



**UFOP**

Universidade Federal  
de Ouro Preto

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO**



**Monografia**

**Lígia Barbosa Gonçalves**

**ANÁLISE COMPARATIVA ACERCA DA DURAÇÃO DA SEMANA DE TRABALHO  
NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM CONTRASTE COM LEGISLAÇÕES  
TRABALHISTAS INTERNACIONAIS.**

**Ouro Preto/MG**

**2024**

Lígia Barbosa Gonçalves

**ANÁLISE COMPARATIVA ACERCA DA DURAÇÃO DA SEMANA DE TRABALHO  
NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM CONTRASTE COM LEGISLAÇÕES  
TRABALHISTAS INTERNACIONAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado durante a graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Amauri César Alves

Ouro Preto/MG

2024



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Lígia Barbosa Gonçalves**

### **Análise comparativa acerca da duração da semana de trabalho na legislação trabalhista em contraste com legislações trabalhistas internacionais**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 17 de outubro de 2024

#### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof. Dr. José Luiz Singe Albuquerque - Universidade Federal de Ouro Preto  
Yuri Viana Neri de Siqueira - PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 31/10/2024



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 01/11/2024, às 09:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0803872** e o código CRC **CA776E2E**.

## RESUMO

Analisou-se a duração da semana de trabalho na legislação trabalhista do Brasil, comparando-a com as principais normas de países internacionais. Inicialmente, são examinadas as normas constitucionais e infraconstitucionais que regulam a jornada de trabalho no Brasil, enfatizando a jurisprudência retrospectiva e identificando os déficits na implementação dos direitos fundamentais relacionados à duração do trabalho. A análise também explora como essa regulamentação se compara a leis trabalhistas de outros países, como Inglaterra, Estados Unidos, França, Alemanha, Argentina, Uruguai, além de países africanos. A pesquisa busca identificar as diferenças fundamentais entre as legislações, como o limite de horas trabalhadas por semana, repouso semanal remunerado, jornada flexível e férias, avaliando o impacto dessas regulamentações no bem-estar dos trabalhadores e na produtividade. Ao final, o estudo destaca as discrepâncias na proteção trabalhista entre o Brasil e os países analisados, e sugere melhorias para a legislação nacional visando maior efetividade na garantia dos direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Duração da semana de trabalho, legislação trabalhista, direitos fundamentais, Brasil, legislação internacional, produtividade, bem-estar do trabalhador.

## **ABSTRACT**

The duration of the workweek in Brazil's labor legislation was analyzed, comparing it with the main norms of international countries. Initially, the constitutional and subconstitutional norms regulating working hours in Brazil are examined, emphasizing retrospective jurisprudence and identifying deficits in the implementation of fundamental rights related to work duration. The analysis also explores how this regulation compares to labor laws in other countries, such as England, the United States, France, Germany, Argentina, Uruguay, and African nations. The research aims to identify fundamental differences between the legislations, such as the maximum weekly working hours, paid weekly rest, flexible work schedules, and vacations, assessing the impact of these regulations on workers' well-being and productivity. In conclusion, the study highlights the discrepancies in labor protection between Brazil and the analyzed countries, suggesting improvements to national legislation to ensure greater effectiveness in guaranteeing labor rights.

**Keywords:** Workweek duration, labor law, fundamental rights, Brazil, international law, productivity, worker well-being.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>2 DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL</b>	<b>7</b>
2.1 Normas constitucionais sobre duração do trabalho	8
2.2 Normas infraconstitucionais sobre duração do trabalho	12
2.3 Jurisprudência sobre duração do trabalho	13
2.4 Déficit de implementação de direitos fundamentais referentes à duração do trabalho no Brasil	15
<b>3 DURAÇÃO DO TRABALHO EM OUTROS PAÍSES</b>	<b>22</b>
3.1 Inglaterra e Estados Unidos da América	22
3.2 França e Alemanha	25
3.3 Argentina e Uruguai	27
3.4 África do Sul e Nigéria	29
<b>4 DIFERENÇAS BÁSICAS NA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>31</b>
<b>5 CONCLUSÕES</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A duração do trabalho é um tema de grande relevância no contexto das legislações trabalhistas, devido ao seu impacto direto na vida dos trabalhadores e na dinâmica das relações de trabalho. Ao longo da história, as sociedades buscaram regulamentar o tempo dedicado ao trabalho, de forma a garantir um equilíbrio entre a atividade profissional e o bem-estar físico e mental dos empregados. A análise comparativa acerca da duração da semana de trabalho na legislação trabalhista brasileira em contraste com legislações trabalhistas internacionais tem por objetivo a identificação de, como ocorre, nos mais diversos países do mundo, a regulamentação, bem como a limitação da jornada de trabalho e quais suas principais diferenças.

A delimitação deste trabalho se fundamenta na necessidade de uma compreensão mais ampla da legislação brasileira em relação à jornada de trabalho à luz das regulamentações adotadas em outros países. O Brasil, que possui uma jornada semanal regulamentada pela Constituição Federal de 1988, apresenta um cenário que, muitas vezes, diverge significativamente de outras nações em termos de duração da jornada e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, busca-se examinar a constitucionalidade e a adequação das normas vigentes no Brasil, cotejando-as com modelos internacionais. Este estudo também pretende contribuir para a reflexão sobre a necessidade de reformas na legislação trabalhista brasileira, diante das transformações no mercado de trabalho global.

No cenário globalizado e dinâmico do mercado de trabalho, a regulamentação da jornada laboral desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na definição do equilíbrio entre produção e bem-estar. No contexto brasileiro, a legislação trabalhista tem passado por transformações significativas ao longo dos anos, refletindo não apenas as mudanças econômicas e sociais internas, mas também buscando alinhar-se aos padrões estabelecidos internacionalmente, porém, encontra-se, ainda, distante de muitos países com jornadas já reduzidas.

A análise buscará explorar como diferentes legislações trabalhistas de países diversos moldam influências para uma jornada de trabalho mais ou menos exaustiva. Ao empreender essa análise comparativa, almeja-se contribuir para uma

compreensão mais aprofundada das implicações sociais e econômicas associadas à regulamentação da jornada de trabalho.

## **2 DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

O tema da duração do trabalho no Brasil representa uma questão central no direito laboral. A importância desse tema é sublinhada não apenas pela sua presença em normas constitucionais e infraconstitucionais, mas também pela sua relevância na conformação de um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e promova a justiça social.

Ao longo das últimas décadas, observou-se um movimento de consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil no que tange à jornada de trabalho como garantia fundamental para a preservação da saúde e bem-estar dos trabalhadores (ALVES, 2023). Entretanto, a prática mostra que, apesar dos avanços legislativos e das proteções asseguradas pelo arcabouço jurídico, ainda persiste um déficit significativo na implementação desses direitos. Esse déficit é evidenciado pela precarização das relações de trabalho, o descumprimento das jornadas máximas estabelecidas em lei, e a flexibilidade excessiva em detrimento das garantias mínimas de descanso e recuperação do trabalhador.

Além disso, a jurisprudência brasileira tem desempenhado um papel crucial na interpretação e aplicação das normas sobre a duração do trabalho, o que revela, tanto os avanços, quanto as lacunas existentes na proteção dos direitos dos trabalhadores. Na sequência, a norma constitucional e infraconstitucional, que complementam e detalham a primeira, oferecem uma visão mais ampla sobre as regulamentações que governam as relações de trabalho no país. A jurisprudência retrospectiva sobre a duração do trabalho, com o objetivo de identificar as principais decisões e interpretações que moldaram o entendimento jurídico sobre o tema ao longo do tempo, torna-se imprescindível nesse contexto, bem como a abordagem do presente déficit na implementação dos direitos fundamentais referentes à duração do trabalho, em que se discutem as causas e consequências desse fenômeno laboral, assim como os possíveis caminhos para superá-lo.

O presente capítulo explora as normas que regulamentam a duração do trabalho no Brasil, abrangendo desde as disposições constitucionais até as leis infraconstitucionais. Com base na análise da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e jurisprudência desenvolvida pelos tribunais trabalhistas, busca-se

compreender como essas regulamentações têm sido adaptadas às mudanças econômicas e sociais, e como elas impactam as condições de trabalho no país.

## 2.1 Normas constitucionais sobre duração do trabalho

A regulamentação da duração do trabalho no Brasil, como em muitos países, é um aspecto central da legislação trabalhista e está profundamente enraizada nas normas constitucionais.

A Constituição Federal de 1988 representa um marco importante na proteção dos direitos dos trabalhadores, refletindo o contexto de redemocratização do país após um longo período de regime militar (ALVES, 2023). As disposições constitucionais relativas à duração do trabalho, especialmente no artigo 7º, são fundamentais para garantir condições laborais dignas e equitativas.

Para compreender plenamente as normas constitucionais sobre a duração do trabalho no Brasil, é essencial analisá-las no contexto de sua evolução histórica.

A constitucionalização inaugurada em 1934 — embora fenômeno muito relevante, sob a perspectiva institucional, cultural, jurídica, econômica e social — não seria apta a conferir origem a um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho, em vista da falta de complexidade e extensão de matérias, da ausência de métodos próprios de estruturação, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 66).

A Constituição de 1934 foi a primeira a abordar o tema da jornada de trabalho no Brasil, estabelecendo limites para o trabalho diurno e noturno e introduzindo o conceito de jornada máxima, entretanto, com conteúdo ainda bastante limitado a respeito do tema.

Posteriormente, a Constituição de 1946 consolidou alguns desses avanços e, com o advento da Constituição de 1988, o Brasil adotou a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas.

Em 1988, com a redemocratização após longo período de ditadura civil-militar houve a promulgação da atual Constituição da república Federativa do Brasil, em diversos pontos, Cidadã e em outros contraditória e conservadora, mas que foi o resultado possível dos embates travados entre as forças retrógradas (e tradicionalmente organizadas) e a esquerda de incipiente ascensão política no país. (ALVES, 2023, p. 31).

O artigo 7º da Constituição de 1988 também incluiu uma série de outras disposições relacionadas, como o direito ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XV), e a remuneração do trabalho extraordinário com um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XVI). Esses direitos foram desenhados para assegurar que os trabalhadores tivessem um equilíbrio adequado entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, promovendo não apenas a saúde e segurança no trabalho, mas também a sua qualidade de vida.

A preocupação com a regulamentação da jornada de trabalho no Brasil não é recente, mas adquiriu contornos mais definidos e formais a partir do início do século XX. No período anterior à Constituição de 1988, as normas sobre duração do trabalho eram estabelecidas principalmente por meio de legislação ordinária, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943. No entanto, essas normas não tinham o mesmo grau de proteção jurídica e abrangência que as disposições constitucionais que surgiriam mais tarde.

A Assembleia Nacional Constituinte, que elaborou a Constituição, foi palco de debates significativos entre diferentes setores da sociedade, incluindo representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo (BRASIL, 1988). A inclusão da regulamentação da jornada de trabalho na Constituição de 1988 foi resultado de um processo de mobilização social e política. A Constituição de 1988 inovou ao estabelecer limites claros e específicos para a jornada diária e semanal. O inciso XIII do artigo 7º, por exemplo, fixa a jornada máxima em 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva que permita a compensação ou redução da jornada (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XIII). Esta disposição foi um avanço significativo em relação às normas anteriores, que permitiam jornadas mais longas e menos regulamentadas.

Além disso, a Constituição introduziu o conceito de horas extras, determinando que o trabalho além do limite fixado deve ser remunerado com um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XVI). Essa previsão constitucional foi fundamental para proteger os trabalhadores contra jornadas excessivas e garantir que qualquer trabalho adicional fosse devidamente compensado.

A interpretação das normas constitucionais sobre duração do trabalho tem sido objeto de extensa jurisprudência e análise doutrinária. A fixação de limites para

a jornada de trabalho visa a proteger o trabalhador, garantindo tempo para descanso, lazer, e convivência familiar, elementos essenciais para a qualidade de vida e bem-estar. No entanto, a realidade do mercado de trabalho muitas vezes demanda flexibilização, o que torna a interpretação dessas normas um desafio constante.

Um ponto crucial de debate é a questão da compensação de jornada. A flexibilização da jornada através de acordos coletivos é uma prática comum em diversas indústrias, especialmente naquelas que operam em regime de turnos ou com demandas sazonais. No entanto, essa prática exige uma cuidadosa interpretação para garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores não sejam prejudicados.

A flexibilização da jornada por meio de banco de horas é outro tema relevante. Introduzido pela legislação infraconstitucional e posteriormente referendado pela jurisprudência, o banco de horas permite que horas trabalhadas a mais em um dia sejam compensadas com a redução da jornada em outro (TST, Súmula 85). Essa prática deve ser formalizada por meio de acordo coletivo e respeitar os limites estabelecidos pela Constituição, conforme a Súmula 85 do TST e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi modificada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). O objetivo é proporcionar flexibilidade para empregadores e empregados, permitindo um ajuste mais eficiente às demandas de trabalho, sem ultrapassar os limites constitucionais.

As normas constitucionais sobre a duração do trabalho têm um impacto significativo na vida dos trabalhadores e na economia. A limitação da jornada de trabalho contribui para a redução da exaustão física e mental, diminui os riscos de acidentes de trabalho, e melhora a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, a fixação de limites claros para a jornada de trabalho permite uma melhor organização do tempo de trabalho, o que pode resultar em maior produtividade e eficiência.

No entanto, a implementação prática dessas normas enfrenta desafios consideráveis. A falta de fiscalização resulta em jornadas de trabalho que frequentemente excedem os limites estabelecidos (CARVALHO e NOGUEIRA, 2021). Nesse sentido, a fiscalização inadequada, especialmente em setores informais ou em regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos, resulta em jornadas de trabalho que frequentemente excedem os limites constitucionais.

Para além disso, a adaptação das normas constitucionais às novas realidades do mercado de trabalho, especialmente com o advento do teletrabalho e a crescente demanda por flexibilidade nas relações laborais. O teletrabalho, que ganhou destaque com a pandemia de COVID-19 (SENADO FEDERAL, 2020), trouxe novas questões sobre como contabilizar e regulamentar a jornada de trabalho fora do ambiente tradicional de trabalho. A Constituição, enquanto documento que estabelece os princípios gerais, não previa essa modalidade de trabalho, o que gera a necessidade de novas interpretações e, possivelmente, ajustes legislativos para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos também nesse novo contexto. Ainda há incertezas sobre como as normas de duração do trabalho se aplicam em um contexto onde o local de trabalho se mistura com o espaço pessoal, e a linha entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso se torna mais tênue.

A reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas na legislação infraconstitucional, que impactaram diretamente a duração do trabalho (SENADO FEDERAL, 2019). Apesar de a reforma ter ampliado as possibilidades de negociação direta entre empregadores e empregados, facilitando a flexibilização da jornada, ela também levantou preocupações sobre a potencial precarização das relações de trabalho. A questão central é como equilibrar a necessidade de flexibilidade com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como previsto na Constituição.

Apesar dos avanços consagrados na Constituição de 1988, a implementação efetiva das normas sobre a duração do trabalho no Brasil enfrenta vários desafios. Um dos obstáculos presentes é a taxa de informalidade no mercado de trabalho brasileiro, em que uma grande parcela dos trabalhadores atua no setor informal (JUSBRASIL, 2024), de modo que as garantias constitucionais, incluindo aquelas relacionadas à duração do trabalho, muitas vezes não são respeitadas. Essa realidade impede que milhões de trabalhadores tenham acesso aos direitos previstos na Constituição, como a limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras.

As normas constitucionais sobre a duração do trabalho, estabelecidas principalmente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, representam um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Essas normas refletem o compromisso da sociedade brasileira com a promoção de condições de trabalho dignas e equitativas, garantindo limites claros para a jornada

de trabalho. No entanto, a interpretação e implementação dessas normas enfrentam desafios contínuos, especialmente no que diz respeito à flexibilização das relações de trabalho e à adaptação às novas realidades do mercado.

## 2.2 Normas infraconstitucionais sobre duração do trabalho

Ao longo das décadas, a CLT passou por diversas modificações para adaptar-se às mudanças nas condições de trabalho, essas reformas visaram aumentar a flexibilidade no mercado de trabalho, refletindo a necessidade de adaptar a legislação às novas realidades econômicas.

As normas infraconstitucionais desempenham um papel crucial na regulamentação e detalhamento dos princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

No contexto da duração do trabalho no Brasil, essas normas são especialmente relevantes, pois operacionalizam os direitos previstos no artigo 7º da Constituição, proporcionando um arcabouço legal mais detalhado e adaptado às diversas situações do mercado de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, é o principal instrumento infraconstitucional que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. A CLT abrange uma vasta gama de temas relacionados ao trabalho, incluindo a duração da jornada, descanso semanal remunerado, intervalos intrajornada, trabalho noturno, e horas extras.

A Consolidação das Leis do Trabalho, embora fruto de ação legislativa presidencial no âmbito da ditadura Vargas, merece ser reconhecida como conquista social do povo brasileiro ao longo das primeiras décadas do século XX, e deve ser, em seu conteúdo (não necessariamente em sua forma), preservada, visto constituir parte da garantia de um patamar mínimo para contratação de emprego. (ALVES, 2023, p. 31).

O artigo 58 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho, salvo disposições especiais, não deve exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais. Essa norma alinha-se diretamente com o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988. No entanto, a CLT permite a flexibilização da jornada por meio de acordos ou convenções coletivas, que podem prever a compensação de horas dentro de um

período maior do que a semana, o que é conhecido como "banco de horas". A implementação do banco de horas permite que horas trabalhadas além da jornada normal em um dia sejam compensadas com a redução da jornada em outro, desde que respeitados os limites máximos estabelecidos por lei.

A CLT também introduz a figura da jornada de tempo parcial, que pode ser de até 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Essa modalidade de jornada é particularmente relevante em setores que demandam maior flexibilidade, como o comércio e os serviços, permitindo que empregadores ajustem a força de trabalho de acordo com as necessidades operacionais.

As normas infraconstitucionais sobre a duração do trabalho no Brasil constituem um conjunto robusto de regulamentações que buscam proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo condições de trabalho justas e seguras. A CLT, juntamente com outras leis específicas, detalha os princípios constitucionais, estabelecendo regras claras sobre jornada de trabalho, horas extras, intervalos, e descanso semanal.

À medida que o mercado de trabalho evolui, as normas infraconstitucionais precisarão continuar se adaptando para refletir as novas realidades econômicas e sociais, sem perder de vista a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme previsto na Constituição de 1988.

### 2.3 Jurisprudência sobre duração do trabalho

A jurisprudência desempenha um papel fundamental na consolidação e interpretação das normas jurídicas. No contexto do Direito do Trabalho, revela a evolução da proteção aos trabalhadores e a aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais.

A duração do trabalho é uma das áreas centrais do direito trabalhista brasileiro e sua regulamentação tem sido moldada por uma série de decisões judiciais que buscam equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com as necessidades dos empregadores. Nesse contexto, a jurisprudência evidencia uma interpretação progressista dos tribunais em prol da proteção dos direitos trabalhistas. Desde a promulgação da CLT, os tribunais superiores, especialmente o Tribunal

Superior do Trabalho (TST), têm sido fundamentais na interpretação das normas sobre a jornada de trabalho.

Uma das principais questões enfrentadas pela jurisprudência é a interpretação das regras sobre horas extras. A Súmula 85 do TST (BRASIL, 2016), por exemplo, trata da compensação de jornada, estabelecendo que o acordo de compensação de jornada não pode ultrapassar o limite máximo semanal de 44 horas e que, em caso de descumprimento, o empregador deverá pagar as horas excedentes com adicional.

Além disso, a súmula 338 do TST reforça a importância de o empregador manter o controle da jornada de trabalho, atribuindo ao empregador o ônus da prova em ações de horas extras, caso o controle da jornada não tenha sido realizado corretamente. Esse entendimento visa proteger o trabalhador, especialmente em contextos onde o controle do tempo trabalhado pode ser manipulável (BRASIL, 2005). Nesse sentido, o controle da jornada pode, de certa forma, evitar que o empregador obtenha vantagens acerca da jornada de trabalho exploratória.

Outra questão importante abordada pela jurisprudência refere-se ao intervalo intrajornada, que é o tempo mínimo de descanso dentro da jornada de trabalho. A legislação prevê que o intervalo intrajornada deve ser de, no mínimo, uma hora para jornadas superiores a 6 horas. A Súmula 437 do TST, consolidada em decisões que interpretam o artigo 71 da CLT, determina que a não concessão ou a concessão parcial desse intervalo resulta no pagamento integral do período de descanso, acrescido de adicional (BRASIL, 2012). Esse entendimento foi fundamental para reforçar o direito ao descanso dentro da jornada e para evitar que os empregadores reduzissem o tempo de intervalo intrajornada de forma arbitrária, afetando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

A compensação de jornada e o banco de horas são temas recorrentes na jurisprudência sobre a duração do trabalho. O banco de horas, regulamentado pelo artigo 59 da CLT, permite a compensação das horas trabalhadas além da jornada normal em outros dias, sem o pagamento de horas extras, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

No entanto, nota-se que a jurisprudência ainda tem sido cautelosa ao interpretar o banco de horas, exigindo que seja celebrado mediante acordo coletivo ou individual e que as horas sejam compensadas dentro do prazo máximo estipulado por lei (TST, 2023). Desse modo, a jurisprudência retrospectiva sobre a

duração do trabalho no Brasil demonstra uma trajetória de avanço na proteção dos trabalhadores, com a consolidação de direitos como a limitação da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e a garantia de descanso adequado. Para além disso, o desenvolvimento jurisprudencial ao longo dos anos reflete os desafios trazidos por mudanças legislativas, como a Reforma Trabalhista de 2017, que flexibilizou algumas dessas garantias. Por fim, apesar dos avanços significativos, o constante desenvolvimento jurisprudencial no sentido de inovar os entendimentos acerca da duração do trabalho faz-se necessário no contexto atual.

Desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até as mais recentes reformas e decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a jurisprudência sobre a duração do trabalho reflete a evolução das condições laborais e as mudanças no ambiente econômico e social. A compreensão dessas tendências é crucial para a formulação de políticas trabalhistas que equilibrem a flexibilidade e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

#### 2.4 Déficit de implementação de direitos fundamentais referentes à duração do trabalho no Brasil

A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem um conjunto robusto de direitos trabalhistas no Brasil, entre os quais se destacam aqueles relacionados à duração do trabalho, como a limitação da jornada, o direito ao descanso semanal remunerado e a remuneração das horas extraordinárias. No entanto, apesar do arcabouço legal, a implementação desses direitos enfrenta diversos desafios na prática, resultando em um déficit significativo que afeta a qualidade de vida dos trabalhadores (PIRES, 2019). O déficit de implementação dos direitos fundamentais referentes à duração do trabalho no Brasil é um problema complexo que resulta de falhas na fiscalização, lacunas na legislação e resistência dos empregadores. As consequências desse déficit afetam negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, reduzem a qualidade de vida e têm impactos econômicos significativos.

A legislação brasileira é clara ao definir os direitos trabalhistas relacionados à duração do trabalho. A CLT estipula que a jornada de trabalho regular não deve ultrapassar oito horas diárias e 44 horas semanais. Qualquer trabalho realizado além desse limite deve ser remunerado com um adicional mínimo de 50% sobre a hora

normal. Além disso, a Constituição garante o direito ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e ao intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

Apesar dessas disposições, a implementação desses direitos encontra barreiras significativas. Uma das principais dificuldades é a fiscalização insuficiente por parte dos órgãos responsáveis, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Justiça do Trabalho.

Outro aspecto relevante é a flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu novas modalidades de contratação e negociação direta entre empregador e empregado, sem a intermediação sindical. Essa flexibilização, embora tenha como objetivo modernizar as relações de trabalho, pode resultar em uma implementação desigual dos direitos fundamentais, especialmente em setores com menor organização sindical ou em regiões onde a informalidade é predominante.

A flexibilidade permitida pela reforma pode ser benéfica para alguns setores, mas também pode resultar em abusos, como a imposição de jornadas extenuantes sem a devida compensação, por exemplo. A falta de fiscalização eficaz e a ausência de um sistema robusto de monitoramento contribuem para a dificuldade de garantir que as novas formas de jornada sejam implementadas de maneira justa e legal.

Embora a legislação brasileira sobre a duração do trabalho seja abrangente, existem lacunas e ambiguidades que podem ser exploradas por empregadores para evitar cumprir totalmente os direitos dos trabalhadores. A falta de clareza em algumas disposições pode levar a interpretações divergentes e aplicação inconsistente (DELGADO, 2019). A legislação sobre trabalho remoto, por exemplo, ainda está em desenvolvimento e pode não cobrir adequadamente todas as situações que surgem com o trabalho à distância, resultando em déficits na proteção dos trabalhadores.

A infraestrutura e os recursos para fiscalizar e garantir a implementação dos direitos trabalhistas são frequentemente insuficientes (SINAIT, 2021). A limitação no número de auditores e a falta de tecnologias adequadas para monitorar as condições de trabalho contribuem para a dificuldade de aplicação das leis. A escassez de auditores e a falta de recursos financeiros comprometem a capacidade dos órgãos de fiscalização de realizar inspeções eficazes e de responder a denúncias de infrações.

A implementação efetiva das normas sobre a duração do trabalho depende de uma fiscalização rigorosa por parte das autoridades competentes. A inspeção do trabalho deve ser intensificada para garantir que as empresas, independentemente do porte, estejam em conformidade com as disposições legais. A fiscalização preventiva, aliada a orientações educativas, pode ajudar a corrigir práticas inadequadas antes que elas se tornem motivo de litígios judiciais.

Alguns empregadores podem resistir a cumprir as normas sobre a duração do trabalho devido aos custos associados e à pressão para maximizar a produtividade. Esta resistência pode levar a práticas que prejudicam os direitos dos trabalhadores. Estratégias como o não pagamento de horas extras ou a imposição de jornadas de trabalho excessivas são formas pelas quais alguns empregadores tentam reduzir custos e aumentar a produtividade à custa dos direitos dos trabalhadores.

Outro aspecto crítico que deve ser considerado ao analisar a duração do trabalho no Brasil é o desconhecimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores (KREIN, GIMENEZ E SANTOS, 2018). Este fator é frequentemente subestimado, mas tem um impacto significativo na aplicação e cumprimento das normas que regulam a jornada de trabalho. Muitos empregadores, especialmente em micro e pequenas empresas, não possuem conhecimento adequado das regras que disciplinam a duração do trabalho, resultando em práticas que desrespeitam os direitos dos trabalhadores, ainda que sem intenção deliberada de infringir a lei.

O desconhecimento das normas trabalhistas pode manifestar-se de diversas formas. Em alguns casos, os empregadores não têm conhecimento das limitações legais para a jornada diária e semanal de trabalho, levando à imposição de jornadas excessivas sem a devida compensação por horas extras. Em outros casos, não há a observância das pausas obrigatórias para descanso e alimentação, o que compromete a saúde e o bem-estar dos empregados. Além disso, a falta de conhecimento sobre a legislação que protege os trabalhadores pode resultar em falhas na concessão do descanso semanal remunerado, bem como na não aplicação correta dos adicionais previstos para trabalhos noturnos, insalubres ou perigosos.

A ausência de informação adequada sobre as obrigações legais também pode ter implicações graves para os empregadores. O descumprimento das normas trabalhistas, mesmo que por desconhecimento, não isenta o empregador de responsabilidade perante a Justiça do Trabalho. Ao serem acionados judicialmente,

os empregadores podem enfrentar sanções significativas, incluindo o pagamento de indenizações, multas e encargos adicionais. Além disso, a falta de conformidade com as regras trabalhistas pode resultar em um ambiente de trabalho insatisfatório, impactando negativamente a produtividade, a moral dos empregados e a imagem da empresa.

No entanto, o desconhecimento da lei não é um problema exclusivo dos empregadores de menor porte. Mesmo em empresas maiores, que possuem departamentos jurídicos e de recursos humanos, há casos de práticas irregulares que indicam uma aplicação inadequada das normas sobre a duração do trabalho. Isso pode ser resultado tanto de uma interpretação errônea da legislação quanto de uma tentativa deliberada de maximizar a produtividade em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Em ambos os casos, os trabalhadores são os principais prejudicados, tendo que lidar com jornadas extenuantes e a violação de seus direitos fundamentais.

A fragilização dos direitos trabalhistas, exacerbada pela falta de fiscalização eficiente, permite que práticas abusivas se proliferem. Muitos trabalhadores são submetidos a condições de trabalho que ignoram completamente as disposições legais sobre jornada, descanso e remuneração. Essa realidade cria uma prática viciosa: a ausência de direitos efetivamente aplicados leva a condições de trabalho prejudiciais, que, por sua vez, enfraquecem ainda mais a capacidade dos trabalhadores de exigir o cumprimento das normas, devido ao medo de retaliação, perda de emprego ou simplesmente pela falta de alternativas.

As falhas na implementação dos direitos relacionados à duração do trabalho têm consequências diretas e indiretas para os trabalhadores. Segundo o Ministério da Saúde (2021), a exposição a jornadas de trabalho excessivas, sem o devido descanso, pode resultar em problemas de saúde física e mental, como estresse, depressão, distúrbios do sono, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, entre vários outros. A falta de descanso adequado compromete a qualidade de vida dos trabalhadores, interferindo em sua capacidade de manter um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Além dos impactos sobre a saúde, a falta de pagamento de horas extras e a ausência de compensação pelo trabalho excessivo resultam em perdas financeiras significativas para os trabalhadores. Essas perdas afetam não apenas o poder de compra imediato, mas também os direitos previdenciários futuros, uma vez que a

contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é calculada com base na remuneração do trabalhador. A ausência de registro das horas trabalhadas e o não recolhimento das contribuições previdenciárias diminuem o valor dos benefícios a serem recebidos no futuro, como aposentadoria e auxílio-doença.

O déficit na implementação dos direitos fundamentais pode ter sérias consequências para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Jornadas de trabalho excessivas e condições precárias podem levar a problemas de saúde física e mental, como estresse, fadiga e doenças ocupacionais. Estudos indicam que trabalhadores com jornadas prolongadas têm maior risco de doenças cardíacas, problemas musculoesqueléticos e transtornos mentais.

A falta de proteção adequada também pode impactar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, afetando sua capacidade de equilibrar vida profissional e pessoal. A ausência de descanso adequado e tempo livre pode levar a um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Trabalhadores que enfrentam jornadas extensas frequentemente têm menos tempo para atividades pessoais e familiares, resultando em um impacto negativo em sua qualidade de vida.

Os déficits na implementação dos direitos trabalhistas podem ter efeitos econômicos negativos, como a redução da produtividade e o aumento dos custos com saúde (IPEA, 2023). Trabalhadores insatisfeitos e estressados tendem a ter menor produtividade.

As pressões econômicas e sociais desempenham um papel crucial no déficit de implementação dos direitos fundamentais relacionados à duração do trabalho. Em períodos de crise econômica, como a recente recessão e a pandemia de COVID-19, muitas empresas buscam reduzir custos operacionais, o que pode resultar em práticas que violam os direitos trabalhistas (IPEA, 2023). A redução de pessoal, a intensificação do trabalho e a exigência de jornadas excessivas sem a devida compensação são exemplos de práticas que se tornam mais comuns em cenários de instabilidade econômica.

Além disso, a necessidade de sobrevivência em um mercado de trabalho competitivo leva muitos trabalhadores a aceitarem condições de trabalho precárias, incluindo jornadas extenuantes e falta de compensação pelas horas extras. Essa situação é agravada pela baixa sindicalização e pela fragilidade das negociações coletivas em determinados setores, o que limita a capacidade dos trabalhadores de reivindicar seus direitos de forma efetiva.

A exploração do trabalho e a precarização das condições laborais resultam em um ambiente de trabalho insustentável a longo prazo, afetando a produtividade das empresas e a competitividade do país. Trabalhadores exaustos e mal remunerados têm menor capacidade de inovação e menor disposição para contribuir de forma eficiente para o crescimento econômico.

A judicialização das relações de trabalho é outra consequência do déficit de implementação. A falta de cumprimento das normas trabalhistas gera um número crescente de ações na Justiça do Trabalho, sobrecarregando o sistema judiciário e aumentando os custos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Esses custos, em última análise, são repassados para a sociedade na forma de ineficiências econômicas e perdas de competitividade.

Ainda no âmbito social, a perpetuação da informalidade e da exploração laboral contribui para a manutenção das desigualdades sociais e regionais no Brasil.

A falta de proteção social para os trabalhadores informais perpetua um ciclo de pobreza e exclusão social, limitando o acesso a serviços públicos essenciais, como saúde e educação, e restringindo as oportunidades de mobilidade social. A informalidade afeta a arrecadação fiscal, reduzindo a capacidade do Estado de investir em políticas públicas que poderiam mitigar essas desigualdades.

A informalidade no mercado de trabalho brasileiro é um dos principais fatores que contribuem para o déficit de implementação dos direitos relacionados à duração do trabalho (TST, 2024). Trabalhadores informais muitas vezes enfrentam jornadas de trabalho excessivas sem a devida compensação, o que pode levar ao desgaste físico e mental, aumento do risco de acidentes de trabalho e, em casos mais graves, à exclusão social.

A falta de proteção social e de mecanismos de fiscalização efetivos perpetua um ciclo de exploração que afeta tanto os trabalhadores quanto a economia como um todo, já que a informalidade também está associada à evasão fiscal e à redução da arrecadação previdenciária.

Trabalhar além dos limites recomendados sem o tempo adequado para descanso pode levar à fadiga crônica, distúrbios do sono, e um aumento na incidência de doenças cardiovasculares (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001), de modo que extensas jornadas impactam diretamente na saúde do trabalhador. Além disso, a pressão constante para cumprir metas e prazos em jornadas excessivas aumenta os níveis de estresse (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001), podendo resultar em

transtornos de ansiedade, depressão, e outras condições de saúde mental. A ausência de pausas regulares e de tempo suficiente para a recuperação física e mental compromete a qualidade de vida do trabalhador e, em casos extremos, pode resultar em esgotamento profissional, conhecido como síndrome de burnout.

As consequências desse déficit de implementação de direitos fundamentais têm impactos que vão além do indivíduo trabalhador, afetando também a saúde pública e a economia do país.

Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. (DELGADO, 2019, p.1026).

A sobrecarga de trabalho e a deterioração da saúde dos trabalhadores resultam em um aumento significativo nos custos com saúde, tanto para o trabalhador quanto para o sistema público de saúde. Doenças relacionadas ao estresse ocupacional, acidentes de trabalho e condições crônicas de saúde representam uma parcela crescente das demandas nos serviços de saúde, pressionando um sistema já sobrecarregado.

Além disso, a perda de produtividade associada à queda de desempenho dos trabalhadores exaustos e doentes possuem diversas implicações econômicas. Empresas enfrentam custos elevados com a substituição de trabalhadores adoecidos, e a economia como um todo sofre com a diminuição da força de trabalho ativa e eficiente.

A longo prazo, a manutenção de práticas de trabalho que desrespeitam os direitos fundamentais pode minar a sustentabilidade econômica e social do país, criando um ciclo de baixa produtividade e crescente desigualdade social.

### 3 DURAÇÃO DO TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

A regulamentação da duração do trabalho é um dos aspectos centrais da legislação trabalhista ao redor do mundo e impacta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como a produtividade econômica. As normas que regem as horas de trabalho variam amplamente entre os países, refletindo diferenças históricas, culturais, econômicas e políticas. Enquanto algumas nações adotam legislações bastante rigorosas que limitam as horas de trabalho semanal, outras permitem maior flexibilidade, especialmente em setores econômicos específicos.

A regulação da duração do trabalho é um reflexo direto das condições socioeconômicas, políticas e culturais de cada país. Ela representa o equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores em ter uma jornada justa e adequada, e as necessidades dos empregadores em maximizar a produtividade e a eficiência. Esse equilíbrio, no entanto, é dinâmico e está em constante evolução, impulsionado por fatores como o desenvolvimento econômico, os avanços tecnológicos, as pressões dos movimentos sindicais e as mudanças nas políticas públicas.

Ao longo da história, as horas de trabalho têm sido objeto de debates e lutas sociais. Movimentos trabalhistas surgiram, principalmente a partir da Revolução Industrial, para combater jornadas extenuantes e sem regulamentação (SENADO FEDERAL, 2014). A redução da jornada de trabalho foi uma das grandes conquistas dos trabalhadores, e hoje continua a ser um tema de constante revisão. As abordagens sobre a regulação do tempo de trabalho diferem amplamente entre os diversos países.

#### 3.1 Inglaterra e Estados Unidos da América

A Inglaterra, como parte do Reino Unido, segue as diretrizes da Working Time Regulations de 1998, que implementou a Diretiva Europeia de Tempo de Trabalho. A legislação inglesa garante ainda pausas diárias e semanais, além de um mínimo de 28 dias de férias remuneradas por ano, incluindo feriados.

O tempo de trabalho de um empregado, incluindo horas extras, em qualquer período, não deverá exceder uma média de 48 horas a cada sete dias trabalhados

(The Working Time Regulations, 1998). Segundo a legislação, o empregado adulto tem direito a um período de descanso não inferior a 11 horas consecutivas em cada período de 24 horas. Enquanto isso, o empregado jovem tem direito a um período de descanso não inferior a 12 horas consecutivas para cada período de 24 horas. O período mínimo de descanso previsto pode ser interrompido no caso de atividades que impliquem períodos de trabalho repartidos ao longo do dia ou de curta duração (The Working Time Regulations, 1998).

Se o empregador assim determinar, um trabalhador adulto terá direito a:

1. dois períodos de descanso ininterrupto, cada um com uma duração não inferior a 24 horas, em cada período de 14 dias durante o qual trabalha para o seu empregador; ou
2. um período de descanso ininterrupto não inferior a 48 horas em cada período de 14 dias.

Um jovem trabalhador tem direito a um período de descanso não inferior a 48 horas em cada período de sete dias durante o qual trabalha para o seu empregador. A respeito do descanso intrajornada, este acontece a partir do tempo de serviço diário cumprido pelo empregado. Quando o tempo de trabalho do empregado adulto for superior a seis horas, ele tem direito a um intervalo de descanso, incluindo a sua duração e os termos em que é concedido, que deverão estar de acordo com quaisquer disposições para os fins do regulamento The Working Time Regulations, 1998, qual seja, um período ininterrupto de, no mínimo vinte minutos para descanso e alimentação, podendo o empregado se retirar do seu posto de trabalho, se assim desejar. Em relação ao tempo de trabalho diário do empregado jovem, se este for superior a quatro horas e meia, ele terá direito a um intervalo de descanso de pelo menos 30 minutos, que serão consecutivos se possível.

Para efeito de férias, todo empregado tem direito ao descanso anual de pelo menos 28 dias, e o regulamento determina que um trabalhador que esteve empregado continuamente durante treze semanas se as suas relações com o seu empregador tiverem sido regidas por um contrato durante a totalidade ou parte de cada uma dessas semanas, terá o direito.

As férias a que um trabalhador tem direito podem ser gozadas em prestações, mas somente no ano de férias a que são devidas, não podendo ser substituídas por qualquer pagamento, salvo algumas exceções em que estiver com o contrato de trabalho a ser rescindido. As férias serão remuneradas de acordo com

a quantidade de dias de férias a serem aproveitados. Em contraste, a legislação trabalhista da Inglaterra oferece uma proteção mais abrangente em relação a períodos de descanso e férias.

Nos Estados Unidos, a duração do trabalho é regulada principalmente pela Fair Labor Standards Act (FLSA), que estabelece um padrão de 40 horas semanais, com pagamento de horas extras para qualquer tempo adicional trabalhado (FLSA, 2011). A Fair Labor Standards Act (FLSA), promulgada nos Estados Unidos em 1938, é uma das leis mais utilizadas para regular as condições de trabalho no país, de modo que estabelece padrões básicos relacionados a salário, horas de trabalho, e direitos dos trabalhadores, sendo aplicável tanto ao setor público quanto ao privado.

Essa lei define as políticas nacionais de emprego mais notáveis. Estabelece, por exemplo, o valor do salário-mínimo, que varia entre US\$5.85 a US\$7.25 por hora de trabalho (FSLA, 2011). Segundo a lei, o empregado cumprirá, por uma semana de trabalho, no máximo até quarenta horas. Se ultrapassado esse limite, o empregador deverá pagar ao empregado horas extras pelo seu emprego além das horas acima especificadas, um valor não inferior a uma vez e meia ao valor normal em que estiver empregado.

A legislação americana é menos prescritiva em relação a períodos de descanso e intervalos em comparação com a britânica. O FLSA não exige pausas para refeições ou intervalos, embora muitos empregadores ofereçam tais benefícios como parte das práticas de trabalho. O foco do FLSA é primariamente na jornada de trabalho e no pagamento de horas extras, deixando a regulamentação de pausas e intervalos a critério dos estados e das práticas individuais das empresas.

Embora a FLSA não exija períodos de descanso ou intervalos para café, é habitual na indústria que os empregados tenham esses intervalos, que duram geralmente entre 5 e 20 minutos, conforme determina a PF&D - Personal Time, Fatigue and Delay (United States Department Of Labor, 2008). O cansaço impede que os funcionários produzam no ritmo mais rápido ao longo do dia de trabalho. Além disso, pausas, tempo de limpeza e atraso enquanto os materiais são reabastecidos ou os produtos acabados são removidos reduzem a produtividade do empregado.

Tais pausas são consideradas principalmente em benefício do empregador, uma vez que tendem a promover a eficiência do trabalhador e são consideradas

tempo de trabalho (United States Department Of Labor, 2008). Os trabalhadores remunerados por hora devem ser compensados pelas pausas com base no seu salário normal por hora.

### 3.2 França e Alemanha

Na França, a duração do trabalho é regulamentada principalmente pelo Código do Trabalho (Code du Travail - Légifrance), que contém as principais disposições sobre o direito trabalhista no país. A legislação específica que regula a jornada de trabalho inclui a Loi Aubry, que foi implementada no início dos anos 2000 e introduziu a semana de trabalho de 35 horas. A França é conhecida por ter uma das legislações mais protetoras em relação à duração do trabalho. A intenção de reduzir o número de horas semanais trabalhadas era melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e promover a criação de novos empregos. No entanto, existem exceções, e acordos coletivos podem permitir jornadas mais longas, com o pagamento de horas extras (Code du travail, 2024) .

Qualquer trabalho além das 35 horas semanais é considerado hora extra e deve ser remunerado com um adicional. O pagamento das horas extras geralmente é acrescido de pelo menos 25% nas primeiras oito horas (até 43 horas por semana) e 50% além disso. Os trabalhadores não podem trabalhar mais de dez horas por dia e 48 horas por semana (em casos excepcionais, o máximo pode ser elevado a 60 horas por semana, com aprovação governamental). Os trabalhadores têm direito a pelo menos 11 horas consecutivas de descanso diário. O descanso semanal será remunerado e deve ser de pelo menos 24 horas consecutivas, além das 11 horas de descanso diário.

A Alemanha é um dos países mais regulamentados no que diz respeito às condições de trabalho. A legislação alemã estabelece uma jornada de 8 horas diárias e um máximo de 48 horas semanais (Arbeitszeitgesetz, 1994). No entanto, em média, a maioria dos trabalhadores trabalha cerca de 35 a 40 horas semanais, devido à forte presença dos sindicatos e aos acordos coletivos que frequentemente garantem jornadas mais curtas (IG METALL, 2024), que reduz as horas de trabalho por semana significativamente. Um dos exemplos mais notórios é o acordo da indústria metalúrgica e elétrica, onde a jornada de trabalho semanal foi reduzida para 35 horas. Esse setor, influenciado pelos sindicatos fortes como o IG Metall, utiliza essa redução para equilibrar a qualidade de vida dos trabalhadores com a

produtividade empresarial. A lei de acordos coletivos do trabalho (Tarifverträge - TVG) oferece uma estrutura legal para a negociação entre empregadores e sindicatos. Os funcionários públicos na Alemanha, dependendo do estado, também têm jornadas reduzidas em relação ao limite legal. Em alguns acordos, a jornada semanal pode ser reduzida para 39 ou 40 horas. Em setores como o bancário e o de telecomunicações, os acordos coletivos (Tarifverträge) também regulam jornadas de 38 a 40 horas semanais, oferecendo ainda opções de flexibilização para conciliar o trabalho com a vida pessoal dos empregados. A negociação coletiva também pode prever jornadas de trabalho flexíveis ou horas extras compensadas com folgas.

Os Contratos Coletivos podem regular como e quando as horas extras devem ser pagas ou compensadas. Em muitos casos, também permitem a criação de bancos de horas (Arbeitszeitkonten), onde o trabalhador acumula horas extras e as usa para obter folgas adicionais. Esses contratos podem, inclusive, definir um limite mais estrito para a quantidade de horas extras permitidas, em comparação com a legislação padrão.

A jornada de trabalho dos empregados em um dia útil não pode exceder oito horas, podendo ser prorrogada até dez horas se a média de oito horas em dias úteis não for ultrapassada no prazo de 6 meses ou no prazo de 24 semanas (Arbeitszeitgesetz, 1994). Os intervalos de descanso podem ser divididos em períodos de pelo menos 15 minutos cada. Os empregados não podem trabalhar mais de seis horas seguidas sem intervalo (Arbeitszeitgesetz, 1994), devendo o trabalho ser interrompido por intervalos de descanso pré-determinados de pelo menos 30 minutos. Os empregados deverão ter um período de descanso ininterrupto de pelo menos 11 horas após o término da jornada diária de trabalho.

A legislação assegura aos trabalhadores um período de descanso semanal de 24 horas, que inclui o domingo como dia de descanso. Na Alemanha, há um grande respeito pela autonomia coletiva, ou seja, a capacidade de sindicatos e empregadores negociarem os termos das condições de trabalho de forma independente, sem muita interferência direta do governo. Uma vez assinado, o acordo (Tarifvertrag) se aplica obrigatoriamente a todos os empregados e empregadores envolvidos. No entanto, um Contrato Coletivo pode se estender a todos os trabalhadores de um setor ou empresa, mesmo que não sejam membros do sindicato, se o contrato for declarado de efeito geral.

Além da duração do trabalho, os Contratos Coletivos de Trabalho frequentemente preveem condições melhores em comparação às leis gerais, como mais dias de férias, proteção contra demissões, e bônus por trabalho noturno ou em feriados. As negociações coletivas frequentemente vão além do mínimo estabelecido por lei, buscando negociar jornadas de trabalho mais curtas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores, especialmente em setores onde a carga de trabalho e a pressão são maiores. Além disso, esses acordos visam fortalecer a negociação coletiva, promovendo um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

### 3.3 Argentina e Uruguai

Na Argentina, a legislação trabalhista é estabelecida pela Ley de Contrato de Trabajo, que estipula uma jornada de trabalho padrão de 48 horas semanais, com um limite de 8 horas diárias. No entanto, há uma flexibilidade que permite a compensação de horas extras e acordos entre empregadores e empregados, especialmente em setores como a agricultura (Ley n° 20.744, 390/1976).

O governo argentino também tem implementado políticas para proteger o bem-estar dos trabalhadores, com regulação sobre pausas, descanso semanal e o direito a férias remuneradas (Ley n° 20.744, 390/1976). No entanto, a informalidade no mercado de trabalho continua sendo um desafio, e muitas vezes trabalhadores informais não se beneficiam das proteções legais previstas.

O trabalhador gozará de um período mínimo e contínuo de descanso anual remunerado pelos seguintes períodos:

1. 14 dias corridos quando o tempo de serviço não for superior a 5 anos;
2. 21 dias corridos quando o tempo de serviço for superior a 5 anos e não superior a 10;
3. 28 dias consecutivos quando o tempo de serviço, sendo superior a 10 anos, não exceda 20;
4. 35 dias corridos quando o tempo no serviço for superior a 20 anos.

Quando o trabalhador não cumprir o tempo mínimo de trabalho previsto acima, gozará de um período de descanso anual, na proporção de 1 (um) dia de descanso para cada 20 dias de trabalho efetivo. O trabalhador receberá remuneração durante o período de férias (Ley n° 20.744, 390/1976).

Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal remunerado de 35 horas consecutivas, geralmente a partir da tarde de sábado até segunda-feira de manhã. A jornada diária de trabalho regular é de 8 horas. O máximo permitido de horas por semana é 48 horas. Considerando uma média de 4 semanas por mês, o total de horas trabalhadas seria de 192 horas mensais.

No Uruguai, a duração do trabalho é regulamentada pela Ley de Las Ocho Horas (Ley nº 5.350/1915), que estabelece um limite de 48 horas semanais para trabalhadores no setor privado e 44 horas para aqueles no setor público. O país tem um forte histórico de direitos trabalhistas, e o sistema sindical uruguaio desempenha um papel fundamental na negociação de jornadas de trabalho e salários.

De acordo com a legislação trabalhista do Uruguai, uma semana de trabalho padrão dura entre 44 e 48 horas, dependendo do tipo de trabalho realizado, e a jornada de trabalho não ultrapassa oito horas, o que significa que todos os funcionários devem ter pelo menos um dia de folga por semana.

É obrigatório aos trabalhadores de todos os estabelecimentos comerciais e industriais e suas dependências, independentemente da sua natureza, o descanso semanal. A duração é diferente na indústria e no comércio. No primeiro são 24 horas e no segundo são 36 horas.

Pausas intrajornadas: o regime de pausas durante os dias de trabalho é regulado em função do setor de atividade.

Pagamentos diferenciados nos feriados: a legislação prevê cálculos variáveis em função do tipo de feriado (laboral ou não laboral) e dos dias da semana em que o feriado ocorre no calendário anual.

A lei foi aprovada em 17 de novembro de 1915, com algumas modificações: um dia de descanso.

O trabalho efetivo dos trabalhadores em fábricas, oficinas, estaleiros, pedreiras, construtoras de terra ou em portos, costas e rios; dos escriturários ou garçons de casas industriais ou comerciais, dos maquinistas, guardas e demais empregados de caminhos de ferro e bondes; dos trabalhadores da praia e, em geral, de todas as pessoas que tenham tarefas do mesmo tipo que as dos trabalhadores e empregados indicados, não durará mais de oito horas diárias.cada 7 e no máximo 48 horas de trabalho semanais. (DECRETO Nº 2971, 19 nov/915).

Em casos especiais, o tempo de trabalho diário dos adultos pode ser aumentado; mas em nenhum caso excederá 48 horas por cada seis dias de trabalho (Ley nº 5.350/1915). Nestes casos de alteração do horário normal de expediente, o

respectivo Município será notificado, de acordo com as condições que o Poder Executivo estabelecer nas normas complementares desta lei.

O Poder Executivo regulamentará os intervalos diários obrigatórios que correspondem a cada sindicato, dentro do horário de trabalho imposto pela lei (Ley nº 5.350/1915). A lei estabelece que a jornada de trabalho no Uruguai é de 8 horas diárias para a maioria das atividades, com algumas exceções para certos tipos de trabalho que exigem ajustes.

O limite semanal de trabalho é de 48 horas distribuídas em 6 dias de trabalho, com uma jornada de 8 horas por dia. Considerando a média de 4 semanas em um mês e uma jornada de 48 horas por semana, a carga horária mensal seria de aproximadamente 192 horas.

Os trabalhadores têm direito a um repouso semanal remunerado de 24 horas, que deve ser contínuo e preferencialmente aos domingos. Quanto às férias, o Uruguai garante um período de 20 dias de férias remuneradas por ano, após o primeiro ano completo de trabalho. Trabalhadores com mais de 5 anos de serviço podem ter direito a dias adicionais.

### 3.4 África do Sul e Nigéria

Muitos países africanos limitam a jornada de trabalho a 8 horas por dia e 40-48 horas por semana. Alguns países podem permitir horários de trabalho mais longos, desde que haja compensação adequada ou acordos especiais. Há regulamentos específicos para trabalho noturno e horas extras, frequentemente exigindo pagamento adicional ou compensação de tempo. A maioria dos países tem leis que garantem um dia de repouso semanal, geralmente no domingo. No entanto, a legislação pode variar em relação ao tipo de trabalho e acordos individuais.

A legislação geralmente prevê um período mínimo de férias anuais remuneradas, que pode variar entre 15 e 30 dias, dependendo do país. Algumas nações oferecem dias adicionais para serviço prolongado ou condições especiais.

O cumprimento das leis trabalhistas pode variar. Em alguns países, as leis são rigidamente aplicadas, enquanto em outros, podem haver desafios na fiscalização e cumprimento.

Muitos países africanos são membros da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e seguem as convenções da OIT sobre duração do trabalho e

condições de trabalho. A OIT promove normas internacionais que muitos países adotam ou adaptam às suas realidades locais.

Em países como a África do Sul, o Basic Conditions of Employment Act nº 75 de 1977, regula a jornada de trabalho em um máximo de 45 horas semanais, com disposições para horas extras. A lei garante 24 horas de descanso semanal contínuo, geralmente aos domingos. Quanto às férias, são garantidos pelo menos 21 dias consecutivos de férias anuais remuneradas após 12 meses de trabalho (Basic Conditions of Employment Act, 1997). A legislação permite até 9 horas diárias, se o empregado trabalhar cinco dias por semana, ou 8 horas diárias se o trabalho for realizado seis dias por semana. O máximo permitido é de 45 horas por semana, com possíveis horas extras remuneradas.. Na África do Sul, com uma jornada de 45 horas semanais, o limite mensal é de aproximadamente 180 horas.

Na Nigéria, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal remunerado (geralmente aos domingos). O período de férias varia, mas geralmente é de 6 dias a cada 12 meses de trabalho (Labour Act, 2004). A carga horária semanal geralmente é de 40 horas, dependendo do setor. Essas regras podem variar para categorias específicas de trabalhadores ou setores, com diferentes acordos coletivos ou convenções laborais. A jornada de trabalho típica é de 8 horas diárias. A lei trabalhista estabelece essa carga horária como padrão para a maioria das indústrias. Considerando uma semana de trabalho de 48 horas, isso resulta em aproximadamente 192 horas por mês em países como Nigéria.

## **4 DIFERENÇAS BÁSICAS NA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

Com a promulgação da Constituição de 1988, o Brasil estabeleceu limites constitucionais para a jornada de trabalho, fixando a carga máxima em 8 horas diárias e 44 horas semanais. Desde 1988, o Brasil apresenta limites de exploração de trabalho de 8 horas por dia e 44 horas por semana, sendo a duração do trabalho no país uma das maiores do mundo (ALVES, 2023, p. 315). Esses parâmetros, que visam proteger os direitos dos trabalhadores e promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, são, de fato, mais extensos do que os de muitos outros países ao redor do mundo.

Enquanto diversos países têm adotado jornadas de trabalho mais curtas e flexibilizado suas regulamentações para melhor atender às necessidades de uma força de trabalho cada vez mais dinâmica e diversificada, o Brasil mantém uma carga horária relativamente alta. Essa diferença reflete não apenas as particularidades econômicas e sociais de cada país, mas também as diferentes abordagens em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores e à promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. Analisar essas discrepâncias é fundamental para compreender as implicações das políticas trabalhistas em contextos variados e para avaliar possíveis direções para reformas futuras no cenário nacional.

O Brasil e os Estados Unidos, por exemplo, possuem regulamentações distintas sobre a duração do trabalho, que refletem esses diferentes contextos. No Brasil, a regulamentação das relações de trabalho está profundamente vinculada à influência do Estado, especialmente após a Era Vargas, durante a qual foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT estabeleceu uma série de direitos e deveres para empregados e empregadores, incluindo a regulamentação da duração da jornada de trabalho.

Nos Estados Unidos, as relações de trabalho se desenvolveram em um contexto mais liberal, com menor intervenção do Estado. A legislação trabalhista americana é fragmentada, com normas federais e estaduais, refletindo uma forte ênfase na liberdade contratual e no mercado de trabalho flexível. A regulação sobre a duração do trabalho é estabelecida, em grande parte, pela Fair Labor Standards Act (FLSA), promulgada em 1938.

A Constituição Federal de 1988 e a CLT estabelecem uma jornada de trabalho regular de 44 horas semanais, distribuídas em até 8 horas diárias. Qualquer tempo trabalhado além dessa jornada é considerado hora extra e deve ser remunerado com um adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

Há também a possibilidade de adoção de jornadas diferenciadas, como o regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, comum em algumas áreas, como saúde e segurança.

Nos Estados Unidos, a jornada de trabalho regular é estabelecida em 40 horas semanais pela FLSA. A FLSA define que, para cada hora trabalhada além dessas 40 horas semanais, o empregador deve pagar ao empregado uma compensação de 1,5 vezes o valor da hora normal (hora extra).

Entretanto, a legislação americana é menos rígida em relação à jornada diária. Não há limite de horas diárias, desde que o total semanal não exceda as 40 horas regulamentadas. Estados podem, no entanto, estabelecer regras mais rígidas do que as federais. Por exemplo, na Califórnia, as horas extras começam a ser contabilizadas a partir de 8 horas diárias de trabalho.

A negociação sobre horas extras nos Estados Unidos também é mais flexível, permitindo que empregadores e empregados, em certas situações, negociem compensações como folgas ao invés de pagamento adicional.

No Brasil, o descanso semanal remunerado (DSR) é garantido pela Constituição e pela CLT. Todo trabalhador tem direito a um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente aos domingos. Em algumas categorias, especialmente no comércio e serviços, pode haver acordos para que o descanso seja concedido em outros dias da semana, mas, em qualquer caso, o trabalhador deve ter um dia de descanso remunerado a cada sete dias de trabalho.

Nos Estados Unidos, a legislação federal não exige que os empregadores ofereçam dias de descanso remunerado. Contudo, muitos estados possuem leis que garantem o direito a um dia de folga após um número determinado de dias consecutivos de trabalho. A maioria dos empregadores, por questões de competitividade e benefícios trabalhistas, oferece ao menos um dia de folga semanal, e muitos também oferecem benefícios como férias pagas e feriados remunerados, embora não sejam obrigatórios por lei.

No Brasil, a legislação trabalhista garante aos trabalhadores o direito à folga remunerada em feriados nacionais e locais. Se o trabalhador for solicitado a

trabalhar em um feriado, tem direito a receber o dobro da remuneração ou compensar com folga em outro dia, conforme acordado.

Nos Estados Unidos, a legislação federal não exige que os empregadores ofereçam folgas remuneradas em feriados. No entanto, é comum que empregadores ofereçam folgas em feriados como parte de pacotes de benefícios. Trabalhar em feriados não exige compensação extra, exceto se o trabalho exceder as 40 horas semanais. Nesse caso, aplica-se a regra das horas extras.

O trabalhador brasileiro tem direitos claramente estabelecidos em relação à jornada de trabalho, horas extras e descanso, enquanto nos Estados Unidos essas questões podem variar significativamente dependendo da categoria do trabalhador e do estado em que ele se encontra. Na Inglaterra, a regulação trabalhista seguiu um caminho diferente, o Estado interferiu de forma mais gradual, com leis trabalhistas mais flexíveis e uma forte ênfase nas relações contratuais entre empregador e empregado. Nos últimos anos, a legislação inglesa foi fortemente influenciada por diretrizes da União Europeia, especialmente pela Working Time Regulations 1998, que implementou no Reino Unido partes da Diretiva Europeia de Tempo de Trabalho.

No Brasil, a jornada de trabalho regular é de 44 horas semanais, com um limite de 8 horas diárias, conforme estipulado pela CLT e a Constituição Federal. O que exceder essa jornada é considerado hora extra e deve ser compensado financeiramente ou através de banco de horas. Na Inglaterra, a Working Time Regulations 1998 estabelece que a jornada de trabalho não deve exceder 48 horas semanais, considerando um período de referência de 17 semanas. No Brasil, o trabalhador tem direito a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, conforme estabelecido pela CLT. Caso o empregador exija que o empregado trabalhe durante o dia de descanso, ele deve ser compensado financeiramente com um adicional ou com um dia de descanso em outro momento da semana.

Na Inglaterra, o Working Time Regulations 1998 garante que os trabalhadores tenham direito a um período de descanso de 24 horas consecutivas a cada sete dias ou 48 horas consecutivas a cada 14 dias. Contudo, não há uma exigência legal para que o descanso ocorra em um dia específico da semana, como o domingo. Além disso, o empregador não é obrigado a pagar o trabalhador pelo período de descanso, a menos que isso esteja previsto no contrato de trabalho.

A CLT brasileira estipula que todo empregado tem direito a um intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora para jornadas de trabalho superiores a 6 horas, e de 15 minutos para jornadas de 4 a 6 horas. Além disso, os trabalhadores também têm direito a intervalos interjornadas de, no mínimo, 11 horas entre um dia de trabalho e o próximo. Na Inglaterra, os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso de 20 minutos quando a jornada de trabalho ultrapassa 6 horas, conforme o Working Time Regulations 1998. Além disso, a legislação também estipula que os trabalhadores devem ter 11 horas de descanso entre duas jornadas consecutivas e um dia de descanso a cada semana de trabalho.

A França tem uma longa tradição de luta pelos direitos trabalhistas, com uma forte influência sindical e movimentos sociais. A legislação trabalhista francesa é uma das mais protetivas da Europa, e o conceito de bem-estar social é um pilar da organização laboral no país. As normas sobre a duração do trabalho, como a famosa jornada de 35 horas semanais, refletem uma visão de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, defendida por sindicatos e trabalhadores. No Brasil, a jornada de trabalho regular é de 44 horas semanais, distribuídas em até 8 horas diárias.

A legislação permite a realização de até 2 horas extras por dia, com pagamento adicional. Algumas categorias profissionais possuem jornadas específicas, conforme negociado em acordos ou convenções coletivas. Na França, os trabalhadores têm direito a um descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, além das 11 horas de descanso diário, totalizando 35 horas consecutivas de descanso semanal. Normalmente, o descanso semanal ocorre aos domingos, mas, em algumas indústrias, especialmente em setores como o comércio e o turismo, o descanso pode ser transferido para outros dias da semana. Na França, os trabalhadores têm direito a um intervalo de, pelo menos, 20 minutos após 6 horas de trabalho contínuo. Ao comparar as regulamentações da duração do trabalho entre Brasil e França, observa-se que a França, em muitos aspectos, possui uma legislação mais protetora para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito à jornada semanal de 35 horas e ao limite rigoroso para horas extras.

Na Alemanha, os trabalhadores que cumprem jornadas de mais de 6 horas têm direito a um intervalo de pelo menos 30 minutos. Para jornadas de mais de 9 horas, o intervalo deve ser de, no mínimo, 45 minutos. Esses intervalos são obrigatórios por lei, e o empregador deve garantir que sejam cumpridos. Além disso,

a Alemanha também prevê um intervalo de, no mínimo, 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.

Na Argentina, o direito do trabalho tem raízes semelhantes ao Brasil. Na Argentina, a jornada de trabalho regular é de 48 horas semanais, com até 8 horas diárias, sendo uma das jornadas mais longas da América Latina. Essa jornada pode ser distribuída ao longo de 6 dias da semana, com um dia de descanso obrigatório. Em algumas indústrias e setores, acordos coletivos podem prever jornadas mais curtas, especialmente em cargos de maior responsabilidade ou com atividades que exigem maior concentração. Na Argentina, o descanso semanal também é garantido. Os trabalhadores têm direito a um descanso de 35 horas consecutivas, que geralmente começa ao meio-dia de sábado e vai até a manhã de segunda-feira. Se o trabalhador for convocado a trabalhar durante esse período, tem direito ao pagamento de horas extras ou a uma folga compensatória.

Na Argentina, os trabalhadores que cumprem jornadas superiores a 6 horas diárias têm direito a um intervalo de, no mínimo, 30 minutos, e esse intervalo pode ser estendido conforme acordos coletivos ou conforme a necessidade do empregador. Assim como no Brasil, os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de 12 horas entre dois dias de trabalho.

O Uruguai foi pioneiro na redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias com a promulgação da Lei das 8 horas (Ley de las 8 Horas) em 1915, sendo um dos primeiros países do mundo a adotar esse tipo de regulação.

O Uruguai mantém uma tradição de diálogo social e negociação coletiva entre sindicatos e empregadores, com forte presença do Estado na garantia de direitos laborais. No Uruguai, os trabalhadores têm direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, geralmente aos domingos.

A limitação da jornada está especialmente protegida pela Constitución Nacional uruguaia. Em seu artigo 54, estabelece que La Ley ha de reconocer a quién se halle em relación de trabajo o servicio.....la limitación de la jornada... (entre outros direitos). Igual proteção está na Constituição Federal brasileira de 1988, tanto que o respectivo artigo 7º enumera extensa e detalhadamente todas as regras de proteção do trabalhador e da sua família, entre as quais está a limitação da jornada (incisos XIII e XIV), estabelecendo expressamente sua duração em 8 horas diárias e 44 semanais, salvo exceções que enumera. 7 Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região - nº 07-2013. Esta proteção constitucionalmente imposta é fielmente refletida na legislação de ambos os países. No Uruguai, a Lei 5350, artigos 1º e 3º, estabelece para a indústria uma jornada de 8 horas diárias e 48 semanais, e o Decreto-Lei 14320, artigo 1º, estabelece para o comércio uma jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, às quais se acrescentam as disposições dos "CIT" 1 e 30, ratificadas pelo Decreto Lei nº

8.950. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2021, págs. 7-8).

A legislação uruguaia também exige que o descanso seja remunerado e, caso o trabalhador tenha que trabalhar durante o dia de descanso, ele deve ser compensado com folga em outro dia ou com pagamento adicional.

De maneira geral, os países africanos asseguram o direito ao descanso semanal remunerado. A maioria dos países estipula 24 horas consecutivas de descanso semanal, geralmente aos domingos, embora o cumprimento dessa norma seja menos rigoroso em algumas regiões. Em muitos países, especialmente em setores rurais e informais, o descanso semanal remunerado nem sempre é garantido. Nos países africanos com regulamentações mais avançadas, como no sul e no norte do continente, os trabalhadores têm direito a intervalos durante o expediente, similares aos estabelecidos no Brasil. No entanto, em países onde a legislação trabalhista não é tão desenvolvida ou onde o setor informal domina, essas pausas podem não ser formalmente garantidas.

## 5 CONCLUSÕES

Em vista do que foi observado, buscou-se analisar a regulamentação da duração do trabalho no Brasil e em diferentes países, evidenciando a complexidade envolvida na implementação de normas laborais e a necessidade de efetivar direitos fundamentais relacionados à jornada de trabalho. A partir da análise das normas constitucionais e infraconstitucionais brasileiras, verificou-se que a legislação estabelece parâmetros claros quanto à carga horária máxima permitida e os períodos de descanso obrigatórios, refletindo um avanço na proteção dos trabalhadores. Entretanto, ao longo do estudo, destacou-se um déficit significativo na implementação desses direitos, seja pela ausência de fiscalização eficaz, seja pelas dificuldades estruturais enfrentadas por determinadas categorias profissionais.

A jurisprudência retrospectiva mostrou-se um importante instrumento para a consolidação de direitos trabalhistas, especialmente ao reforçar a necessidade de adequação das normas às transformações sociais e econômicas. Porém, a lacuna entre o direito formal e sua aplicação prática ainda persiste, evidenciando que o simples reconhecimento de direitos não garante sua plena efetividade. A judicialização constante das questões relativas à jornada de trabalho revela a complexidade do tema e a resistência de alguns setores econômicos em respeitar integralmente as normas vigentes.

As diferenças observadas na regulamentação da jornada de trabalho refletem não apenas aspectos culturais e históricos, mas também o desenvolvimento econômico e social de cada país. Países com economias mais robustas tendem a oferecer uma maior proteção aos seus trabalhadores, ao passo que países em desenvolvimento ou com economias frágeis enfrentam maiores dificuldades em garantir jornadas de trabalho mais justas e equilibradas.

Foi realizada uma análise comparativa da duração do trabalho, tanto no Brasil quanto em países de diferentes continentes, destacando-se as principais normas constitucionais, infraconstitucionais, jurisprudência e a implementação de direitos fundamentais relacionados ao tema. Destacam-se, também, as seguintes conclusões:

No contexto brasileiro, as normas constitucionais estabelecem a jornada de trabalho como um direito fundamental, previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. A limitação de 44 horas semanais e 8 horas diárias revela um esforço de

proteção ao trabalhador, garantindo o direito ao descanso e à dignidade no ambiente de trabalho. Contudo, a análise deste item evidenciou que, apesar das proteções constitucionais, há espaço para melhorias, especialmente na adaptação às novas formas de trabalho, como o trabalho remoto e as jornadas flexíveis.

As normas infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reforçam e detalham os direitos previstos na Constituição. No entanto, a pesquisa revelou que, embora essas normas sejam amplamente aplicadas, o Brasil enfrenta desafios na sua execução plena, especialmente no que diz respeito ao controle e à fiscalização da duração efetiva da jornada de trabalho. Questões como horas extras e a necessidade de flexibilização para acomodar novas modalidades de trabalho foram tratadas como áreas de conflito e potencial reforma legislativa.

A análise da jurisprudência brasileira mostrou uma evolução na interpretação das leis trabalhistas, em especial no que se refere à adaptação das normas para acompanhar a modernização das relações de trabalho. Decisões dos tribunais superiores, como o TST, têm ampliado a compreensão sobre a proteção dos trabalhadores, ainda que, em muitos casos, sejam necessárias mais decisões que garantam a plena aplicação dos direitos previstos na legislação. A análise histórica da jurisprudência indicou avanços e também retrocessos pontuais, em conformidade com as oscilações políticas e econômicas do país.

Mesmo com uma legislação robusta, o Brasil ainda enfrenta um déficit na implementação de direitos fundamentais no que tange à duração do trabalho. O estudo mostrou que, além da falta de fiscalização eficaz, há um abismo entre a norma e a realidade vivida por muitos trabalhadores, especialmente em setores informais ou vulneráveis. Esse déficit reforça a necessidade de políticas públicas mais eficazes para garantir o cumprimento dos direitos já conquistados e reduzir desigualdades no acesso a esses direitos.

A análise dos países anglo-saxões mostrou que, tanto na Inglaterra quanto nos Estados Unidos, a abordagem à regulação da duração do trabalho difere substancialmente da brasileira. Nos Estados Unidos, o modelo mais liberal oferece menor proteção, enquanto na Inglaterra a legislação é mais equilibrada. A comparação evidenciou a tensão entre a flexibilidade necessária para promover o crescimento econômico e a proteção dos trabalhadores.

Na Europa continental, especialmente na França e na Alemanha, a legislação trabalhista é marcada por uma forte presença estatal e sindical. Os limites rígidos

impostos à duração do trabalho, com jornadas semanais de 35 horas na França e mecanismos de controle eficientes na Alemanha, foram apresentados como modelos de proteção aos direitos dos trabalhadores. A comparação com o Brasil indicou a possibilidade de adoção de práticas europeias para fortalecer a proteção no país, especialmente no que diz respeito à negociação coletiva e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Nos países da América do Sul, Argentina e Uruguai se destacam por legislações similares às do Brasil, mas com particularidades que chamam a atenção, como uma maior flexibilidade no Uruguai em relação a jornadas de trabalho e a adoção de medidas para incentivar o trabalho remoto e autônomo. A análise revelou que, em ambos os países, a proteção ao trabalhador é considerada um pilar fundamental, mas, como no Brasil, também enfrentam dificuldades na implementação efetiva das normas.

Nos países africanos analisados, observou-se uma grande variação na regulamentação do trabalho, refletindo os diferentes níveis de desenvolvimento econômico e social. Em muitos casos, a legislação trabalhista ainda está em estágio de consolidação, e a proteção ao trabalhador é limitada. Comparado ao Brasil, esses países oferecem um exemplo da importância de fortalecer instituições e políticas públicas para garantir uma proteção mais eficaz aos direitos dos trabalhadores, sobretudo nas regiões mais carentes.

Ao comparar as regulamentações entre os diferentes países estudados, ficou evidente que, apesar de uma tendência global em direção à proteção dos trabalhadores, cada país desenvolve suas normas de acordo com contextos sociais, econômicos e culturais próprios. Enquanto países europeus apresentam uma proteção mais robusta, países como os Estados Unidos optam por modelos mais liberais. No Brasil, a legislação avança, mas a implementação ainda representa um desafio crucial. Essas diferenças destacam a necessidade de ajustes contínuos nas regulamentações, de modo que possam responder de forma mais eficaz às demandas dos trabalhadores contemporâneos.

A presente análise permitiu a visualização das várias abordagens adotadas por diferentes países na regulação da duração do trabalho, destacando a importância de um equilíbrio entre a proteção ao trabalhador e a flexibilidade necessária para o desenvolvimento econômico. O Brasil, com sua vasta legislação trabalhista, tem um caminho a seguir no aprimoramento da implementação de seus

direitos fundamentais, podendo se inspirar em experiências internacionais para encontrar soluções mais justas e eficazes para seus trabalhadores.

Por fim, a pesquisa conclui que, apesar de a legislação brasileira ser considerada avançada no contexto internacional, o país ainda precisa superar desafios significativos para que os direitos estabelecidos em lei se traduzam em realidades vivenciadas no dia a dia dos trabalhadores. O fortalecimento da fiscalização e a criação de políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador e a flexibilidade da duração do trabalho são essenciais para que o Brasil possa garantir uma jornada de trabalho justa e equilibrada, que respeite os limites físicos e psicológicos dos trabalhadores, sem prejudicar o desenvolvimento econômico. Além disso, a troca de experiências com outros países pode ser uma fonte rica de aprendizado para aprimorar a legislação e torná-la mais eficaz.

## REFERÊNCIAS

ACAS. **Working Time Rules**. Disponível em: <https://www.acas.org.uk/working-time-rules>. Acesso em: 14 set. 2024.

ALEMANHA. **Gesetz über Tarifverträge (Tarifvertragsgesetz - TVG)**. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>. Acesso em: 20 set. 2024.

ALEMANHA. **Tariff Agreements Act (Tarifvertragsgesetz - TVG)**. Disponível em: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_tvg/englisch\\_tvg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_tvg/englisch_tvg.html). Acesso em: 20 set. 2024.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Volume único, Belo Horizonte: RTM, 2023.

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

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **O processo histórico da elaboração do texto constitucional**. 1. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1988. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/publicacoes/o-processo-historico-da-elaboracao-do-texto/IntroducaoSumariodov.1.pdf](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/publicacoes/o-processo-historico-da-elaboracao-do-texto/IntroducaoSumariodov.1.pdf). Acesso em: 18 set. 2024.

CIPD. **Working Time**. Disponível em: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/employment-law/working-time/>. Acesso em: 12 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. [s.l: s.n.]. v.2019. Volume único.

DMT em Debate. **17 de Novembro de 1917: Uruguai e o Primeiro País a Instituir Jornada de Trabalho de 8 Horas Diárias**. Disponível em:

<https://www.dmtemdebate.com.br/17-de-novembro-de-1917-uruguai-e-o-primeiro-pais-a-instituir-jornada-de-trabalho-de-8-horas-diarias/>. Acesso em: 14 set. 2024.

ENAMAT. **Degravação CFC Direito Comparado Brasil, Argentina, Uruguai**. Disponível em: [http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2015/02/Degravacao\\_CFC\\_Direito\\_Comparado\\_Brasil\\_Argentina\\_Urugui.pdf](http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2015/02/Degravacao_CFC_Direito_Comparado_Brasil_Argentina_Urugui.pdf). Acesso em: 10 set. 2024.

Gesetze im Internet. Arbeitszeitgesetz. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>. Acesso em: 14 set. 2024.

GIMENEZ, Denis; KREIN, José; SANTOS, Anselmo (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2018. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

Gobierno de Argentina. Infoleg. Disponível em: <https://www.infoleg.gob.ar/>. Acesso em: 14 set. 2024.

Gobierno de Argentina. **Ley de Contrato de Trabajo**. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 14 set. 2024.

Gobierno de Uruguay. **Ley N.º 5.350 de 1915**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5350-1915>. Acesso em: 08 set. 2024.

Info Tramites Uruguay. **Horas de Trabajo**. Disponível em: <https://www.infotramitesuruguay.com/trabajo/horas-de-trabajo/>. Acesso em: 14 set. 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo evidencia o impacto devastador da pandemia para micro e pequenas empresas**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13845-estudo-evidencia-o-impacto-devastador-da-pandemia-para-micro-e-pequenas-empresas>. Acesso em: 18 set. 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Trabalho Precário e Informalidade: Desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos.** Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td\\_2707.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td_2707.pdf). Acesso em: 18 set. 2024.

Jurisprudência Uruguaia. **Ley N.º 5.350: Jornada Laboral de Ocho Horas.** Disponível em: <https://www.jurisprudenciauruguay.com/2020/01/ley-no-5-350-jornada-laboral-de-oc-ho-horas-se-fija-en-toda-la-republica/>. Acesso em: 14 set. 2024.

JusBrasil. **A precarização do trabalho e o crescimento do trabalho informal no Brasil.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-precarizacao-do-trabalho-e-o-crescimento-do-trabalho-informal-no-brasil/2611681295>. Acesso em: 18 set. 2024.

JusBrasil. **O Direito do Trabalho no Uruguai.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-do-trabalho-no-uruguai/1891929172>. Acesso em: 14 set. 2024.

Legifrance. **Code du travail.** Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000558109/>. Acesso em: 14 set. 2024.

Legifrance. **Code du travail - Livre I - Titre III.** Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145393/2020-01-01/#LEGISCTA000006145393](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145393/2020-01-01/#LEGISCTA000006145393). Acesso em: 14 set. 2024.

Live in Uruguay. **Labour Legislation.** Disponível em: <https://www.liveinuruguay.uy/es/labour-legislation>. Acesso em: 14 set. 2024.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil>. Acesso em: 10 set. 2024.

Poder Judicial de Uruguay. **Ley N.º 5.350**. Disponível em: <https://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam?searchPattern=%275.350%205350%27>. Acesso em: 14 set. 2024.

Sabi Law. **Basic Conditions of Employment Act**. Disponível em: [https://sabilaw.org/wp-content/uploads/2022/04/wcms\\_127565.pdf](https://sabilaw.org/wp-content/uploads/2022/04/wcms_127565.pdf). Acesso em: 08 set. 2024.

South Africa Government. **Basic Conditions of Employment Act**. Disponível em: <https://www.gov.za/documents/basic-conditions-employment-act>. Acesso em: 14 set. 2024.

South Africa Government. **Basic Conditions of Employment Act**. Disponível em: <https://static.pmg.org.za/161109Basic.pdf>. Acesso em: 14 set. 2024.

South Africa Government. **Basic Conditions of Employment Act**. Disponível em: [https://www.gov.za/sites/default/files/gcis\\_document/201409/a75-97.pdf](https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a75-97.pdf). Acesso em: 14 set. 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Caderno EJ - Edição Bilingue. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/432137/CadernoEJ07-%255BEdicaoBilingue%255D.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula 338**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/sumulas/sumula-n-338-do-stf/1289712513>. Acesso em: 08 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula 437**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=sumula+437+do+tst>. Acesso em: 11 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula 85**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-85-do-tst/1431366155>. Acesso em: 08 ago. 2024.

U.S. Department of Labor. **Fact Sheet #39: Hours Worked Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39c-14c-hours-worked>. Acesso em: 13 set. 2024.

U.S. Department of Labor. **Fact Sheet #39: Piece Rate Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39d-14c-piece-rate>. Acesso em: 10 set. 2024.

U.S. Department of Labor. **Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>. Acesso em: 12 set. 2024.

U.S. Department of Labor. **Hours of Work**. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/topic/workhours>. Acesso em: 08 set. 2024.

UK Government. **The Working Time Regulations 1998**. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/made/data.pdf>. Acesso em: 09 set. 2024.