de opinião veiculada à época. Dentre os assalariados, a grande maioria se mostrou satisfeita com a medida: 20% dos assalariados se disseram muito satisfeitos; 68%, satisfeitos; e apenas 11% disseram que não estavam satisfeitos (Pélisse, 2002).

A redução da jornada de trabalho contribui para a criação de empregos de melhor qualidade, promovendo ambientes que valorizam o bem-estar e

a dignidade dos trabalhadores (Mocelin, 2011). Jornadas equilibradas incentivam as empresas a repensar processos, aumentar a eficiência sem sobrecarga e cumprir normas como a NR-17, que regula o ritmo de trabalho (Item 17.4.1, Alínea "a") (Brasil, 2022). Isso favorece a adoção de novas tecnologias, capacitação e reorganização das equipes, resultando em trabalhadores mais motivados e produtivos.

Para tornar a redução da jornada de trabalho efetiva, é necessário esforço conjunto de Governo, Empresas e Sociedade Civil. Políticas públicas e campanhas de conscientização são essenciais para promover mudanças culturais. O Governo deve estabelecer diretrizes, oferecer incentivos fiscais, apoiar estudos sobre impactos e fortalecer a fiscalização, aplicando sanções a empresas que descumpram normas, para garantir a efetividade da redução da carga horária.

Panorama nacional: Fiscalização e irregularidades na jornada de trabalho

A questão da jornada de trabalho no Brasil é marcada por um cenário preocupante, evidenciado pelas autuações realizadas pela Inspeção do Trabalho, refletindo a violação das normas trabalhistas e indicando que a saúde e a segurança dos trabalhadores estão em risco. Esses dados revelam padrões que merecem atenção e reflexão sobre as práticas laborais e a necessidade de fiscalização mais rigorosa, com enfoque nas infrações recorrentes (Tabela 1).

Tabela 1 - Infrações mais recorrentes do grupo de jornada do trabalho (2013-2025).

Ementa	N	%	Descrição
000018-3	60.946	80,5	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
000023-0	3.069	4,1	Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.
000017-5	2.743	3,6	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.
000016-7	2.105	2,8	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.
000025-6	1.803	2,4	Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente, salvo nas situações de jornada 12x36 ocorridas depois de 11/11/2017.
Outras	5.012	6,6	-

Fonte: Inspeção do Trabalho. Elaboração Própria.

A infração mais frequente, cerca de 80,5% do total, refere-se à prorrogação da jornada além do limite legal de duas horas diárias, expondo os trabalhadores a fadiga, estresse e adoecimento físico e mental, especialmente em setores de alto risco como construção civil e frigoríficos. Em seguida, destacam-se autuações por ultrapassar dez horas diárias na compensação do trabalho (4,1%), desrespeitar limites da jornada normal (3,6%) e exceder a duração diária em mais de oito horas (2,8%), práticas que comprometem a saúde mental e física e reduzem a qualidade de vida dos trabalhadores (Brasil, 2024b). A prorrogação da jornada em atividades insalubres, correspondente a 2,4% das autuações, é particularmente alarmante, pois aumenta os riscos já existentes. Outras infrações, 6,6% do total, indicam descumprimentos variados e demonstram a necessidade de fiscalização estatal e conscientização patronal.

As autuações da Inspeção do Trabalho têm impactos significativos e multifacetados. Elas evidenciam a fragilidade da proteção legal aos trabalhadores no Brasil, uma vez que a recorrente violação dos limites de jornada compromete a saúde e a segurança e cria ambientes laborais hostis e estressantes, favorecendo o aumento do absenteísmo e da rotatividade, com consequências negativas para a produtividade das empresas e para a economia em geral.

Além disso, os dados apontam para a necessidade de uma mudança cultural nas organizações, em que o bem-estar dos trabalhadores seja efetivamente priorizado. O descumprimento das normas trabalhistas constitui uma questão legal e ética, refletindo a responsabilidade das empresas em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Embora a fiscalização estatal seja essencial, é importante que os empregadores adotem iniciativas proativas voltadas à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Por fim, a realidade das autuações deve servir como um alerta para empregadores e legisladores. A promoção de ambientes de trabalho mais humanos e a implementação de políticas que respeitem a dignidade do trabalhador são fundamentais para um futuro laboral mais seguro e saudável. A redução da jornada, aliada à fiscalização rigorosa e à construção de uma cultura organizacional voltada ao bem-estar, representa um passo relevante rumo a um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

Considerações finais: Construindo um ambiente de trabalho mais humano e equilibrado

A análise da jornada de trabalho no Brasil evidencia a necessidade urgente de repensar os processos laborais, visando à construção de um ambiente de trabalho mais saudável e justo. O estudo ressaltou os efeitos prejudiciais da carga horária excessiva sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuindo significativamente para o aumento de acidentes

e fatalidades no contexto laboral. Além disso, foram apresentados dados que revelam a fragilidade da proteção legal e a persistente cultura de desrespeito às normas trabalhistas, apontando para um cenário preocupante que demanda atenção imediata.

A redução da jornada de trabalho surge como uma estratégia eficaz para enfrentar os desafios identificados. Este estudo evidencia que jornadas mais curtas fortalecem a saúde física e mental dos trabalhadores, diminuindo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais e promovendo melhor qualidade de vida. Além disso, contribuem para a geração de empregos de maior qualidade, que respeitem a dignidade humana, fortalecendo uma sociedade mais justa e equitativa. Experiências internacionais, como a da França, demonstram que a adoção de jornadas reduzidas pode resultar em maior satisfação laboral e incremento da produtividade.

A implementação de políticas públicas que incentivem a redução da jornada, combinada com fiscalização rigorosa, é fundamental para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise dos efeitos da redução da carga horária em distintos setores e contextos. O monitoramento contínuo desses impactos é essencial para garantir que as alterações promovam benefícios reais para trabalhadores e empregadores. Construir um ambiente de trabalho mais humano requer um compromisso coletivo com um modelo que priorize a saúde, a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo condições laborais mais justas e equilibradas.

Referências

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em :<https://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa MTP nº 2, de 4 de outubro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos e parâmetros para o cumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 05 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora n. 17: Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/.../nr-17-atualizada-2022.pdf>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório Anual sobre os Trabalhos da Secretaria de Inspeção do Trabalho**. 2024a.

BRASIL. Senado Federal. DataSenado. **Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida**. Brasília: Senado Federal, 2024b. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html.

BRITO, M. E. Redução da duração do trabalho como medida de proteção à saúde do trabalhador em face dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho In: LIMA, F. G. M. (Org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. Pp. 45-51.

CARDOSO, A. C. M. Os trabalhadores e suas vivências cotidianas - Dos tempos de trabalho e de não-trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 25, n. 72, pp. 101-116, 2010.

DAL ROSSO, S.; Et AL. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022.

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

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

FERREIRA, M. A. **Psicologia, trabalho e saúde: um estudo sobre a atuação dos psicólogos no campo da saúde do trabalhador**. [Dissertação de Mestrado]. Fortaleza: UNIFOR, 2007.

FONSECA, M. S. M. **Redução da Jornada de Trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTR, 2012.

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho: atualizações. In: FELICIANO, G. G.; URIAS, J. (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. Pp. 569-581.

HEYER, E. Les 35 heures ont-elles réellement « plombé » l'économie française? **OFCE**. 2013. Archives du blog 2011 – 2024. Disponível em: <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-heures-deteriore-economie-francaise>.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, pp. 2721-2736, 2020.

LIMA, F. P. R. M. A redução da carga horária de trabalho como medida de segurança e saúde no trabalho. In: LIMA, F. G. M. (Org.). **Jornada de trabalho 6x1**. Fortaleza: Excola Social, 2024. Pp. 53-56.

MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, pp. 101-119, 2011.

PEDROSO, L. M.; ALMEIDA, V. H. Redução da jornada de trabalho como política social de retração do desemprego. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 11, n. 21, pp. 1-18, 2025.

PÉLISSE, J. **A La Recherche du Temps Gagné: des salariés face aux 35 heures**. Paris: DARES, 2002.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, pp. 247-255, 2013.

SOUZA, L. R.; Et AL. Sobrecarga no cuidado, estresse e impacto na qualidade de vida de cuidadores domiciliares assistidos na atenção básica. **Cadernos de Saúde Coletiva**, v. 23, n. 2, pp. 140-149, 2015.

TESSARINI JUNIOR, G.; Et AL. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 21, n. 1, e-2022-0049, 2023.

TRIGO, T. R.; Et AL. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, pp. 223-233, 2007.

ORGANIZAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

REMIR
Trabalho



FCE
UFRGS

APOIO E DIVULGAÇÃO

