

Qualidade de vida e dignidade: a importância da redução da jornada de trabalho na América Latina

/

Quality of Life and Dignity: The Importance of Reducing Working Hours in Latin America

/

Calidad de vida y dignidad: la importancia de reducir la jornada laboral en América Latina

Samuel Felipe Weirich

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

advocaciaweirich@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8499-8424>

Wilson João Zonin

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

wzonin@yahoo.com.br

<https://orcid.org/0000-0002-3364-5599>

Davi José Nicaretta Boufleuher

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

daviboufleuher@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-0548-3565>

Bruna Michele Weirich Lunkes

Escola Superior de Advocacia da OAB, Brasil

brunaweirich2901@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-3264-5715>

Alvori Ahlert

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

alvoriahlert@yahoo.com.br

<https://orcid.org/0000-0001-9984-6409>

Irene Carniatto de Oliveira

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

irenecarniatto@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1140-6260>

Marcela Abbado Neres

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

mabaneres@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3221-4030>

Tiago Fernando Hansel

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

tiagohansel@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9160-842X>

Fecha de Recepción: 27 de marzo de 2026

Fecha de Aceptación: 6 de mayo de 2026

Fecha de Publicación: 14 de mayo de 2026

Financiamiento:

Este estudio no cuenta con financiación externa y, por lo tanto, está siendo financiado por el propio autor.

Conflictos de interés:

El autor también declara no tener ningún conflicto de intereses.

Correspondencia:

Nombres y Apellidos: Samuel Felipe Weirich

Correo electrónico: advocaciaweirich@hotmail.com

Dirección postal: R. Universitária, 1619 - Universitário, Cascavel - PR, 85819-110, Brasil

Los autores retienen los derechos de autor de este artículo. Revista Inclusiones publica esta obra bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que permite su uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite apropiadamente a los autores originales.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Resumo

O artigo analisa a redução da jornada de trabalho como instrumento de promoção da dignidade, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores na América Latina. A pesquisa parte do papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na consolidação do trabalho decente e de seus princípios fundamentais, relacionando-os ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da Agenda 2030 e à Declaração Universal dos Direitos Humanos. O estudo destaca a importância das convenções internacionais voltadas à limitação da jornada laboral e à proteção dos direitos sociais, diante da precarização do trabalho nas economias periféricas. Também aborda contribuições da literatura latino-americana contemporânea sobre desigualdades sociais e intensificação

do trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa exploratória, com métodos bibliográfico e documental. Conclui-se que a redução da jornada constitui medida essencial para conciliar desenvolvimento econômico, justiça social e valorização da dignidade humana no trabalho.

Palavras-chave: América Latina; Dignidade da Pessoa Humana; Jornada de Trabalho; OIT; Qualidade de Vida; Trabalho Decente.

Abstract

The article analyzes the reduction of working hours as an instrument for promoting the dignity, health, and quality of life of workers in Latin America. The research is based on the role of the International Labour Organization (ILO) in consolidating decent work and its fundamental principles, relating them to Sustainable Development Goal 8 of the 2030 Agenda and the Universal Declaration of Human Rights. The study highlights the importance of international conventions aimed at limiting working hours and protecting social rights in the context of labor precarization in peripheral economies. It also addresses contributions from contemporary Latin American literature on social inequalities and the intensification of labor. The research adopts a qualitative exploratory approach, using bibliographic and documentary methods. It concludes that reducing working hours is an essential measure to reconcile economic development, social justice, and the promotion of human dignity at work.

Keywords: Latin America; Human Dignity; Working Hours; ILO; Quality of Life; Decent Work.

Resumen

El artículo analiza la reducción de la jornada laboral como estrategia para promover la dignidad, la salud y la calidad de vida de los trabajadores en América Latina. La investigación examina el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la consolidación del trabajo decente y relaciona sus principios con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El estudio destaca la importancia de los convenios internacionales destinados a limitar la jornada laboral y proteger los derechos sociales frente a la precarización del trabajo en las economías periféricas. Asimismo, aborda contribuciones de la literatura latinoamericana contemporánea sobre desigualdades sociales e intensificación del trabajo. La investigación adopta un enfoque cualitativo exploratorio, utilizando métodos bibliográficos y documentales. Concluye que la reducción de la jornada laboral es una medida esencial para conciliar desarrollo económico, justicia social y dignidad humana en el trabajo.

Palabras clave: América Latina; Dignidad humana; Jornada laboral; OIT; Calidad de vida; Trabajo decente.

Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, visando à promoção da justiça social, sendo a única agência vinculada à ONU que possui representação tripartite¹, exercida em condições de igualdade, dos governantes, organizações de empregadores e trabalhadores dos 187 estados-membros.

Embora a OIT esteja filiada à ONU, seu surgimento ocorreu após o Tratado de Versalhes, em 28 de julho de 1919, sendo uma agência filiada à extinta “Liga das Nações”, cujos argumentos humanitários, políticos e econômicos visavam à justiça essencial como condição para alcançar a paz universal e permanente².

Desde meados de 1950, a OIT tem realizado cooperações técnicas a países de todos os continentes e em todos os níveis de desenvolvimento econômico, visto a cooperação entre os países aderentes, entidades não governamentais e a agência da OIT, que possui escritórios espalhados pelo mundo inteiro.

A Declaração da Organização Internacional sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho declarou o compromisso dos países-membros e da organização em respeitar, promover e tornar reais, os princípios relativos aos direitos fundamentais³:

- A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo de negociação coletiva;
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- A abolição efetiva do trabalho infantil;
- A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;
- Um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Nesse sentido, a OIT⁴ visa promover oportunidades para que todos os homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, considerando o trabalho decente fundamental para a erradicação da pobreza, redução das desigualdades sociais, e garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável das nações.

O trabalho decente e produtivo foi abordado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Trata-se dos frutos da Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável (CNUDS), conhecida como Rio+20, abrangendo a participação de 191

¹ “Conheça a OIT”, International Labour Organization (ILO), October 22, 2025, <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil/conheca-oit>.

² Mariana Schafhauser Boçon, "100 anos da OIT", Revista Inclusiones 8, no. Esp. (2021):490.

³ “Declaração Da OIT Relativa Aos Princípios E Direitos Fundamentais No Trabalho (1998), Tal Como Emendada Em 2022” – DGERT, July 29, 2022, <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.

⁴ “Conheça a OIT”, International Labour Organization, October (ILO) 22, 2025.

países-membros da ONU e 88 chefes de Estado que estiveram presentes nas conferências⁵.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável introduziu 17 objetivos e 169 metas, sendo considerada um apelo global da ONU para finalmente erradicar a pobreza; proteger o meio ambiente e o clima; garantir que todas as pessoas no mundo possam alcançar a paz e a prosperidade, almejando o desenvolvimento e o progresso das nações, nos eixos social, ambiental e econômico⁶.

Desta forma, o direito fundamental ao trabalho passou a ser contemplado pelo 8º Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável – cujo escopo é “trabalho decente e o crescimento econômico”, resultando na adoção de ações para garantir o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho exercido em condições dignas para todas as pessoas em todos os lugares do mundo⁷.

As convenções da OIT estão alinhadas diretamente com o ODS 8º e convergem com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que reconheceu a dignidade inerente a todos os seres humanos, a igualdade em direitos e a inalienabilidade dos direitos humanos, reconhecendo a dignidade da pessoa humana como fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial⁸.

A DUDH inaugurou um código de ética universal para a reafirmação da dignidade humana, uma vez que a declaração surgiu ao extermínio praticado nos campos de concentração nazistas, que rompeu o paradigma jusnaturalista, uma vez que os direitos humanos são naturais e existentes antes mesmo das leis⁹.

Nesse sentido, o artigo 23º da DUDH estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego. Ainda, determina que os trabalhadores tenham direito à remuneração justa e equitativa, permitindo que ele e seus familiares possam gozar de uma vida digna e completa¹⁰.

⁵ Samuel Felipe Weirich et al., “Human Rights and Decent Work: Analysis of Contemporary Challenges to Ending Forced Labour”, *Journal International Review of Research Studies* 1, no. 02 (March 4, 2026): 1–24, <https://doi.org/10.66104/fa9g2s60>.

⁶ Pisco De Luz Org, “Desenvolvimento Sustentável”, 2026.

⁷ “Sustainable Development Goal 4: Educação De Qualidade | as Nações Unidas Em Brasil,” accessed March 25, 2026, <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>.

⁸ “Declaração Universal Dos Direitos Humanos” (United Nations High Commissioner for Human Rights, 2026), accessed March 25, 2026, <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>.

⁹ Cinara L. Rosenfield e Jandir Pauli, “Para Além da Dicotomia entre Trabalho Decente e Trabalho Digno: Reconhecimento e Direitos Humanos”, *CADERNO CRH*, vol. v. 25, 2012.

¹⁰ “Declaração Universal Dos Direitos Humanos” (United Nations High Commissioner for Human Rights, 2026).

O trabalho humano deve ser exercido em condições de dignidade, atendendo ao exposto na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho ocorrida em 1944 na Filadélfia, e na Convenção n.º 47 de 1935, que recomendou a jornada de trabalho de 40 horas semanais, almejando a melhoria das condições de trabalho, a saúde, bem-estar e o lazer dos trabalhadores. A duração da jornada de trabalho foi abordada nas Convenções N.º 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171 e 175¹¹.

A literatura latino-americana contemporânea tem aprofundado a análise crítica das relações de trabalho sob a perspectiva da centralidade do trabalho na reprodução das desigualdades sociais. Autores como Ricardo Antunes¹² e Ruy Braga¹³ destacam que a intensificação do trabalho nas economias periféricas está diretamente associada à precarização das condições laborais e à erosão dos direitos sociais. No mesmo sentido, estudos empíricos recentes indicam que a redução da jornada de trabalho pode gerar ganhos de produtividade e melhorias significativas na saúde mental dos trabalhadores, reduzindo níveis de estresse, burnout e absenteísmo¹⁴. Tais evidências reforçam a necessidade de repensar a organização do tempo de trabalho na América Latina sob uma perspectiva não apenas econômica, mas também social e humanitária.

Recentemente, a Câmara dos Deputados do México aprovou por unanimidade a reforma do artigo 123 da Constituição Federal Mexicana para determinar a redução gradual da jornada de trabalho, que passará de 48 horas semanais para 40 horas até 2030. A medida almeja um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico da nação e o bem-estar dos trabalhadores, tornando o México, o Chile e o Equador os únicos três países latino-americanos com as menores jornadas de trabalho semanais. A decisão consubstancia o relatório apresentado pela OIT, que destacou a importância da redução da jornada para a melhora da saúde, do bem-estar e da produtividade dos trabalhadores¹⁵.

Este artigo analisa a redução da jornada laboral como estratégia para promover a dignidade, a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Tomando como

¹¹ “Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho.”, Departamento das Normas Internacionais do Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho Genebra. Organização Internacional do Trabalho 2006, Versão Portuguesa 2010. (Organização Internacional do Trabalho., 2010), acesso em 25 de março de 2026.

¹² Ricardo Antunes, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018)

¹³; Ruy Braga, *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global* (São Paulo: Boitempo, 2017).

¹⁴ International Labour Organization (ILO), *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (Geneva: ILO, 2022); John Pencavel, “The Productivity of Working Hours,” *The Economic Journal* 125, no. 589 (2015): 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12166>.

¹⁵ Igor Gomes, “A Redução da Semana de Trabalho para 40 Horas Colocou o México em uma Posição Inédita: Entre os 3 Países da América Latina com a Semana de Trabalho Mais Curta”, *Terra*, 9 de março de 2026, <https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-uma-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta,78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.

referência as reformas implementadas no Chile, Equador e México, o estudo investiga os desafios e as perspectivas para a expansão desse modelo aos demais países da América Latina.

1. Marco teórico e conceitual

1.1 A Epistemologia do Trabalho

A discussão acerca da redução da jornada de trabalho na América Latina demanda uma abordagem crítica e interdisciplinar capaz de articular trabalho, desenvolvimento, colonialidade, sustentabilidade e qualidade de vida. Nesse contexto, Alberto Acosta¹⁶, Aníbal Quijano¹⁸ e Enrique Leff¹⁹ constituem referências fundamentais para uma análise sociológica latino-americana voltada à crítica do modelo produtivista e das formas históricas de exploração do trabalho no capitalismo periférico. A partir desses autores, torna-se possível compreender que a ampliação do tempo livre, do bem-estar social e das condições dignas de existência ultrapassa uma dimensão meramente econômica, envolvendo também elementos culturais, ambientais, políticos e civilizatórios.

Alberto Acosta²⁰ propõe uma crítica contundente ao paradigma tradicional do desenvolvimento baseado no crescimento econômico ilimitado e na centralidade da produtividade capitalista. A partir da concepção do *Buen Vivir* (Bem Viver), inspirada em cosmovisões andinas e indígenas latino-americanas, o autor argumenta que a qualidade de vida não pode ser reduzida à lógica do consumo ou da acumulação material, mas deve contemplar equilíbrio social, comunitário, ambiental e humano. Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho pode ser interpretada como uma estratégia de reconstrução das relações sociais e de valorização da vida para além do trabalho alienado, favorecendo maiores possibilidades de convivência comunitária, saúde mental, participação social e sustentabilidade. Para Acosta, o modelo civilizatório contemporâneo produz formas intensas de desgaste humano e ambiental, exigindo alternativas que reposicionem o trabalho dentro de uma perspectiva orientada ao bem-estar coletivo e à dignidade humana²¹.

¹⁶ Alberto Acosta, *O Bem Viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos* (São Paulo: Autonomia Literária; Elefante, 2016), 45. (O número final refere-se à página citada).

¹⁷ Alberto Acosta e Eduardo Gudynas, “A renovação da crítica ao desenvolvimento e o Bem Viver como alternativa”, *Revista Utopia y Praxis Latinoamericana* 17, n. 53 (2011): 75. (Substitua o “75” pela página específica citada).

¹⁸ Aníbal Quijano, “Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina”, in *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais*, org. Edgardo Lander (Buenos Aires: CLACSO, 2005), 115; Aníbal Quijano, “Colonialidade do poder e classificação social”, in *Epistemologias do Sul*, org. Boaventura de Sousa Santos e Maria Paula Meneses (São Paulo: Cortez, 2010), 85..

¹⁹ Enrique Leff, *Racionalidade ambiental: a reapropriação social da natureza* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006), 120; Enrique Leff, *Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade e poder* (Petrópolis: Vozes, 2001), 45.

²⁰ Acosta e Gudynas, “A renovação da crítica”, 78.

²¹ Acosta, *O Bem Viver*, 50.

Nessa mesma direção crítica, Aníbal Quijano desenvolve o conceito de “colonialidade do poder”, demonstrando que as estruturas de exploração do trabalho na América Latina permanecem profundamente marcadas pelas heranças coloniais e pela dependência econômica global²². Segundo o autor, a modernidade capitalista organizou uma divisão internacional do trabalho baseada em hierarquias raciais, sociais e econômicas que ainda condicionam as formas contemporâneas de precarização laboral no continente. A intensificação das jornadas de trabalho e a desigualdade no acesso ao tempo livre refletem, portanto, não apenas mecanismos econômicos, mas também padrões históricos de dominação. A partir dessa perspectiva, a redução da jornada laboral pode representar uma forma de enfrentamento das estruturas de superexploração que caracterizam o capitalismo periférico latino-americano, contribuindo para a democratização das condições de vida e para a ampliação dos direitos sociais dos trabalhadores²³.

Complementarmente, Enrique Leff²⁴ contribui para o debate ao problematizar a racionalidade econômica moderna e suas consequências socioambientais. Para o autor, a crise contemporânea não é apenas ecológica, mas também civilizatória, decorrente da predominância de uma racionalidade instrumental orientada pela acumulação e pela mercantilização da vida. Nesse contexto, o trabalho excessivo e a intensificação produtiva tornam-se elementos constitutivos de um modelo insustentável de desenvolvimento. Leff defende a construção de uma “racionalidade ambiental”, baseada na valorização da diversidade cultural, da sustentabilidade e da reprodução ampliada da vida. Sob essa ótica, a redução da jornada de trabalho pode ser compreendida como parte de uma transição para modelos sociais mais sustentáveis, capazes de promover equilíbrio entre produção, saúde, lazer, relações sociais e preservação ambiental²⁵. A melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores latino-americanos dependeria, portanto, da superação da lógica produtivista que historicamente subordinou a vida humana às exigências do mercado.

A sociologia do trabalho latino-americana tem desenvolvido importantes contribuições para compreender as transformações contemporâneas das relações laborais e seus impactos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse campo, Ricardo Antunes destaca que o capitalismo contemporâneo intensificou os mecanismos de exploração por meio da flexibilização produtiva, da terceirização e da ampliação da precarização laboral. Segundo o autor, as novas formas de organização do trabalho, especialmente na era digital e da plataformização, produzem jornadas fragmentadas, instabilidade e crescente desgaste físico e emocional dos trabalhadores²⁶. Para Antunes, a intensificação do trabalho compromete diretamente as possibilidades de convivência social, lazer, saúde mental e autonomia dos indivíduos, tornando a discussão sobre

²² Quijano, “Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina”, 120.

²³ Quijano, “Colonialidade do poder e classificação social”, 90.

²⁴ Leff, Racionalidade ambiental, 132.

²⁵ Leff, Saber ambiental, 58.

²⁶ Ricardo Antunes, Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (São Paulo: Boitempo, 1999).

redução da jornada um elemento central para a construção de condições mais dignas de vida e trabalho na contemporaneidade. Em sua análise mais recente, o autor argumenta que o “privilégio da servidão” emerge justamente da falsa autonomia promovida pelo capitalismo digital, no qual os trabalhadores permanecem submetidos a formas sofisticadas de controle temporal e exploração contínua²⁷.

No contexto latino-americano, Laís Abramo e Cecilia Montero demonstram que as transformações produtivas ocorridas a partir das décadas finais do século XX ampliaram as desigualdades estruturais do mercado de trabalho regional. As autoras observam que os processos de flexibilização econômica foram acompanhados pela deterioração das condições laborais, aumento da informalidade e fragilização dos direitos trabalhistas, afetando diretamente a qualidade de vida das populações trabalhadoras. Tal cenário evidencia que a redução da jornada de trabalho não pode ser analisada apenas como uma variável econômica, mas como uma estratégia potencial de proteção social e redistribuição do tempo de vida em sociedades marcadas por profundas desigualdades históricas²⁸.

Essa perspectiva crítica dialoga diretamente com a teoria da dependência desenvolvida por Ruy Mauro Marini. Para o autor, o capitalismo latino-americano caracteriza-se pela superexploração da força de trabalho, fenômeno que se expressa por meio de baixos salários, intensificação do ritmo produtivo e ampliação das jornadas laborais. Marini argumenta que as economias periféricas dependentes sustentam sua inserção no capitalismo global justamente pela ampliação da exploração do trabalhador, reproduzindo desigualdades estruturais e limitando o acesso ao bem-estar social. Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho pode representar uma importante medida de enfrentamento da lógica histórica da superexploração presente na América Latina²⁹.

As contribuições de Aníbal Quijano aprofundam essa análise ao evidenciar que as desigualdades do trabalho latino-americano estão associadas à colonialidade do poder, conceito que explica a permanência de hierarquias sociais, raciais e econômicas construídas desde o período colonial. Para Quijano, o capitalismo moderno estruturou-se a partir da classificação social e racial da população mundial, produzindo formas diferenciadas de exploração do trabalho que permanecem vigentes nas sociedades latino-americanas. Assim, a precarização laboral e a desigual distribuição do tempo livre refletem não apenas questões econômicas, mas também heranças históricas de dominação colonial. A redução da jornada de trabalho, nessa perspectiva, pode

²⁷ Ricardo Antunes, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018).

²⁸ Laís Abramo e Cecilia Montero, “A sociologia do trabalho na América Latina: paradigmas teóricos e paradigmas produtivos,” *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 10, n. 29 (1995).

²⁹ Ruy Mauro Marini, *Dialética da dependência* (Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1973).

contribuir para a democratização das relações sociais e para a ampliação dos direitos humanos e sociais no continente³⁰.

David Harvey também oferece importantes contribuições ao analisar as transformações do capitalismo contemporâneo sob a lógica da acumulação flexível. Segundo o autor, a reestruturação produtiva promovida pelo neoliberalismo intensificou a competitividade, acelerou os ritmos de produção e ampliou as pressões sobre os trabalhadores. Harvey observa que a compressão espaço-tempo característica da pós-modernidade produziu novas formas de controle do tempo social, reduzindo os limites entre trabalho e vida privada. Em consequência, a qualidade de vida dos trabalhadores passa a ser fortemente impactada pela intensificação laboral, pelo estresse e pela insegurança econômica³¹.

No mesmo horizonte analítico, Manuel Castells destaca que a sociedade em rede transformou profundamente as relações de trabalho, introduzindo formas flexíveis e descentralizadas de produção. Embora essas mudanças tenham ampliado possibilidades tecnológicas e comunicacionais, também contribuíram para a expansão da hiperconectividade e da disponibilidade permanente do trabalhador. A dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso constitui um dos principais desafios contemporâneos para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores latino-americanos³².

Em contraposição à racionalidade produtivista dominante, Domenico De Masi propõe a valorização do “ócio criativo” como dimensão fundamental da realização humana.⁸ Para o autor, a sociedade contemporânea possui condições tecnológicas suficientes para reduzir significativamente o tempo dedicado ao trabalho repetitivo, ampliando espaços para criatividade, lazer, convivência familiar e desenvolvimento intelectual. A redução da jornada de trabalho, portanto, poderia favorecer não apenas melhores condições de saúde física e mental, mas também processos mais amplos de emancipação humana e qualidade de vida³³.

Boaventura de Sousa Santos contribui para esse debate ao questionar a racionalidade moderna ocidental baseada na produtividade ilimitada e na centralidade econômica do trabalho. O autor argumenta que a construção de sociedades mais justas exige a valorização de outras formas de sociabilidade, solidariedade e organização da vida coletiva. Nesse sentido, políticas voltadas à redução da jornada laboral podem fortalecer práticas democráticas, ampliar direitos sociais e promover maior equilíbrio entre trabalho, cidadania e bem-estar³⁴.

³⁰ Aníbal Quijano, “Colonialidade do poder e classificação social,” in Epistemologias do Sul, org. Boaventura de Sousa Santos e Maria Paula Meneses (Coimbra: Almedina, 2009).

³¹ David Harvey, *Condição pós-moderna* (São Paulo: Loyola, 1992).

³² Manuel Castells, *A sociedade em rede* (São Paulo: Paz e Terra, 1999).

³³ Domenico De Masi, *O ócio criativo* (Rio de Janeiro: Sextante, 2000).

³⁴ Boaventura de Sousa Santos, *A crítica da razão indolente* (São Paulo: Cortez, 2000).

A discussão também envolve dimensões relacionadas à governança e às políticas públicas. Jan Kooiman enfatiza que os processos de governança contemporânea exigem participação social, articulação institucional e construção coletiva de soluções para problemas complexos. A regulação das jornadas de trabalho e a implementação de políticas de proteção laboral dependem, portanto, da atuação integrada entre Estado, organizações sociais, sindicatos e setor produtivo³⁵.

Márcia de Paula Leite destaca que a sociologia do trabalho latino-americana possui especificidades relacionadas à informalidade, desigualdade social e heterogeneidade estrutural dos mercados de trabalho da região. A autora ressalta que compreender as dinâmicas do trabalho na América Latina exige considerar os impactos das reformas neoliberais, da precarização e das novas formas de exploração sobre a vida cotidiana dos trabalhadores. Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho emerge como tema estratégico para a promoção da saúde, da dignidade humana e da melhoria das condições de vida no continente³⁶.

Por fim, Karl Marx estabelece que a jornada de trabalho é o eixo central da exploração capitalista, servindo como meio para a extração de mais-valia e a acumulação de capital. Marx argumenta que a tendência intrínseca do sistema em expandir o tempo de trabalho excedente subordina a vida humana à produção, resultando na alienação temporal do trabalhador, que perde o domínio sobre seu próprio tempo de vida³⁷. Nesse contexto, a luta histórica pela redução da carga horária ultrapassa a pauta econômica, configurando-se como uma resistência essencial para preservar a integridade física, mental e moral da classe trabalhadora frente ao desgaste extremo imposto pela lógica produtivista³⁸.

No cenário latino-americano, marcado por desigualdades estruturais e pela precarização laboral, a redução da jornada atua como um mecanismo civilizatório de democratização das relações de trabalho. Marx ressalta que o prolongamento excessivo do labor compromete a reprodução social, limitando o descanso, a educação e a convivência familiar. Portanto, a conquista de limites legais ao tempo de trabalho não apenas reduz a superexploração característica das economias periféricas, mas também possibilita uma transformação qualitativa na existência do indivíduo, permitindo que o tempo deixe de ser meramente produtivo e passe a ser um tempo de vida digna³⁹.

Por fim, a teoria marxiana associa a ampliação do tempo livre à emancipação humana e ao desenvolvimento pleno das capacidades intelectuais e criativas. Embora o avanço tecnológico sob o capitalismo tenda a intensificar o controle e

³⁵ Jan Kooiman, *Governance as Governance* (London: Sage, 2003).

³⁶ Márcia de Paula Leite, "A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas," *Sociologia & Antropologia* (Rio de Janeiro, 2012).

³⁷ Karl Marx, *O Capital: crítica da economia política*, Livro I (São Paulo: Boitempo, 2013), 320.

³⁸ Karl Marx, *Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858* (São Paulo: Boitempo, 2011), 580.

³⁹ Marx, *O Capital*, 320; Marx, *Grundrisse*, 580.

a produtividade, a redução da jornada propõe converter esses ganhos em bem-estar social, combatendo a dissolução das fronteiras entre vida privada e trabalho, intensificada pela era digital. Assim, a redistribuição do tempo social emerge como uma estratégia fundamental para promover a saúde mental e a participação cidadã, reafirmando que a qualidade de vida depende da garantia de direitos e da autonomia do trabalhador sobre sua própria temporalidade⁴⁰.

A articulação entre esses autores permite compreender que a discussão sobre a redução da jornada de trabalho na América Latina ultrapassa o campo estritamente trabalhista, envolvendo disputas em torno dos modelos de desenvolvimento, da justiça social, da sustentabilidade e da democratização do tempo social. Em sociedades marcadas por profundas desigualdades estruturais, heranças coloniais e precarização laboral, a diminuição do tempo de trabalho pode representar não apenas uma política econômica, mas também uma estratégia de ampliação da cidadania, da saúde coletiva e da qualidade de vida⁴¹. Assim, a sociologia latino-americana crítica oferece importantes subsídios teóricos para interpretar a redução da jornada como parte de um processo mais amplo de transformação social e emancipação humana.

1.2 Trabalho, Sustentabilidade e Ética do Cuidado: A Redução da Jornada como Paradigma de Desenvolvimento Humano

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho e sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores latino-americanos pode ser enriquecida pelas contribuições de Wilson João Zonin e colaboradores, especialmente no campo do desenvolvimento rural sustentável, da ética do cuidado, da sustentabilidade e da crítica aos modelos econômicos excludentes. A partir de uma abordagem interdisciplinar, os autores defendem que o desenvolvimento não pode ser compreendido apenas pelo aumento da produtividade econômica, mas deve considerar as dimensões sociais, ambientais, culturais, políticas e éticas da vida humana. Nesse sentido, a organização do trabalho e a distribuição social do tempo tornam-se elementos centrais para a construção de sociedades mais justas e sustentáveis⁴².

Zonin et al. argumentam que as universidades e os processos de formação profissional precisam incorporar uma perspectiva crítica voltada à ética do cuidado, ao fortalecimento da democracia e à construção de alternativas ao modelo capitalista global excludente. Ao dialogarem com Paulo Freire⁴³ e

⁴⁰ Marx, O Capital, 320; Marx, Grundrisse, 580.

⁴¹ Marx, O Capital, 320; Marx, Grundrisse, 580.

⁴² Wilson João Zonin et al., “Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural: questões que desafiam as ciências agrárias no Brasil”, in Ciências Agrárias: ética do cuidado, legislação e tecnologia na agropecuária, org. Maximiliane Alavarse Zambom et al. (Marechal Cândido Rondon: Unioeste, 2017), 15.

⁴³ Paulo Freire, Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa (São Paulo: Paz e Terra, 1996), 22.

Boaventura de Sousa Santos⁴⁴, os autores ressaltam que a educação, o trabalho e o desenvolvimento devem estar orientados para a emancipação humana e para a melhoria das condições de vida da população. Nessa perspectiva, a redução da jornada de trabalho pode ser compreendida como um mecanismo de valorização da vida social, do convívio familiar, da participação comunitária e do bem-estar coletivo, especialmente em contextos latino-americanos marcados por desigualdades estruturais e intensificação da exploração laboral⁴⁵.

Outro aspecto relevante presente na análise de Zonin et al. refere-se à crítica ao paradigma produtivista e à racionalidade técnico-instrumental dominante no desenvolvimento rural brasileiro. Os autores afirmam que a crise socioambiental contemporânea exige uma mudança de paradigma, baseada em novas formas de relação entre sociedade, natureza e trabalho. Segundo os autores, a lógica econômica centrada exclusivamente no crescimento e na produtividade intensificou processos de degradação ambiental, exclusão social e adoecimento humano. Dessa forma, políticas voltadas à redução da jornada laboral podem contribuir para diminuir os impactos físicos e emocionais da intensificação do trabalho, ampliando as condições para uma vida mais equilibrada e sustentável⁴⁶.

Ao discutirem a ética do cuidado, Zonin e colaboradores destacam a importância da construção de novas práticas sociais orientadas pela solidariedade, justiça social e responsabilidade coletiva. Inspirados em Leonardo Boff⁴⁷ e Paulo Freire⁴⁸, os autores defendem que o desenvolvimento sustentável exige o fortalecimento de relações humanas mais cooperativas e menos subordinadas à lógica mercantil. Nesse contexto, a ampliação do tempo livre decorrente da redução da jornada de trabalho pode favorecer práticas de cuidado consigo mesmo, com a família, com a comunidade e com o meio ambiente, contribuindo diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores latino-americanos⁴⁹.

Além disso, Zonin et al. destacam que os modelos históricos de desenvolvimento na América Latina foram marcados pela concentração fundiária, superexploração da força de trabalho e aprofundamento das desigualdades sociais. A modernização conservadora da agricultura intensificou processos de êxodo rural, precarização laboral e degradação ambiental, reforçando a necessidade de superar estruturas econômicas excludentes. Assim, a redução da jornada de trabalho relaciona-se diretamente à promoção da dignidade humana e aos princípios da Agenda 2030, especialmente aos ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 8 (Trabalho Decente e

⁴⁴ Boaventura de Sousa Santos, *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade* (São Paulo: Cortez, 2011), 60.

⁴⁵ Zonin et al., "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural", 2017.

⁴⁶ Zonin et al., "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural", 2017.

⁴⁷ Leonardo Boff, *Sustentabilidade: o que é e o que não é* (Petrópolis: Vozes, 2012), 45.

⁴⁸ Paulo Freire, *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa* (São Paulo: Paz e Terra, 1996), 22.

⁴⁹ Zonin et al., "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural", 2017.

Crescimento Econômico) e ODS 10 (Redução das Desigualdades), ao ampliar o equilíbrio entre trabalho, vida pessoal, participação comunitária e qualidade de vida dos trabalhadores latino-americanos.⁵⁰

Portanto, as contribuições de Zonin et al. permitem compreender que a redução da jornada de trabalho ultrapassa uma questão meramente econômica, constituindo-se como tema relacionado à ética, sustentabilidade, justiça social e democratização da vida. Em sociedades latino-americanas historicamente marcadas pela desigualdade e pela intensificação do trabalho, políticas voltadas à redistribuição do tempo social podem favorecer processos mais amplos de emancipação humana, fortalecimento comunitário e melhoria da qualidade de vida⁵¹.

1.3 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) representa o marco inaugural da dignidade da pessoa humana como alicerce dos direitos sociais. Embora originalmente desprovida de efeito vinculante, sua força normativa foi consolidada por tratados posteriores, como os Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Um aspecto crucial de sua gênese foi a revisão terminológica, impulsionada por lideranças femininas, que substituiu "homens" por "seres humanos", assegurando a universalidade e a igualdade de gênero desde o primeiro artigo⁵².

O texto original continha a informação de que 'todos os homens nascem livres e iguais', porém a presença de algumas mulheres foi essencial para a defesa da igualdade de gênero e dos direitos humanos universais. O texto foi modificado para conter a expressão: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais", esclarecendo que a DUDH não faria distinção de gênero⁵³.

Nesse cenário, o Brasil e os demais países latino-americanos exerceram papel relevante na defesa da inclusão de direitos sociais — como educação, saúde e previdência — na agenda internacional, o que culminou no robusto rol de garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988. A DUDH, em seu artigo 23, estabelece que o trabalho deve ser provido de remuneração justa e equitativa, garantindo uma existência digna ao trabalhador e à sua família. Essa perspectiva instituiu o Direito Internacional dos Direitos Humanos, caracterizado pela universalidade, indivisibilidade e interdependência das normas de proteção⁵⁴.

⁵⁰ Zonin et al., "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural", 2017.

⁵¹ Zonin et al., "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural", 2017.

⁵² Freitas et al., Declaração Universal dos Direitos Humanos: O que Dizem as Palavras. Salvador: Juspopuli escritório de direitos humanos, 2025, 112p.

⁵³ Freitas et al., Declaração Universal dos Direitos Humanos: O que Dizem as Palavras, 10.

⁵⁴ Freitas et al., Declaração Universal dos Direitos Humanos: O que Dizem as Palavras, 10.

Nos conceitos trabalhados por Smith e Marx, o trabalho foi reconhecido e qualificado como um espaço de interação do ser humano com o meio em que vive, tanto nos termos naturais quanto sociais. Tal exigência é fundamental para a economia política do trabalho no século XXI, a produção de uma economia que centralize o direito ao trabalho como um direito fundamental do homem⁵⁵.

A adesão do Brasil e de demais nações latino-americanas ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) consolidou o entendimento do trabalho como um direito multifacetado. Conforme os artigos 6º ao 9º do referido Pacto, o direito ao trabalho transcende a mera ocupação, abrangendo a remuneração equitativa entre gêneros e a garantia de uma existência digna. Além disso, o documento estabelece como prerrogativas fundamentais a segurança e higiene laboral, o lazer, a limitação razoável da jornada, o descanso remunerado e o exercício da liberdade sindical e do direito de greve, integrando-os ao sistema de previdência social⁵⁶.

1.4 Declaração de Filadélfia (1944)

A Declaração de Filadélfia (1944) consolidou os princípios basilares da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo que o trabalho não deve ser tratado como mercadoria e que a liberdade de expressão e associação é vital ao progresso. O documento postula que a pobreza representa uma ameaça à prosperidade global, defendendo que o combate à necessidade exige um esforço internacional contínuo. Nesse contexto, a colaboração tripartite — entre governos, empregadores e trabalhadores — é apresentada como a base para discussões democráticas em prol do bem comum.

O texto reafirma o direito universal de todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, ao desenvolvimento material e espiritual sob condições de liberdade, dignidade e segurança econômica. Para tanto, a OIT assumiu o compromisso de promover o pleno emprego, a elevação do nível de vida e a proteção social integral, abrangendo desde a garantia de salários mínimos vitais e o reconhecimento da negociação coletiva até a assistência médica e a proteção à maternidade e infância. Tais diretrizes devem nortear as políticas nacionais e internacionais para assegurar que o progresso econômico resulte em bem-estar social.⁵⁷

Por fim, a Declaração prevê a utilização estratégica dos recursos produtivos mundiais para evitar flutuações econômicas e promover o desenvolvimento de regiões menos favorecidas. Através da estabilização de preços e da expansão do comércio internacional, a OIT busca colaborar com outros organismos para fomentar a saúde e a educação global. Esses princípios possuem aplicação

⁵⁵ Rosenfield e Pauli, “Para Além da Dicotomia entre Trabalho Decente e Trabalho Digno: Reconhecimento e Direitos Humanos”, 2012.

⁵⁶ Rosenfield e Pauli, “Para Além da Dicotomia”, 3.

⁵⁷ “Declaração de Filadélfia, 1944 – DGERT”, [2019].

universal, respeitando as particularidades socioeconômicas de cada povo, visando a consolidação de uma ordem mundial civilizada e equânime⁵⁸.

1.5 A Regulação Internacional do Tempo de Trabalho: Uma Análise das Convenções da OIT.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui um sistema de normas internacionais do trabalho que objetiva a promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso ao trabalho decente, produtivo, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade⁵⁹. A organização foi pioneira em trazer aspectos dos direitos humanos nas suas convenções e recomendações, referenciando a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), e a adoção da Carta das Nações Unidas (1946)⁶⁰.

Nesse sentido, a OIT é a única agência da ONU que possui estrutura tripartite, garantindo que as suas normas sejam reconhecidas pelos estados, patrões e empregados. Sobretudo, permite que as normas internacionais do trabalho promovam normas sociais gerais para todos os estados-membros que participam da economia global, permitindo a promoção do trabalho decente para todos⁶¹.

A adoção das convenções internacionais da OIT pelos seus estados-membros constitui um progresso para o cumprimento dos objetivos fundamentais, garantindo o cumprimento do trabalho decente, emprego pleno, crescimento econômico, sustentado e sustentável, em convergência com o ODS 8⁶².

Isto posto, as normas internacionais do trabalho da OIT visam estabelecer padrões mínimos para o trabalho e podem ser subdivididas em Convenções e Recomendações. Convenções são todos os tratados internacionais vinculantes que estabelecem aos países aderentes princípios jurídicos básicos que devem aplicar em seus estados após a ratificação. Recomendações são todas as diretrizes não vinculantes, mas que de alguma forma contribuem com a Convenção, fornecendo orientações específicas de como devem proceder para o implemento de direitos e princípios tratados nas convenções anteriores⁶³.

⁵⁸ “Declaração de Filadélfia, 1944 – DGERT”, [2019].

⁵⁹ Organização Internacional do Trabalho, “Notas OIT / o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe”, Notas OIT / o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe, 2011, 1–3.

⁶⁰ Letícia Trevizolli de Oliveira e Aline Michelle Dib, “Quebrando o ‘Teto de vidro’: A Ascensão Das Mulheres no Mercado de Trabalho à luz das Políticas e Convenções da OIT”, 2021, <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1093>.

⁶¹ Organização Internacional do Trabalho, “Notas OIT / o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe”, 2011, 1–3.

⁶² Pisco De Luz - Desenvolvimento Sustentável,” Pisco De Luz, 2026.

⁶³ Organização Internacional do Trabalho, “Notas OIT / o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe”, 2011, 1–3.

A duração da jornada de trabalho foi abordada nas Convenções N.º 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 156, 171 e 175, da OIT⁶⁴.

A Convenção n.º 1 da OIT foi aprovada nos termos do dispositivo XIII do Tratado de Versalhes, que corresponde aos demais Tratados de Paz. A convenção determinou o limite de 8 (oito) horas por dia e 48 (quarenta e oito) horas por semana, o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotados pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas, reunida em Washington em 29 de outubro de 2019⁶⁵.

A Convenção n.º 14 da OIT trouxe em seu artigo 1.º a definição dos estabelecimentos industriais como minas, pedreiras e indústrias de extração de qualquer natureza, abrangendo o transporte de pessoas e mercadorias, seja via férrea ou de água. Nesse contexto, determinou-se que os trabalhadores instalados em estabelecimentos industriais públicos ou particulares deverão gozar de um descanso de 24 (vinte e quatro) horas a cada sete dias trabalhados⁶⁶.

A Convenção n.º 30 da OIT regulamentou as horas de trabalho para os comércios e escritórios, estabelecendo 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais, aplicadas a todos os estabelecimentos comerciais, correios, serviços de telecomunicações, escritórios administrativos e serviços mistos não abrangidos pelas convenções anteriores. Entretanto, a convenção permitia excepcionalmente que os trabalhadores laborassem até 10 (dez) horas diárias, desde que não ultrapassasse o limite semanal⁶⁷.

A Convenção n.º 47 da OIT ficou conhecida como Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais. O objetivo era reduzir a jornada de trabalho de 48 horas para 40 horas, sem que resultasse na redução do padrão de vida dos trabalhadores. A norma visava resguardar a saúde e a dignidade dos trabalhadores, permitindo a redução dos índices de desemprego, uma vez que a redução da jornada de trabalho ensejaria a contratação de mais trabalhadores. A convenção revogada posteriormente tinha uma forte motivação econômica, visando mitigar os efeitos da crise econômica da década de 1930. O Brasil e outros países da América Latina não ratificaram a Convenção n.º 47 da OIT, permanecendo com o limite de 44 horas semanais, conforme disposto na CF/88⁶⁸.

⁶⁴ “Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho”, Departamento das Normas Internacionais do Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho Genebra. Organização Internacional do Trabalho 2006, Versão Portuguesa 2010.

⁶⁵ “Convencoes”, International Labour Organization, 30 de janeiro de 2024, <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/convencoes>.

⁶⁶ International Labour Organization. “Convencoes”, 2024.

⁶⁷ International Labour Organization. “Convencoes”, 2024.

⁶⁸ Brasil. “Constituição da República Federativa do Brasil”, Brasília – DF, Presidência da República, 1988; International Labour Organization. “Convencoes”, 2024.

A Convenção n.º 52 da OIT, conhecida internacionalmente como “Convenção sobre as Férias Pagas”, foi a primeira norma internacional a garantir o direito ao tempo de descanso remunerado, transformando o descanso anual em um direito humano e trabalhista universal⁶⁹. O Brasil ratificou a convenção n.º 52 em 1938; entretanto, a atual Consolidação das Leis Trabalhistas⁷⁰ e a CF/88⁷¹ garantem não somente 6 dias de descanso conforme a Convenção, mas 30 dias de férias remuneradas acrescidas de um adicional de 1/3.

A Convenção n.º 89 da OIT de 1948 tratou especificamente do trabalho noturno das mulheres na indústria, sendo uma norma de proteção social das mulheres, visando estabelecer a igualdade em direitos com os homens. A convenção estabeleceu que, independentemente da idade, as mulheres não poderiam ser empregadas durante a noite em empresas industriais, públicas ou privadas, com exceção dos cargos de confiança, serviços de assistência da saúde e bem-estar, ou nos casos excepcionais⁷².

A Convenção n.º 101 da OIT foi um marco fundamental para o setor agrícola, que historicamente sempre possuiu normas mais frágeis ou tardias em comparação ao labor urbano. A convenção trouxe disposições referentes à remuneração habitual, prestações *in natura*, flexibilidade da jornada de trabalho e direito às férias dos trabalhadores rurais. Quanto à Convenção n.º 106 da OIT, promulgada em 1957, ensejou as disposições acerca do Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios⁷³.

A Convenção n.º 132 da OIT modernizou e unificou as disposições pertinentes ao descanso semanal remunerado e às férias dos trabalhadores, substituindo as convenções n.º 52 e 101⁷⁴. Nesse sentido, o Brasil adotou a Convenção n.º 132 da OIT de 1970, que unificou de forma moderna os direitos de ambas as classes, e mais tarde viria a repercutir no artigo 7º da CF/88, igualando o tratamento dos trabalhadores urbanos e rurais⁷⁵.

A Convenção n.º 153 da OIT, promulgada em meados de 1979, trouxe uma das normas mais importantes para a segurança viária e a saúde dos trabalhadores, pois ensejou a duração do trabalho e dos períodos de descanso dos trabalhadores do transporte rodoviário, almejando proteger a vida dos trabalhadores e evitar acidentes devidos à excessiva jornada e fadiga. A convenção recomenda que nenhum motorista esteja autorizado a dirigir mais que 9 (nove) horas por dia, e o tempo de condução não deveria exceder ao limite das 48 (quarenta e oito) horas semanais⁷⁶.

⁶⁹ International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

⁷⁰ “Del5452compilado”, [1943].

⁷¹ Brasil. “Constituição da República Federativa do Brasil”, 1988.

⁷² International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

⁷³ International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

⁷⁴ International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

⁷⁵ Brasil. “Constituição da República Federativa do Brasil”, 1988.

⁷⁶ International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

A 67.^a Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho ocorrida em 1981 na cidade de Genebra, aprovou a Convenção n.º 156 da OIT, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos e Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. A Convenção reafirmou o compromisso da organização com todos os seres humanos, seja qual for a raça, crença ou sexo, garantindo o progresso material, o desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, e segurança econômica com oportunidades iguais⁷⁷.

A Convenção n.º 156 da OIT aplica-se a todos os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidade pelos filhos a seu encargo, quando essas responsabilidades limitarem a possibilidade de se prepararem melhor para as atividades econômicas, bem como impossibilitando a sua participação, progressão e ascensão. Também será aplicada aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidade para os membros de sua família direta, quando existir uma necessidade de cuidar ou amparar os seus membros, limitando a possibilidade de crescimento e participação da atividade econômica⁷⁸.

Nesse sentido, a Convenção n.º 156 visa garantir a dignidade dos trabalhadores que possuam encargos familiares, para que estes possam exercer o seu direito ao trabalho sem serem alvos de discriminação, ou que haja conflito entre as responsabilidades profissionais e familiares. A convenção estende os cuidados dos trabalhadores com os membros da família e filhos que necessitem de cuidados ou amparo. Isto posto, espera-se dos países aderentes que adotem ações e planos legais para garantir a igualdade de tratamento e das condições de trabalho, permitindo a redução da jornada e/ou jornada de trabalho flexível, acesso ao emprego pleno e a disponibilidade de serviços comunitários assistenciais, como creches e centros de apoio⁷⁹.

Em 2019, a OIT completou os cem anos de fundação, cujas políticas e recomendações indicam uma preocupação com a equiparação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, a OIT aprovou as Convenções de n.º 100, 111 e 156, simbolizando o reconhecimento internacional da luta pela igualdade de oportunidades entre os trabalhadores dos sexos masculino e feminino⁸⁰.

A Convenção n.º 171 da OIT trata especialmente do trabalho noturno, superando a convenção n.º 89, que proibia o trabalho noturno exercido por mulheres. Nesse sentido, as disposições permitem que qualquer trabalhador,

⁷⁷ Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, “Convenção n.156 da OIT Relativa À Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”, 23 de junho de 1981.

⁷⁸ Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, “Convenção n.156 da OIT, 1981.

⁷⁹ Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, “Convenção n.156 da OIT, 1981.

⁸⁰ Oliveira e Dib, “Quebrando o ‘Teto de vidro’: A Ascensão Das Mulheres no Mercado de Trabalho à luz das Políticas e Convenções da OIT”, 2021.

seja homem ou mulher, exerça o trabalho noturno, desde que sejam tomadas as medidas especiais de saúde e segurança dos trabalhadores⁸¹.

Por fim, a Convenção nº 175 da OIT de 1994 trouxe as disposições referentes ao Trabalho em Regime de Tempo Parcial. Trata-se de uma convenção fundamental para garantir que os trabalhadores que cumpram jornadas menores não sejam tratados como trabalhadores de segunda classe, visando a igualdade de direitos proporcionalmente às horas trabalhadas pelos trabalhadores⁸².

Isto posto, tem-se a importância das convenções sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores, uma vez que visam resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo-lhes condições dignas e em igualdade de direitos no âmbito das relações de trabalho⁸³.

Nesse sentido, os Estados-membros da OIT, ao aderirem às convenções, possuem um prazo de 12 meses para submetê-las às autoridades internas – parlamentos ou casas das leis, que devem apreciar a ratificação e internalização do decreto, aplicando-as nas suas legislações. A OIT contribui com assistência técnica aos Estados-membros, sendo possibilitada a instalação de procedimentos de representação e reclamação contra países aderentes que tenham violado as disposições⁸⁴.

1.6 Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8.º

A sustentabilidade tornou-se um grande desafio da humanidade, uma vez que as demandas crescentes das ações proativas, imprecisões conceituais, ambiguidades, polêmicas, negacionismos, avanços e retrocessos fazem parte de uma diversidade contida no termo meio ambiente. Nesse sentido, à medida que a degradação ambiental aumenta e o colapso sobre o meio ambiente se torna mais visível, as dúvidas vão sendo superadas e as questões ambientais começam a ser debatidas, sendo a Conferência de Estocolmo e a divulgação do Relatório *Brundland* marcos iniciais para a ressignificação do conceito de sustentabilidade⁸⁵.

Isto posto, diante das emergências ambientais e ecológicas globais, as Nações Unidas se reuniram para estipular um plano global para o Desenvolvimento Sustentável das Nações, trata-se da Agenda 2030. A Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável (CNUDS), conhecida como

⁸¹ International Labour Organization. “Convencoes”, 30 de janeiro de 2024.

⁸² International Labour Organization. “Convencoes”, 2024.

⁸³ “Conventions, Protocols And Recommendations”, International Labour Organization, 7 de agosto de 2024, <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>.

⁸⁴ “Conventions, Protocols And Recommendations”, International Labour Organization, 2024.

⁸⁵ Wilson João Zonin et al., 50 Anos de Estocolmo-72, 30 Anos da Rio-92, 10 Anos do PPGDRS: Uma Análise sobre o III Seminário Internacional de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural Sustentável, book (Editora CRV, 2023), <https://doi.org/10.24824/978652514533.4>.

Rio+20, contou com a participação de 88 chefes de Estado, além dos 191 países-membros da ONU, que enviaram os seus representantes até o evento⁸⁶.

Dentro da agenda 2030, foram instituídos 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, sendo um apelo global das Nações Unidas para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas em todos os lugares do mundo possam alcançar a paz e a prosperidade, visando o desenvolvimento e o progresso das nações, nos eixos social, ambiental e econômico⁸⁷.

Dito isto, o direito fundamental ao trabalho e a promoção do emprego pleno também alcançaram respaldo nos ODS. Trata-se do 8º Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável das Nações e suas metas específicas, cujo lema é o “Trabalho decente e Crescimento Econômico”, visando promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas no mundo⁸⁸.

As metas do ODS 8 da Agenda 2030 concentram-se na promoção do crescimento econômico sustentável, inclusivo e capaz de gerar trabalho decente para todas as pessoas. O conjunto das metas busca fortalecer a produtividade econômica por meio da inovação, modernização tecnológica, diversificação produtiva e apoio às micro, pequenas e médias empresas, estimulando o empreendedorismo e a geração de empregos formais. Além disso, destaca-se a necessidade de dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, promovendo padrões sustentáveis de produção e consumo, ao mesmo tempo em que se amplia o acesso aos serviços financeiros e às oportunidades econômicas, especialmente nos países em desenvolvimento⁸⁹.

Outro eixo central das metas refere-se à promoção da justiça social e da dignidade no trabalho, defendendo emprego pleno, igualdade salarial, proteção dos direitos trabalhistas e ambientes seguros para trabalhadores, inclusive migrantes e pessoas em situação precária. As metas também enfatizam a erradicação do trabalho infantil, da escravidão moderna e do tráfico de pessoas, além da redução do desemprego juvenil e da implementação de políticas voltadas à inclusão produtiva dos jovens. Paralelamente, o ODS 8 valoriza o turismo sustentável e a cooperação internacional como estratégias para fortalecer economias locais, preservar culturas e ampliar oportunidades de desenvolvimento humano sustentável⁹⁰.

Em razão dos desafios enfrentados pelo Brasil e demais países emergentes, as nações unidas comprometeram-se a alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as pessoas, incluindo jovens e pessoas com

⁸⁶ “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, Brasil, [Nações Unidas no Brasil, 2020.], <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>.

⁸⁷ “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, Nações Unidas no Brasil, [2020].

⁸⁸ “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, Nações Unidas no Brasil, [2020].

⁸⁹ Declaração Universal dos Direitos Humanos”, Nações Unidas no Brasil, [2020].

⁹⁰ Nações Unidas no Brasil, “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, 2026.

deficiência, visando a redução da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação até o ano de 2020⁹¹.

Destarte, objetiva-se o enfrentamento das situações que acabam ameaçando a efetividade do direito fundamental e social ao trabalho, pois as nações tomaram o compromisso para até 2025, erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna, o combate ao tráfico de pessoas, assegurando a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e utilização de crianças soldados. As nações se comprometeram a eliminar o trabalho infantil em todas as suas formas⁹².

Também houve a promoção dos direitos trabalhistas e do ambiente de trabalho seguro e protegido para todos os trabalhadores, inclusive aos trabalhadores migrantes, mulheres e pessoas em condições precárias ou desumanas⁹³.

1.7 Qualidade de Vida

Tendo em vista as ações, convenções e recomendações da OIT, visando à democratização e ao reconhecimento da igualdade de condições no âmbito do mercado de trabalho, verifica-se que atualmente ainda ocorrem percalços para ascensão da igualdade de condições entre trabalhadores homens e mulheres. Trata-se da realidade social e tema de muitos debates, principalmente com a adoção de protocolos de perspectiva de gênero nos sistemas de justiça contemporâneos. Nesse contexto, ter um bom emprego está relacionado à qualidade de vida em vários campos sociais, e afeta intrinsecamente o combate à pobreza, à injustiça, à desigualdade, e permite o acesso aos direitos sociais da educação, cultura e previdência social⁹⁴.

A qualidade de vida está profundamente ligada ao direito decente, ao emprego pleno e ao crescimento socioeconômico dos indivíduos. Segundo a OIT, o direito ao trabalho decente significa que o trabalho exercido deve ser de qualidade aceitável em termos de condições de trabalho, nos sentidos de valor e satisfação, na relação empregador-empregado e remuneração. A entidade busca a valorização do trabalho e a remuneração justa e equitativa entre homens e mulheres, uma vez que, dentro da ótica dos direitos humanos, o direito ao trabalho significa direito a uma remuneração justa e, portanto, que enseje uma qualidade de vida digna para os trabalhadores e seus familiares⁹⁵.

Um dos objetivos da OIT é a promoção de oportunidades para que homens e mulheres, em condições de igualdade, possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, exercido em condições livres, igualitárias, com segurança e dignidade, considerando o trabalho decente fundamental para erradicação da

⁹¹ Nações Unidas no Brasil, “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, 2026.

⁹² Nações Unidas no Brasil, “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, 2026.

⁹³ Nações Unidas no Brasil, “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, 2026.

⁹⁴ Oliveira e Dib, “Quebrando o ‘Teto de vidro’: A Ascensão Das Mulheres no Mercado de Trabalho à luz das Políticas e Convenções da OIT”, 2021.

⁹⁵ Simões Barata, Mário. "Trabalho Decente e a Questão de uma Remuneração Justa na União Europeia". Revista Inclusiones 8, no. Esp. (2020): 579–88.

pobreza, das desigualdades sociais, garantindo a governabilidade democrática e ensejando o desenvolvimento sustentável das Nações Unidas⁹⁶.

O emprego pleno e produtivo e o trabalho decente foram abordados pelo 8º Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, conforme o contido nas metas 8.5, 8.6, 8.7 e 8.8. A meta 8.5 estabelece que, até 2030, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente sejam garantidos para todos os indivíduos, sejam mulheres, homens, jovens, pessoas com deficiência, e remuneração justa para trabalho de igual valor. A meta 8.6 almejava reduzir a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação até 2020⁹⁷.

A meta 8.7, de suma importância, visa reafirmar o compromisso da ONU e da OIT com a erradicação de todas as formas de trabalho forçado, com o fim da escravidão moderna e do tráfico de pessoas, assegurando a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, do recrutamento de crianças-soldados, e até 2025, almejava eliminar todas as formas de trabalho infantil. Trata-se do reconhecimento da dignidade inerente aos seres humanos⁹⁸.

Nesse escopo, a meta 8.8 enseja a proteção e reafirmação dos direitos trabalhistas e à promoção/oferta de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive os migrantes, mulheres migrantes e pessoas submetidas a situações de precariedade no trabalho⁹⁹.

A qualidade de vida está relacionada à relação do ser humano com tudo que lhe cerca. Trata-se do resgate e incorporação de valores éticos, de solidariedade, fraternidade, respeito às diferenças de crenças e raças, de culturas e conhecimentos, de respeito ao meio ambiente e aos direitos humanos. O ser humano é uma totalidade; assim, a qualidade de vida significa a prevalência da justiça, da paz, da alegria, em que o ser humano consiga vencer a fome, a doença, a ignorância, a servidão, a angústia e o medo¹⁰⁰.

A qualidade de vida dos trabalhadores está profundamente ligada às suas necessidades fundamentais. Nas palavras de Alвори Ahlert, a qualidade de vida está ligada às necessidades dos seres humanos, seja a garantia de tudo que necessitamos em vida¹⁰¹:

- Espaço físico: moradia, pátio, áreas comuns de lazer, áreas verdes;
- Vestimentas e casa compatível com o clima quente ou frio;

⁹⁶ Conheça a OIT,” International Labour Organization, 2025.

⁹⁷ Nações Unidas no Brasil. “Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico”. Nações Unidas em Brasil, [2026], <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.

⁹⁸ Nações Unidas no Brasil. “Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, 2026.

⁹⁹ Nações Unidas no Brasil. “Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, 2026.

¹⁰⁰Ahlert, Alвори. "Corporeidade e Educação: O Corpo e os Novos Paradigmas da Complexidade". Espacios en Blanco, no. 21 (2011): 219–240.

¹⁰¹ Ahlert. "Corporeidade e Educação: O Corpo e os Novos Paradigmas da Complexidade", 222.

- Alimentação Saudável: com base em vitaminas, proteínas, calorias, livre de agrotóxicos;
- Convívio Social: outras pessoas ao seu redor, familiares, vizinhos, amigos, colegas de trabalho e lazer.
- Espaços/Lugares para amar, sorrir, brincar e chorar, permitindo que o ser humano possa exprimir todo aquilo relacionado com a sua vida;
- Liberdade para produzir cultura, consumir cultura, produzir e consumir arte, direito de escolher o lugar de morar, trabalhar, estudar, aprender, formar e informar-se;
- Saúde e proteção.

Isto posto, para que tudo isso seja concretizado na vida dos indivíduos, é essencial garantirmos que todos tenham acesso a um emprego pleno e trabalho decente, cuja remuneração possibilite esse desenvolvimento social e humano na vida de todos¹⁰².

2. Metodologia

A opção pelo método bibliográfico e documental justifica-se pela natureza teórica e normativa do objeto de estudo, que demanda a análise de tratados internacionais, legislações nacionais e relatórios institucionais, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Embora abordagens empíricas, como entrevistas ou análises estatísticas, possam complementar a investigação, o presente estudo prioriza a construção de um arcabouço teórico-analítico capaz de sistematizar as principais tendências normativas e evidências já consolidadas na literatura especializada. Ademais, foram incorporados dados secundários provenientes de relatórios internacionais, a fim de conferir maior robustez à análise dos impactos da redução da jornada de trabalho.

3. Análise comparativa dos Países Latino-americanos

TABELA 1: Países latino-americanos e sua jornada de trabalho:

País	Jornada Diária	Jornada Semanal	Observações
Argentina	48h	8h-12h	Reforma recente ampliou flexibilidade (banco de horas).
Bolívia	48h	8h	Mantém o padrão tradicional.
Brasil	44h	8h	Discussões em curso para redução para 40h ou escala 5x2.
Chile	42h	9h	Em transição: reduziu para 42h em abril/2026; chegará a 40h em 2028.
Colômbia	42h	8h-10h	Meta de 42h atingida em julho/2026 após redução gradual.
Costa Rica	48h	8h	Uma das maiores cargas anuais da região.
Cuba	44h	8h	Segue regulamentação estatal específica.
Equador	40h	8h	Um dos pioneiros na jornada de 40h.

¹⁰² Ahlert. "Corporeidade e Educação: O Corpo e os Novos Paradigmas da Complexidade", 222.

El Salvador	44h	8h	44h para setor comercial; 48h para industrial.
Guatemala	44h	8h	Semelhante ao modelo de El Salvador.
Honduras	44h	8h	Limites menores para turnos noturnos.
México	48h	8h	Reforma aprovada: redução gradual para 40h começa em 2027.
Nicarágua	48h	8h	Mantém o teto máximo da OIT.
Panamá	48h	8h	Noturno limitado a 42h; misto a 45h.
Paraguai	48h	8h	Padrão tradicional de 48h semanais.
Peru	48h	8h	Pode haver redução por acordo, mas com impacto salarial.
Rep. Dominicana	44h	8h	Foco atual em regulamentar o teletrabalho
Uruguai	44h/48h	8h	44h para comércio e 48h para indústria.
Venezuela	40h	8h	Jornada de 40h estabelecida desde 2012.

Fonte: Elaboração pelos Autores (2026), com base no documento da OIT¹⁰³.

Segundo dados do relatório apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰⁴, a redução da jornada de trabalho não expressa apenas o fato de que os trabalhadores vão trabalhar menos horas diariamente ou semanalmente, mas acaba resultando na melhoria da produtividade e em diversos benefícios para os trabalhadores, como a melhora da saúde e bem-estar.

O direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável foi reconhecido como um dos princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), inseridos em 2022 após uma decisão histórica dos delegados e delegadas presentes na 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Nesse sentido, a OIT espera criar oportunidades de trabalho decente e emprego pleno para todos os indivíduos, especialmente para as pessoas em situações de vulnerabilidades socioeconômicas, garantindo a todos um ambiente de trabalho seguro, saúde, lazer e bem-estar¹⁰⁵.

Nesse sentido, jornadas de trabalho excessivas ou acima do permitido (48 horas semanais) acabam resultando em prejuízos à saúde mental e física dos trabalhadores. Estudos recentes demonstraram que trabalhadores que laboram excessivamente acabam sendo afetados pela '*síndrome de burnout*', estresse, exaustão física e esgotamento mental¹⁰⁶.

¹⁰³ International Labour Organization, Working Time And Work-Life Balance Around The World (International Labour Office, 2022), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.

¹⁰⁴ International Labour Organization, "Working Time And Work-Life Balance Around The World", 2022.

¹⁰⁵ Nações Unidas no Brasil. "OIT Adiciona Segurança e Saúde Aos Direitos Fundamentais no Trabalho", Brasil, [2022], <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>.

¹⁰⁶ International Labour Organization, "Working Time And Work-Life Balance Around The World", 2022.

Isto posto, a adoção de uma rotina de trabalho mais equilibrada, desenvolvida dentro do conceito “work-life balance”, acaba contribuindo positivamente para que o trabalhador cumpra as suas obrigações familiares, facilitando a igualdade de gênero e obrigações entre homens e mulheres, e, por fim, acarreta no aumento da produtividade pelos trabalhadores e do emprego pleno, permitindo que os indivíduos gozem do convívio social e do lazer, convergindo intimamente com as Convenções n.º 89, 100, 111 e 156 e da OIT, e com o 8.º ODS¹⁰⁷.

O relatório estabelece uma correlação direta entre a redução das jornadas excessivas e o aumento da produtividade por hora trabalhada. A evidência apresentada sugere que o rendimento humano sofre de “retornos decrescentes”: após um certo limite de horas, a fadiga acumulada reduz a concentração e a eficiência, aumentando o retrabalho. Ao reduzir a jornada, as empresas frequentemente observam uma maior motivação da força de trabalho e uma redução drástica no absenteísmo (faltas) e na rotatividade de funcionários (turnover). Economicamente, isso se traduz em operações mais enxutas e sustentáveis, onde a qualidade do produto ou serviço prevalece sobre a simples quantidade de horas passadas no posto de trabalho¹⁰⁸.

A redução do tempo de trabalho atua como um catalisador para práticas mais sustentáveis e benefícios sociais amplos. No aspecto ambiental, menos horas ou dias de trabalho resultam em uma diminuição significativa nos deslocamentos pendulares, o que reduz o congestionamento urbano e a emissão de gases poluentes. Além disso, o relatório sugere que trabalhadores com mais tempo livre tendem a adotar comportamentos de consumo mais conscientes e menos dependentes de soluções de “conveniência rápida”, que geralmente possuem maior pegada ecológica. Socialmente, essa redução permite uma distribuição mais equitativa do trabalho disponível na sociedade, podendo auxiliar na redução do desemprego e no fortalecimento do tecido social através do voluntariado e da participação cívica¹⁰⁹.

Um dos pontos mais inovadores do documento é a ênfase na “soberania do tempo”, argumentando que a qualidade de vida não depende apenas do número total de horas, mas de quem detém o controle sobre elas. Arranjos de trabalho flexíveis — como o teletrabalho, horários escalonados ou semanas comprimidas — permitem que os indivíduos ajustem suas tarefas profissionais às suas necessidades biológicas e pessoais. Quando o trabalhador tem influência sobre o seu cronograma, a percepção de bem-estar aumenta drasticamente, reduzindo o conflito trabalho-família. O relatório destaca que a flexibilidade, quando implementada de forma equilibrada e negociada, é uma

¹⁰⁷ International Labour Organization, “Working Time And Work-Life Balance Around The World”, 2022.

¹⁰⁸ International Labour Organization, “Working Time And Work-Life Balance Around The World”, 2022.

¹⁰⁹ International Labour Organization, “Working Time And Work-Life Balance Around The World”, 2022.

ferramenta poderosa para a retenção de talentos e para a inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho¹¹⁰.

O Equador destaca-se como o precursor da jornada de 40 horas semanais na América do Sul, tendo estabelecido esse limite muito antes da tendência atual de reformas na região. Em 2026, o país não discute mais a redução do tempo total, mas sim a modernização de como essas horas são distribuídas. A legislação equatoriana permite agora uma maior flexibilidade, possibilitando que as 40 horas sejam cumpridas em quatro dias de dez horas (o modelo 4x3), desde que haja acordo entre empregador e empregado. Essa abordagem foca na "soberania do tempo", permitindo que o trabalhador tenha períodos de descanso mais longos sem que isso implique em redução de salário ou perda de direitos conquistados¹¹¹.

O Chile adotou uma das estratégias de redução mais estruturadas da América Latina com a implementação da "Lei das 40 Horas". O modelo chileno é caracterizado pela gradualidade, visando proteger a economia e permitir que as pequenas empresas se adaptem sem sobressaltos. Em abril de 2026, o país atingiu o marco de 42 horas semanais, seguindo o cronograma que culminará nas 40 horas definitivas em 2028. Além da redução numérica, a reforma chilena é inovadora ao introduzir bandas horárias para pais e cuidadores, permitindo que iniciem ou terminem a jornada em horários diferenciados para conciliar o trabalho com a rotina escolar ou de cuidados com dependentes¹¹².

O México, historicamente conhecido por ter uma das cargas horárias mais extensas da OCDE, vive um momento de transformação profunda com a reforma constitucional promulgada em março de 2026. A nova lei altera o limite máximo de 48 para 40 horas semanais, garantindo ao trabalhador pelo menos dois dias de descanso por cada cinco trabalhados. Diferente do modelo chileno, o México estabeleceu um período de preparação em 2026 para que a redução efetiva comece a ser aplicada de forma progressiva a partir de janeiro de 2027. Esta mudança é vista como um marco para a saúde pública mexicana, visando combater os altos índices de estresse laboral e aumentar a produtividade através de uma força de trabalho mais descansada¹¹³.

No Brasil, o cenário atual é marcado por uma mobilização histórica no Congresso Nacional para superar a jornada de 44 horas semanais e extinguir a escala 6x1; trata-se do Projeto de Lei 67/2025. O projeto visa estabelecer a

¹¹⁰ International Labour Organization, "Working Time And Work-Life Balance Around The World", 2022.

¹¹¹ International Labour Organization, "Working Time And Work-Life Balance Around The World", 2022.

¹¹² International Labour Organization, "Working Time And Work-Life Balance Around The World", 2022.

¹¹³ Igor Gomes, "A Redução da Semana de Trabalho para 40 Horas Colocou o México em uma Posição Inédita: Entre os 3 Países da América Latina com a Semana de Trabalho Mais Curta", Terra, 9 de março de 2026, <https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-uma-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta,78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.

escala 5x2 como regra geral, em que os trabalhadores laboram 5 dias e descansam por 2 dias, mantendo a exigência de que o descanso coincida com um domingo a cada três semanas. Entretanto, o PL autoriza a adoção da escala 4X3 com jornadas de até 10 horas. Assim como no México e Equador, a proposta prevê a redução da jornada de trabalho de forma gradual, com jornada de 42 horas semanais a partir de 2027, e 40 horas a partir de 2028, vedando a redução salarial em decorrência da redução da jornada de trabalho¹¹⁴.

O projeto, que já avançou em comissões importantes e tem previsão de votação em plenário para maio de 2026, propõe uma implementação gradual ao longo de seis anos para permitir que a economia e o setor produtivo se adaptem sem redução salarial. O debate é impulsionado por estudos que indicam o potencial de geração de até 4,5 milhões de novos empregos e por um forte apoio popular, com pesquisas apontando que cerca de 71% dos brasileiros favorecem a redução dos dias trabalhados em prol da saúde mental e da qualidade de vida¹¹⁵.

A recente flexibilização da jornada diária de trabalho na Argentina, com a possibilidade de extensão para até 12 horas em determinados setores e regimes, revela uma contradição significativa no contexto contemporâneo de debates sobre a redução do tempo de trabalho. Embora tais medidas sejam frequentemente justificadas sob o argumento de aumento da produtividade, competitividade econômica e adaptação às dinâmicas do mercado, seus efeitos sobre a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores tendem a ser profundamente problemáticos. Jornadas prolongadas estão associadas ao aumento do estresse, da fadiga crônica, de doenças ocupacionais e de transtornos mentais, além de comprometerem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Sob uma perspectiva crítica, essa flexibilização pode representar um retrocesso social, sobretudo em economias periféricas marcadas por assimetrias de poder entre capital e trabalho, nas quais a ampliação da jornada não necessariamente se traduz em melhores salários ou condições dignas, mas sim em intensificação da exploração laboral. Nesse sentido, a adoção de jornadas estendidas tensiona diretamente os avanços normativos e teóricos que defendem a redução do tempo de trabalho como instrumento de promoção da saúde, da dignidade humana e da redistribuição do tempo social, colocando em xeque o compromisso com modelos de desenvolvimento orientados ao bem-estar dos trabalhadores.

O Chile, México e Equador são pioneiros na América Latina no quesito da redução da jornada de trabalho, visando o bem-estar e saúde dos trabalhadores. Trata-se de uma medida que visa combater o esgotamento

¹¹⁴ Agência CBIC, “Escala 5x2: Projeto Alternativo À Redução da Jornada Entra na Pauta da Comissão de Trabalho”, CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção, 23 de março de 2026,

<https://cbic.org.br/escala-5x2-projeto-alternativo-a-reducao-da-jornada-entra-na-pauta-da-comissao-de-trabalho/>.

¹¹⁵ Agência CBIC, “Escala 5x2: Projeto Alternativo À Redução da Jornada Entra na Pauta da Comissão de Trabalho”, CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção, 2026.

profissional, permitindo que os indivíduos possam gozar de um descanso digno, flexibilizando o mercado de trabalho. As mudanças impactam diretamente na qualidade de vida de milhões de pessoas, permitindo um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reduzindo níveis de estresse e possibilitando que as pessoas possam viver dignamente, com tempo para seus familiares, lazer e saúde. De ponto de vista econômico, as mudanças devem acontecer gradualmente para que não haja impactos significativos na estabilidade econômica das nações que adotarem a redução da jornada de trabalho, embora estudos recentes da OIT demonstrem que a redução da jornada de trabalho foi positiva para o mercado de trabalho, uma vez que ensejou o aumento da produtividade e a retenção de mão de obra profissional qualificada e talentosa, diminuindo a rotatividade no mercado de trabalho, causada principalmente pelo esgotamento e estresse dos profissionais¹¹⁶.

A implementação da redução da jornada de trabalho na América Latina enfrenta desafios concretos que vão além do plano normativo e revelam tensões estruturais entre capital, trabalho e desenvolvimento econômico. A resistência do setor empresarial constitui um dos principais entraves, frequentemente fundamentada no argumento de elevação dos custos operacionais, necessidade de reestruturação produtiva e risco de perda de competitividade, especialmente em economias inseridas de forma periférica no mercado global¹¹⁷. Esse cenário torna-se ainda mais sensível no caso das micro, pequenas e médias empresas, que, em razão de sua menor capacidade financeira e tecnológica, tendem a enfrentar maiores dificuldades de adaptação, podendo recorrer à intensificação do trabalho, à informalidade ou à redução de postos formais como estratégias de ajuste¹¹⁸.

Além disso, a redução da jornada pode gerar efeitos salariais indiretos, como a compressão de rendimentos variáveis, a flexibilização de benefícios ou a ampliação de mecanismos de controle e produtividade, o que exige uma análise cuidadosa para evitar que a diminuição do tempo de trabalho resulte, paradoxalmente, em precarização das condições laborais¹¹⁹. A viabilidade econômica da medida também varia significativamente entre os países analisados, dependendo de fatores como nível de produtividade, grau de informalidade, estrutura setorial da economia e capacidade institucional de regulação e fiscalização¹²⁰. Nesse contexto, a efetividade da redução da jornada depende não apenas de sua previsão legal, mas da construção de políticas públicas integradas, incentivos econômicos e mecanismos de negociação coletiva que garantam sua implementação de forma equilibrada,

¹¹⁶ International Labour Organization, “Working Time And Work-Life Balance Around The World”, 2022.

¹¹⁷ International Labour Organization (ILO), Working Time and Work-Life Balance Around the World (Geneva: ILO, 2022).

¹¹⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Financing SMEs and Entrepreneurs 2023: An OECD Scoreboard (Paris: OECD Publishing, 2023).

¹¹⁹ Antunes, *O privilégio da servidão*, 112.

¹²⁰ International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: Trends 2023 (Geneva: ILO, 2023).

sem transferir desproporcionalmente os custos da transição aos trabalhadores ou aos segmentos mais vulneráveis do setor produtivo¹²¹.

A análise comparativa dos países latino-americanos evidencia, em termos empíricos, as tensões já apontadas pelo referencial teórico apresentado na seção 1.1. As experiências de redução da jornada, como nos casos do Chile, México e Equador, dialogam diretamente com a crítica de Alberto Acosta ao produtivismo, ao sinalizarem uma reorientação do trabalho para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida, em consonância com a perspectiva do *Buen Vivir*¹²².

Por outro lado, a manutenção de jornadas extensas ou a flexibilização que permite sua ampliação — como observado na Argentina — confirma a persistência da lógica de superexploração descrita por Ruy Mauro Marini¹²³ e aprofundada por Aníbal Quijano¹²⁴ no âmbito da colonialidade do poder, evidenciando que a distribuição desigual do tempo de trabalho continua sendo um mecanismo estrutural de reprodução das desigualdades na região. Ademais, os impactos negativos das jornadas prolongadas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores corroboram as análises de Ricardo Antunes¹²⁵ e David Harvey¹²⁶ acerca da intensificação do trabalho no capitalismo contemporâneo, enquanto as evidências de ganhos de produtividade e bem-estar associadas à redução da jornada reforçam a crítica de Enrique Leff à racionalidade econômica instrumental. Nesse sentido, os dados comparativos não apenas ilustram diferentes modelos regulatórios, mas revelam disputas concretas entre paradigmas de desenvolvimento: de um lado, a manutenção de estruturas produtivistas centradas na acumulação; de outro, iniciativas que apontam para a redistribuição do tempo social como condição para a dignidade humana, sustentabilidade e emancipação, conforme defendido pela sociologia crítica do trabalho latino-americano.

Conclusões

A presente pesquisa demonstrou que a discussão sobre a redução da jornada de trabalho na América Latina ultrapassa os limites de uma simples reforma normativa, configurando-se como um debate estrutural sobre modelos de desenvolvimento, justiça social e qualidade de vida. A partir do diálogo entre o referencial teórico crítico e a análise comparativa dos países latino-americanos, foi possível evidenciar que coexistem, na região, movimentos contraditórios: de um lado, iniciativas progressivas de redução da jornada — como nos casos do Chile, México e Equador — alinhadas à promoção do bem-estar, da saúde e da produtividade; de outro, a permanência — e, em certos contextos, o aprofundamento — de práticas de flexibilização que ampliam o tempo de

¹²¹ Kooiman, *Governance as Governance* (2003).

¹²² Acosta, *O Bem Viver*, 50.

¹²³ Marini, *Dialética da dependência*, 31.

¹²⁴ Quijano, “Colonialidade do poder e classificação social”, 90.

¹²⁵ Antunes, *O privilégio da servidão*, 112.

¹²⁶ Harvey, *Condição pós-moderna* (1992).

trabalho, como observado na Argentina, reforçando dinâmicas históricas de superexploração.

Os dados analisados confirmam que jornadas extensas impactam negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuindo para o aumento de doenças ocupacionais, estresse e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. Em contrapartida, a redução da jornada, quando implementada de forma estruturada e gradual, tende a produzir efeitos positivos, como aumento da produtividade por hora trabalhada, redução do absenteísmo e melhoria na qualidade de vida. Tais evidências corroboram as perspectivas teóricas que criticam a centralidade do produtivismo e defendem a redistribuição do tempo social como elemento fundamental para a dignidade humana.

Entretanto, a pesquisa também evidenciou que a implementação dessa agenda enfrenta desafios significativos. A resistência do setor empresarial, especialmente em economias periféricas, revela preocupações legítimas com custos e competitividade, mas também expressa a permanência de uma racionalidade econômica centrada na maximização do tempo de trabalho. Além disso, micro, pequenas e médias empresas apresentam maior vulnerabilidade frente às mudanças, demandando políticas públicas específicas que viabilizem sua adaptação sem comprometer empregos ou condições de trabalho. Soma-se a isso a possibilidade de efeitos indiretos sobre a remuneração e a intensificação laboral, o que reforça a necessidade de mecanismos regulatórios eficazes e de negociação coletiva.

Diante desse cenário, a formulação de políticas públicas voltadas aos países latino-americanos que ainda mantêm jornadas de 48 horas semanais exige uma abordagem sistêmica, gradual e institucionalmente coordenada. Em primeiro lugar, recomenda-se a adoção de estratégias de redução gradual da jornada, inspiradas em modelos como o chileno e o mexicano, a fim de permitir a adaptação progressiva dos setores produtivos. Em segundo lugar, torna-se fundamental a criação de políticas diferenciadas para micro, pequenas e médias empresas, incluindo incentivos fiscais, linhas de crédito e apoio à inovação, de modo a mitigar os impactos econômicos da transição. Em terceiro lugar, é imprescindível fortalecer os mecanismos de negociação coletiva e fiscalização estatal, garantindo que a redução da jornada não seja acompanhada por perdas salariais ou intensificação do trabalho. Por fim, políticas integradas de formalização do emprego e aumento da produtividade devem acompanhar esse processo, assegurando que a redistribuição do tempo de trabalho se traduza efetivamente em melhoria das condições de vida.

Conclui-se que a redução da jornada de trabalho, para além de uma medida econômica, deve ser compreendida como uma estratégia civilizatória, voltada à promoção da saúde, da sustentabilidade e da democratização das relações sociais. Sua efetividade, contudo, depende de uma articulação entre Estado, mercado e sociedade civil, capaz de equilibrar interesses econômicos e sociais, respeitando as especificidades nacionais. Assim, o avanço dessa agenda na

América Latina exige não apenas reformas legais, mas uma reorientação mais ampla dos paradigmas de desenvolvimento, de modo a colocar a vida, o bem-estar e a dignidade humana no centro das políticas públicas e das relações de trabalho.

REFÊRENCIAS

- Abramo, Laís, e Cecilia Montero. "A sociologia do trabalho na América Latina: paradigmas teóricos e paradigmas produtivos." *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 10, n. 29 (1995): 19–30.
- Acosta, Alberto. *O Bem Viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos*. São Paulo: Autonomia Literária; Elefante, 2016.
- Acosta, Alberto, e Eduardo Gudynas. "A renovação da crítica ao desenvolvimento e o Bem Viver como alternativa." *Utopia y Praxis Latinoamericana* 17, n. 53 (2011): 71–83.
- Ahlert, Alвори. "Corporeidade e Educação: o corpo e os novos paradigmas da complexidade." *Espacios en Blanco* 21 (2011): 219–240.
- Antunes, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- Antunes, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- Boff, Leonardo. *Sustentabilidade: o que é e o que não é*. Petrópolis: Vozes, 2012.
- Braga, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo, 2017.
- Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm.
- Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Presidência da República, 1988.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Brasil. "OIT Adiciona Segurança e Saúde aos Direitos Fundamentais no Trabalho." Nações Unidas no Brasil. Acessado em 25 de março de 2026.
<https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>.
- Castells, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- De Masi, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

- Freire, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- Freitas, Felipe da Silva, et al. *Declaração Universal dos Direitos Humanos: o que Dizem as Palavras*. Salvador: Juspopuli Escritório de Direitos Humanos, 2025. https://juspopuli.org.br/arquivos/publicacoes_dw/DUDH_O_QUE_DIZEM_AS_PALAVRAS_COMENTADO.pdf.
- Gomes, Igor. "A Redução da Semana de Trabalho para 40 Horas Colocou o México em uma Posição Inédita: entre os 3 Países da América Latina com a Semana de Trabalho Mais Curta." *Terra*, 9 de março de 2026. <https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-uma-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta.78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.
- Harvey, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- International Labour Organization. "Conheça a OIT." 22 de outubro de 2025. <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/bras-il/conheca-oit>.
- International Labour Organization. "Convenções." 30 de janeiro de 2024. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/convencoes>.
- International Labour Organization. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.
- International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: ILO, 2023.
- Kooiman, Jan. *Governing as Governance*. London: Sage, 2003.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann, e Jon C. Messenger. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.
- Leff, Enrique. *Racionalidade ambiental: a reapropriação social da natureza*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- Leff, Enrique. *Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade e poder*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- Leite, Márcia de Paula. "A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas." *Sociologia & Antropologia* 2, n. 4 (2012): 103–129.
- Marini, Ruy Mauro. *Dialética da dependência*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1973.
- Marx, Karl. *Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858*. São Paulo: Boitempo, 2011.

- Marx, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.
- Nações Unidas no Brasil. "Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4: Educação de Qualidade." Acessado em 25 de março de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>.
- Nações Unidas no Brasil. "Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico." Acessado em 25 de março de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.
- Nações Unidas no Brasil. "Objetivos de Desenvolvimento Sustentável." Acessado em 25 de março de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.
- Oliveira, Leticia Trevizolli de, e Aline Michelle Dib. "Quebrando o 'Teto de Vidro': a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT." *Revista Inclusiones* 8, n. Esp. (2020): 15–35. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1093>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. *Financing SMEs and Entrepreneurs 2023: An OECD Scoreboard*. Paris: OECD Publishing, 2023.
- Organização Internacional do Trabalho. "Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como Emendada em 2022." DGERT, 29 de julho de 2022. Acessado em 25 de março de 2026. <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.
- Organização Internacional do Trabalho. "Declaração de Filadélfia, 1944." DGERT. Acessado em 25 de março de 2026. <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.
- Organização Internacional do Trabalho. "Convenção n. 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares." Genebra: OIT, 23 de junho de 1981.
- Organização Internacional do Trabalho. *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*. Versão Portuguesa. Genebra: OIT, 2010.
- Organização Internacional do Trabalho. "O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe." *Notas OIT* [s.d.]: 1–3.
- Organização das Nações Unidas. "Declaração Universal dos Direitos Humanos." 1948. Acessado em 25 de março de 2026. <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>.
- Pencavel, John. "The Productivity of Working Hours." *The Economic Journal* 125, n. 589 (2015): 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/ecej.12166>.

- Piovesan, Flavia. "Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos." *Cadernos de Pesquisa* 35, n. 124 (2005): 43–55. <https://doi.org/10.1590/s0100-15742005000100004>.
- Pisco de Luz. "Desenvolvimento Sustentável." Acessado em 25 de março de 2026. <https://www.piscodeluz.org/desenvolvimento-sustentavel>.
- Quijano, Aníbal. "Colonialidade do poder e classificação social." In *Epistemologias do Sul*, organizado por Boaventura de Sousa Santos e Maria Paula Meneses, 73–117. São Paulo: Cortez, 2010.
- Quijano, Aníbal. "Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina." In *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais*, organizado por Edgardo Lander, 107–130. Buenos Aires: CLACSO, 2005.
- Redação CBIC. "Escala 5x2: Projeto Alternativo à Redução da Jornada Entra na Pauta da Comissão de Trabalho." *CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção*, 23 de março de 2026. <https://cbic.org.br/escala-5x2-projeto-alternativo-a-reducao-da-jornada-entra-na-pauta-da-comissao-de-trabalho/>.
- Rosenfield, Cinara L., e Jandir Pauli. "Para Além da Dicotomia entre Trabalho Decente e Trabalho Digno: Reconhecimento e Direitos Humanos." *Caderno CRH* 25 (2012).
- Santos, Boaventura de Sousa. *A crítica da razão indolente*. São Paulo: Cortez, 2000.
- Santos, Boaventura de Sousa. *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade*. São Paulo: Cortez, 2011.
- Schafhauser Boçon, Mariana. "100 Anos da OIT: a promoção da igualdade de gênero e os desafios à proteção social do trabalho doméstico." *Revista Inclusiones* 8, n. Esp. (2020): 488–521. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1120>.
- Simões Barata, Mário. "Trabalho Decente e a Questão de uma Remuneração Justa na União Europeia." *Revista Inclusiones* 8, n. Esp. (2020): 579–588. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1124>.
- Teixeira, Alexandre da Silva, Ana Lucia Mendes Teixeira, Luis Antônio Monteiro Campos, e Alberto Abad. "Suporte Social, Resiliência e Bem-Estar no Trabalho de Motoristas de Ônibus." *Revista Inclusiones* 13, n. 2 (2026): e3746. <https://doi.org/10.58210/rie3746>.
- Weirich, Samuel Felipe, Davi José Nicaretta Boufleuher, Tiago Fernando Hansel, Marcela Abbado Neres, Alвори Ahlert, e Bruna Michele Weirich Lunkes. "Human Rights and Decent Work: Analysis of Contemporary Challenges to Ending Forced Labour." *Journal International Review of Research Studies* 1, n. 2 (2026): 1–24. <https://doi.org/10.66104/fa9g2s60>.
- Zonin, Wilson João, Vinícius Mattia, Natália Cardoso dos Santos, e Irene Carniatto. *50 Anos de Estocolmo-72, 30 Anos da Rio-92, 10 Anos do PPGDRS: uma Análise sobre o III Seminário Internacional de Pós-Graduação em Desenvolvimento*

Rural Sustentável. Curitiba: Editora CRV, 2023.
<https://doi.org/10.24824/978652514533.4>.

Zonin, Wilson João, Maximiliane Alavarse Zambom, et al. "Ética, meio ambiente e desenvolvimento rural: questões que desafiam as ciências agrárias no Brasil." In *Ciências Agrárias: ética do cuidado, legislação e tecnologia na agropecuária*, organizado por Maximiliane Alavarse Zambom et al., 1–35. Marechal Cândido Rondon: Unioeste, 2017.

REVISTA
INCLUSIONES
M.R.

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de Revista Inclusiones.