

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: UMA REALIDADE POSSIVEL?

Antonio Carlos de Moraes¹

Resumo. Este artigo tem como proposta apresentar elementos para balizar as discussões a respeito dos movimentos na direção da redução da jornada de trabalho no Brasil, como uma instituição viável no sentido de acomodar no plano das relações de força, os efeitos da contradição central do capitalismo entre capital e trabalho, bem como constituir-se em um instrumento amenizador dos efeitos deletérios da progressiva perda da centralidade do homem em uma sociedade organizada sobre as bases do modo de produção capitalista. Dentro deste objetivo procedemos a uma, ainda que suscinta, mas indispensável apresentação de aspectos da legislação vinculada à questão da redução da jornada de trabalho, a identificação de prós e contra dessa redução, bem como uma reflexão da viabilidade da sua implementação, com apoio de resgate de situações fora do contexto brasileiro.

Palavras-chave: legislação; jornada de trabalho; salários; empresa; trabalhador.

Abstract. Reduction of working hours in Brazil: a possible reality? This article proposes to present elements to guide the discussions regarding the movements towards the reduction of the working day in Brazil, as a viable institution in the sense of accommodating, in terms of power relations, the effects of the central contradiction of capitalism between capital and work, as well as becoming an instrument to mitigate the deleterious effects of the progressive loss of the centrality of man in a society organized on the basis of the capitalist mode of production. Within this objective, we proceeded with a, although succinct, but essential presentation of aspects of the legislation linked to the issue of the reduction of working hours, the identification of pros and cons of this reduction, as well as a reflection of the feasibility of its implementation, with support rescue situations outside the Brazilian context.

Keywords: legislation; working hours; wages; company; worker.

Resumen. Reducción de la jornada de trabajo en Brasil: ¿una realidad posible? Este artigo tiene como propuesta presentar elementos para balizar las discusiones a respeto de los movimientos en la dirección de la reducción de la jornada laboral en Brasil, como una institución viable en sentido de acomodar, en el plano de las relaciones de fuerza, los efectos de la contradicción central del capitalismo entre capital y trabajo, bien como constituirse en un instrumento amenizador de los efectos perjudicial de la progresiva pierda de la centralidad del hombre en una sociedad organizada sobre las bases de un modo de producción capitalista. Dentro de este objetivo procedemos a una, aún que sucinta, pero indispensable presentación de aspectos de la legislación vinculada a la cuestión de la reducción de la jornada laboral, la identificación a favor y contra de esta reducción, quizá como una reflexión de la viabilidad de su implementación, con apoyo de rescate de situaciones lejos del contexto brasileño.

Palabras llave: legislación; jornada laboral; salario; empresa; empleado.

1 Introdução

O tema “redução da jornada de trabalho” vem ocupando espaço na literatura, especialmente nas Ciências Sociais, e na prática do mundo do trabalho. Um processo que teve início em 1886 com uma greve geral em Chicago, consagrando a data de 1º de Maio, data até

¹ Pós-doutor em Economia pela USP e Professor Titular do Departamento de Economia e do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da PUC São Paulo, mouraria@pucsp.br.

hoje comemorada em muitos países. Os trabalhadores de Chicago ocuparam as ruas da cidade com contundentes manifestações pautando como reivindicação principal a redução da jornada de trabalho de 13 horas para oito horas diárias. Foi uma manifestação com cerca de 200.000 pessoas, provocando mortes e ferimentos. Três anos depois, em 1889, a Segunda Internacional Socialista, com a participação de várias organizações de trabalhadores, foi decidida a convocação de uma manifestação pautando a implantação de oito horas de trabalho diário, sendo escolhida a data de 1º de Maio, homenageando os trabalhadores de Chicago. Dois anos depois, em 1891, no Norte da França, 10 operários foram mortos durante uma manifestação, mas a luta não foi em vão, pois, vinte e oito anos depois, em 1919, a jornada de oito horas diárias de trabalho passa a ser adotada na França e o 1º de maio é anunciado como o Dia do Trabalho (EBC, 2018).

E vale lembrar que no início da Revolução Industrial, nas indústrias inglesas a jornada de trabalho era de pelo menos 16 horas diárias, sob condições de trabalho deploráveis. O clássico de Engels, nunca é demais lembrar, **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra** (2010), com certeza é o melhor relato sobre as atrocidades do capital sobre a classe trabalhadora, além da extensão da jornada de trabalho e é importante não esquecer esse clima inóspito a que a classe trabalhadora foi submetida, e a ele, em graus diferentes ainda está e estará sujeita, enquanto o capitalismo prevalecer.

Embora o processo de luta pela redução da jornada de trabalho não represente em sua essência a redenção da classe trabalhadora, é importante dedicar reflexões sobre esse processo, que, além dos ganhos objetivos que podem ser conquistados, cria uma oportunidade de exercitar a solidariedade entre os trabalhadores na busca de um fim.

Este artigo, além desta breve introdução e das considerações finais, contará com mais três seções. A seção 2 abordará aspectos importantes da legislação sobre o tema da redução de jornada de trabalho. A seção 3 destacará aspectos relevantes da análise do tema. A seção 4 tratará da relação entre trabalho e tempo livre.

2 Legislação

Em 1º de abril de 2020, no contexto da pandemia do coronavírus (covid-19), em uma situação reconhecida como de calamidade pública, a Presidência da República publicou a MP 936, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, dispondo sobre

medidas trabalhistas. A MP estabelecia em seu Art. 3º, em seus três incisos, as seguintes possibilidades:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e,
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho (Brasil, 2020a).

Em 06 de julho do mesmo ano, a Presidência da República publicou a Lei 14.020, instituído o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda em forma de Lei, que mantém na íntegra o Art. 3º que constava da MP 936. Está assim consagrada, conforme o Inciso II desse artigo, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário. Vale observar que o Parágrafo Único do Art. 3º restringe a aplicação da Lei 14.020 ao setor privado da economia, com o seguinte texto:

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais (Brasil, 2020b).

É importante registrar que o trabalhador envolvido no processo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ganha o direito de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conforme dispõe o Art. 5º da Lei 14.020. Vale observar ainda que a redução proporcional de trabalho e de salário, segundo a Lei 14.020 em seu Art. 7º, teve seu prazo definido por 90 dias, depois ampliado para 120 dias pelo Decreto 14.022, publicado em 07 de julho de 2020. Ainda no Art. 7º, vale mencionar os Incisos I, e II:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado (Brasil, 2020c).

Cabe destacar o Inciso I, que estabelece a preservação do salário hora para o trabalhador.

Em 13 de outubro de 2020, o Decreto 10.517, em seu Art. 2º acrescenta mais 60 dias no prazo dos contratos de redução da jornada de trabalho e de salário, totalizando assim, 240 dias (Brasil 2020d).

Finalmente em 20 de maio de 2022, o Decreto 11.077 revoga um conjunto de decretos que legislavam sobre os efeitos da pandemia na economia, na sociedade e na administração pública, incluindo o Decreto 10.517, firmando o prazo de 240 dias de duração dos contratos de redução da jornada de trabalho e de salário.

Em 1º de setembro de 2021, o Plenário do Senado rejeitou, por 47 votos contrários, 27 favoráveis e 1 abstenção, a Medida Provisória 1.045, publicada em 27 de abril de 2021, que

instituiu o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, nos moldes parecidos aos de 2020, destacando-se o programa de redução de jornada de trabalho e salários. Essa MP havia sido aprovada na Câmara dos Deputados, como PLV 17/2021, porém, com tantos acréscimos, que foi chamada de “minirreforma trabalhista” por senadores. O tom mais forte das críticas sobre o PLV revelava a preocupação com a retirada de direitos dos trabalhadores e aumento da precariedade.

3 Considerações relevantes

Com a rejeição do PLV 17/2021, não há uma regra geral na legislação brasileira para ordenar a redução da jornada de trabalho. Porém, não podemos deixar de registrar que com a reforma na legislação trabalhista em 2017, temos a seguinte possibilidade:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (Brasil, 2017).

Todavia, o parágrafo único deste artigo estabelece condições para que a livre negociação ocorra, nos seguintes termos:

Parágrafo Único A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 2017)

Esta restrição evidentemente impõe limites para que a possibilidade de livre negociação seja estendida à grande maioria da classe trabalhadoras, cujo salário médio é bem inferior ao que hoje representa R\$ 15.015,00 (2 x R\$ 7.507,49). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 70% dos trabalhadores brasileiros ganha até 02 salários-mínimos. Enfim, o amparo que a livre negociação prevista na CLT reformada poderia oferecer à adoção da redução de jornada de trabalho e de salário, é extremamente restrita.

Uma observação importante diz respeito à associação da redução da jornada acompanhada pela redução dos salários, sem aviltamento do valor do salário por hora trabalhada. Compreendida dentro do contexto da pandemia, que afetou de forma bastante geral as atividades econômicas, embora acabasse por privilegiar algumas, como as vendas *on-line*, laboratórios e indústria farmacêutica em geral, com sério aumento no número de falência e

pedidos de recuperação judicial, torna-se compreensível associar a redução de jornada com redução de salários.

Podemos destacar então aspectos positivos e negativos a partir da redução de jornada de trabalho e de salários:

Para a empresa, o aspecto positivo está na possibilidade de buscar um outro ponto de equilíbrio, em um patamar inferior de receita e de custo. O aspecto negativo não decorre do fato da redução de jornada e salário propriamente dita, mas do nível de redução da receita, que pode estar aquém das possibilidades da redução do custo com a força de trabalho.

Para o trabalhador, o aspecto positivo está em manter sua relação formal de trabalho, o que lhe garante, a princípio os benefícios como vale-refeição, vale transporte e assistência médica, além dos direitos às férias e 13º salário, com os possíveis desconto por conta da redução de jornada e de salário. O aspecto negativo está no fato de que seu salário reduzido poderá não ser suficiente para alcançar o seu “ponto de equilíbrio” quando comparado com o seu volume de gastos para manutenção da casa e da família. Isto acontecendo, os efeitos emocionais compõem o quadro de efeitos negativos. Se o novo salário for suficiente, poderá melhorar sua qualidade de vida com lazer e convivência com a família.

Do que foi apresentado podemos ainda pontuar alguns aspectos que consideramos importantes sobre o tema da redução da jornada de trabalho. Em primeiro lugar cabe registrar que não há um amparo legal para dar suporte à uma iniciativa de redução de jornada de trabalho em grande escala, ou seja, abrangente para a grande maioria da classe trabalhadora. Outro destaque importante dentro do marco de uma economia de mercado, é que a redução de jornada tenderá a ser acompanhada de redução de salários, a não ser que a empresa tenha certeza de que a produtividade do trabalhador não caia, portanto que sua rentabilidade e retorno sobre investimento não sejam afetadas por decorrência. Além disso, a possibilidade do trabalho remoto, que se acentuou por conta da pandemia, acaba impondo ao trabalhador um controle de sua disponibilidade por parte do empregador que será considerado nos processos de redução de jornada. Cabe observar ainda que nas experiências que estão sendo levadas a cabo nas empresas brasileiras, os dias de “folga” predominantes são na quarta feira, exatamente no meio da semana, o que é estratégico para que o trabalhador não se desconecte de suas obrigações.

Em condições normais de funcionamento da economia, fora dos períodos de exceção como experimentamos na pandemia do covid-19 e também dentro do marco de uma economia de mercado, a redução da jornada de trabalho e de salários deverá sempre ser conveniente para as empresas, que detendo todas as informações e opções sobre seu ponto de equilíbrio, poderá

promover uma redução de custos via redução da folha de pagamento, sem ingressar no processo sempre desgastante e custoso de demissão com ou sem PDV. É evidente que as empresas não tomarão essa iniciativa para contribuir na contratação de trabalhadores desempregados para completar a carga horária original, ou para promover lazer e qualidade de vida para seus trabalhadores.

Um aspecto que não se pode deixar de lado ao tratar a questão da redução da jornada de trabalho é a questão da renda. Segundo o IBGE (2023), o rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* (RDPc) em 2022 alcançou R\$ 1.625,00. Por outro lado, na Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2023, p.s.n.), a renda líquida disponível por família *per capita* média atinge US\$ 30.490,00 em termos anuais, ou seja, cerca de US\$ 2.540,00 mensais, o que representa de acordo com o câmbio atual (01/06/2023), R\$ 12.750,00, ou seja, quase oito vezes maior do que a encontrada no Brasil.

Levando-se em conta a baixa renda de cerca de 70% da classe trabalhadora, como já foi dito, percebendo até 02 salários-mínimos, não é de se esperar que esse segmento tome iniciativa para instalar um processo de redução de jornada e de salários, visto que “não há gordura para queimar”. Qualquer redução salarial, sem o apoio de algum programa de benefícios como estabelecido na Lei 14.020, colocará os trabalhadores em situação crítica de sobrevivência.

Do que foi exposto, a adoção de um programa de redução de jornada no Brasil, na forma de uma política de amplo espectro, encontra sérias restrições, mas há um espaço para implantação em alguns setores/ramos da economia em que o trabalhador desfruta de melhores condições em termos de remuneração.

Para que se tenha ideia do nível de sensibilidade de um projeto de redução de jornada de trabalho, vale resgatar alguns aspectos importantes de um programa piloto lançado em 16 de dezembro de 2022 na Espanha, voltado para as pequenas e médias empresas: o programa tem a condição de “não reduzir o salário” dos trabalhadores e buscar uma compensação no aumento de produtividade, as empresas interessadas devem assumir o compromisso de reduzir em pelo menos 10% a jornada de trabalho semanal e a medida deve abranger pelo menos 25% dos trabalhadores de cada empresa (Folha de Pernambuco, 2023, p.s.n.).

Vale lembrar que o salário-mínimo na Espanha é de € 1.080, ou seja, cerca de R\$ 6.000,00 e o salário médio é de € 1.757,40, isto é, superior a R\$ 10.000,00 (Losso; Alambert, 2023, p.s.n.). Enfim, é uma outra realidade no tocante à renda e sua distribuição, que cria um espaço mais amplo para a prática da redução da jornada de trabalho.

Não podemos terminar esta seção sem o registro de que no capitalismo, o trabalhador padece da alienação com o seu produto e com o seu processo de trabalho. Vender sua força de trabalho é um meio para subsistir como membro da espécie, mas não o torna homem livre. A luta pela conquista de uma semana de 40 ou 30 horas de trabalho, considerando ainda as possibilidades do controle virtual sobre o trabalhador, deve levar em conta que não representa a vitória de uma classe.

4 Trabalho e tempo livre

Cabe explorar nesta última seção o que efetivamente sustenta a afirmação que encerra a seção anterior de que a conquista de menores jornadas de trabalho não representa uma vitória da classe trabalhadora.

Iniciamos resgatando Fausto (1983), destacando a partir de Marx, a introversão que o capitalismo promove consagrando o capital como movimento autônomo do processo de valorização, à condição de sujeito do processo e o homem como predicado. E o homem foi a preocupação central de Marx, registrada no conjunto de sua obra, embora não o colocasse em **O capital**, exatamente porque considerava o capitalismo um ambiente hostil para o homem. Marx queria o homem em uma sociedade que tivesse conseguido superar a divisão em classes, voltando a exercer o papel de sujeito da história, podendo inclusive decidir o que fazer com o seu tempo livre: estudar música, arte, literatura, fazer trabalhos manuais, ou simplesmente descansar desfrutando do afeto de sua família e amigos. Marx foi um humanista como pessoa, e sua obra sempre será a principal referência para apontar o caminho para a vitória da classe trabalhadora, e de toda humanidade.

Vibranovski (2018), por meio de um monólogo, nos oferece um discurso vibrante em uma representação em que “incorpora” Marx, destacando o núcleo humanista da obra de Marx. Um querido professor cujo nome reservo-me ao direito de não divulgar, por grande respeito a quem muito me ensinou, vinha manifestando que não era marxista, apesar de sua produção teórica estar indiscutivelmente assentada na matriz teoria marxista. Um dia, participando de uma banca, tive a oportunidade de perguntar-lhe o porquê dessa recusa em admitir-se como marxista e sua resposta enfática foi que a grande maioria dos que se dizem marxistas, o fazem sem incorporar como requisito para sua identificação com Marx, o teor humanista da obra de Marx.

De acordo com Camargos (2000), na explanação smithiana, como representação da Economia Política Clássica o homem é tomado como um sujeito cognoscitivo, com a iniciativa de conhecer, o que define sua subjetividade. Por outro lado, a explanação neoclássica desvincula-se de motivos subjetivos, equiparando-se a uma prova matemática, que configura o equilíbrio geral, só possível pela presunção da escolha racional processada pelo homem econômico. Segundo Camargos (2000, p. 162) “o problema é o caminho de volta: como poderíamos coexistir com o homem abstrato”. A economia neoclássica, estiliza o homem na figura do homem econômico, racional e maximizador, despido de ética e moral. Enfim, na Economia Neoclássica o homem não está definitivamente posto.

Mesmo posto na Economia Política Clássica, para Marx, essa Escola interioriza no homem a noção da propriedade privada, sendo o trabalho o seu princípio, o que resulta em um humanismo aparente, pondo o homem num mundo inumano, hostil, como já dissemos, e no qual ele está definitivamente impedido de alcançar a condição de sujeito. Para Althusser (1979), a obra de Marx enfatiza o conceito de “humanismo real”, superando o conceito de humanismo idealista e especulativo apresentado nas obras que a antecederam, como a Economia Política Clássica e a Escola Neoclássica. Na perspectiva do humanismo real, o humanismo deve ser buscado na realidade, no conjunto das relações sociais, onde é possível conhecer o homem concreto, superando as abordagens teóricas sobre o conceito de homem, privilegiando novos conceitos como o de forças produtivas, modo de produção, relações de produção e ideologia. É o deslocamento de lugar, do abstrato ao concreto, superando a ideologia humanista, que se limita-se a um tratamento imaginário dos problemas reais do homem.

A condição de ser apenas o predicado em uma sociedade fundada sob as relações capitalistas de produção nos remete a refletir o que o tempo livre decorrente de uma luta pela redução da jornada de trabalho significa efetivamente para o trabalhador. Uma instigante análise elaborada por Maya (2023) oferece esclarecedoras ponderações para contextualização do tempo livre em uma sociedade capitalista. Para ele, trabalho e tempo livre, em uma perspectiva histórica, têm que ser entendidos como parte de um mesmo processo regido pela lógica e regras do modo de produção capitalista, as quais, como já vimos, coloca de forma “natural” o homem na condição de predicado, atendendo às exigências do sujeito todo poderoso, o Senhor Capital. Nestas condições o tempo livre do trabalhador não foge à regra e segue a tendência alienadora do trabalho.

O tempo livre do trabalhador é um espaço tomado pela lógica das relações capitalistas de produção, privando-o de, nesse espaço, poder refletir criticamente sobre sua realidade,

criando falsas necessidades, sufocando seus interesses pessoais, seus desejos, o que repercute profundamente na sua personalidade, afetando suas relações com os outros e com o mundo, dando continuidade assim ao processo de alienação vivido ao longo do tempo gasto no trabalho.

Nas palavras do próprio autor:

Se o trabalhador se aliena em sua atividade de trabalho, percebendo um mundo onde as relações humanas são reificadas, é lógico pensar que a alienação se estende também ao tempo livre, que também aí não é dono de si mesmo e que as atividades exercidas durante o tempo livre sob a influência da lógica da produção de mercadorias reproduzem, reforçam e legitimam as relações de trabalho capitalistas (Maya, 2023, p. 33).

5 Considerações finais

Este artigo teve como proposta apresentar elementos para balizar as discussões a respeito dos movimentos na direção da redução da jornada de trabalho no Brasil. Dentro deste objetivo, apresentou aspectos da legislação vinculada à questão da redução da jornada de trabalho, identificou prós e contra dessa redução e, com apoio de resgate de situações fora do contexto brasileiro, refletiu sobre a viabilidade da sua implementação.

Como foi dito, a luta pela conquista de uma redução das horas de trabalho semanais deve levar em conta que não representa a vitória de uma classe, o que não quer dizer que não deva ser levada à frente. Embora possa fazer parte de uma pauta de sindicalismo de resultado, pode significar também uma oportunidade de reforçar a solidariedade nas categorias que promovem essa luta, bem como para a reflexão política sobre o significado e os limites de uma redução da jornada para os trabalhadores.

Para um aprofundamento da discussão, o modelo que está sendo implementado no Chile poderia servir de parâmetro. Na perspectiva chilena, outra hipótese seria discutir o impacto da redução de jornada de trabalho sobre as mudanças climáticas, já que prevê a implementação da jornada de quatro dias de trabalho, em detrimento dos cinco dias atuais.

Referências

ALTHUSSER, L. **A favor de Marx**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

_____. **Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020a.** Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 18 jun. 2023.

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020b.** Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 10 jun. 2023.

_____. **Lei nº 14.022, de 7 de julho de 2020c.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14022.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

_____. **Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020d.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em: 25 jun. 2023.

_____. **Medida provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 18 jun. 2023.

_____. **Decreto nº 11.077, de 20 de maio de 2022.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11077.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

CAMARGOS, L.R. **O autodomínio das virtudes e o equilíbrio geral:** uma análise epistemológica de Adam Smith e da teoria neoclássica. São Paulo: 2000. 165p. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

EBC – Empresa Brasil de Comunicação. História Hoje: dia do trabalho tem origem na luta de operários pela redução da jornada para 8 horas. **RadioagenciaNacional**, 01 maio 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/acervo/geral/audio/2018-04/historia-hoje-dia-do-trabalho-tem-origem-na-luta-de-operarios-pela-reducao-da/>. Acesso em: 07 jun. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** São Paulo: Boitempo, 2010.

FAUSTO Ruy. **Marx: lógica e política.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1983.

FOLHA DE PERNAMBUCO. Incentivo à produtividade. Espanha lança programa para testar efeito de redução da jornada na produtividade. **AFP**, 16 dez. 2022. Disponível em <https://www.folhape.com.br/economia/espanha-lanca-programa-para-testar-efeito-de-reducao-da-jornada-na/250763/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE divulga o rendimento domiciliar *per capita* e o Coeficiente de Desequilíbrio Regional de 2022. **Agência IBGE Notícias.** Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/37023-ibge-divulga-o-rendimento-domiciliar-per-capita-e-o-coeficiente-de-desequilibrio-regional-de-2022>. Acesso em: 20 abr. 2023.

LOSSO, Renata; ALAMBERT, Adriana Levis. Salário Mínimo na Espanha: saiba qual é o valor em 2023. **EURODICAS**, 20 mar. 2023. Disponível em <https://www.google.com/search?q=renda+m%C3%A9dia+na+espanha&oq=renda+m%C3%A9dia+na+espanha&aqs=chrome..69i57j0i22i30l2.4633j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 31 mar. 2023.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**: Karl Marx – texto integral. São Paulo: Editora Martin Claret, 2001

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. **Trabalho e tempo livre**: uma abordagem crítica. Disponível em <http://books.scielo.org>. Acesso em: 08 jul. 2023.

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Renda. **OECD Better Life Index 2023**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/income-pt/#:~:text=Em%20m%C3%A9dia%20nos%20pa%C3%ADses%20da,%24%209.060%2C00%20por%20ano>. Acesso em: 15 fev. 2023.

VIBRANOVSKI, Jitman. **Marx baixa em mim** – uma comédia indignada. 18 ago. 2017. Disponível em: https://youtu.be/aC9y_iPZq8s. Acesso em: 08 jul. 2023.