

O FOUR-DAY WORKWEEK E AS FUNÇÕES SOCIAL E SOLIDÁRIA DAS EMPREGADORAS

Gabriela Eulálio de Lima

e-mail: gabrielaeulalio.adv@hotmail.com

Leonardo Henrique Berkembrock

e-mail: gabriela.eulalio@gmail.com

Samantha Saib Andrades Azevedo

e-mail: samanthaSaib20@gmail.com

Recebido em: 17/05/2023

Aprovado em: 05/12/2023

RESUMO

Em todo o mundo as relações laborais tal quanto os contornos sociais vêm se demudando com o tempo; os processos de produção tradicionais já não são tão eficientes quanto o foram no passado, elevando entraves e problemas que colidem com o bem-estar e a maior proteção da saúde dos empregados. Os embates sociojurídicos insurgidos destacam a justificativa da pesquisa, evidenciando que o Direito positivado na vigente concepção carece de amoldar as ligeirezas sociais quanto ao deleite do trabalhador, destacando-se como ponto focal nesse artigo a jornada de trabalho analisado sob o prisma do fenômeno do four-day workweek. Para as novas nuances socioeconômicas e no que estas estão implicando no hodierno desenvolvimento do mercado de trabalho, foram sopesadas como factíveis soluções as funções social e solidária das empresas, revelando-se como vias capazes de assegurar os interesses capitais das empregadoras, garantindo a adoção de mecanismos positivos para a conjuntura social, capaz de impactar diretamente no bem-estar dos empregados se aderido esse disruptivo modelo de jornada laboral de quatro dias por semana. Para tanto, o artigo foi construído a partir de pesquisa bibliográfica e documental, utilizando como escopo o método jurídico-dialético, com o intuito de fornecer uma visão ampla e embasada sobre o tema em questão.

Palavras-chave: four-day workweek; funções social e solidárias das empresas; relações trabalhistas.

THE FOUR-DAY WORKWEEK AND THE SOCIAL AND SOLIDARITY FUNCTIONS OF EMPLOYERS

ABSTRACT

All over the world, labor relations as well as social contours have been changing with time; traditional production processes are no longer as efficient as they were in the past, raising barriers and problems that conflict with the welfare and greater protection of the health of employees. The insurgent socio-legal clashes highlight the research's justification, evidencing

that the Positive Law in its current conception needs to adapt to the social laxities regarding the worker's delight, highlighting as the focal point of this article the working day analyzed under the prism of the four-day workweek phenomenon. For the new socioeconomic nuances and what they are implying in the current development of the labor market, the social and solidary functions of companies were considered as feasible solutions, revealing themselves as ways to ensure the capital interests of employers, ensuring the adoption of positive mechanisms for the social situation, capable of directly impacting the welfare of employees if adhered to this disruptive model of four-day workweek. To this end, the article was based on bibliographical and documentary research, using the legal-dialectical method as its scope, in order to provide a broad and well-founded view of the theme in question.

Keywords: four-day workweek; social and solidarity functions of companies; working relationships.

1 INTRODUÇÃO

Em todo o mundo, as sociedades vêm se transformando ao longo dos anos, embaladas por fatos e contextos locais e globais que atingem os mais variados cenários da vida humana, incluindo as relações laborais. Tais mudanças, para tanto, têm apresentado provocações sociojurídicas, demandando das empresas empregadoras uma reavaliação nos seus processos de produção. É tempo de se reinventar, a considerar que empregadoras e colaboradores constatarem, cada vez mais, que os métodos tradicionais do exercício laboral já não trazem os mesmos resultados que quando dos tempos remotos, mormente serem sopesados como ultrapassados ou minimamente díspares ante a onda sucessiva das mudanças da vida humana. À vista disso, as empresas priorizando a espinha dorsal de todo e qualquer negócio, o lucro, têm se empenhado na busca de novas formas de funcionamento das suas atividades, a fim de que o desenvolvimento econômico esteja mais alinhado às imposições sociojurídicas, orientadas para uma pauta mais flexível, digital e aberta.

A bem da verdade, é válido considerar que o mercado de trabalho de hoje – e factivelmente o do amanhã –, não é o mesmo daquele que vigorou e deu lucro no passado e as empregadoras já validam isso como o ponto de partida para incluírem nos seus processos produtivos outras técnicas e ambientes para a concepção da mão de obra humana, desenvolvendo outras metodologias, como *v.g.*, teletrabalho, regime híbrido, sextas e descansos em espaços adaptados dentro dos ambientes corporativos, períodos de licenças maternidade e paternidade amplificados, entre outras modificações regressadas ao bem-estar do empregado, que entre as últimas tendências, há uma que começa a despontar relevância prioritária entre as empresas mais produtivas do mundo: a redução do volume diário da

jornada de trabalho, daí surgindo o fenômeno do *four-day workweek* (semana de trabalho de quatro dias).

E é esta última e ainda insólita mudança global das relações laborais, que o presente artigo terá como escopo desenvolver a presente pesquisa, partindo do objetivo capital em compreender as mudanças sociojurídicas e em como o *four-day workweek* pode refletir nas ordens econômica e social, com a adoção pelas empresas atuantes no Brasil.

É válido reconhecer que, assim como o mundo, a sociedade brasileira também mudou e, portanto, para que as previsões garantistas da Constituição da República e da Consolidação das Leis Trabalhistas mantenham-se sùperas, forçoso é compreender que o Direito carece de acompanhar as premências contemporâneas, rubricando com isso que os fatos e problemas sociais antecedem o compromisso firmado pela norma positivada.

Nessa lógica, justifica-se que a relevância da pesquisa está no propósito de amadurecer as novas nuances socioeconômicas e no que estas estão implicando no coevo funcionamento do mercado de trabalho, fazendo-se ponderar sob a salvaguarda dos direitos trabalhistas brasileiros, buscando esgrimir críveis possibilidades em dar respostas idôneas ao alcance efetivo do disposto no artigo 170 da Carta Magna, partindo da compreensão do que vem a abranger a redução da jornada semanal de trabalho, fazendo-se uma avaliação que sopesará ganhos bilaterais nas relações laborais.

O crescimento da nova forma de jornada de trabalho vem se difundindo ao redor do mundo, no Brasil, para tanto, ainda subsiste uma certa resistência e, até mesmo, uma rejeição sobre os reflexos sociojurídicos quanto a sua adoção, maiormente à inclinação intrinsecamente econômica da atividade empresarial e os próprios limites indicados no Direito positivo nacional quanto à duração do trabalho normal. Nesse sentido, a pesquisa revelará que se trata de uma visão míope, equivocada e pouco congruente às contemporâneas injunções apresentadas pela sociedade e o próprio mercado, firmando-se na verdade como um entrave para o fundamento da valorização do trabalho humano e os ditames da justiça social no desenvolvimento da ordem econômica nacional.

A problemática é urgente e para melhor referendar a proposta de solução, será refletido o novo modelo de jornada de quatro dias a partir do exame das funções social e solidária das empresas. Máxime, as funções supraditas, será considerado que o *four-day workweek* cuida na verdade de uma metodologia virtuosa para o desenvolvimento econômico revertida à finalidade de gerar e circular riquezas para as corporações, sem que estas precisem abdicar dos ganhos capitais, mas o fazendo com a adequada adoção de mecanismos positivos

para a conjuntura social, capaz de impactar diretamente no bem-estar dos empregados se aderido esse disruptivo modelo de jornada laboral de quatro dias por semana.

Para tanto, o trabalho será desenvolvido transversalmente com a pesquisa bibliográfica e documental, a fim de se verificar a interpretação dos temas apresentados como essenciais para a compreensão do problema, valendo-se do método de abordagem dialético-jurídico com vias a discutir, argumentar e provocar o debate do *four-day workweek* como meio de alcance da eficácia subjetiva do desenvolvimento econômico das empresas sem margear os aspectos sociais das relações de trabalho no Brasil.

2 CONSTRUÇÃO SOCIOJURÍDICA ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO

Com o advento do sistema capitalista por volta do século XVIII, surgiram novas guisas de produção e de consumo, fazendo surgir com que um súpero modelo de trabalho fosse adotado, a par do que era necessário para o movimento da produção em massa. O advento da Revolução Industrial contribui para a fase da maior dilatação do setor produtivo, despontando a geração em maior escala de mercadorias e de bens necessários, que teve como fator negativo a exploração da classe operária. (Martins, 2019, p. 92)

Na Revolução Industrial, a mão de obra foi explorada sob contornos desumanos, marcados pela exploração do trabalho infantil e pela desvalorização do trabalho feminino, impondo-lhes trabalho insalubre, jornadas longas e exaustivas, pagamento de salários injustos, concentrando a riqueza na classe da burguesia com a exploração desmedida do trabalho assalariado. (Delgado, 2020, p. 91)

Karl Marx e Friedrich Engels discursam sobre a acumulação da riqueza nas mãos privadas, a formação e a multiplicação do capital, defendendo que:

Na mesma medida em que a burguesia, isto é, o capital, desenvolve-se, desenvolve-se o proletariado, a classe dos modernos operários, os quais só subsistem enquanto encontram trabalho, e só encontram trabalho enquanto o seu trabalho aumenta o capital. Esses operários, que têm de vender-se um a um, são uma mercadoria como qualquer outro artigo de comércio e, por isso, igualmente expostos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as oscilações do mercado. (Marx; Engels, 1998, p. 14)

O progresso da exploração de mão de obra apresentou-se de forma desregrada e desequilibrada, impondo ao Estado o dever de regular as relações entre o proletariado e a burguesia, emergindo daí a necessidade da criação das primeiras regras, leis, normas que buscavam equilibrar as relações de trabalho e emprego, na busca por soluções frente aos

conflitos das forças econômicas e sociais (Luz; Santin, 2010, p. 269). Foram então criados os precursores entes sindicais e uma onda de manifestações sociais ocorreram reivindicando direitos mais justos e menos indignos, o que muitos julgaram terem sido inspiradas pelas ideias marxistas, como por exemplo o movimento ludita, caracterizado pelo uso da força, em que os trabalhadores invadiam as fábricas e avariavam as máquinas (Galvão *et. al.*, 2010, p. 265). As lutas revitalizaram a necessidade da criação do direito do trabalho, incumbindo ao Estado a responsabilidade de criar medidas protetivas e meios pacíficos que atendessem aos anseios da população operária, equilibrando as atividades econômicas desenvolvidas pelas fábricas e os anseios da classe empregada. (Freitas Júnior, 2014, p. 77)

A configuração do sistema capitalista estava arquitetada e em inclinação para a ascensão em todo o mundo, tendo a exploração de mão de obra como fundamento basilar, o Estado ao principiar a legislação sobre as condições de trabalho, tinha como premissa minimizar a dessemelhança entre o dono do capital e o trabalhador, motivado a ditar regras e normas apropriadas a equiparar juridicamente os polos da relação laboral. (Barros, 2017, p. 71)

A história por detrás da Revolução Industrial traz contribuições para compreender as típicas oito horas de trabalho. No final do século XVIII, as empresas inclinadas a maximizarem os seus lucros, mantinham o funcionamento das suas atividades em regime ininterrupto, ou seja, as fábricas trabalhavam sem parar, em regime 24/7, impondo a classe trabalhadora jornadas exaustivas e fatigantes, que variavam entre 10 e 16 horas. Entretanto, essas jornadas de trabalho incrivelmente alongadas começaram a ser sentidas e notas como temerárias, até que Robert Owen em meados de 1817, em sua comunidade socialista em *New Lanark*, na Escócia, encetou um movimento que teve como *slogan* “*Eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest*”¹, consagrando-se o primeiro nome na história a sugerir uma subdivisão equitativa do total de horas que tem o dia para o quantitativo de horas trabalhadas. (Paniago, 2020, p. 341)

A mudança na maneira de produção durante a Revolução Industrial, passando da manufatura para a maquinofatura, causou grandes transformações na relação de trabalho que, antes, era caracterizada pela produção em menor escala, menores jornadas de trabalho e produção artesanal. Com o advento da urbanização, criação das máquinas, o trabalho passou a ser um processo individualizado e automático, no qual o trabalhador não mais sabia produzir as peças em sua totalidade. (Batista, 2014, p. 219)

¹ Tradução nossa: oito horas de trabalho, oito horas de lazer, oito horas de descanso.

A jornada de trabalho também se modificou no início da eclosão da Primeira Revolução Industrial, marcada por jornadas de trabalho de até 16 horas e com apenas 30 minutos de descanso e os trabalhadores que não aguentavam a jornada extenuante eram substituídos por outros. (Dallari, 2018, p. 110)

A gradual redução na jornada de trabalho foi arduamente conquistada com muitas lutas e reivindicações pelos obreiros, como ocorreu em Chicago nos Estados Unidos, onde cerca de 180 (cento e oitenta) mil trabalhadores se organizaram em defesa da jornada de oito horas, esta greve foi duramente reprimida, resultando na morte de cinco dirigentes do sindicato. (Dal Rosso, 2017, p. 57)

Mais tarde, mais precisamente em 1º de maio de 1926, a *Ford Motor Company*, sediada em Detroit, tornou-se uma das primeiras empresas a adotar a semana de 40 horas para serem cumpridas em cinco dias pelos trabalhadores nas suas fábricas automotivas. A política seria estendida aos funcionários do escritório da Ford no mês de agosto daquele mesmo ano. A empresa automobilística no início do ano de 1914, já havia inovado em suas políticas trabalhistas, em que num cenário de desemprego generalizado e crescente agitação trabalhista, anunciou que pagaria aos seus operários fabris um salário mínimo de US\$ 5,00 (cinco dólares norte-americanos) por dia por oito horas, um valor superior ao taxado na época que era de US\$ 2,34 (dois dólares e trinta e quatro centavos de dólar americano) por nove horas de trabalho. As medidas tomadas pela *Ford Motor Company* chocaram muitos setores empresariais daquela época, pois aparentemente parecia um devaneio que arriscaria veementemente o lucro corporativo, entretanto, os resultados aferidos pela Ford acabaram traduzindo-se numa estratégia brilhante, pois aumentou sem hesitação a produtividade na linha de montagem, impactando de forma direta nos lucros da Ford. Embora o tempo dos empregados no trabalho tivesse diminuído, a empregadora confiou que eles despendessem mais esforço enquanto estivessem na fábrica. Fabricantes de todo o país e do mundo logo seguiram o exemplo da Ford, e a semana de trabalho de segunda a sexta tornou-se prática padrão. (Merlo; Lapis, 2007, p. 64)

Franklin Delano Roosevelt, presidente eleito nos Estados Unidos da América, cunhou o *New Deal*, política intervencionista, que implementou uma nova maneira de o Estado se relacionar com as iniciativas privadas, para retificar o imperado anteriormente, um cenário mundial que era marcado pelo liberalismo desenfreado e obstinado no lucro a qualquer custo. Nessa época, o Estado norte-americano se recuperava da grande crise de 1929 e o principal objetivo do *New Deal* era recuperar a sua economia e amparar os afetados pela Grande Depressão. (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 33)

Sob a extensão dos direitos trabalhistas, o *New Deal* teve papel fundamental, mormente ter legalizado a ação dos sindicatos para negociarem interesses dos empregados e das empregadoras em meio à crise econômica, regularizado a jornada de trabalho para oito horas diárias, criado uma previdência social para pessoas à época consideradas idosas e inválidas, além de fixar um valor para o salário-mínimo. (Dallari, 2018, p. 98)

Em meados dos anos 70, o capitalismo passou por uma crise importante que fez ascender a estabilização do pensamento neoliberal, instalando uma nova Era dentro dos cenários político, econômico e social. Nesse momento, o liberalismo clássico passou por uma reformulação dando lugar a uma perspectiva atualizada e objetivos melhor assentados, com a implementação de políticas neoliberais desenvolvidas pelas elites em prol dos seus interesses mais opulentos. Armando Boito Júnior referendou que as mudanças econômicas e políticas ocorridas nesse momento cunharam as disposições para:

[...] que a burguesia dos países centrais e, mais tarde, suas congêneres dos países periféricos, desertassem do keynesianismo, do desenvolvimentismo e da política de bem-estar, e colocassem no centro da cena política e ideológica aquele pequeno grupo de ideólogos neoliberais que, durante décadas, tinha pregado no deserto. (Boito Junior, 1999, p. 111)

Essa crise estava principalmente relacionada à produção e à acumulação de riqueza. O Estado, por meio de políticas de bem-estar social e com sua significativa capacidade de intervenção na economia, representava um obstáculo à expansão do capitalismo. Além disso, impunha encargos sociais ao trabalho, que o sistema capitalista queria eliminar. Portanto, era necessário estabelecer uma base teórica e implementar medidas governamentais e empresariais para concretizar essas ideias, com o objetivo de manter o domínio absoluto do capital. Profundas mudanças estavam ocorrendo em todas as áreas da vida social, política e econômica.

No contexto de crise na acumulação de capital, as transformações no ambiente de trabalho começaram a ser implementadas. O pensamento neoliberal ganhou destaque como uma base teórica para justificar as demandas impostas pelos detentores do capital. Eles argumentavam que todas essas mudanças eram absolutamente necessárias e urgentes, e que esse era o único caminho viável para aqueles que almejavam prosperar em uma nova realidade competitiva, cada vez mais intensa. Sob esse discurso, tentava-se justificar os sacrifícios que os trabalhadores precisariam suportar. (Oliveira, 1998, p. 166-167)

Questões como a flexibilização dos direitos trabalhistas, o desemprego, a diminuição dos salários, as condições de trabalho precárias e a redução dos benefícios previdenciários,

entre outros aspectos, são apresentadas aos trabalhadores como algo que deve ser encarado como normal, nos dias de hoje. Isso ocorre porque se acredita que são necessários sacrifícios significativos para promover o progresso e o desenvolvimento da sociedade, bem como para alcançar a felicidade, o bem-estar e a paz para todos. Os defensores do pensamento neoliberal argumentam que sindicatos, direitos trabalhistas e, até mesmo, empresários contribuíram para criar uma rigidez nas relações de trabalho, tornando a flexibilidade uma dificuldade, impondo a rigidez nos contratos de trabalho, com destaque, dentre outros temas, para a jornada de trabalho mais enlastecida focada na produtividade. (Hobold, 2002, p. 60-61)

Nesse cenário neoliberal, não era surpreendente que sobrelevasse a insegurança dos trabalhadores em relação ao emprego aumente significativamente. Isso significava que a preocupação constante com a subsistência se torna uma realidade, uma vez que não existe garantia de que o emprego atual será mantido. A qualquer momento, poderia ocorrer o encerramento de mais um posto de trabalho. Portanto, é possível perceber que as consequências da implementação das políticas neoliberais tiveram um impacto amplo, com resultados prejudiciais para a grande maioria dos trabalhadores, apesar de difícil a mensuração precisa da extensão total desses efeitos, devido à alta complexidade e à ampla gama de áreas afetadas por essas políticas, que tiveram um efeito cascata em todos os direitos sociais (MATTOSO, 1998. p. 44), garantidos a primeira vez pelo México, em 1917, com a Revolução Mexicana, que teve por consequência a promulgação da Constituição onde constava que a jornada de trabalho deveria ser de oito horas diárias. (Robl Filho, 2017)

Logo depois, diversos países modificaram a jornada de trabalho, como o Império Alemão, em 1919, quando promulgou a Constituição de Weimar, documento que constava a garantia dos direitos sociais, incluindo a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias, fato ocorrido em uma brusca ruptura com o Estado liberal, dando ensejo à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que buscava uma visão baseada na paz universal e na justiça social em prol dos trabalhadores. (Lenza, 2021, p. 35)

No Brasil, as conquistas para os trabalhadores e a proteção destes podem ser validadas como morosas, isso considerando, inclusive, a jornada de trabalho nacional, tal discussão, para tanto, será mais bem delineada no capítulo seguinte.

3 A JORNADA DE TRABALHO BRASILEIRA

As mudanças nas relações de trabalho no Brasil sucederam tardiamente, resultado de um retardo no desenvolvimento socioeconômico nacional derivado da escravidão e da

indústria. O Estado, a partir do governo Vargas, buscou equilibrar as relações de trabalho. No entanto, somente com a promulgação da Constituição de 1934 foi que os direitos trabalhistas brasileiros passaram a ter, de fato, um aspecto protecionista relevante. Referida constituinte apresentava que a jornada de trabalho deveria ser de oito horas diárias, previa direito a assistência médica e sanitária, bem como férias e repouso semanal (Lenza, 2021, p. 67). Àquele momento foi vultuoso para realçar a magnificência dos direitos trabalhistas e que os aspectos econômicos não eram, portanto, absolutos.

Nesse viés, Dalmo Dallari sustenta que: “[...] sempre que os valores econômicos são colocados acima de todos os demais, homens medíocres, sem nenhuma formação humanística e apenas preocupados com o rápido aumento de suas riquezas, passaram a ter o domínio da Sociedade.” (Dallari, 2011, p. 248)

Ulteriormente, em 1941 foi criada a Justiça do Trabalho e em 1943 os trabalhadores tiveram reconhecidos os direitos de forma sedimentada e abrangente com o advento do Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho; a Norma Celetista revelou-se verdadeiro bálsamo aos trabalhadores, notadamente, por de fato ter sucedido a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho (Brasil, 1943) e abrangência do respeito a vários direitos negligenciados, até então, abrangendo a jornada de trabalho brasileira, que ao longo da história estava atrelada à intervenção ou não do Estado, à existência ou não de legislações.

O Texto Constitucional vigente, reconhecido por Carta Cidadã, sedimentou ainda mais a proteção ao trabalhador, garantindo igualdade a todos perante a lei (artigo 5º, *caput*), dispondo um capítulo inteiro sobre os direitos sociais (artigo 6º e ss.) e ainda, elevando que a ordem econômica nacional estaria fundada na valorização do trabalho humano (artigo 170, *caput*), todos esses preceitos revelaram, sobremaneira, que o desenvolvimento nacional – objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso II) – não derivaria apenas dos interesses econômicos dos particulares, malgrado tenta compensar a desigualdade persistente entre empregado e empregador.

Nesse sentido, Vólia Bomfim elucida que:

O trabalhador ingressa na relação de emprego em desvantagem, porque vulnerável economicamente, dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, daí a necessidade de um princípio protetivo para equilibrar esta relação desigual. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades. (Bomfim, 2020, p. 1.377)

Diante da necessidade de maior proteção jurídica prestada ao trabalhador, o mecanismo estatal criado foi o da intervenção do Estado nas relações de trabalho, assentando ao Direito do Trabalho à ferramenta estatal que detém as regras e limitações para o melhor equalizar o desenvolvimento das relações de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe em seu âmago o princípio da proteção que vincula ao juízo de adjudicar interpretação mais favorável ao obreiro no bom emprego da norma jurídica. O fato é que na atual conjuntura sociojurídica, posterior à Reforma Trabalhista (Lei Federal n. 13.467/2017), houve uma sensível relativização dos direitos trabalhistas conquistados, das quais cabe o grifo para a jornada de trabalho, que antes estabelecia oito horas diárias com intervalo para repouso e alimentação de uma hora até no máximo duas horas, a Reforma Trabalhista, para tanto, articula que essa pausa pode ser negociada entre empregado e patrão, sendo somente obrigatório 30 (trinta) minutos. Essa flexibilidade não pode ser considerada científica, nem tampouco sopesada sob a égide protecionista do bem-estar do empregado. (Brasil, 2017, art. 611-A, inc. III)

O vigente Direito do Trabalho brasileiro não só mitiga conquistas como retrocede em muitos aspectos socioeconômicos, isso em razão de que a própria regra das oito horas diárias já vem sendo extirpada em muitos países, justamente por considerarem tratar-se simplesmente de um preceito secular em prol de maior eficiência das fábricas que funcionou por um espaço de tempo na história do desenvolvimento econômico. Todavia, como debatido, os tempos e a sociedade mudaram, a quantidade de horas volvida para o exercício do trabalho humano é incompatível com os resultados aspirados pelas empregadoras, afinal a pessoa do empregado é diferente de um robô. Essencialmente, isso traduz que as máquinas laboram sob um contorno unidimensional, enquanto que os humanos se movimentam e, via de consequência, produzem em ciclos e os mercados modernos cada vez veem reconhecendo e admitindo inovações para atingirem uma melhor e mais conformada performance no setor produtivo, daí nascendo o movimento do *four-day workweek*, como será adiante explorado.

4 A ASCENSÃO DISRUPTIVA DO *FOUR-DAY WORKWEEK*

A luta pela redução e da flexibilização da jornada de trabalho, contudo, não é uma inovação do século XXI, existe desde o início do capitalismo, durante a Primeira Revolução Industrial, por exemplo, essa luta pela redução era tida em consonância pela luta pela sobrevivência, dado que a jornada de trabalho chegava até 18 horas ou mais resultando, muitas vezes, em acidentes graves e até fatais de trabalho. (Merlo; Lapis, 2007, p. 62)

O tempo de trabalho dos empregados já adquiriu várias pautas, como: redução da jornada diária, aumento de dias de descanso com feriados e férias, antecipação da aposentadoria e postergação da entrada no mercado trabalho. Para Sadi Dal Rosso, a disputa pelo controle do tempo do trabalhador pode ocorrer de três formas: duração, intensidade e distribuição, e ambas são entrelaçadas entre si. (Dal Rosso *apud* Costa, 2010, p. 372)

O movimento do *four-day workweek*, o conceito de uma semana de trabalho de quatro dias, não é novo, mas ganhou força nos últimos anos em resposta aos novos contornos socioeconômicos que veem se transmutando vertiginosamente em todo o planeta, ganhando força relevante com a vivência da pandemia da covid-19 e do pós-período pandêmico. As empregadoras inferiram com maior alcance a proeminência da flexibilidade nos seus processos produtivos, bem como dos benefícios relacionados ao local de trabalho, em que muitas empresas, mesmo passado o período de isolamento, deliberaram pela manutenção dos seus colaboradores em regime de *home office*, outras em regime híbrido e a porção adepta ao *four-day workweek*, que vem tomando proporções cada vez maiores. A ideia o *four-day workweek* é simples, os empregados ao invés de cumprir a vetusta jornada de oito horas diárias, 44 (quarenta e quatro) semanais, em cinco/seis dias por semana, trabalhariam quatro dias por semana e receberiam a mesma remuneração e outros benefícios das suas empregadoras. As empresas veem reconhecendo que trabalhar mais horas não significa necessariamente entrega de maior quantidade de trabalho, ao contrário, a jornada “tradicional” não é sinônimo de eficácia e efetividade no sistema de produção em geral, pois não alcança de fato a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores dentro e fora dos espaços laborais. (Xu, 2022, p. 14)

A Nexton, empresa de recrutamento que visa defender os melhores talentos técnicos latino-americanos e conectá-los a *startups* com propósito em todo o mundo, anunciou recentemente que está modificando a jornada de trabalho semanal para quatro dias. Focada nos seus colaboradores, a empresa compreendeu que criar um lugar que permita o equilíbrio entre vida pessoal e profissional traria benefícios pessoais aos empregados, mas também representaria numa maneira inteligente e proativa de desenvolver o processo produtivo. A empregadora passou a confiar nos seus empregados, que eles assumiriam o controle de gerenciamento do tempo, mantendo altos e inovares padrões de execução. Os empregados sentem-se mais descansados, energizados, inspirados e comprometidos em otimizar ao máximo os seus trabalhos, para que possam gozar de mais tempo com a família e os amigos. (Culture, 2022)

Dentre os benefícios da semana de trabalho de quatro dias estão: equilíbrio eficiente do trabalho e da vida pessoal; construção de confiança recíproca entre empregadora e empregado; maior proteção da saúde e do bem-estar do empregado; maior equilíbrio da vida pessoal com o exercício do trabalho dos trabalhadores; melhoria na produtividade e, via de consequência, no aumento dos lucros; economia de custos para as empresas, já que terão um dia a menos para manterem o consumo de vários serviços, como energia, água, internet, entre outros; e, por fim, com o próprio meio ambiente, com a redução do deslocamento de pessoas e do congestionamento de tráfego, portanto, impactando no arrefecimento de emissão de gases, além de poupar em alguns casos, a empresa de consumirem serviços diversos (energia, internet, águas etc. (Barnes, 2020)

Pois bem, o *four-day workweek* é aclamado como o futuro da produtividade do empregado e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, abrindo espaço para uma mais dilatada satisfação que impactará diretamente no desenvolvimento econômico das empregadoras, além de ser potencial em melhorar a desigualdade social e colaborar com a preservação do meio ambiente.

Como ainda paira um tabu sobre as empregadoras quanto a quantidade de horas trabalhadas, algumas tem estudado instituir o *four-day workweek*, mas fazendo com o acréscimo de horas trabalhadas por dia. Nos Estados Unidos, empregadoras têm recorrido aos entes sindicais, a fim de buscarem negociações em prol de uma mudança de jornadas dos empregados para um horário de quatro dias de 10 (dez) horas, totalizando as 40 (quarenta) horas semanais. A lei trabalhista federal americana não impede que as empresas reduzam a sua semana de trabalho ou reduzam as horas habituais – jornada de 40 horas – em quatro dias em vez de cinco, desde que os trabalhadores recebam pelo menos o salário mínimo por hora e o pagamento de horas extras de 1,5 vezes o valor normal por qualquer hora trabalhou além de 40 (quarenta) por semana; o fato é que no país estadunidense alguns dos estados membros preveem regras específicas para jornada extra laborada e no caso das empregadoras diminuir os dias de trabalho, mas majorarem a jornada diária, incorreriam no dever de indenizar o labor extra. (Marr, 2022)

Essas inquietações poderiam ser aplacadas se a proposta de mudança legislativa de 2021, de autoria do deputado Mark Takano (D-Califórnia), que tramita no Congresso americano sem nunca ter avançado, o centro de discussão é a redução da jornada de trabalho do empregado norte-americano para 32 (trinta e duas) horas por semana de trabalho, com o dever de pagamento de horas extras para as adicionais trabalhadas. Nas palavras do citado deputado norte-americano:

At a time when the nature of work is rapidly changing, it's incumbent upon us to explore all possible means of ensuring our modern business model prioritizes productivity, fair pay, and an improved quality of life for workers [...] I am introducing this legislation to reduce the standard workweek to 32 hours because – now more than ever – people continue to work longer hours while their pay remains stagnant. We cannot continue to accept this as our reality. Many countries and businesses that have experimented with a four-day workweek found it to be an overwhelming success as productivity grew and wages increased. After the COVID-19 pandemic left so many millions of Americans unemployed or underemployed, a shorter workweek will allow more people to participate in the labor market at better wages. This is a groundbreaking piece of legislation and I'm grateful to the organizations and colleagues that firmly stand behind it. I look forward to continuing the work on this issue so that people may experience the best possible working conditions – the working conditions they deserve. (Takano apud Abbasi, 2021)

A proposta de alteração legislativa deliberaria as ressalvas legais em torno do problema de horas extras das leis estaduais norte-americanas, definindo a redução do total de horas de trabalho para um cronograma de quatro dias de oito horas, cenário em que os trabalhadores continuariam a receber o mesmo salário que na jornada tradicional de 40 (quarenta) horas.

A pauta encontra-se engessada no congresso americano por total falta de interesse conjugado do Estado e das empresas, essas, mesmo com todas as conformações para a modernização dos seus processos produtivos, como a integração maciça da tecnologia e demais maquinários, ainda acreditam que o quantitativo de horas é o fator determinante para a produção dos seus empregados. Vários estudos, entretanto, mostraram que, em algum momento, a produtividade diminui à medida que o número de horas trabalhadas aumenta, ou seja, as semanas de trabalho de 40 (quarenta) horas já são vistas como um fator negativo, pois podem estar desgastando os empregados desnecessariamente. (Fontinelle, 2022)

Na Europa os sindicatos estão pedindo aos chefes de Estado implementarem a semana de trabalho de quatro dias, mas até o presente apenas na Bélgica foi promulgada legislação garantindo aos empregados belgas o direito de realizarem uma semana de trabalho em quatro dias, em vez dos habituais cinco, sem a perda de salário. Entretanto, pela lei belga não afiança que os empregados trabalharão menos, eles simplesmente condensarão suas horas de trabalho em menos dias, em outros termos, os obreiros poderão optar pela redução de jornada, contudo, deverão sintetizar as 40 (quarenta) horas em quatro dias. O primeiro-ministro belga, Alexander de Croo, acredita que a mudança ajudará a tornar o mercado de trabalho, notoriamente rígido do país, mais flexível e torne mais simplificada a vida dos empregados

com as suas carreiras, além de acreditar estarem diante de um novo modelo deve criar uma economia mais dinâmica. (Joly; Hurst, 2023)

No Reino Unido, cerca de 61 (sessenta e uma) empresas e mais de 2.900 (dois mil e novecentos) empregados se inscreveram em um programa, administrado por pesquisadores das universidades de Cambridge e Oxford e do Boston College, e grupos sem fins lucrativos de defesa do *four-day workweek* – sob o critério de uma semana de 4 dias e 32 horas de trabalho –. O experimento teve duração de seis meses e o resultado foi tido como “*extremely successful*”. Cerca de 86% (oitenta e seis por cento) das empregadoras que participaram do programa disseram que o *four-day workweek* é muito plausível de ser considerado nas suas corporações e 41 das 70 organizações, já estão testando a semana de trabalho mais curta, almejando que os seus funcionários sigam o modelo “100:80:100” (100% do salário por 80% do tempo, em troca de um compromisso de manter pelo menos 100% de produtividade). Programas semelhantes estão sendo desenvolvidos pela *4 Day Week UK Campaign* em outros países, v.g., Estados Unidos, Irlanda, Canadá, Austrália e Nova Zelândia, *4 Day Week UK Campaign*. (Foundation, 2022, p. 06-12)

Detalhadamente, os resultados aferidos no Reino Unido, em 2023, indicam:

- 92% das empresas continuarão com semana 4 dias
- 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados
- 71% reduziram sintomas de *burnout*
- 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e profissional
- Aumento de 1.4% na receita
- Comparando com período similar anos anteriores, a receita aumentou em média 35%
- Turnover* reduziu 57% no período do piloto
- 15% dos colaboradores participantes disseram que nenhum aumento de salário os faria voltar à semana de 5 dias. (Day Week Global, 2023)

Como destacado, a semana de 04 dias está sendo adotada em todo o mundo numa tentativa de melhorar a produtividade e o bem-estar no local de trabalho, tendo apresentado resultados altamente positivos nos países que já passaram pelo programa *4 Day Week Global*, chegando o movimento ao Brasil que terá início em novembro de 2023, a lista de empregadoras que irão participar ainda está em processo de construção. (Day Week Brazil, 2023)

Veja-se que o mundo, aos poucos, vem reconhecendo que o futuro da jornada de trabalho tende a ter uma relação de alternância entre períodos de trabalho cada vez mais curtos e períodos livres cada vez maiores, condicionando aos trabalhadores assalariados qualidade de vida e bem-estar.

Robert Castel em sua obra “metamorfoses da questão social” compara o arranjo da jornada de trabalho como uma distribuição de renda, de tal modo que àquela primeira denota uma mudança cultural com consequências políticas de fundo, ou seja, para que esse direito seja efetivamente aplicado seria necessário envolvimento e compromisso de todos os atores socioeconômicos – sociedade, Estado e empresas –. (Castel, 1998, p. 451)

Em termos de Direito positivado, no Brasil, como dissertado anteriormente, é taxativo ao dispor que a duração da jornada normal de trabalho não deve superar a oito horas por dia e 44 (quarenta e quatro) na semana, contudo, dispõe o mesmo Direito pátrio que a compensação de horários e a redução da jornada é facultativa, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Sabendo-se que a premissa desses instrumentos é a vontade manifesta e o interesse dilatado, tem-se que a notável gama de benefícios do novo modelo de distribuição da jornada de trabalho apresenta aspectos positivos capazes de beneficiar empregados e empregadoras, mormente a sua relação com vários setores socioeconômicos, mas não só, para as empregadoras e o próprio Estado, representa ainda a conformação das funções social e solidária das empresas, na forma preconizada no Texto Maior, renunciando essa a solução para a derrocada e engessada forma de desenvolvimento das relações trabalhistas brasileiras, argumentação que será na sequência examinada.

5 AS FUNÇÕES SOCIAL E SOLIDÁRIA DA EMPRESA, E O *FOUR-DAY WORKWEEK*

Na seção anterior, viu que o *four-day workweek* vem ganhando espaços cada vez mais dilatados ao redor do mundo, dado o seu objetivo fundamental que é o de equilibrar os ganhos econômicos das empregadoras advindos da exploração da mão de obra humana com a qualidade de vida dos trabalhadores, possibilitando a estes passar mais tempo com a família, amigos e animais de estimação, cuidar de si e dos seus, flexibilidade para tratamentos de saúde, desenvolvimento pessoal, tempo dedicado à educação, viagens e hobbies, entre outros; mas os benefícios não são atribuídos apenas aos obreiros, os empregadores podem esperar aumento de suas vendas, redução do esgotamento dos colaboradores e melhor retenção destes, custos operacionais mais baixos para as sedes físicas das empresas, maior *pool* de candidatos para as posições abertas etc.

A legislação nacional com a sua previsão expressa acerca da duração da jornada normal de trabalho, parece distante de alcançar a notável gama de benefícios do *four-day workweek*, mas eis que a carência de norma específica não representa resistência para o

desenvolvimento do novo modelo de jornada, isso a considerar as funções social e solidária das empregadoras, conforme se debaterá nesse capítulo derradeiro.

A autonomia da vontade e a propriedade, pilares do direito privado, foram redefinidos com o advento da Constituição da República de 1988, então infundidos pelos protótipos das funções social e solidária da empresa, indicando a essa, ente do direito privado, a incumbência de exercer funções que busquem a justiça distributiva e social, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana, sem que para tanto, seja necessário restringir o direito à propriedade privada e a geração de lucro. Em outras palavras, a livre iniciativa de exercício de qualquer atividade econômica organizada fica garantida, tal como a livre concorrência, mas essas devem coincidir com o interesse social, porquanto observada a sua função social e os valores do trabalho humano.

Por isso, que tanto os documentos constitutivos (na forma indicada no artigo 421 do Código Civil) como as atividades empresariais, precisam alinhar a função econômica à social, tal quanto que nas linhas do Texto Constitucional, a função social da propriedade é indicada como um dos direitos e garantias fundamentais e um dos princípios da ordem econômica brasileira, que tem por fundamento a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa.

Maria Helena Diniz estende essa compreensão para a figura do empresário, defendendo que:

A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, §2º, e 186); por isso o empresário exercerá sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados, p. ex, formando serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, realizar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É preciso compatibilizar essa sua função social, visando o bem-comum, o bem-estar e a justiça social, com a finalidade de produção de lucros. (Diniz, 2018, p. 394)

Para a autora: “A função social do contrato de sociedade e a da propriedade empresarial busca a boa-fé objetiva do empresário (individual ou coletivo), a transparência negocial e a efetivação da justiça social [...]”. (Diniz, 2018, p. 395).

Segundo premissa da constitucionalização dos direitos, a prática do próprio direito da livre iniciativa, o de explorar uma atividade econômica livremente, só é considerado fidedigno se agrupar o interesse social.

Veja-se, assim, que a função social da empresa possui finalidades bem estruturadas, uma vez que são úteis ao desenvolvimento econômico do país, não podendo atuar, inerte à realidade social, educacional, cultural que se estabelece, e as atribuições estabelecidas por lei vão muito além do estatuto da empresa.

Com desígnio da função social da empresa tem-se:

A função social da empresa possui o mesmo sentido, ou seja, a empresa deve cumprir com as finalidades principais para as quais fora estruturada, uma vez que são úteis ao desenvolvimento econômico do país. Por outro lado, não pode atuar inerte a realidade social, educacional, cultural do meio em que se encontra, devendo contribuir com o cumprimento dos direitos e objetivos constitucionais, que, por óbvio, vão além do estatuto da empresa. (Payão; Santiago, 2016, p. 244)

Apesar das alocações na norma jurídica brasileira, importante notar que o vernáculo função social não foi definido pelo Direito e isso justamente para que não se crie uma única interpretação acerca da sua terminologia, viabilizando a finalidade de ampliar o entendimento do que venha a significar o seu conceito e tornar o Direito privado mais brando, volvido à garantia de direitos fundamentais de forma mais eficiente. (Cardoso, 2013, p. 201)

Maria Helena Diniz por seu turno define que a função social da empresa é “[...] o exercício pelo administrador da sociedade por ações das atribuições legais e estatutárias para a consecução dos fins e do interesse da companhia, usando do seu poder de modo a atingir a satisfação das exigências do bem comum.” (Diniz, 2008, p. 623)

Dessarte, concluindo que a função social da empresa estabelece um poder-dever do ente do direito privado em harmonizar as atividades empresariais ao interesse social, sujeitando-se a determinados deveres positivos e outros negativos, tem-se que a sua extensão se compatibiliza com o objetivo focal do *four-day workweek*, visto que a adoção desse novo regime de trabalho está apta a trazer inúmeros melhoramentos ao desenvolvimento da atividade econômica, aperfeiçoando ganhos competitivos às empresas pactuados aos restauros dos trabalhadores e isso deveras, em outros termos, à atuação da empresa como ente jurídico privado alinha o seu foco econômico ao papel relevantemente social.

Outra função que cabe destaque como resposta à problemática levantada no presente artigo é função solidária.

A ideia de solidariedade encontra-se elencada nos termos na Carta da República, no artigo 3º, inciso I, imprimindo uma ideia que expressa a consideração que todos devem ter entre si, a compreensão manifesta de que não é apenas o Estado o responsável por acudir as indigências da sociedade. Por meio das premissas da função solidária sobressai a noção de

compartilhamento de encargos, em que cidadão, organizações privadas e Estado, dividem o dever de garantir os direitos fundamentais entre si. Entretanto, segundo defendido por Jordana Viana Payão e Mariana Ribeiro Santiago: “Ultrapassa a filantropia ou a caridade, alcança mais do que meras ações sociais.” (Payão; Santiago, 2016, p. 252)

A respeito do indicado no Texto Constitucional, peculiarmente, no dispositivo supradito, Eros Roberto Grau diz que sociedade solidária é a: “[...] que não inimiza os homens entre si, que se realiza no retorno, tanto quanto historicamente viável, a *Gesellschaft* a energia que vem da densidade populacional fraternizando e não afastando os homens uns dos outros.” (Grau, 2015, p. 212)

Nesse liame, a empresa é tida como o combustível econômico brasileiro, propensa a expandir o seu papel na busca exclusiva do lucro, apanhando para o seu desenvolvimento econômico um caráter social mais ativo, resultado do amadurecimento dos conceitos de solidariedade e cidadania, daí refletir uma performance econômica menos canibalesca e mais humana, a partir de práticas volvidas ao bem-estar de todos aqueles que circundam as atividades empresariais, dentre eles, os empregados.

Jordana Viana Payão e Mariana Ribeiro Santiago sobre o relacionamento da empresa com o trabalhador realçam:

Logo, o espectro trabalhista é essencial a saúde empresarial. O respeito a dignidade humana dos trabalhadores é o mínimo que se espera dos empregadores. Porém, no aspecto interno da função solidária da empresa, e uma vez que toda atividade econômica atinge os mais diversos setores da sociedade, a atuação, conforme os ditames da solidariedade, deve ultrapassar o âmbito interno das pessoas jurídicas, alcançando a realidade social como um todo. (Payão; Santiago, 2016, p. 252)

A responsabilidade solidária para as empresas então tem o condão de direcionar boas e saudáveis práticas aos seus colaboradores, capaz de viabilizar melhores e sadias condições de trabalho, justa remuneração e abrangentes benefícios, treinamentos, segurança eficiente de trabalho, e por que não, a redução da jornada de trabalho para quatro dias, a fim de que os trabalhadores possam equilibrar as suas vidas profissionais com as pessoais, gozando de tempo de qualidade com a sua família e com o próprio desenvolvimento pessoal, revitalizando a finalidade da ordem econômica constitucional, que é assegurar a todos existência digna.

Com a função solidária das empregadoras, é possível aferir soluções mais palpáveis para o equilíbrio dos objetivos econômicos com o bem-estar dos trabalhadores, revendo os preceitos ainda vigorantes da sociedade desigual e injusta, porquanto o investimento em condições dignas de trabalho trazerem como consequências benefícios que ultrapassam o viés

capitalista puro e despreocupado com o cenário macro. Samuel Antunes averiguou que a diminuição da jornada de trabalho para quatro dias trabalhados seria um grande protetor da saúde mental, mas também uma mola propulsora para o aumento da produtividade empresarial e um catalizador de benefícios ambientais, resultados que foram aferidos de um experimento realizado pela empresa *Microsoft* no Japão, em que se constatou a redução da jornada de trabalho sucedeu no aumento da produtividade em mais de 40% (quarenta por cento) e na diminuição de 23% (vinte e três por cento) da conta de energia, de 90% (noventa por cento) dos trabalhadores se manifestaram satisfeitos com a mudança da sua empregadora. (Antunes *apud* Santana, 2022)

No Brasil, o cenário da jornada de trabalho parece caminhar para trás, é o que pode ser aferido do Recurso Extraordinário n. 1403904, em que a empresa Riachuelo contestava o direito das suas empregadas ao gozo de folgas aos domingos, a cada 15 (quinze) dias. A Ministra Carmen Lúcia, negou provimento ao recurso, destacando que a escala diferenciada de repouso semanal, prevista na Norma Celetista, compõe o rol de direitos fundamentais sociais das mulheres. (STF, 2022, REExt 1403904)

Veja-se que ainda paira um olhar míope deveras demasiado ao empregador brasileiro, que defende a bandeira defasada da quantidade de horas e/ou dias trabalhados, ignorando totalmente os mais atuais e promissores benefícios do *four-day workweek* que, apesar de não haver dispositivo legal que os obrigue a cumprir e/ou fazer, tem-se que as funções social e solidária da empresa abarcariam todos os melhoramentos do instituto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aferiu que as sociedades têm passado por transformações aceleradas no curso da história, em que o homem, por ser o centro das mudanças, tem sentido os impactos nos diversos aspectos da vida, incluindo tangencialmente a forma como a mão de obra humana tem sido desempenhada.

Aspectos relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar estão, cada vez mais, em pauta, submergindo fundamentalmente a duração do desenvolvimento da atividade trabalhista, tem outras palavras, o tempo no trabalho, e os resultados oriundos das atividades laborais. A verdade é que quantidade não é sinônimo de qualidade e, cada vez mais, essa conformação se confirma pelas empregadoras, demandando delas mudanças que geram desafios e clamam novas interpretações sociojurídicas.

Buscou-se, então, amadurecer que os métodos tradicionais de trabalho e a própria conformação do Direito brasileiro sobre o tempo da jornada de trabalho já não cingem hoje as mesmas premências do passado, são considerados métodos desatualizados, o desenvolvimento econômico coevo carece estar mais alinhado as imposições sociojurídicas, orientadas para uma pauta mais flexível, digital e aberta, e aqui surge o fenômeno do *four your day*, despontando como um moderno estilo de funcionamento do mercado de trabalho e dos desenvolvimentos econômicos e sociais, mormente carrearem benefícios tanto para as empregadoras quanto para o proletariado, destacando-se o equilíbrio eficiente do trabalho e da vida pessoal, a edificação de fidúcia entre empregadora e empregado, guarita da saúde e do bem-estar do trabalhador, avanço na produtividade obreira, economia de custos para as empresas e, com isso, aumento dos lucros.

Tal modelo já tem sido implementado em vários lugares do mundo, encontrando, certa feita, um embaraço no Brasil, ora pela limitação indicada no Direito positivado, ora pelo pensamento retrógrado do empresariado nacional que ainda racionaliza quantidade de tempo trabalhado como garantia de produtividade e desenvolvimento econômico.

Mas o fato é que o futuro da produtividade do empregado e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal está nas mudanças que mirem a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador, destacando-se o *four your day* como metodologia amoldada aos anseios contemporâneos, que não obstante à disposição limitante das oito horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, há de se venerar a solidificação de tal metodologia alinhada as funções social e solidária das empresas empregadora, em virtude de franquear espaços para uma mais extensa satisfação que influenciará diametralmente o desenvolvimento econômico das empregadoras, além de ser potencialmente auspicioso para com o contexto social, indicativo para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, capaz, inclusive, de colaborar para a preservação do meio ambiente.

REFERÊNCIAS

ABBASI, Lan. Rep. **Takano Introduces Legislation to Reduce the Standard Workweek to 32 Hours**. Washington, DC, 27 jul. 2021. Disponível em: <https://takano.house.gov/newsroom/press-releases/rep-takano-introduces-legislation-to-reduce-the-standard-workweek-to-32-hours>. Acesso em: 06 fev. 2023.

BARNES, Andrew. I pioneered the four-day week – now it must be used to fight the climate crisis. **The Guardian**, 29 jan. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/jan/30/i-pioneered-the-4-day-week-now-it-must-be-used-to-fight-the-climate-crisis>. Acesso em: 06 fev. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: DLTR, 2017.

BATISTA, Alfredo. Processos de trabalho: da manufatura à maquinaria moderna. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 118, p. 209-238, abr./jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/sVnSvDQm58XJh5h47c7Frkv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2020.

BOITO JUNIOR, Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã Editora, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**: institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 06 fev. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.403.904**. Santa Catarina. Relatora Ministra Cármen Lúcia. Recorrente: Lojas Riachuelo S/A, Recorrido: Sindicato dos Empregados no Comercio de São José e Região. Brasília, DF, 11 out. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354146912&ext=.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2022.

CARDOSO, Alenilton da Silva. **Princípio da solidariedade: o paradigma ético do direito contemporâneo**. São Paulo: Editora Ixtlan, 2013.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D Poletí. 12. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

COSTA, Josias Alves da. Resenha de DAL ROSSO, Sadi. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008. **Revista Sociedade e Estado**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 371-375, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/qxTnhBG6kGmqTbC4dqHkbLD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 fev. 2023.

CULTURE, Conscious. **Four-day workweek: We're proud to be four-day workweek pioneers - A Q&A with Nexton.** Aug 17, 2022. Disponível em: <https://conscious.org/were-proud-to-be-four-day-workweek-pioneers-a-q-a-with-nexton/>. Acesso em: 03 fev. 2023.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor.** Brasília, DF: Boitempo, 2017.

DALLARI, Dalmo. **Elementos de teoria geral do estado.** 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

DARCANCHY, Mara. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. **Revista Direito e Justiça**, [S. l.], v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 02, n. 51, p. 387-412, 2018. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.51.17.pdf. Acesso em: 23 fev. 2023.

FONTINELLE, Amy. The Impact of Working a 4-Day Week. **Invistopedia.** 13 nov. 2022. Disponível em: <https://www.investopedia.com/the-impact-of-working-a-4-day-week-5203640>. Acesso em: 06 fev. 2023.

FOUNDATION, Day Week Global. **Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay.** 2022. Disponível em: <https://www.4dayweek.com/us-ireland-results>. Acesso em: 06 fev. 2023.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na modernidade. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 69-93, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxnCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxnCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição Federal de 1988.** 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

HOBOLD, Félix. **Neoliberalismo e trabalho: a flexibilização dos direitos trabalhistas.** Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2002.

JOLY, Josephine; HURST, Luke. Four-day week: Which countries have embraced it and how's it going so far? **Euronews**, 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.euronews.com/next/2022/12/19/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>. Acesso em: 06 fev. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KELLY, Jack. California Congressman Mark Takano Introduces Legislation For A Four-Day Workweek. **Forbes**, 29 jul. 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/07/29/california-congressman-mark-takano-introduced-legislation-for-a-four-day-workweek/?sh=14e3999d279d>. Acesso em: 28 jan. 2023.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As Relações de Trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930. **História (São Paulo)**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 268-278, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TbXFk3Sc7WGCvBXzj5Hr3z/?lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

MARR, Chris. **Four-Day Work Week Means Navigating Overtime Pay, Union Talks**. 20 dec. 2022. Disponível em: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/four-day-work-week-means-navigating-overtime-pay-union-talks>. Acesso em: 06 fev. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Dossiê 150 anos do Manifesto Comunista. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 12, n. 34, dez. 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/GL34qVhtfBzBb5YSYY4kGvp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 dez. 2022.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. Globalização, neoliberalismo e flexibilização. In: ARRUDA Jr., Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz (org.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LAPIS, Naira Lima. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 61-68, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/d4BywgBQn9QkpbLQsXVGPcP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 dez. 2022.

OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. A nova problemática do trabalho e a ética. In: TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998.

PANIAGO, Maria Cristina Soares. Autogestão e controle operário: uma análise histórica crítica. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 338-347, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/gFR4j3jZKZwpDmQGJykd8wG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 dez. 2022.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 36, n. 2, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/download/2555/4563>. Acesso em: 23 fev. 2023.

ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. **Cuestiones constitucionales**, Ciudad de México, n. 36, ene./jun. 2017. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000100361. Acesso em: 23 fev. 2023.

SANTANA, Sofia. Semana de 4 dias “aumenta a satisfação no trabalho e a produtividade”, defendem psicólogos. Mas economistas apontam problemas. **CNN Portugal**, 30 set 2022, 17:31. Disponível em: <https://cnnportugal.iol.pt/trabalho/semana-de-4-dias/semana-de-4-dias-aumenta-a-satisfacao-no-trabalho-e-a-produtividade-defendem-psicologos-mas-economistas-apontam-problemas/20220930/6336fe600cf2ea4f0a5ed939>. Acesso em: 04 abr. 2023.

XU, Mengyi. Your 360° leaders’ perspectives on the four-day workweek. **Human Resources Online**, Jan./Mar. 2022. Disponível em: researchgate.net/publication/359427010_Four-day_week#fullTextFileContent. Acesso em: 03 fev. 2023.