

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**  
**THAILINI JULIANA AGOSTINHO DE ÁZARA**

**OS IMPACTOS E BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS: UM  
ESTUDO DE CASO**

**São Carlos**  
**2023**

**THAILINI JULIANA AGOSTINHO DE ÁZARA**

**OS IMPACTOS E BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS: UM  
ESTUDO DE CASO**

Monografia apresentada ao Curso de Tecnologia em  
Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São  
Carlos do Centro Paula Souza como requisito parcial à  
obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Orientador: Profa. Dra. Cláudia Silvana da Costa

São Carlos

2023

ÁZARA, Thailini J. A. de

Os impactos e benefícios da redução da jornada de trabalho na vida profissional e pessoal dos trabalhadores celetistas: um estudo de caso. – São Carlos, 2023

63 f.: il. ; 29 cm

Monografia (graduação) – Faculdade de Tecnologia de São Carlos, 2023

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Claudia Silvana da Costa

Banca examinadora: Nome, Nome

1. Redução. 2. Jornada. 3. Trabalho. I. Os impactos e benefícios da redução da jornada de trabalho na vida profissional e pessoal dos trabalhadores celetistas: um estudo de caso.

**THAILINI JULIANA AGOSTINHO DE ÁZARA**

**OS IMPACTOS E BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS: UM  
ESTUDO DE CASO.**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial e aprovada em sua forma final pelo Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos.

São Carlos, 21 de Junho de 2023.

---

Professora e orientadora Dra. Claudia Silvana da Costa  
Faculdade de Tecnologia de São Carlos

---

Prof. Nome do Professor, Me.  
Instituição

---

Prof. Nome do Professor, Me.  
Instituição

Dedico este trabalho a duas pessoas ímpares e de caracteres únicos: meu pai, Pedro, e minha mãe, Cristina.

Meu pai, pelo seu sonho pessoal de estudar em uma universidade pública – e por ter feito o possível para que seus filhos estudassem; e minha mãe, pela docilidade e companheirismo de todos os dias.

Aos dois: obrigada por todo o apoio e colo que sempre me deram. Vocês são o meu lar.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus e a Nossa Senhora de Aparecida. Nada seria possível sem as forças divinas regendo a minha vida.

Aos meus pais, Pedro e Cristina, pela grande sabedoria que possuem. Meus pais sempre disseram que o caminho da educação é o mais valioso, pois o conhecimento é o único bem que jamais poderão nos roubar. Obrigada, pai! Obrigada, mãe! Nós conseguimos! Estendo esse agradecimento, inclusive, ao meu irmão, João Pedro: minha referência de coragem, apesar da pouca idade.

Agradeço também as minhas amigas Adriele Diniz, Jéssica de Brito, Luana Cordeiro e Thamiris Rosa. Adriele e Jéssica, quase todos os dias, enviavam-me mensagens perguntando sobre o andamento deste estudo; Luana e Thamiris dividiram comigo as dificuldades e alegrias encontradas no percurso do trabalho. Gratidão, minhas amigas queridas!

A Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Cláudia Silvana da Costa, por confiar em mim e também no potencial dessa pesquisa. Obrigada pela orientação e por todo o conhecimento transmitido até aqui. Aproveito também para agradecer à banca avaliadora deste trabalho.

Aos meus amigos da Fatec, professores e servidores da universidade: muito obrigada!

Aos colaboradores que se dispuseram a participar desse estudo de caso e também à empresa que aceitou que a pesquisa fosse divulgada em seus meios de comunicação. Esse estudo não seria possível sem essa parceria. Deixo aqui minha gratidão.

Finalmente, agradeço a todas as pessoas que, ao saberem desse estudo, vieram conversar para se inteirar sobre o assunto. Em especial, agradeço a Cibele e seu esposo, Marcio – que foi meu professor de Informática quando eu tinha 12 anos – por me enviarem o relatório da OIT de 2022, responsável por fundamentar parte da bibliografia deste trabalho.

A todos, a minha gratidão.

*Luísa sobe,  
sobe a calçada,  
sobe e não pode  
que vai cansada.*

*Sobe, Luísa,  
Luísa, sobe,  
sobe que sobe  
sobe a calçada.*

*Saiu de casa  
de madrugada;  
regressa a casa  
é já noite fechada.  
Na mão grosseira,  
de pele queimada,  
leva a lancheira  
desengonçada.*

*Anda, Luísa,  
Luísa, sobe,  
sobe que sobe,  
sobe a calçada.*

*(...)*

*Chegou a casa  
não disse nada.  
Pegou na filha,  
deu-lhe a mamada;  
bebeu da sopa  
numa golada;  
lavou a loiça,  
varreu a escada;  
deu jeito à casa  
desarranjada;  
coseu a roupa  
já remendada;  
despiu-se à pressa,  
desinteressada;  
caiu na cama  
de uma assentada;*

*(...)*

*António Gedeão – Calçada de Carriche*

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é explorar o tema da redução da jornada de trabalho e verificar seus impactos/benefícios na saúde psicológica dos colaboradores, além de promover vantagens para sua qualidade de vida, incluindo fatores como a saúde, educação, lazer e tempo de qualidade.

Este trabalho também tem a finalidade de averiguar se a redução da jornada de trabalho promoverá a contração nos índices de ócio e procrastinação no ambiente laboral.

Para tanto, efetivou-se um estudo de caso na Empresa Alfa, através da coleta de dados por meio de um questionário *online*, que foi respondido voluntariamente por 33 colaboradores da Empresa. O questionário foi composto por 12 questões, sendo 08 questões de múltipla-escolha e 04 questões dissertativas.

A análise de dados e discussões contou com gráficos e nuvens de palavras, além de referências bibliográficas que fundamentaram a temática desenvolvida. Durante a observação das amostragens, a hipótese e objetivos deste estudo foram confirmados, no entanto, constatamos que o ambiente de trabalho interfere e influencia quando a abordagem e, inclusive, sobre redução de jornadas.

Finalmente, este trabalho também abordou a questão da dupla e tripla jornada feminina, inferindo que, para mulheres trabalhadoras, as jornadas de 08:48 horas são exaustivas e atribuladas.

Palavras-chave: Redução. Jornada. Trabalho.



## **ABSTRACT, RÉSUMÉ OU RESUMEN**

The objective of this work is to explore the issue of reducing working hours and suggest that it is satisfactory for the psychological health of workers, in addition to promoting advantages for their quality of life, including factors such as health, education, leisure and quality time.

This work also has the purpose of verifying if the reduction of the workday will promote the contraction in the rates of idleness and procrastination in the work environment.

For that, a case study was carried out through the collection of data through an online conversation, which was voluntarily answered by 33 employees of Alfa's Company (company participating in this study). The short story has 12 questions, 08 of which are multiple-choice and 04 are essays.

Data analysis and discussions outline with graphs and word clouds, in addition to bibliographical references that underlie the theme developed. During the observation of the samples, the hypothesis of this study was confirmed, however, we found that the work environment interferes and influences when the approach is, including, on the reduction of journeys.

Finally, this work also addresses the issue of female double and triple shifts, inferring that, for working women, shifts of 08:48 hours are exhausting and troubled.

**Keywords:** Reduction. Journey. Work.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Trabalhadores com jornadas superiores a 48h semanais (OIT, 2022).....	26
Figura 2 — Pergunta 01 do questionário.....	34
Figura 3 — Pergunta 02 do questionário.....	35
Figura 4 — Pergunta 03 do questionário.....	36
Figura 5 — Pergunta 04 do questionário.....	37
Figura 6 — Pergunta 05 do questionário.....	39
Figura 7 — Pergunta 06 do questionário.....	40
Figura 8 — Pergunta 07 do questionário.....	42
Figura 9 — Pergunta 08 do questionário.....	43
Figura 10 — Pergunta 09 do questionário e primeira questão dissertativa.....	44
Figura 11 — Nuvem de Palavras referente as respostas da pergunta expressa na Figura 10...	44
Figura 12 — Pergunta 10 do questionário e segunda questão dissertativa. ....	46
Figura 13 — Nuvem de Palavras referente as respostas da pergunta expressa na Figura 12...	47
Figura 14 — Pergunta 11 do questionário e terceira questão dissertativa.....	48
Figura 15 — Nuvem de Palavras referente as respostas da pergunta expressa na Figura 14...	49
Figura 16 — Pergunta 12 do questionário e quarta questão dissertativa .....	51
Figura 17 — Nuvem de Palavras referente as respostas da pergunta expressa na Figura 16...	51

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Formato das questões do questionário <i>online</i> .....	31
---	----

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1	OBJETIVOS GERAIS .....	13
1.1.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.2	JUSTIFICATIVA .....	154
1.3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	15
<b>2</b>	<b>A JORNADA DE TRABALHO</b> .....	<b>17</b>
2.1	A JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO .....	137
2.2	A JORNADA DE TRABALHO EUROPEIA: BREVE CRONOLOGIA .....	138
<b>3</b>	<b>TEORIAS E CONCEITOS</b> .....	<b>19</b>
3.1	TEORIA DO VALOR-TRABALHO E CONCEITO DE MAIS-VALIA .....	139
3.2	TEORIA DA QUALIDADE DE VIDA .....	213
<b>4</b>	<b>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)</b> .....	<b>24</b>
4.1	RELATÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) “ <i>WORKING TIME AND WORKING-LIFE AROUND THE WORLD</i> ” – BREVES COMENTÁRIOS .....	<b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.25</b>
<b>5</b>	<b>NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO</b> .....	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>MÉTODO DE PESQUISA</b> .....	<b>29</b>
6.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	29
6.2	COLETA E ANÁLISE DE DADOS .....	30
<b>7</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>54</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>56</b>
	<b>APÊNDICE</b> .....	<b>60</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A redução da jornada de trabalho é pauta de discussão no Brasil desde maio de 2008, quando centrais sindicais de todo o país sugeriram aos líderes empresariais, a redução das horas trabalhadas sem prejuízos remuneratórios aos colaboradores. A proposta, desde o início, foi bem acolhida pelo Governo Federal, no entanto, a discussão perdura na Câmara dos Deputados até o tempo presente.

A expressão “jornada de trabalho” faz menção ao tempo destinado pelo colaborador ao trabalho remunerado junto à determinada organização. Regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada de trabalho atual brasileira é fundamentada em até 44h semanais mediante um contrato regular de prestação de serviços.

No entanto, ao discorrer sobre a redução da jornada de trabalho, é necessário salientar que:

Segundo o DIEESE (2010), a redução da jornada de trabalho causa benefícios para todos os agentes econômicos. Para a população ocupada (empregados), o ganho é no aumento relativo do salário e a jornada de trabalho reduzida, para os que estão desempregados, é uma oportunidade de conseguir uma ocupação. Os empresários se beneficiam através de um aumento no consumo interno o que conseqüentemente aumentará suas receitas, pois há um aumento na renda disponível e também acréscimo nos níveis de produtividade do trabalho, que por sua vez, contribui para uma melhora na competitividade. (GOMES *et al*, 2018, p. 05).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) determina, em seu estatuto, que as horas de trabalho em seus países membros não ultrapassem as 40 horas semanais. Países norteamericanos e europeus aderiram a recomendação da OIT e reduziram suas jornadas trabalhistas, tendo, alguns deles, diminuído para 35 horas semanais. O apontamento de dados da produtividade laboral desses países mostra aumento expressivo, apesar da redução das horas trabalhadas, além do aumento da qualidade de vida do colaborador, dado o aumento de tempo para lazer disponibilizado a este. Além disso, são evidenciadas também a melhoria da saúde dos trabalhadores, bem como seus desempenhos no período disposto para o exercício de suas funções, incluindo a motivação profissional e pessoal.

### 1.1 OBJETIVOS GERAIS

O objetivo geral dessa pesquisa é verificar se a redução da jornada de trabalho é benéfica para a saúde psicológica dos colaboradores. Para tanto, foi realizado um estudo de

caso, em uma empresa localizada no interior do Estado de São Paulo, buscando verificar se essa atenuação/diminuição da jornada de trabalho pode contribuir, para a melhoria da saúde psicológica e da qualidade de vida dos trabalhadores. No que tange ao âmbito profissional, a pesquisa também visa identificar se a redução da jornada de trabalho promove a motivação e a aprimoramento do desempenho organizacional.

### 1.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar a bibliografia disponível para compreender, de forma assertiva, a redução da jornada de trabalho;
- Aplicar, via *internet*, um questionário *online* sobre a redução da jornada de trabalho na empresa selecionada para esse estudo de caso, no intuito de coletar dados para a pesquisa;
- Analisar os dados com base em autores experientes no tema;
- Compreender se a redução da jornada de trabalho beneficiará a saúde psicológica e a qualidade de vida dos colaboradores, além de seus âmbitos profissionais e pessoais.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O ambiente empresarial tem mudado energeticamente nos últimos anos devido a diversos fatores, que incluem: a evolução empresarial, tecnológica, ambiental, humana – e, considerando o último fator citado, por que não ponderar a redução da jornada de trabalho como uma evolução?

Considerando as mudanças ocorridas no amplo cenário do mercado de trabalho nos últimos anos, o presente estudo visa demonstrar, de forma clara e objetiva, as vantagens que a redução da jornada de trabalho pode ocasionar ao colaborador e ao contratante. Ao colaborador, ressaltamos os benefícios a sua saúde psicológica, melhoria da qualidade de vida, melhor disposição profissional no período de trabalho e aumento do tempo para atividades pessoais; e ao contratante, as *benesses* de crescimento da produtividade por parte do colaborador, redução do ócio em períodos improdutivos, contração da procrastinação e, por consequência, aumento na lucratividade da empresa.

De acordo com PRIEB (S.D), a redução da jornada de trabalho é uma alternativa plausível, uma vez que, com ela, é possível aumentar a geração de empregos e também aumentar o tempo livre de uma sociedade que, atualmente, dedica a maior parte de seu tempo – e, quiçá, de suas vidas – a seus empregos. No entanto, no cenário atual, o tema da redução da jornada ainda vem acompanhado da redução da remuneração do colaborador, bem como ajustes em benefícios – algo que, segundo PRIEB (S.D), deve ser combatido pelo movimento operário mundial.

Neste sentido, acredita-se que a redução da jornada de trabalho, quando planejada e bem pensada, pode ser benéfica não somente para o colaborador, mas também ao contratante, que além de contar com a oportunidade de reduzir os índices de improdutividade e ócio dentro de sua corporação, também agregará valor à sua empresa, gerando o sentimento de prazer no colaborador no momento de desempenhar sua função.

### 1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Após a introdução apresentada, o trabalho será desenvolvido da seguinte maneira:

- No capítulo 2, serão apresentados conceitos relacionados a jornada de trabalho e suas cronologias;
- No capítulo 3, serão abordados referenciais sobre a Teoria de Mais-Valia e Valor-Trabalho (MARX, 1980), além da Teoria da Qualidade de Vida (FREIRE, 2013);
- No capítulo 4, serão expostos breves comentários sobre a Organização Internacional do Trabalho e seu último relatório, publicado ao final do ano de 2022;
- No capítulo 5, serão demonstradas as novas modalidades de trabalho;
- No capítulo 6, toda a metodologia de pesquisa será apresentada, bem como sua caracterização e coleta de dados;
- No capítulo 7, serão exibidas as análises de resultados, contendo as questões do formulário *online* que compôs o estudo de caso, bem como gráficos e nuvens de palavras;
- No capítulo 8, as considerações finais serão apresentadas;
- Em seguida, encontra-se as referências bibliográficas e os apêndices.





## **2 A JORNADA DE TRABALHO**

O período predisposto pelo colaborador para o exercício de suas atividades em função do empregador é chamado de jornada de trabalho (LOPES, 2016). No Brasil e em todo o mundo, a jornada de trabalho é regulamentada por leis trabalhistas que se diferenciam em cada território, e podem variar em termos de duração, horários e descansos, conforme a Constituição Internacional do Trabalho (OIT).

### **2.1 A JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e a Lei 13467/17 (Reforma Trabalhista) regulamenta a jornada do trabalho no Brasil. De acordo com a legislação em questão, a jornada regular de trabalho é de 08 horas diárias ou 44 horas semanais, não podendo o empregador exceder esse limite ao colaborador – salvo em casos de negociações coletivas, apoiadas em bases sindicais. Caso o limite de 08 horas diárias ou 44 horas semanais seja excedido, as horas adicionais deverão ser computadas como horas extraordinárias.

Os incisos XIII e XIV do art. 7º, da Constituição Federal, garantem a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e de seis horas diárias para o trabalho realizado em turnos de revezamento<sup>17</sup>, salvo, neste caso, negociação coletiva. A referência efetuada a acordos ou convenções coletivas de trabalho é para o propósito de diminuição da jornada e jamais de aumento. Assim, ocorre que algumas profissões apresentam claras conveniências no sentido de terem a sua jornada laboral acrescida, como é o caso dos aeronautas. Estas, entretanto, poderão ver discutida sua validade ante o texto constitucional de 1988. (APOLINÁRIO, M. 2009, p. 07).

A legislação ainda prevê a possibilidade de jornadas reduzidas para algumas categorias específicas de trabalho, como são os casos dos trabalhadores rurais, trabalhadores domésticos, menores aprendizes, estagiários, entre outros (APOLINÁRIO, 2009).

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece limites para a jornada de trabalho extraordinária diária, definindo até 2 horas por dia mediante acordo coletivo ou individual. As horas adicionais, por lei, devem ser remuneradas pelo empregador com acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, podendo ser pagas ao final de cada mês, juntamente com o salário ou em creditadas em bancos de horas e pagas semestralmente ou anualmente.

De acordo com APOLINÁRIO (2009), a legislação trabalhista brasileira também assegura os intervalos para o descanso dos colaboradores. Para uma jornada diária de 6 a 8 horas, é obrigatório um intervalo mínimo de 1 hora para refeições. Caso o colaborador faça jornadas superiores a 4 horas ininterruptas, a lei garante um intervalo chamado Intervalo Intra-jornada – intervalo de, no mínimo 15 minutos, para que o colaborador faça decompressão do trabalho e refeições.

Em 2017, com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) trouxe novidades em relação ao tempo mínimo de intervalo, inserindo na CLT, o inciso III do Artigo 611-A, no qual se coloca que o intervalo mínimo para jornada de trabalho acima de 6 horas diárias, poderá ser reduzido para o limite mínimo de trinta minutos, por meio de acordo ou convenção coletiva.

É importante destacar que, em situações específicas, a jornada de trabalho pode ser diferenciada, como são os casos de trabalhos em horários noturnos, trabalhos insalubres, etc. Para estes casos, a legislação prevê regras diferenciadas para a duração do tempo de trabalho e, inclusive, para a remuneração.

## **2.2 A JORNADA DE TRABALHO EUROPEIA: BREVE CRONOLOGIA**

De acordo com LOPES (2016), em 1833 a Inglaterra proibiu o trabalho para crianças com idades inferiores a 09 anos. Neste mesmo ano, o país também limitou a jornada de trabalho a 12 horas adolescentes entre 13 e 18 anos. Neste âmbito, em 1847 a Inglaterra aprovou a primeira lei responsável por determinar o limite de 10 horas diárias para a jornada de trabalho (LOPES, 2016).

Retrogradando o relógio cronológico, a França proibiu, em 1806, através do documento chamado *Conseil de prud'hommes* (tribunais consultivos), o trabalho infantil em minas. Esse documento também teve como responsabilidade a conciliação e outras decisões acerca das questões trabalhistas francesas. Outrossim, em 1814, a legislação francesa proibiu o trabalho aos domingos e feriados, além da extinção do trabalho infantil dos menores de 8 anos em quaisquer segmentos e a limitação da jornada a 08 horas diárias das crianças de 8 a 12 anos (LOPES, 2016).

Já em 1848, a França resolveu estabelecer a jornada de 10 horas em Paris e 11 horas nas Províncias, segundo lei inspirada por LOUIS BLANC, fundamentada em que “o trabalho manual muito prolongado não só arruína a saúde dos trabalhadores, mas também os impede de cultivar a inteligência, prejudicando a dignidade do homem”.

No mesmo ano, no entanto, voltou a lei à jornada de 12 horas. (LOPES, V. 2013. P. 13).

Neste mesmo sentido, ainda de acordo com LOPES (2016), mas observando agora a Alemanha, em 1839 houve o veto do trabalho do trabalho para crianças menores de 09 anos. Ainda nesse mesmo raciocínio, a Alemanha também estabeleceu o limite de 10 horas diárias de trabalho para crianças entre 10 e 16 anos. Alguns anos mais tarde, em 1853, “o país elevou a idade mínima do menor-operário para 12 anos e limitou a jornada de trabalho dos menores de 14 anos em 6 horas diárias.” (LOPES, 2016, p. 14).

Atualmente, na Inglaterra, a legislação determina a jornada de trabalho de 44 horas semanais. Já a legislação que rege o regime de trabalho francês predispõe que a jornada de trabalho deve ser fixada em 35 horas semanais, podendo ser ultrapassadas de acordo com convenções coletivas setoriais (CARDOSO & AZAÏS, 2019). No que tange a Alemanha, CUNHA (2020) infere que a jornada de trabalho alemã é definida por meio da Lei de nome *Arbeitszeitgesetz* (Lei sobre o tempo de trabalho), que estipula que “a jornada de trabalho é de oito horas, podendo ser estendida para dez horas diárias, desde que, dentro de seis meses ou vinte dias e quatro semanas, a média de oito horas por dia não seja excedida.” (CUNHA, 2020).

### **3 TEORIAS E CONCEITOS**

Neste capítulo, no intuito de apoiarmos o referencial teórico desta pesquisa, apresentaremos a Teoria do Valor-Trabalho, de autoria de MARX (1980) e fortalecida por MATTEI (2003); o Conceito de Mais-Valia, também de autoria de MARX (1980) e corroborada por LOYOLA (2009) e, finalmente, a Teoria da Qualidade de Vida, trabalhada por FREIRE (2013).

#### **3.1 TEORIA DO VALOR-TRABALHO E CONCEITO DE MAIS-VALIA**

A teoria do valor-trabalho é um conceito-chave no âmbito da economia política e foi desenvolvida por diversos estudiosos, entre eles, Karl Marx. Essa teoria determina que o valor de um bem ou serviço é postulado pela quantidade de trabalho socialmente necessária para produzi-lo.

Com Marx, o conceito clássico do valor-trabalho sofre uma reformulação definitiva, pois o autor mostra o equívoco dos precursores ao desvendar que não é o trabalho que é trocado por outra mercadoria, mas a “capacidade de trabalho” (trabalho em potência ou trabalho ainda a realizar). Com essa descoberta de Marx e com o fim da oposição simples do trabalho ao capital, sem qualquer especificação, abriu-se o caminho para a explicação do valor a partir do valor de troca das mercadorias baseado na quantidade de trabalho necessário à produção das mesmas, ou, de outra forma, a troca entre trabalho objetivado (morto) e trabalho vivo, que o próprio Smith já havia detectado. (MATTEI, 2003, p. 17).

Segundo a teoria do valor-trabalho, o trabalho é uma fonte fundamental de geração de valor econômico. Isso quer dizer que o valor de um produto ou serviço é estabelecido pela quantidade de trabalho gerado durante seu processo de produção. Sendo assim, quanto mais tempo de trabalho for necessário para a produção de determinado produto ou serviço, maior será o valor agregado deste produto ou serviço.

Considerando a discussão sobre a redução da jornada de trabalho, a teoria do valor-trabalho tem um significado importante, uma vez que a redução da jornada de trabalho implica em reduzir o tempo de trabalho considerado suficiente para a produção de bens e serviços. Uma vez que, segundo AMORIM (2010), a teoria do valor-trabalho relaciona-se ao industrialismo, a redução da jornada de trabalho, considerando a teoria, poderia levar à diminuição do valor de mercado dos produtos e serviços, uma vez que menos tempo laboral seria dedicado a eles.

Ademais, atrelado ao conceito de valor-trabalho, pode-se citar o conceito de Mais-valia, também de Karl Marx:

A chave do conceito de mais-valia está na dinâmica do capital variável. Para Marx, é apenas o trabalho que produz valor. No capitalismo, os trabalhadores não são proprietários dos meios de produção. A única forma de que dispõem para trabalhar, ou seja, para criar valor, é empregar-se a serviço de um capitalista. Impossibilitados de vender o produto de seu trabalho, são obrigados a vender a sua capacidade de trabalhar e criar valor – em outras palavras, a sua força de trabalho. (LOYOLA, 2009, p. 131).

Logo, o conceito de Mais-Valia baseia-se no processo de exploração da mão de obra do trabalhador assalariado. De acordo com MARX (1980), os trabalhadores não são pagos equivalente àquilo que produziram ou a todo o serviço que prestaram. Todo o lucro proveniente de determinada produção é repassado diretamente ao empregador, que se responsabiliza por apropriar-se do trabalho excedente.

Ainda de acordo com MARX (1980), parte da jornada de trabalho é utilizada exclusivamente para se pagar o custo do colaborador, ou seja, os custos de seu salário,

benefícios e impostos. Já o excedente dessa jornada – Mais-Valia, mencionada anteriormente – não é pago ao colaborador, mas gera recursos financeiros para o negócio. Observando este modo operante, a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos nos rendimentos salariais do trabalhador, iria impactar diretamente a Mais-Valia, podendo inviabilizar o negócio do ponto de vista capitalista.

Para a redução na jornada de trabalho, seria necessário o aumento na produtividade individual dos colaboradores, desta forma não haveriam prejuízos às taxas de Mais-Valia e aos resultados financeiros e quantitativos dos produtos produzidos, contudo, o “reflexo de trabalho mais acelerado” poderia trazer outros prejuízos, como de saúde, aos colaboradores.

Na mesma linha desta teoria, de que menos tempo no trabalho reflete em melhor qualidade de vida e essa última dá condições para maior produtividade, o artigo “Inovação Organizacional pela Adoção de Ambiente de Trabalho Flexível: Estudo de caso da P&G Brasil” (SOUZA, CATELLI, ZILBER, 2020) onde um estudo de caso sobre a empresa Procter & Gamble (P&G) do Brasil mostra que a flexibilidade no ambiente de trabalho resultaram em menores custos operacionais, melhores tomadas de decisão, maior retenção de talentos entre outras tão importantes quanto.

As mudanças necessárias para se atingir os resultados acima, foram muito além da simples definição de uma menor jornada de trabalho. A inovação da forma de gerir o negócio, a mudança na relação entre empregado e empregador transformando ambientes em oportunidades de colaboração com troca de conhecimento e o melhor aproveitamento das constantes mudanças tecnológicas que permitiram o trabalho a distância foram indispensáveis. O investimento em novas formas de administrar o negócio proporcionou a atração de mentes criativas que alimentaram um fluxo constante de inovações, melhores resultados, maiores flexibilizações e novamente mais atração de talentos.

### **3.2 TEORIA DA QUALIDADE DE VIDA**

A teoria da qualidade de vida no trabalho é uma abordagem que foca o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Ela considera que a qualidade de vida no trabalho está relacionada não apenas às condições físicas, mas também aos aspectos psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho.

Com a evolução da população e com o avanço da globalização, as organizações passaram a observar que o capital intelectual humano são os grandes diferenciais para o sucesso de uma empresa (FREIRE, 2013). Desde essa observação, os colaboradores das empresas passaram a ser vistos e tratados como pessoas – e não somente como máquinas produtivas – tendo suas vontades, necessidades e questões pessoais respeitadas.

Com isto, para Walton (1975 *apud* FERNANDES 1996, p. 35) o ponto central dos estudos em Qualidade de Vida no Trabalho prioriza que os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho. A preocupação com este tema não vem de hoje, fato que há muitos anos existem estudos acerca deste assunto. Estudos anteriores vão neste sentido e embasam este assunto. (FREIRE, 2013, p. 7).

Adiante, FREIRE (2013) ainda observa que a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação do ser humano desde os primórdios. Embora com outros nomes ou empregados a outros contextos, o olhar humano sempre esteve voltado a facilitar ou satisfazer a vida do trabalhador, bem como o modo de execução de suas tarefas.

Anos mais tarde, na década de 1970, os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho eclodiram e, junto a isso, a criação dos centros de desenvolvimento em qualidade de vida nos Estados Unidos (FREIRE *apud* SAMPAIO, 2013, p. 08).

A utilização da QVT vem sendo implicada no sentido de resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico, vem ao encontro de tais preocupações, com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho e emprego. (FREIRE *apud* FERNANDES, 2013, p. 08).

No contexto da redução da jornada de trabalho, a teoria da qualidade de vida no trabalho apresenta algumas perspectivas relevantes:

1. Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal: a redução da jornada de trabalho pode contribuir para um melhor equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais dos trabalhadores (STEPANSKY E FRANÇA, 2008). Isso permite que eles tenham mais tempo para cuidar de suas famílias, dedicar-se a atividades de lazer, descanso e reposição de energias, promovendo maior qualidade de vida;
2. Saúde e bem-estar: a redução da jornada de trabalho pode ajudar a reduzir o estresse (DEMINCO, 2011), a fadiga e os riscos ocupacionais relacionados ao trabalho excessivo. Isso pode impactar positivamente a saúde física e mental dos trabalhadores, melhorando seu bem-estar geral e reduzindo ocorrências de problemas de saúde relacionados ao trabalho;

3. Satisfação e motivação: a redução da jornada de trabalho pode aumentar a satisfação dos trabalhadores, proporcionando-lhes mais tempo para se dedicarem a atividades pessoais significativas. Isso pode contribuir para uma maior motivação no trabalho, resultado em maior engajamento, produtividade e desempenho (FREIRE, 2013).

4. Relações sociais e ambiente de trabalho saudável: com uma jornada de trabalho reduzida, os trabalhadores têm mais tempo para interagir com colegas de trabalho, fortalecer relacionamentos interpessoais e construir um ambiente de trabalho mais saudável (FERNANDES, 1996). Isso pode promover a cooperação, a colaboração e um clima organizacional positivo.

É válido ressaltar que a Teoria da Qualidade de vida no trabalho prioriza a importância de um ambiente de trabalho que promova e valorize o bem-estar dos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho é vista como uma medida que poderá contribuir para essa melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, o modelo de implantação da Teoria da Qualidade de Vida enfrenta muitos desafios no âmbito empresarial. De acordo com FERNANDES (1996), o modismo é o mais comum deles – quando a teoria vem encaixar as alienações da moda. No entanto, o que a organização precisa compreender é que a Teoria da Qualidade de Vida se trata de uma reformulação das ações trabalhistas, as quais constituem em ações que impactam na qualidade de vida do colaborador, no intuito de garantir sua produtividade e aliando a um maior rendimento para a empresa (FREIRE, 2013).

No entanto, FERNANDES (1996) deixa claro que a implantação da Teoria da Qualidade de Vida não será o modelo responsável pela solução de todos os problemas da organização. Porém, a teoria, quando bem aplicada, melhorará o desempenho dos colaboradores e poderá, inclusive, evitar desperdícios na produção da empresa. “Partindo-se de um único princípio: as pessoas que realizam o serviço “sabem fazer” e o principal “querem fazer” o que aumentam as chances de melhores resultados pela organização.” (FREIRE, 2013, p. 09).

Finalmente, é importante manter um ambiente de clima agradável, saudável e feliz no ambiente de trabalho, que proporcionem maior prazer aos colaboradores ao desempenharem suas funções. Esses fatores atenderão, por fim, tanto aos interesses dos colaboradores, que trabalharão mais motivados – aumentando a qualidade do trabalho executado – como a do empregador, que será lembrado como possuidor de uma empresa preocupada com a atmosfera trabalhista, além de aumentar as chances de ser mais bem quisto entre seus próprios colaboradores pelo fato de se preocupar com seus bem-estares.



#### 4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Fundada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada das Nações Unidas. Em sua regulamentação, a organização adota uma abordagem tripartido, envolvendo, na composição de suas normas trabalhistas, trabalhadores, empregadores e o governo. O objetivo da OIT é a promoção da justiça social, os direitos do trabalho à nível mundial e o trabalho decente.

O conceito designa um trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias. Este conceito se apoia em quatro pilares estratégicos: 1. respeito às normas internacionais do trabalho, em especial, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); 2. promoção do emprego de qualidade; 3. extensão da proteção social; 4. diálogo social (OIT, 2006a). (PRONI & ROCHA, 2010, p. 13).

A OIT desenvolve e promove normas internacionais do trabalho, que incluem convenções e recomendações sobre temas trabalhistas importantes, como a liberdade sindical, a negociação coletiva, a exploração do trabalho infantil, a tripla jornada feminina, entre diversos outros temas. O objetivo dessas normas é estabelecer padrões de proteção que garantam condições de trabalho justas, igualitárias e seguras para os trabalhadores de todo o mundo.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho é responsável pela supervisão da implementação das normas internacionais do trabalho. Através de avaliações periódicas aplicadas nos países membros, a OIT afere se as obrigações quanto às normas trabalhistas estão sendo cumpridas. Ademais, OIT oferece assistência técnica e apoio aos países para ajudá-los a desenvolver e implementar políticas de trabalho decente, fortalecer instituições laborais e promover a inclusão social.

O referido órgão realiza pesquisas e análises amplas sobre questões relacionadas ao trabalho e ao emprego. Seus relatórios e publicações fornecem informações atualizadas sobre tendências do mercado de trabalho, desafios e oportunidades, bem como análises sobre temas específicos, como a redução da jornada de trabalho, por exemplo.

Por fim, a OIT é de suma importância tanto para a proteção do trabalho decente, quanto para a segurança dos direitos dos trabalhadores, além da busca da justiça social em todo o mundo. Por meio de normas e regras, a organização visa a garantia de condições de trabalho

dignas e a promoção da inclusão, no intuito de auxiliar no desenvolvimento sustentável das sociedades.

#### **4.1 RELATÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) “WORKING TIME AND WORKING-LIFE AROUND THE WORLD” – BREVES COMENTÁRIOS**

Nesta sessão, discorreremos brevemente sobre o relatório intitulado “*Working Time and Working-Life Balance Around the World*” (em português: Tempo de Trabalho e Equilíbrio de Vida Profissional e Pessoal em todo o Mundo), apresentado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) no final do ano de 2022.

De acordo com a 18ª Carta Semanal publicada online pelo Instituto Tricontinental de Pesquisa Social, a OIT divulgou o relatório para combater uma iniciativa da Índia, que previa aumentar as horas de trabalho dispostas para os cidadãos indianos.

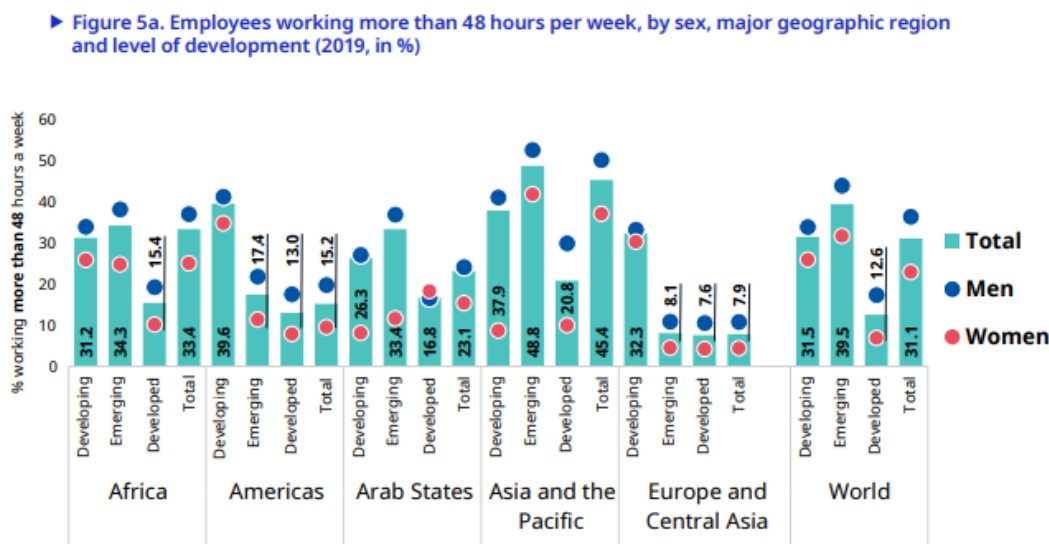
O relatório acumulou dados globais sobre o tempo gasto no trabalho em 2019, antes do início da pandemia de Covid-19. A OIT constatou que “aproximadamente um terço da força de trabalho global (35,4%) trabalhava mais de 48 horas por semana” e “um quinto dos empregos em todo o mundo (20,3%) consiste em jornadas de meio período de menos de 35 horas por semana”, como é o caso de trabalhos temporários ou bicos. Além disso, o relatório observou que o grupo ocupacional com “a maior média de horas de trabalho era o dos operadores de máquinas e montadores em fábricas, que trabalhavam 48,2 horas por semana em média”. (TRICONTINENTAL, 2023).

Adiante, o relatório apresenta dados e analisa tendências sobre os desafios relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em diferentes países ao redor do globo. Com isso, o objetivo do mesmo aparenta ser o fornecimento de uma visão ampla e abrangente das políticas e práticas adotadas pelos governos empregadores, no intuito de promover um equilíbrio saudável entre as responsabilidades profissionais e pessoais dos indivíduos trabalhadores.

Em seus tópicos iniciais, a OIT apresenta a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, evidenciando como o desequilíbrio entre essas duas esferas podem ocasionar sérios problemas à saúde física e mental do trabalhador, além de impactar em sua qualidade de vida. Posteriormente, o relatório apresenta, em formato de gráficos e estatísticas, dados que demonstram as distintas realidades enfrentadas nas diferentes localidades do globo, no que tange aos termos de horas de trabalho e flexibilidade.

Neste ponto, destacamos os seguintes dados em gráfico:

Figura 01 – Trabalhadores com jornadas superiores a 48h semanais (OIT, 2022)



Fonte: ILO (2022)

Em português, o título do gráfico traduz-se em Trabalhadores que trabalham mais de 48 horas por semana, discriminados por sexo, região geográfica e nível de desenvolvimento.

O gráfico também está subdividido da seguinte forma:

1. Gênero, à direita, sendo MASCULINO na cor azul; FEMININO na cor vermelha e TOTAL na cor azul clara;
2. Escalas de 0 a 60 à esquerda;
3. Regiões do globo terrestre na parte inferior do gráfico;

De acordo com a representação gráfica apresentada no relatório da OIT, podemos inferir que as regiões emergentes e em desenvolvimento de localidades como o continente asiático, são regiões que apresentam maior número de horas trabalhadas por semana. Podemos, ainda, depreender que esse fator compreende o fato de a estatística acontecer em regiões subdesenvolvidas, no entanto, são conclusões que requerem estudos e pesquisas profundas para serem confirmadas.

Ao longo do relatório, ainda são identificadas as principais lacunas e desafios enfrentados na busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Questões como a falta de implementação efetiva de políticas de proteção dos direitos dos trabalhadores, desigualdades de gêneros no acesso à flexibilidade no trabalho e os impactos da digitalização e tecnologia são aspectos explorados cuidadosamente no relatório.

Um aspecto importante apresentado ao longo do documento são as recomendações e boas práticas para governadores, trabalhadores e empregadores expostos pela OIT, no intuito de promover melhor estabilidade entre trabalho e vida pessoal. Essas recomendações incluem a necessidade de uma regulamentação clara e eficaz, além de promover a cultura do respeito ao tempo do trabalhador e a criação de condições de trabalho saudáveis e flexíveis.

Em síntese, o relatório da OIT sobre o Tempo de Trabalho e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal em Todo o Mundo apresenta uma análise abrangente das questões relacionadas a esse tema crucial, destacando a importância de políticas e práticas que garantam aos trabalhadores desfrutar de um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e pessoais, visando melhorar sua qualidade de vida e bem-estar.

## **5 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO**

A modalidade *home office* é uma das mais atuais quando o tema é trabalho e, principalmente no período da pandemia provocada pelo Novo Coronavírus, ela tornou-se uma realidade – que se estende até os dias atuais.

Diante de tal fato, uma preocupação de SHOCKLEY e ALLEN (2007) é a dificuldade em diferenciar a vida pessoal da vida profissional. Contudo, podemos ponderar sobre a eliminação de custos com alimentação, transporte e estresse do deslocamento sofridas pelo colaborador. Essas visões dos diferentes pontos mostram que um equilíbrio pode ser criado nessa mudança, dando assim condições para que o trabalho seja executado com a mesma ou melhor maestria.

Um trabalho importante foi feito através de palestras e divulgação interna da estratégia e os benefícios dessa mudança, principalmente para motivar aqueles colaboradores mais experientes que tiveram algum tipo de dificuldade para se adaptar com os novos modelos. A satisfação dos colaboradores pôde ser constatada através de pesquisas internas de clima organizacional.

Comparando a necessidade de um aumento na produtividade e a redução de custos obtida com a flexibilização do modelo de trabalho onde citamos redução com custos de vale transportes dedicados aos deslocamentos, custos com energia elétrica e água das instalações prediais, custos com o abono de horas relacionados a ausências médicas, custos com tempo improdutivo relacionado a burocracia de processos, custos com uso de material de escritório

consumíveis como papéis e cartuchos de impressoras, custos com processos de demissão e admissão relacionados ao alto *turnover*, entre outros pontos relevantes, é possível encontrar condições para um equilíbrio entre a redução da jornada de trabalho e a receita líquida obtida com o negócio.

Necessário afirmar aqui que as mudanças devem ser acompanhadas constantemente com medições e metas bem definidas para garantir o envolvimento adequado dos colaboradores e conseqüentemente garantir os resultados necessários para a manutenção desse modelo.

Ilustrando a realidade atual com contexto histórico, TEIXEIRA (2021), explora as mudanças das primeiras revoluções industriais, o descontentamento de alguns com as mudanças dessa fase que, na prática, fez com que muitos da classe trabalhadora passassem a enxergar os benefícios da mecanização quando suas rendas aumentaram. Como uma forma de serem mantidos no emprego atual, ao invés de buscarem outro empregador que também precisava de mão de obra para manter suas indústrias em constante crescimento, também cita que “as pessoas de classe média aceitaram as remodelações no mercado de trabalho com a expectativa de que eles também se beneficiariam” (TEIXEIRA *apud* FREY, 2021). Então, as mudanças ora acompanhadas de malefícios com perda de postos de trabalho, também eram acompanhadas de benefícios equilibrando as relações entre emprego e renda com surgimentos de novos produtos de conseqüente demanda por mais mão de obra.

Constatou-se a relevante necessidade de qualificação e mudança de hábitos trabalhistas frente às novas tecnologias assim como a adaptabilidade das indústrias e empregadores em geral para que seus negócios fossem atrativos a mão de obra necessária, algo que se repete atualmente para manter as empresas ativas e competitivas.

## 6 MÉTODO DE PESQUISA

Neste capítulo apresentaremos a metodologia utilizada no desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso. Para esta investigação, adotou-se como procedimento metodológico a revisão bibliográfica onde buscamos maiores contribuições e informações sobre o tema pesquisado, através de: livros de leitura corrente; publicações periódicas (jornais e revistas); material disponível na *web*, além de impressos diversos. O cerne da revisão bibliográfica foi a busca pelo debate em: redução da jornada de trabalho seus impactos e benefícios na vida profissional e pessoal do trabalhador/colaborador. Contamos, ainda, com informações audiovisuais, por meio de programas e documentários a respeito do tema proposto, bem como com informações oriundas de pesquisa documental, através da análise de documentos da Organização Internacional do Trabalho. Além disso, contribuíram para elucidação do trabalho sobre os impactos e benefícios da redução da jornada de trabalho na vida do trabalhador/colaborador, o estudo de caso aplicado na Empresa Alfa. No próximo tópico, exporemos a caracterização da pesquisa e, nos seguintes, a metodologia empregada, em maior detalhe, para a coleta de dados, bem como as respectivas análises de resultados.

### 6.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O percurso metodológico aplicado na presente pesquisa possibilitou a obtenção dos resultados que serão observados no próximo capítulo deste trabalho. A metodologia do estudo de caso aplicada propiciou a exploração do ambiente organizacional da Empresa Alfa (empresa tratada como objeto desta pesquisa), permitindo-nos compreender situações as quais os colaboradores são favoráveis ou desfavoráveis à redução da jornada de trabalho.

A Empresa Alfa é uma organização que possui sua matriz localizada no interior do Estado de São Paulo. A companhia é atuante no segmento de produção de equipamentos para diagnósticos veiculares há 43 anos e é considerada referência no setor. A empresa é detentora de tecnologia própria para o desenvolvimento de seus produtos e a divisão departamental é verticalizada. Outrossim, a companhia também dispõe do recurso de flexibilidade de horário para seus colaboradores, permitindo que estes adaptem horários de entrada e saída conforme suas necessidades, no entanto, há a exigência de cumprir a jornada fixada em 08:48 horas por dia. Vale ressaltar que, durante o período da pandemia do Novo Coronavírus, entre os anos 2020 e 2023, a Empresa Alfa manteve os empregos de seus colaboradores, tendo aderido o

plano governamental de redução de carga horária e salarial somente nos meses iniciais da pandemia.

Apesar da pandemia do Novo Coronavírus ter sido uma página triste que entrou para história da humanidade, podemos inferir que as empresas que conseguiram sobreviver a este episódio puderam tirar aprendizados importantes. No caso da Empresa Alfa, o Regime *Home Office* foi implantado, permitindo otimizar o tempo de trabalho de alguns departamentos, que com escalas mais flexíveis, são capazes de definir seus horários de maneira acertada e aumentar sua produtividade. Com exceção do Departamento de Produção, o Regime *Home Office* está disponível para todos os demais colaboradores da Empresa Alfa, desde que em consonância com sua supervisão imediata.

A escolha do estudo de caso e a aplicação na Empresa Alfa deu-se devido às características de gestão humanizadas da empresa, considerando o fato desta mostrar-se preocupada com a qualidade de vida dos colaboradores, compreendendo que esse aspecto interfere nos resultados entregues ao final de cada período trabalhado.

Além disso, conforme VENTURA (2007), o estudo de caso é de extrema importância para a caracterização de resultados, uma vez que aponta diferentes abordagens sobre uma temática. Outrossim, o estudo de caso ainda mostra as vantagens e limitações do objeto de pesquisa que está sendo evidenciado – fator que permite ressaltar a considerável importância do pesquisador, que deverá ser cauteloso ao generalizar resultados, buscando sempre o embasamento científico ao tratar os dados.

## **6.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS**

De acordo com TESSARINI JUNIOR (2020), um estudo de caso exige a utilização de fontes de evidência que permitam a consolidação dos resultados, no intuito de apresentar convicção e precisão sobre o objeto de estudo.

Sobre esse vértice, este trabalho foi construído sobre fontes teóricas – pesquisas bibliográficas e referenciais – e empíricas, por meio de questionários *online* respondidos aleatoriamente e espontaneamente pelos colaboradores da Empresa Alfa.

- **Fontes Teóricas (bibliográficas)**

Todo o referencial teórico deste trabalho foi pesquisado por meio de consultas em monografias, dissertações e teses publicadas em *sites* que abrigam as principais bases de dados acadêmicas, como o *Google Acadêmico* e a *Scielo*.

As buscas nestas bases de dados iniciaram-se em meados de setembro de 2022, quando o tema desta pesquisa foi definido. Por tratar-se de um tema ainda pouco difundido no Brasil, em relação a outros temas trabalhistas, foram consideradas todas as pesquisas que se enquadraram ao tema, independente do ano de publicação.

As palavras-chaves utilizadas no buscador aliaram o uso de termos associados a redução da jornada de trabalho, como: “redução da jornada de trabalho”, “redução da jornada de trabalho no Brasil”, “a jornada de trabalho e a saúde do trabalhador”, “impactos da redução da jornada de trabalho na qualidade de vida”.

- **Fontes Empíricas (questionário *online*)**

A aplicação do questionário *online* foi o mecanismo de coleta de dados utilizado para o desenvolvimento dessa pesquisa. O questionário, elaborado através de um formulário *online*, compôs-se por 12 perguntas que versaram sobre a redução da jornada de trabalho – considerando exclusivamente a jornada da Empresa Alfa, de 08:48h diárias, em regime flexível.

O modelo seguido no questionário foi formulado pela autora desta pesquisa. Das 12 questões disponíveis, 08 basearam-se em perguntas com respostas previamente desenvolvidas e 04 em questionamentos discursivos. Todas as questões foram de resolução obrigatória para os participantes que se propuseram, voluntariamente, a respondê-las.

Abaixo, o Quadro 01 detalha os formatos das questões apresentadas no questionário aplicado para a execução deste estudo de caso:

Quadro 01 – Formato das questões do questionário *online*

As questões 01, 02, 03 e 06 do questionário foram escritas com respostas dicotômicas (apresentação de apenas duas respostas possíveis, podendo escolher apenas uma);
--



A questão 04 dependeu da resposta da questão 03, de modo que poderia ser visualizada apenas pelos participantes que responderam “sim” na questão 03. Essa questão contou com quatro possibilidades de respostas;

A questão 05 do questionário apontou questões da saúde psicológica. Deste modo, os participantes puderem escolher mais de uma resposta;

As questões 07 e 08 depreenderam respostas com três alternativas cada, sendo possível escolher apenas uma;

As questões 09, 10, 11 e 12 buscaram opiniões pessoais acerca da temática da pesquisa. Por isso, as respostas foram abertas à escrita dos participantes.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

A divulgação do questionário para os colaboradores da Empresa Alfa aconteceu com o apoio do Departamento de Recursos Humanos. O referido departamento, após avaliar as questões, disseminou o *link* de acesso ao formulário *online* através de um canal de comunicação da empresa. Neste momento, os colaboradores foram informados que a participação da pesquisa deveria acontecer de forma voluntária, e que essa era uma pesquisa particular da autora. O departamento de Recursos Humanos considerou necessário informar e clarificar aos colaboradores que a Empresa Alfa não encomendou a pesquisa, no intuito de mantê-los cientes de que suas participações não interfeririam na permanência de seus trabalhos. Os colaboradores também foram esclarecidos de que suas identidades seriam preservadas, uma vez que o questionário não reconheceria seus nomes e *e-mails*.

A difusão do questionário *online* permaneceu por 05 dias completos. Este período foi suficiente para a coleta de 33 respostas dos colaboradores da Empresa Alfa. Findado o intervalo estabelecido para a contribuição, o formulário *online* foi desativado através de um recurso disponível na plataforma utilizada para sua criação.

Toda a coleta dos dados foi realizada através da própria plataforma que endossou o questionário *online*, visto que esta predispõe de ferramentas necessárias para quantizar as respostas automaticamente, oferecendo o percentual de participação para cada questão, além de gráficos interativos.

A etapa da mineração dos dados foi um desafio interessante e, de fato, surpreendente. Interessante devido ao fato de identificarmos e compreendermos dados reais de um estudo de caso acerca de uma temática de cunho tão importante e ainda inovador no Brasil; e surpreendente considerando os diferentes pontos de vistas expostos a respeito do objeto de pesquisa. Tópicos como a rotina das mulheres e a tripla jornada feminina foram levantados nas

respostas dos participantes, e esse fator, em especial, nos provocou agitação fortuita – uma vez que, antes da aplicação do questionário *online*, argumentos como a dupla ou tripla jornada feminina ainda não tinham despontado nas referências bibliográficas pesquisadas.

No intuito de auxiliar na análise dos dados, utilizamos o site *Word Clouds* (<https://www.wordclouds.com/>) para formar nuvens de palavras para as respostas das perguntas 09, 10, 11 e 12 do questionário respondido pelos colaboradores da Empresa Alfa. Para a elaboração das nuvens, foram excluídos conectivos e pronomes, na intenção de que a nuvem fornecesse uma representação gráfica das principais palavras recorrentes nas respostas do formulário.

Finalmente, todos os dados coletados foram manualmente agrupados, minuciosamente analisados, discutidos, revisados em fontes científicas e, por último, descritos neste trabalho de conclusão de curso.

## 7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

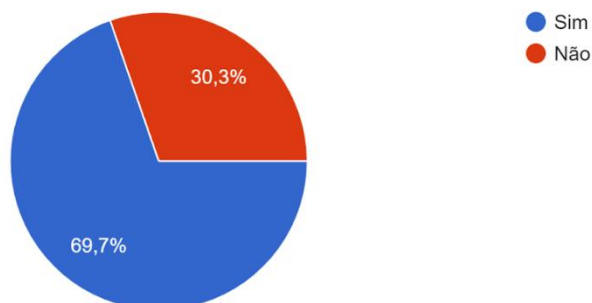
Nesta seção apresentaremos todos os resultados obtidos através do percurso metodológico escolhido para alicerçar esta pesquisa – já abordado no capítulo anterior. Exibiremos também, nesta divisão, as representações gráficas obtidas através do questionário *online* respondido por 33 colaboradores da Empresa Alfa de forma voluntária, além de nossas conclusões sobre tais.

Iniciaremos a demonstração de acordo com disposição das perguntas do formulário *online*, ou seja, em ordem numeral crescente. Em determinados momentos, consoante com a necessidade, duas ou mais perguntas serão avaliadas instantaneamente, no intuito de complementarem-se. Sobre as discussões, estas acontecerão conforme os resultados forem mostrados. É importante ressaltar que o questionário *in natura* se encontra na seção Apêndice deste trabalho.

Nesta primeira etapa, as duas questões iniciais do questionário serão analisadas conjuntamente, visto que são perguntas complementares. A primeira indagação limitou-se a perguntar sobre a limitação de horas trabalhadas por dia pelos colaboradores da Empresa Alfa, enquanto a segunda, se a jornada de trabalho de 08:48 horas é suficiente para finalizar as atividades do dia.

Figura 02 - Pergunta 01 do questionário

Sua jornada de trabalho se limita a 08:48h por dia?  
33 respostas

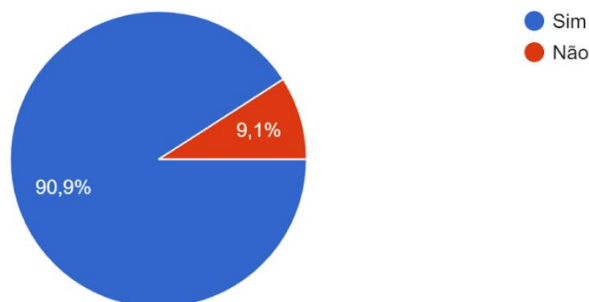


Fonte: a autora (2023).

Figura 03 - Pergunta 02 do questionário

Sua jornada trabalho de 08:48h é suficiente para finalizar as tarefas diárias da sua função?

33 respostas



Fonte: a autora (2023).

Na Figura 02, observamos que 69,7% dos participantes - 23 colaboradores - afirmaram que suas jornadas se limitam a 08:48 horas por dia. Diante de tal dado, subentendemos que a porcentagem representada é positiva para a Empresa Alfa, uma vez que, ao terem suas jornadas limitadas ao período predisposto pelo regime de contratação (CLT), depreendemos que as atividades são habilmente desenvolvidas neste espaço de tempo, sem necessidade de horas adicionais. Este entendimento é confirmado na Figura 03, quando 90,9% dos participantes - ou 30 colaboradores - declararam que o tempo disposto de 08:48 horas diárias é suficiente para a finalização das tarefas rotineiras.

Em oposição, na Figura 02, 30,3% dos participantes - 10 colaboradores - afirmaram que suas jornadas não se limitam a 08:48 horas por dia. Considerando o dado, é possível afirmar que a minoria dos colaboradores da Empresa Alfa sente-se sobrecarregada. Esta afirmação também é confirmada na Figura 03, com a apresentação de 9,1% (3 colaboradores) que manifestaram ser insuficiente o tempo de 08:48 horas por dia para a realização das tarefas diárias no trabalho. No entanto, apesar dos baixos números, a atenção faz-se necessária para evitar o desenvolvimento de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho nesta minoria.

De acordo com dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2021, a estimativa de trabalhadores com ansiedade e depressão afetam cerca de 264 milhões de pessoas à nível global. Essa aferição, ainda segundo a OMS (2021), provoca impactos à

economia mundial em perda de produtividade que chegam a US\$ 1 trilhão por ano. O órgão de saúde ainda posiciona que, “para cada US\$ 1 investido em tratamento para os transtornos mais comuns, há um retorno de US\$ 4 em melhora de saúde e de produtividade”. (OMS, 2021).

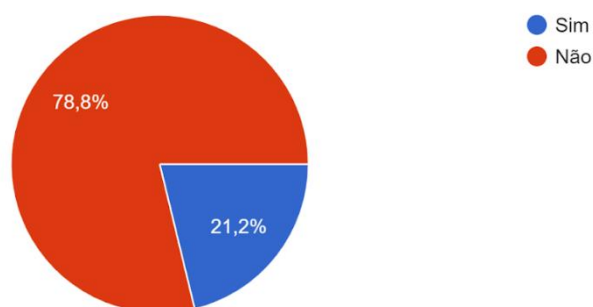
Conforme citamos anteriormente, a Empresa Alfa é uma empresa preocupada com o bem-estar humano, no entanto, essa característica não influenciou o resultado das questões iniciais. Neste âmbito, podemos inferir que o fato de a minoria dos pesquisados apresentar desconforto em relação às suas jornadas não extingue a necessidade de investigar os motivos de tal excesso, uma vez que o ônus de trabalho pode determinar o baixo desempenho do colaborador em sua função, bem como doenças provocadas pelo trabalho em demasia - como a ansiedade e a depressão, minimizando a qualidade de vida. Neste quesito vale a ressalva de que consideramos apenas o cenário do trabalho remanescente, porém, é importante salientar que existem outros cenários que podem interferir nesta questão – como a procrastinação – mas essa é uma temática para outras pesquisas.

Demonstraremos, nesta fase, a terceira questão do questionário *online*, que indagou os participantes sobre a possibilidade de terminar o trabalho – que deveria ser finalizado no período de 08:48 horas da jornada de trabalho – em casa.

Figura 04 – Pergunta 03 do questionário

Você costuma levar atividades do trabalho para casa?

33 respostas



Fonte: a autora (2023).

Em conformidade com o percentual numérico apontado na Figura 04, 78,8% dos colaboradores da Empresa Alfa informaram que não levam trabalho para casa – 26 participantes. Em oposição, 21,2% - 7 participantes responderam sim para o tema indagado na questão.

Ao compararmos os gráficos das perguntas 02 e 03, notamos a incongruência em relação as respostas, uma vez que seus resultados, em teoria, poderiam ser iguais. No entanto, dada a discrepância entre as respostas, levantamos a seguinte pergunta: se a jornada de trabalho é suficiente para 90,9% dos participantes da Empresa Alfa concluírem suas atividades laborais no período de 08:48 horas, por que 21,2% dos pesquisados ainda levam trabalho para casa?

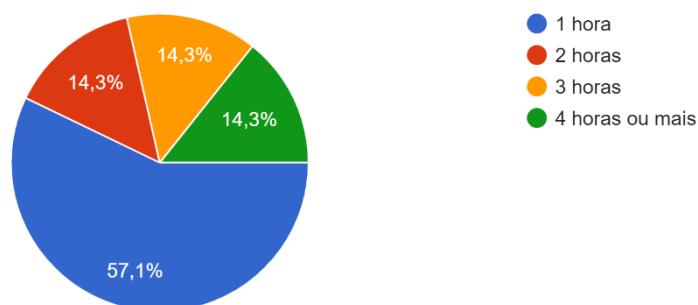
Nesta situação, concebemos que, para estes 21,2%, a jornada de 08:48 horas pode ser insuficiente por motivos como a sobrecarga de trabalho; a necessidade de entregar as atividades no mesmo dia ou falta de pessoal. Todavia, embora a desarmonia entre os números seja expressiva, devemos considerar também fatores pessoais que podem provir do colaborador, como a dificuldade de eliminar tarefas desnecessárias; a necessidade de planejamento e, até mesmo, a confusão para lidar com tecnologias e sistemas.

Para validar e complementar a pergunta difundida anteriormente, apresentaremos a questão 04 do formulário *online*. Aqui, é importante lembrar que essa indagação foi disponibilizada somente aos participantes que responderam “sim” na pergunta de número 03.

Figura 05 – Pergunta 04 do questionário

Qual é o número de horas gastas para finalizar o trabalho levado para casa?

7 respostas



Fonte: a autora (2023).

De acordo com a amostragem da Figura 05, dos 21,2% - 7 participantes – que expressaram a necessidade de finalizarem suas rotinas de trabalho em casa:

- 57,1% dos participantes conseguem finalizar as tarefas dispondo de 01 hora de trabalho em casa (o percentual é equivalente a 4 colaboradores);
- 14,3% dos participantes conseguem finalizar as tarefas dispondo de 02 horas de trabalho em casa (o percentual é equivalente e 1 colaborador);

- 14,3% dos participantes conseguem finalizar as tarefas dispondo de 03 horas de trabalho em casa (o percentual é equivalente a 1 colaborador);
- 14,3% dos participantes conseguem finalizar as tarefas dispondo de 04 horas ou mais de trabalho em casa (o percentual é equivalente a 1 colaborador).

A análise dos dados expostos considera que 2 participantes da pesquisa não estão em consonância com o Art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, que aponta que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho”, no entanto, é importante inferir que a autoria dessa pesquisa não teve acesso a acordos ou convenções coletivas sobre horas adicionais que excedam a duas. Mesmo sendo regulamentada, uma jornada de trabalho fixada em 08:48 horas ou 44 horas semanais nem sempre é cumprida.

Ademais, é interessante salientar que a expressividade dos números apontados pela Figura 05 levam a crer que colaboradores com grandes volumes de trabalho são mais propensos a desenvolverem doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, como é o caso da Síndrome de *Burnout*.

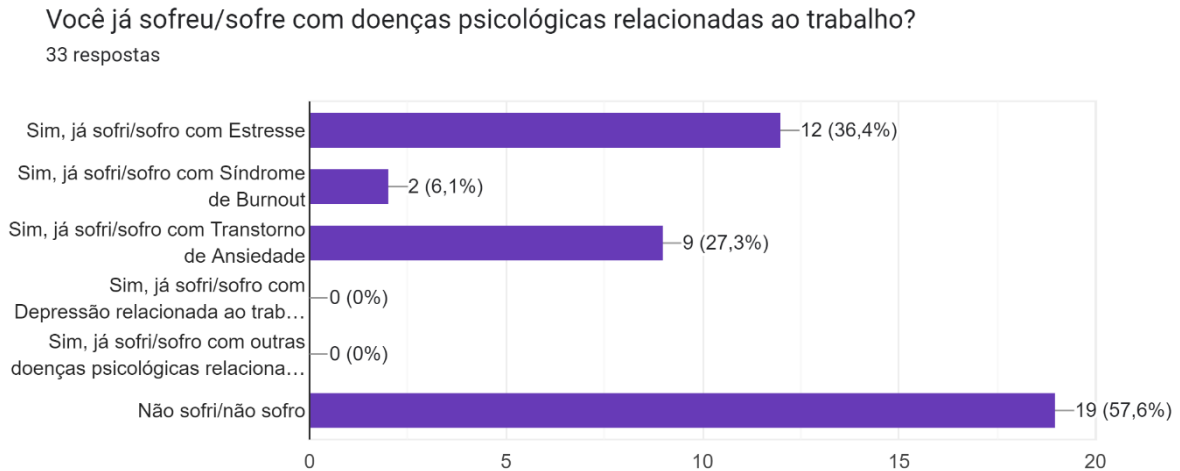
Caracterizada pela exaustão emocional, a despersonalização ou desumanização e a diminuição da realização pessoal no trabalho (CARLOTTO & GOBBI, 1999), a Síndrome de *Burnout* também é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional e é considerado um distúrbio emocional com sintomas graves de esgotamento físico, estresse e exaustão, provenientes de trabalhos que provocam responsabilidades extremas.

Burnout geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional. O profissional afetado pela síndrome sente-se exausto, frequentemente está doente, sofre de insônia, úlcera, dores-de-cabeça (Maslach, 1976; 1978), problemas relacionados à pressão sanguínea, tensão muscular e fadiga crônica (Maslach e Leiter, 1997). Também afirmam haver correlação entre burnout e alcoolismo, doenças mentais, conflitos conjugais e suicídios. Como forma de lidar com seus problemas físicos, os profissionais afetados por vezes fazem uso excessivo de tranquilizantes, drogas e álcool. (CARLOTTO & GOBBI, 1999, p. 10).

Deste modo, é possível afirmar que o colaborador, quando psicologicamente saudável, além de mais feliz, também é mais produtivo, gerando assim maior retorno financeiro para a empresa.

A questão 05 do questionário *online* continua com a temática das doenças psicológicas relacionadas ao trabalho. Exporemos a seguir:

Figura 06 – Pergunta 05 do questionário



Fonte: a autora (2023).

Na Figura 06, observamos 42 respostas dos 33 participantes. A quantidade excessiva de respostas aconteceu devido ao fato de a pergunta 05 do formulário *online* ter sido aberta à escolha de mais de uma opção de resposta, considerando a possibilidade de os colaboradores da Empresa Alfa já terem sofrido ou sofrerem de uma ou mais doenças psicológicas relacionadas ao trabalho.

Da amostra, obtivemos os seguintes resultados:

- 12 participantes informaram que já sofreram ou sofrem com Estresse relacionado ao trabalho (equivalente a 36,4% das respostas);
- 2 participantes informaram que já sofreram ou sofrem com Síndrome de Burnout (equivalente a 6,1% das respostas);
- 9 participantes informaram que já sofreram ou sofrem com Transtorno de Ansiedade relacionada ao trabalho (equivalente a 27,3% das respostas);
- Nenhum participante informou que já sofreu ou sofre de depressão ou outras doenças relacionadas ao trabalho (0%);
- 19 participantes informaram que não sofrem ou não sofreram com doenças psicológicas relacionadas ao trabalho (57,6%).

Os dados apontam, mais uma vez, que mais de a metade das respostas coletadas na amostragem são positivas para a Empresa Alfa, uma vez que apreende que, estatisticamente, quase 60% de seus colaboradores não passam por situações que seriam desencadeadoras de



doenças psicológicas como o Estresse, a Ansiedade e a Síndrome de *Burnout* (descrita anteriormente).

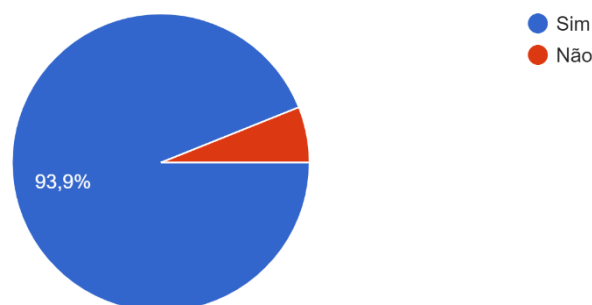
No entanto, apesar de os números serem favoráveis a Empresa Alfa, é respeitável investigar os motivos dos índices que mostram a existência do estresse, da ansiedade e até mesmo da Síndrome de *Burnout*. É relevante ponderar também que existe a possibilidade de os participantes terem considerado experiências anteriores à Empresa Alfa para responder à questão.

Vinculado ao conteúdo sobre a saúde mental, a pergunta 06 do formulário *online* questionou se os participantes acreditavam que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, aumentaria suas qualidades de vida.

Figura 07 – Pergunta 06 do questionário

Você considera que a redução da sua jornada de trabalho, sem alteração na sua remuneração, lhe proporcionaria maior qualidade de vida e saúde?

33 respostas



Fonte: a autora (2023).

Dos participantes da pesquisa, 93,9% (31 colaboradores) responderam sim para a pergunta, enquanto que 6,1% (2 colaboradores) informaram que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, não interferiria em suas qualidades de vida.

Quando evidenciamos a redução da jornada de trabalho relacionando-a com a otimização da qualidade de vida do colaborador, muito se observa sobre autores que contrastam as ideias com geração de empregos (FERREIRA & PILATTI, 2012). Dessa forma, a importância da redução da jornada de trabalho destaca-se ainda mais como fonte de geração de empregos. No entanto, é importante frisar que a redução da jornada, quando de forma inculcada, pode ocasionar decorrências econômicas significativas, além de consequências sociais.

A redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada no tempo certo e se acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos marcos do capitalismo atual a redução da jornada de trabalho, para ter algum efeito positivo sobre a geração de novos postos de trabalho, teria que ser significativa e vir acompanhada da proibição de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais. (CALVETE, 2003, p. 15).

Conforme CALVETE (2003), a redução da jornada é útil quando empregada no momento oportuno. Ademais, o autor ainda infere que para a geração de novos empregos, a redução da jornada deveria vir acompanhada da proibição de horas extras. Neste tópico, inclusive, a redução da jornada sugeriria uma nova perspectiva para a Figura 05 – já discorrida nesta pesquisa – visto que a redução da jornada e a proibição das horas extras contribuiriam, ainda, para a melhoria dos percentuais da Empresa Alfa.

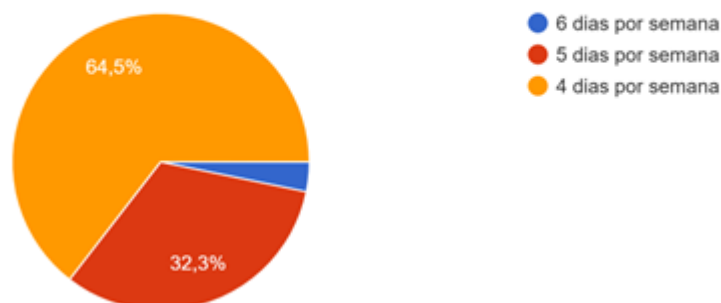
No que tange a qualidade de vida, é possível afirmar que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, de fato seria uma razão pertinente a ser considerada para a essa melhoria. De acordo com FERREIRA & PILATTI (2012), “enquanto o trabalho é elemento estruturante da vida humana, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho dependem do tempo de trabalho, assim como interferem no mesmo”. Com efeito, o colaborador, quando submetido ao regime de 08:48 horas diárias de trabalho e, considerando sua necessidade fisiológica de dormir – entre 07:00 e 09:00, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) – dispõe de raríssimo tempo para desenvolver o bem-estar físico, mental, psicológico, emocional, além dos relacionamentos sociais, saúde e educação.

Atrelada a pergunta anterior, os pesquisados responderam à questão 07 do formulário *online*, que versou sobre a quantidade ideal de dias trabalhados por semana, com 03 opções de respostas. Os participantes puderam escolher apenas 01 opção entre elas.

Figura 08 – Pergunta 07 do questionário

Qual seria a quantidade ideal de dias trabalhados por semana? Obs: Procure considerar sua rotina de trabalho completa, incluindo todas as ativid...emanalmente e também o tempo ocioso (caso haja).

33 respostas



Fonte: a autora (2023).

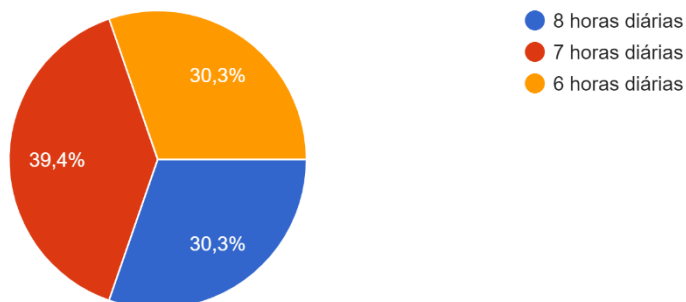
Conforme dados da Figura 08, 64,5% dos participantes (20 pesquisados) responderam que a semana com 04 dias trabalhados seria ideal, restando 03 dias para descanso; 32,3% dos participantes (11 pesquisados) informaram que a semana com 05 dias trabalhados seria ideal, restando 02 para descanso; e 3,2% dos participantes (01 pesquisado) sugeriu que a semana com 06 dias trabalhados seria ideal, restando 01 dia para descanso.

Nestes dados, chamou-nos a atenção os menores números. Quando tratamos a redução da jornada de trabalho, é esperado que os colaboradores se entusiasmem com a proposta de ter um dia a menos de trabalho. No entanto, quando o colaborador sugere o acréscimo de 01 dia de trabalho, a situação gera um alerta – apesar de ser um número baixo, é uma estatística que pode apontar, inclusive, questões já abordadas nesta pesquisa, como a Síndrome de *Burnout*, o Estresse e o trabalho em demasia.

Complementando a questão representada na Figura 08, a pergunta 08 do formulário *online* – simbolizada na Figura 09 – questionou a quantidade ideal de horas trabalhadas por dia. A indagação contou com 03 opções de respostas, sendo apenas 01 válida para escolha.

Figura 09 – Pergunta 08 do questionário

Sob sua ótica, qual seria a quantidade ideal de horas trabalhadas diariamente? Obs: Procure considerar sua rotina diária de trabalho completa,... diariamente e também o tempo ocioso (caso haja).  
33 respostas



Fonte: a autora (2023).

Os dados trazidos pela Figura 09 mostram que os colaboradores da Empresa Alfa, diante da viabilidade comprovada da redução da jornada de trabalho, prefeririam que fossem reduzidas suas horas diárias laborais a terem um dia a mais de descanso.

De acordo com as estatísticas:

- 39,4% dos participantes (13 colaboradores) responderam que uma jornada de trabalho de 07:00 horas por dia seria ideal;
- 30,3% dos participantes (10 colaboradores) responderam que uma jornada de trabalho de 06:00 horas por dia seria ideal;
- 30,3% dos participantes (10 colaboradores) responderam que uma jornada de trabalho de 08:00 horas por dia seria ideal.

Em questões que serão discutidas posteriormente, os pesquisados tiveram a oportunidade de dissertar suas opiniões sobre o tema que estamos discutindo nessa pesquisa. É pertinente ressaltar que, nestes argumentos, palavras como motivação, ócio e desempenho evidenciaram-se em meio às demais. Esse indício nos permite inferir que a redução das horas trabalhadas diariamente seria a ação responsável por induzir a motivação e a melhoria do desempenho, reduzindo o ócio e a procrastinação. Como consequência da atitude, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho também melhorariam, visto que o indivíduo passaria a usufruir de maior tempo livre para suas atividades pessoais.

Nesta etapa da análise de resultados, começaremos as apresentações das questões do formulário *online* que puderam ser respondidas de forma discursiva. Essas perguntas permitiram que os colaboradores da Empresa Alfa expressassem abertamente suas opiniões

sobre a redução da jornada de trabalho. No entanto, devido ao fato de trata-se de um questionário confidencial, as respostas *in natura* não serão divulgadas. Como método de demonstração, utilizaremos o recurso de Nuvens de Palavras para nortear a discussão.

Abaixo, a Figura 10 expõe a primeira questão dissertativa do questionário *online*:

Figura 10 – Pergunta 09 do questionário e primeira questão dissertativa

Você acredita que a redução da sua jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, traria mais motivação/desempenho para você exercer suas funções na empresa? Por que?

33 respostas

Fonte: a autora (2023).

Para inteirar a questão, a Nuvem de Palavras representada pela Figura 11 exprime a contextualização das principais palavras escritas pelos 33 participantes desta pesquisa:

Figura 11 – Nuvem de Palavras referente as respostas da pergunta expressa na Figura 10



Fonte: a autora (2023).

Antes de iniciarmos as reflexões sobre a interpelação executada junto aos participantes desta pesquisa, vale ponderar que “a motivação das pessoas pode influenciar seu comportamento e conseqüentemente a qualidade dos serviços prestados, portanto, manter os colaboradores motivados é sem dúvidas um dos principais objetivos de toda empresa” (MAROTTO & GARCIA, 2021, p. 01). No que se refere ao desempenho:

Segundo Chiavenato (2005), os fatores determinantes para que ocorra o desempenho humano são: as habilidades, que incentivam o desenvolvimento das capacidades das pessoas para desempenharem suas funções com eficiência e eficácia; as restrições ambientais, que retiram tudo o que podem afetar negativamente o desempenho, a motivação utilizada como incentivo constante para que no desenvolvimento da execução das tarefas, os funcionários deem o melhor de si; o esforço, que orienta as pessoas no sentido de se dedicarem para um desempenho excelente ou gradativamente excelente; o desempenho, que avalia o resultado com a devida recompensa imediata ou a correção adequada e a satisfação como consequência do sucesso do desempenho. (GOULART, s.d., p. 07).

Considerando que a indagação feita aos participantes através do questionário *online* sugeriu que os mesmos expusessem suas opiniões, e analisando também o aglomerado de palavras proveniente das respostas do formulário, podemos inferir que a maioria dos 33 pesquisados entendem que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, seria benéfica para o melhor desenvolvimento de suas habilidades no período de trabalho – as quais podemos chamar de desempenho – e, inclusive, para a motivação.

Ademais, verbetes como “acredito, redução, desempenho, qualidade, ocioso, foco, resultados” despontaram de forma similar nas respostas dos participantes. O aparecimento de tais palavras, em excesso, na nuvem de palavras, permite-nos assimilar que a redução da jornada proporcionaria, de fato, a melhoria do desempenho dos colaboradores da Empresa Alfa durante seus períodos de dedicação ao trabalho. É interessante notar, inclusive, que a constatação do elemento “ócio” nos faz apreender que a redução seria benéfica até mesmo para a redução dos momentos improdutivos dos colaboradores. Já os vocábulos “desempenho, qualidade, foco e atividades” somente comprovam o que já foi dito outrora: os benefícios da redução seriam latentes no desempenho dos colaboradores dentro de suas funções.

No que tange a motivação, destacam-se as palavras “pessoais, atividades, fisicamente, descanso, cansaço e estressante”, indicando que a redução da jornada de trabalho auxiliaria, de modo geral, em questões pessoais dos colaboradores, reduzindo o estresse provocado pelo trabalho e aumentando, além disso, sua saúde física e mental.

É interessante apontar que, nas respostas dissertativas, afloraram pontos que informavam que, quando a pandemia do Novo Coronavírus eclodiu (2020) e a Empresa Alfa

precisou reduzir as horas de trabalho dos colaboradores, os resultados entregues por eles foram os mesmos.

Ora, prematuramente falando, é possível afirmar que o cenário ideal seria, sim, uma organização que oferecesse jornada reduzida, mas mantendo as mesmas remunerações de um emprego de 08:48 horas. No entanto, existe uma jurisprudência, publicada em 2013, que sugere o seguinte:

O Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado já se posicionou a respeito da possibilidade da redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial: -As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes - qualquer que seja a causa de sua ocorrência - serão lícitas somente se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. Pode o empregador, portanto, reduzir, sim, a jornada laborativa, mas sem que tal mudança implique redução qualquer do salário primitivo obreiro. É o que resulta da conjugação do artigo 468 da CLT com o artigo 7º, VI, da Constituição.

Portanto, diante de tantos pontos positivos, será mesmo que a redução da jornada, sem prejuízos remuneratórios, está mesmo tão distante de se tornar realidade para os colaboradores brasileiros?

Sequenciando a abordagem referenciada nesta discussão, a pergunta 10 fez menção aos aspectos demonstrados na Figura 12:

Figura 12 – Pergunta 10 do questionário e segunda questão dissertativa

Você acredita que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, traria mais motivação para sua vida pessoal? Por que?

33 respostas

Fonte: a autora (2023).

Abaixo, apresentaremos também a Nuvem de Palavras elaborada para exprimir os resultados obtidos das respostas da pergunta exposta na Figura 12:





alta. Ou seja, a possibilidade de os colaboradores da Empresa Alfa compreenderem que a contração do tempo dedicado exclusivamente à organização beneficiaria suas vidas é notória. Diante de tal fato, de acordo com as palavras destacadas, pode depreender que a redução da jornada de trabalho favorecerá fatores como:

- Tempo de qualidade com a família;
- Tempo de qualidade para dedicação aos estudos;
- Tempo de qualidade para lazer e *hobbies*;
- Tempo de qualidade para descanso;
- Tempo de qualidade para cuidados com a saúde (inclusive, tempo que não precisaria ser gasto durante o horário de trabalho, diminuindo a incidência de atestados médicos apresentados ao Departamento de Pessoal);

Com efeito, colaboradores motivados são mais produtivos e desempenham suas funções de maneira proporcionalmente eficazes. Neste sentido, pode-se induzir que a redução da jornada de trabalho seria uma medida catalisadora da motivação – que, por consequência, melhoraria, sobretudo, os indicadores de produtividade da empresa.

Além disso, verbetes como “mulheres” e “filhos” também fizeram parte de determinada porcentagem das respostas desta questão. As mulheres muitas vezes enfrentam desafios para conciliar suas responsabilidades no trabalho com as tarefas domésticas, enfrentando longas horas de trabalho e falta de tempo para descanso e lazer. Essa sobrecarga pode gerar estresse, fadiga e esgotamento, afetando negativamente sua qualidade de vida e bem-estar. No entanto, esse conteúdo será versado de maneira aprofundada na discussão pergunta a seguir:

Figura 14 – Pergunta 11 do questionário e terceira questão dissertativa

Suponhamos que você tenha a opção de trabalhar 4 dias na semana, sem prejuízos remuneratórios, com 3 dias de descanso. Você acredita que 01 dia a mais de descanso fará diferença na sua produtividade/motivação/desempenho durante o período de expediente na empresa? Por que?

33 respostas

Fonte: a autora (2023).

Imediatamente, a reprodução gráfica das respostas mostra:



1. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: Em consonância com HIRATA (2009), a redução da jornada de trabalho permite que as mulheres tenham mais tempo disponível para equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. Isso é especialmente relevante considerando que as mulheres ainda enfrentam uma carga desproporcional de trabalho doméstico e cuidado com a família. Ao reduzir a jornada de trabalho, as mulheres têm mais oportunidades de se dedicar a atividades fora do trabalho, como investir em si mesmas, estar presentes com a família e participar de atividades sociais e comunitárias.
2. Participação econômica e empoderamento: A redução da jornada de trabalho pode promover a participação econômica das mulheres. Ao terem mais tempo livre, as mulheres podem buscar outras oportunidades de trabalho, empreendedorismo ou educação adicional. Isso pode levar a uma maior autonomia financeira, empoderamento e igualdade de gênero no mercado de trabalho.
3. Saúde e bem-estar: De acordo com FONSECA e GRIEP (2008), a jornada de trabalho excessiva pode ter impactos negativos na saúde física e mental das mulheres. Deste modo, a redução da jornada de trabalho pode reduzir o estresse, a fadiga e os riscos de problemas relacionados ao trabalho. Com mais tempo para descanso e autocuidado, as mulheres podem cuidar melhor da sua saúde e bem-estar.
4. Oportunidades de carreira e ascensão profissional: A redução da jornada de trabalho pode permitir que as mulheres tenham mais tempo e flexibilidade para buscar oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos, curso e *networking*, conforme discorre AMÂNCIO (2006), em seu livro “O tempo das mulheres”. Isso pode contribuir para quebrar barreiras de gênero e promover a igualdade de oportunidades na carreira.

Diante disso, é válido ressaltar que a redução da jornada de trabalho não é a única medida necessária para promover a igualdade de gênero e eliminar os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. No entanto, ela pode ser um importante passo inicial para criar condições de equidade para promover uma melhor qualidade de vida para as mulheres.

E, encerrando o formulário *online* aplicado na Empresa Alfa, cujo foi respondido por 33 de seus colaboradores, tem-se a questão inquirida pela Figura 16:



as condições de trabalho que oferecem aos funcionários, não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores. (SAUERSSIG, 2019, p. 02).

Debates sobre a importância de um ambiente organizacional acolhedor e que propicie conforto durante as horas dispostas ao trabalho estão a cada vez mais em destaque. Atualmente as companhias que geralmente se sobressaem são as preocupadas em proporcionar atmosferas organizacionais que beneficiem o bem-estar do colaborador, promovendo situações de inclusão que vão desde possíveis tomadas de decisão até projetos desenvolvidos fora de suas cadeiras de trabalho. À vista disso, podemos afirmar com veemência que a Empresa Alfa é uma dessas companhias que se realçam entre as demais, considerando a palavra “ambiente” foi de maior recorrência.

O aparecimento do verbete “ambiente” – tão bem destacado na Figura 17 – seguido de palavras como “motivado, flexível, remuneração, benefícios, flexibilidade, horário, salário, família, colegas e crescimento”, entre tantas outras de significados positivos, reforçam que a Empresa Alfa é vista como um bom local de trabalho. É importante salientar que, neste caso, o contexto da palavra “família” é apresentado de modo distinto das nuvens de palavras anteriores. Aqui, “família” remete ao ambiente familiar construído pela Empresa Alfa, junto com seus colaboradores – os quais, através das respostas discursivas, aparentaram tratar-se todos com afinidade e amizade em demasia.

No que tange ao aparecimento das palavras “remuneração, benefícios, flexibilidade, salário e crescimento”, interessa-nos dizer que os colaboradores da Empresa Alfa, em sua maioria, inferiram que a os proventos pagos pela organização, por vezes, sobressaem aos valores pagos compativelmente pelo mercado de trabalho. Além disso, de acordo com os pesquisados, a companhia também dispõe de benefícios atraentes para os colaboradores, além da flexibilidade de horário (com regime de 08:48 horas), banco de horas e plano de carreira escalável e atingível de maneira justa, através de avaliações de desempenho.

Uma parte dos pesquisados – que supomos ser menos que cinquenta por cento deles – sugeriram que a motivação para permanecerem no trabalho está, primeiramente, na necessidade de angariar rendimentos para seus próprios sustentos e de suas famílias, além da inevitabilidade do pagamento de dívidas mensais. Entretanto, todas as respostas que foram fundamentadas inicialmente por essa sugestão, foram complementadas com elogios ao ambiente da empresa, aos benefícios e também aos colaboradores.

Finalmente, após discorrer sobre as 12 questões dispostas no questionário e gentilmente respondidas por 33 dos colaboradores da Empresa Alfa, pode-se afirmar que os colaboradores da Empresa Alfa sentem-se satisfeitos com a organização. Apesar de a maioria dos pesquisados declararem-se favoráveis à redução da jornada de trabalho e manifestarem que essa contração beneficiaria suas vidas profissionais e pessoais, incluindo saúde e estudos, os participantes desse estudo de caso também apontaram exultação com seus trabalhos, aparentando clareza e consciência em todas as respostas divulgadas.

## 8 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivos analisar a redução da jornada de trabalho e seus impactos/benefícios na saúde psicológica dos colaboradores, bem como verificar se a redução da jornada de trabalho promovia a motivação e a aprimoramento do desempenho organizacional. Para tanto, buscou-se bibliografias sobre o tema proposto e foi aplicado um estudo de caso, no intuito de verificar os objetivos da pesquisa.

A partir das análises e da combinação de estratégias metodológicas evidenciadas na caracterização dessa pesquisa, foi possível elaborar a construção deste trabalho de conclusão de curso, que permitiu-nos compreender, de maneira aprofundada, o pensamento de 33 colaboradores da Empresa Alfa que, voluntariamente se propuseram a participar desse estudo.

É interessante ressaltar que, quando exploramos a temática apresentada neste trabalho, o senso comum tende a apontar que a classe trabalhadora gostaria de usufruir de maior tempo livre para dedicarem-se as suas vidas pessoais. No entanto, quando confrontamos com os resultados obtidos neste estudo de caso, as respostas se clarificam e mostram que a tendência da redução da jornada de trabalho é, de fato, importante. Mas, concomitantemente, o ambiente de trabalho também é um forte aliado para a contribuição da felicidade laboral, colaborando, em consequência, com os fatores psicológicos destes que são expostos às jornadas de 08:48 horas diárias.

Os resultados ainda demonstraram que, para as mulheres, as jornadas de 08:48 horas são ainda mais dificultosas, levando em consideração a consciência patriarcal da sociedade, que infere que a mulher ainda como a responsável por cuidar dos filhos e do lar. Neste quesito, a mulher trabalhadora adere as chamadas duplas e triplas jornadas – conceito que não promove a equidade e tampouco a igualdade de gênero. À vista disso, a redução da jornada melhoraria esse cenário, apesar de não resolvê-lo.

Ao possuir como objeto de pesquisa principal o estudo de caso com a temática da redução da jornada de trabalho, esse estudo deparou-se com questões que podem – e merecem – ser estudadas futuramente, conforme as sugestões:

- Aprofundar os estudos sobre os impactos que a redução da jornada de trabalho provocaria nas vidas de mulheres trabalhadoras, e como isso poderia promover a equidade e a igualdade de gênero;
- Investigar e pesquisar sobre como a redução da jornada de trabalho poderá beneficiar mães trabalhadoras.

Por fim, considerando que o Brasil é um país emergente em quase todos os parâmetros, consideramos que essa pesquisa poderá contribuir humildemente para com os trabalhadores e empregadores, para no futuro, alcançarem a redução da jornada de trabalho sem prejuízos remuneratórios.



## REFERÊNCIAS

- AMÂNCIO, L. (2006). **O tempo das mulheres: o trabalho, gênero e sociabilidade**. Editora Unesp.
- AMORIM, H. (2010), **Valor-trabalho e trabalho imaterial nas ciências sociais contemporâneas**. Caderno CHR, 23(58). Recuperado de <https://doi.org/10.9771/ccrh.v23i58.19009>.
- APOLINÁRIO, M. N. (2009). **A Jornada de Trabalho no Direito Brasileiro**. Revista *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/ccss/05/mna.htm>.
- CARDOSO, Adalberto; AZAÏS, Christian. (2019). **Reformas Trabalhistas e seus Mercados: Uma Comparação Brasil-França**. Periódicos Caderno CRH 32(86). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/yFhm7DXGPvJRkzFJ7YvckWv/?format=pdf&lang=pt>.
- CARLOTTO, Mary S.; GOBBI, Maria D. (1999). **Síndrome de *Burnout*: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho?** Revista Aletheia, nº 10. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/MaryCarlotto/publication/285329138\\_Burnout\\_Syndrom\\_e\\_an\\_individual\\_problem\\_or\\_a\\_jobrelated\\_problem/links/63beabfb56d41566df59a4c0/Burnout-Syndrome-an-individual-problem-or-a-job-related-problem.pdf](https://www.researchgate.net/profile/MaryCarlotto/publication/285329138_Burnout_Syndrom_e_an_individual_problem_or_a_jobrelated_problem/links/63beabfb56d41566df59a4c0/Burnout-Syndrome-an-individual-problem-or-a-job-related-problem.pdf).
- CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira**. 2007. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, volume 07, número 01, p. 131-158, jan-jun. 2007.
- CALVETE, C. da S. (2007). **A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisifo ou Prometeu**. Civitas: Revista De Ciências Sociais, 3(2), 417–433. Recuperado de: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2003.2.128>.
- DA CUNHA, Leonardo S. P. **Breve introdução ao Direito do Trabalho alemão: artigo 611<sup>a</sup> do BGB e direitos do empregado**. UERJ Labuta. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/03/04/breve-introducao-ao-direito-do-trabalho-alemao-artigo-611a-do-bgb-e-direitos-do-empregado/>. Acesso em: 20 mai. 2023.
- DEMINCO, Marcus. **Jornada de trabalho e redução do estresse**. 2011. Psicologia.PT O Portal dos Psicólogos. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/textos/A0576.pdf>. Acesso em 23 abr. 2023.
- DE MATTOS, Fernando A. M. (2000). **Jornada de Trabalho: O Exemplo Europeu**. Revista Nova Economia 10(2). Recuperado de <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/377/385>.
- DE SOUZA, Ana C. C.; CATELLI, A. D. A.; ZILBER, S. N. (2020). **Inovação Organizacional pela adoção de ambiente de trabalho flexível: estudo de caso da P&G Brasil**. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8096412>.

DE SOUZA, Zoraide A. (2006). **A Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Revista da Faculdade de Direito de Campos 7(9). Recuperado de <http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Camila L.; PILATTI, Luiz A. (2012). **Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida 04(02). Recuperado de <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1268>.

FONSECA, C., & GRIEP, R. (2008). **Jornada de trabalho e saúde: estudo com trabalhadoras de enfermagem**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 33(117), 107-118.  
FREIRE, M, G. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2013. Trabalho de Curso. Centro Universitário de Brasília, UniCEUB, Brasília, Distrito Federal, 2013.

FREY, Carl. *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*. Princeton University Press, 2019.

GOMES, Magno Rogério *et al.* **Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro**. 2018. Revista Ciências do Trabalho, nº 10, abr. 2018.

GOULART, A. E. **O comprometimento dos indivíduos em relação ao desempenho organizacional**. S.D. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em <https://www.der.mg.gov.br/files/335/Trabalhos-Academicos/2213/O-comprometimento-dos-individuos-em-relacao-ao-desempenho-organizacional.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2023.

HIRATA, H. (2009). **Mulheres, trabalho e tempo: percursos e impasses da “nova” divisão sexual do trabalho**. Boletim de Ciências Econômicas, 57(2), 11-28.

*International Labour Organization (ILO)*. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadelfia)**. *International Labour Organization (ILO)*, S.D. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf).

*International Labour Organization (ILO)*. **Working Time and Work-Life Balance Around the World**. *International Labour Organization (ILO)*, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_864222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf). Acesso em: 10 mai. 2023.

JURISPRUDÊNCIA que cita Jornada Reduzida sem Redução Salarial. **Jusbrasil, S.D.** Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=jornada+reduzida+sem+redu%C3%A7%C3%A3o+salarial>. Acesso em: 20 mai. 2023.

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

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

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

MARTINS, Daniel de A. L. **O caminho da conquista: a organização política das(os) assistentes sociais até a redução da jornada de trabalho.** 2012. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal Fluminense – UFF, Rio das Ostras, Rio de Janeiro, 2012.

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

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

PRIEB, Sérgio A. M. **A discussão atual sobre a redução da jornada de trabalho.** S.D. Disponível em <https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%E7%F5es/GT3/gt3m2c6.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2023.

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

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

SAUERSSIG, Rafaela H. S. S. **A influência dos fatores da qualidade de vida no trabalho e o seu impacto no desempenho pessoal: o caso de uma instituição de ensino superior (IES/RS).** In Salão do Conhecimento XXIV Jornada de Pesquisa, 2019. Unijuí, 2019. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/201924>. Acesso em 25 mai. 2023.

SHOCKLEY, K. M.; ALLEN, T. D. (2007). *When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict.* *Journal of Vocational Behavior* 71 (2007) 479–493.

SILVA, M. O. da S. e; RODRIGUES, C. L. **A tripla jornada da mulher trabalhadora.** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 697-706, set./dez.2006.  
STEPANSKY, Daizy Valmorbida; FRANÇA, Lucia. **Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário.** 2008. Boletim Técnico SENAC. Rio de Janeiro, vol. 34, nº 01, jan-abr. 2008.

TEIXEIRA, O. S. **O futuro da classe trabalhadora: uma discussão introdutória sobre tecnologia, emprego e renda.** 2021. Monografia. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, Minas Gerias, 2021.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo. **Flexibilização da jornada de trabalho: estudo de caso com servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino.** 2020. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos – *campus* Sorocaba, Sorocaba, São Paulo, 2020.

VENTURA, Magda M. (2007). **O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa.** Revista SOCERJ 20(5). Recuperado de [http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007\\_05/a2007\\_v20\\_n05\\_art10.pdf](http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007_05/a2007_v20_n05_art10.pdf).

VIJAY. Nas fábricas há riqueza, mas não há vida. Carta Semanal 18 (2023). **Tricontinental**, mai. 2023. Disponível em: <https://thetricontinental.org/pt-pt/newsletterissue/cartasemanal-condicao-classe-trabalhadora-indiana/>. Acesso em: 10 mai. 2023.

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO *ONLINE* RESPONDIDO POR 33 DOS COLABORADORES DA EMPRESA ALFA

#### REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - TCC FATEC (TEMPO DE RESOLUÇÃO: APROXIMADAMENTE 5 MINUTOS).

Olá, pessoal!

Meu nome é Thailini, sou colaboradora do Departamento Financeiro desta empresa e estou finalizando a graduação no curso de Tecnologia em Gestão Empresarial, pela Faculdade de Tecnologia do Estado São Paulo (FATEC - *campus* São Carlos).

O objetivo dessa pesquisa é compor o *corpus* analítico e investigativo da minha pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso, que versa sobre a verificação da redução da jornada de trabalho sem prejuízos remuneratórios e os impactos que a redução da jornada poderá causar na qualidade de vida do colaborador e na sua produtividade/motivação/desempenho dentro da empresa. O tempo de resolução é de aproximadamente 5 minutos.

Saliento que o Departamento de RH daqui está ciente sobre a circulação dessa pesquisa e aprovou o questionário abaixo. Além disso, todas as informações coletadas neste questionário são de caráter sigilosos e preservarão a identidade e integridade da empresa e do colaborador, de modo que o preenchimento não trará qualquer prejuízo.

Agradeço, desde já, a colaboração com a presente pesquisa. Me coloco à disposição para dirimir eventuais dúvidas.

Cordialmente,  
Thailini Juliana Agostinho de Ázara

#### PERGUNTAS

1. Sua jornada de trabalho se limita a 08:48h por dia?  
  
 Sim  
 Não
  
2. Sua jornada trabalho de 08:48h é suficiente para finalizar as tarefas diárias da sua função?  
  
 Sim  
 Não

3. Você costuma levar atividades do trabalho para casa?

Sim

Não

4. Qual é o número de horas gastas para finalizar o trabalho levado para casa?

1 hora

2 horas

3 horas

4 horas

5. Você já sofreu/sofre com doenças psicológicas relacionadas ao trabalho?

Sim, já sofri/sofro com Estresse

Sim, já sofri/sofro com Síndrome de Burnout

Sim, já sofri/sofro com Transtorno de Ansiedade

Sim, já sofri/sofro com Depressão relacionada ao trabalho

Sim, já sofri/sofro com outras doenças psicológicas relacionadas ao trabalho

Não sofri/não soffro

6. Você considera que a redução da sua jornada de trabalho, sem alteração na sua remuneração, lhe proporcionaria maior qualidade de vida e saúde?

Sim

Não

7. Qual seria a quantidade ideal de dias trabalhados por semana?

Obs: Procure considerar sua rotina de trabalho completa, incluindo todas as atividades exercidas semanalmente e também o tempo ocioso (caso haja).

6 dias por semana

5 dias por semana

4 dias por semana

8. Sob sua ótica, qual seria a quantidade ideal de horas trabalhadas diariamente?

Obs: Procure considerar sua rotina diária de trabalho completa, incluindo todas as atividades exercidas diariamente e também o tempo ocioso (caso haja).

8 horas diárias

7 horas diárias

( ) 6 horas diárias

9. Você acredita que a redução da sua jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, traria mais motivação/desempenho para você exercer suas funções na empresa? Por que?

---

---

---

10. Você acredita que a redução da jornada de trabalho, sem prejuízos remuneratórios, traria mais motivação para sua vida pessoal? Por que?

---

---

---

11. Suponhamos que você tenha a opção de trabalhar 4 dias na semana, sem prejuízos remuneratórios, com 3 dias de descanso. Você acredita que 01 dia a mais de descanso fará diferença na sua produtividade/motivação/desempenho durante o período de expediente na empresa? Por que?

---

---

---

12. Atualmente, com sua jornada de trabalho (08:48h diárias), o que te motiva ou te mantém motivado a trabalhar nesta empresa?

---

---

---