

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS EFEITOS NA
PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA: um estudo a partir do PCCR dos
servidores do município de Boa Vista – RR

REDUCTION OF WORKING HOURS AND ITS EFFECTS ON PRODUCTIVITY
AND QUALITY OF LIFE: a study based on the Career, Positions and Remuneration
Plan of Civil servants in the municipality of Boa Vista – RR

Mairene Bentes Silva

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus Boa Vista Zona Oeste
(IFRR/CBVZO).

maybentes2@gmail.com

Suzana Paz de Sousa

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus Boa Vista Zona Oeste
(IFRR/CBVZO).

suziepazsousa@gmail.com

RESUMO

Esse estudo buscou refletir sucintamente sobre a redução da jornada de trabalho e os impactos ocasionados com essa mudança na vida do trabalhador, considerando sua qualidade de vida e sua produtividade, pois o trabalho tem uma grande importância na vida humana, tanto pela questão de subsistência quanto pelo sentimento de utilidade. A reflexão relaciona-se especificamente ao contexto dos servidores públicos do município de Boa Vista – RR, visto que o horário de trabalho reduzido já é uma realidade, fruto de reivindicações dos servidores que ansiavam por uma melhor qualidade de vida. Assim, para lograr o êxito da pesquisa estabeleceu-se como objetivo principal: verificar os efeitos do horário reduzido previsto no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos servidores do município de Boa Vista – RR sobre a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores do serviço público. Para a metodologia optou-se pelos preceitos da pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa. A pesquisa se deu no âmbito do Google Acadêmico, Scielo, dentre outras fontes de consulta. Foram identificadas 37 fontes bibliográficas, incluindo artigos, livros e reportagens, dos quais se utilizaram como principais descritores: qualidade de vida, produtividade, redução da jornada de trabalho, escala 6x1, os critérios de exclusão utilizados foram ausência do texto integralmente e estudos repetidos, com vistas a subsidiar os fatos elencados. Os resultados indicam benefícios proporcionados pela redução da jornada de trabalho, contribuindo para o bem-estar, qualidade de vida e melhor desempenho do servidor, pois as medidas relativas à redução da carga horária visam promover a valorização do servidor.

PALAVRAS-CHAVE: Produtividade. Qualidade de vida. Redução da jornada de trabalho.

ABSTRACT

This study briefly reflects on the reduction of working hours and the impacts generated by this change on workers' lives, considering their quality of life and productivity, since work plays a crucial role in human life, both as a means of subsistence and as a source of a sense of usefulness. The reflection focuses specifically on the context of civil servants in the municipality of Boa Vista, Roraima, where the reduction in working hours has already been implemented as a result of demands from employees seeking a better quality of life. To achieve the research objectives, the main goal was to examine the effects of the reduction in working hours established in the Public-Sector Structured Career and Compensation Plan for municipal civil servants on their productivity and quality of life. The methodology followed the principles of bibliographic research with a qualitative approach. The study was conducted using sources such as Google Scholar and Scielo, among others. 37 bibliographic sources were identified, including articles, books, and reports, using the following main descriptors: quality of life, productivity, reduction of working hours, and 6x1 workweek. The exclusion criteria included the absence of full text availability and duplicate studies, with a view to supporting the listed facts. The results indicate benefits provided by the reduction of working hours, contributing to the well-being, quality of life, and better performance of employees, since measures aimed at reducing the workload seek to promote the appreciation of civil servants.

Keywords: Productivity. Quality of life. Reduction of working hours.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho está presente na vida do homem desde as primeiras organizações em sociedade e diz respeito às atividades produtivas, como qualquer atividade realizada com uso do esforço físico ou intelectual, mas para ser considerado trabalho não necessariamente deve envolver ganhos financeiros, uma vez que a finalidade do trabalho pode envolver habilidades criativas, podendo ser uma fonte de satisfação, realização e desenvolvimento pessoal, porém vale lembrar que, geralmente, esta atividade relaciona-se com remuneração, visto que é do trabalho que advém o sustento da maioria das pessoas.

O trabalho tem sua importância por estar aliado ao senso de utilidade e sustento, como já enfatizado, sendo crucial para o desenvolvimento pessoal, autoestima e autorrealização. O trabalho é uma ocupação essencial, visto seu valor socioeconômico e com isso as pessoas garantem sua sobrevivência. Desde os tempos bíblicos e históricos o trabalho tem sido visto como elemento complexo devido suas diversas formas de percepções e também como aspecto fundamental para mensurar a produtividade humana.

Em contexto bíblico, o trabalho possui nuances distintas, era visto como uma tarefa árdua e vil ou punição, haja vista que recaiu sobre o homem o castigo de ganhar o pão com o suor de seu rosto, devido à sua desobediência perante as leis do Criador. Num contraponto, a criação do mundo é uma obra divina, uma bênção, em que o trabalho foi executado em seis dias, do qual o sétimo dia, foi estabelecido como descanso e contemplação do trabalho divino que fora feito.

No âmbito histórico, o labor passa por diversas variações e evoluções acompanhando as mudanças em sociedade, que variam desde os tempos que remontam as primeiras civilizações, onde o trabalho era exercido em prol da coletividade e de subsistência. As atividades trabalhistas também perpassaram pelo período escravagista, em que as condições de trabalho eram desumanas e tiveram seu ápice na Revolução Industrial, que trouxe transformações significativas para o mundo do trabalho, com a introdução do uso de maquinários e recursos tecnológicos, cujos efeitos se refletem até hoje na sociedade moderna.

Cabe mencionar que a questão de produtividade geralmente está ligada a concepção de longas jornadas de trabalho, possivelmente fruto da ideia intrínseca do auge da Revolução Industrial, onde os trabalhadores tinham jornada de trabalho exaustiva, chegando a dezesseis horas diárias de atividade laboral. Entretanto, atualmente pode-se perceber que a definição de produtividade vincula-se a entrega de resultados esperados em relação ao serviço prestado, mantendo a qualidade, eficácia e eficiência do serviço.

Frente ao exposto e considerando as modificações significativas nos aspectos históricos e contemporâneos relativos ao desempenho laboral, a redução da jornada de trabalho tem ganhado um novo enfoque e sido objeto de discussão, no qual atualmente debate-se no cenário político brasileiro a redução da jornada de trabalho, a discussão gira em torno do fim da escala 6x1, modelo vigente no país, em que o trabalhador presta seus serviços por seis dias consecutivos, tendo direito a um dia de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, totalizando uma carga horária de quarenta e quatro horas semanais trabalhadas, ressalta-se que a aprovação do fim da escala 6x1 não trará prejuízo salarial ao trabalhador.

É interessante destacar que a discussão acerca da reorganização da carga horária de trabalho no país, assim como outras conquistas populares, é fruto de movimento social e no cenário do debate do fim da escala 6x1, o movimento responsável pela reflexão do assunto é o Vida Além do Trabalho (VAT) que propõe a flexibilização da jornada trabalhista, sob a justificativa de que a carga horária exercida atualmente no contexto do trabalho é exaustiva, o que prejudica a saúde mental, a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador e impacta os aspectos da sua vida pessoal e familiar.

Diante desta movimentação relacionada com a redução da jornada de trabalho, a PEC (Proposta de Emenda Constitucional) nº 8/25 que visa a extinção da escala 6x1 e prevê quatro dias de trabalho, totalizando a carga horária de trinta e seis horas semanais foi protocolada na Câmara dos Deputados, em fevereiro deste ano, a proposta é uma iniciativa da deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) autora da PEC, cumpre frisar que o conteúdo foi apresentado no dia 1º de maio de 2024 (dia do trabalhador) na câmara e atingiu o número necessário de assinaturas para tramitar na casa legislativa.

A diminuição da carga horária de trabalho é comumente proposta como uma medida que pode facilitar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a carreira, diminuir o estresse e elevar a motivação dos colaboradores. Consoante a este ponto, é relevante evidenciar que a redução da carga horária de trabalho já é uma realidade para alguns cargos específicos como a função de assistente social, farmacêuticos, fisioterapeutas, bancários, dentre outros, que possuem carga horária de trinta horas semanais, definidas por lei ou por regulamentação.

Essa tendência também é a realidade encontrada em algumas esferas do serviço público como por exemplo, no estado de Roraima e no município de Boa Vista que adotaram em seu horário de funcionamento a jornada trabalhista de trinta horas semanais para os serviços administrativos. No âmbito municipal a redução da carga horária se deu com a finalidade de atender antigas reivindicações dos servidores e com a intenção de promover a valorização e qualidade de vida dos servidores do município. Assim, a Prefeitura Municipal de Boa Vista (PMBV) aprovou no mês de setembro de 2023 o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) municipal. A medida foi publicada no Diário Oficial do Município (DOM) nº 5950 de 15 de setembro de 2023 e se pauta pela Lei nº 2474 de 5 de setembro de 2023. A lei prevê uma série de benefícios para o servidor, incluindo a redução da jornada de trabalho, que passou de quarenta para trinta horas semanais.

Dessa forma, este estudo se concentra na avaliação dos efeitos da redução da carga horária de trabalho estabelecida no Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) dos funcionários públicos da cidade de Boa Vista – RR, tendo em vista que este fato é uma realidade desde 2023. A investigação pretende verificar de que maneira a redução da jornada trabalhista influencia a eficiência, a motivação e a qualidade de vida dos servidores municipais, a partir da percepção da análise dos aspectos legais, administrativos que cercam a implementação dessa política pública na realidade local.

A motivação para a presente pesquisa surgiu a partir da percepção de uma das pesquisadoras que faz parte do quadro efetivo dos servidores municipais e observou a relevância de conhecer o impacto sobre a qualidade de vida dos servidores após a redução da jornada trabalhista, visto que com a redução da jornada de trabalho, os servidores poderiam dedicar-se aos seus projetos pessoais e até mesmo projetos de carreira, como buscar qualificação profissional, cuidar da saúde, investir na vida acadêmica, no lazer e ter mais tempo para se dedicar à vida em família.

Posto isto, para alcançar o propósito deste estudo levantou-se como situação problema o seguinte questionamento: de que maneira a redução da jornada de trabalho impacta a qualidade de vida e produtividade dos servidores municipais? Para responder esta inquietude estabeleceu-se como objetivo principal: verificar os efeitos da redução da jornada de trabalho prevista no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos servidores do município de Boa Vista – RR sobre a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores do serviço público.

Como objetivos secundários: apresentar pressupostos teóricos sobre qualidade de vida e produtividade; identificar as mudanças implementadas pelo PCCR municipal referente a jornada de trabalho dos servidores e averiguar reflexões sobre as políticas voltadas para redução da jornada de trabalho e qualidade de vida e seus impactos na vida do servidor.

O mérito desta pesquisa se vale pela temática em voga no panorama político brasileiro e pelos modelos flexíveis de trabalho adotados em esfera global, bem como, trazer a compreensão no modo que a política de redução da jornada trabalhista municipal impactou a produtividade e a qualidade de vida dos servidores, mantendo a eficiência dos serviços prestados para a população. Ademais, no contexto da gestão pública a pesquisa auxilia na criação de políticas que propiciem equilíbrio entre qualidade de vida e produtividade, tornando a gestão mais humanizada na administração pública.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Aspectos Conceituais sobre Produtividade e Qualidade de Vida no Serviço Público

Trabalho e produtividade são termos que estão intrinsecamente relacionados, uma vez que a produtividade diz respeito ao desempenho em que uma tarefa é executada. Desse modo, conforme definição em dicionário da língua portuguesa, “produtividade corresponde à capacidade de produzir, criar, fazer” (Ferreira, 2011, p. 712). Em termos relativos à economia Razzolini Filho (2025) destaca que a produtividade se agrega aos principais indicadores de desempenho. Para Francisco (2017) o conceito de produtividade varia de acordo com a amplitude do sistema analisado, em maior ou menor abrangência, o objeto de estudo e o propósito avaliativo.

No campo da administração pública, Razzolini Filho (2025) concebe que a produtividade está ligada à eficácia no uso dos recursos disponíveis e que neste segmento a produtividade é um assunto complexo e multifacetado, que abarca diversos elementos, referindo-se à proporção entre a quantidade de bens ou serviços gerados e os recursos empregados, que podem incluir mão de obra, investimentos financeiros, equipamentos, tempo investido e tecnologias utilizadas.

Por conseguinte, a Emenda Constitucional (EC nº 19/1998) que dispõe sobre princípios e normas da administração pública, vigente no país e conhecida como Reforma Administrativa, passou por algumas modificações recentemente, alterando o artigo 37 da Constituição e apesar de não conter em suas diretrizes o sentido literal de produtividade, foi introduzido o princípio da eficiência como um pilar da administração pública, a normativa traz diversos elementos que possuem relação direta com a produtividade dentro do segmento público, permanecendo a avaliação periódica de desempenho, com possibilidade de exoneração do servidor estatutário em caso de insuficiência de desempenho laboral (Brasil, 1998).

De acordo com Lopes (2022) a produtividade concerne à capacidade de executar a maior quantidade de trabalho com a utilização mínima de recursos disponíveis. Quando alcançada esta perspectiva, a mesma contribui diretamente para o cumprimento de um princípio fundamental no contexto da administração pública: a eficiência.

Contudo, Razzolini Filho (2025) reforça que mensurar a produtividade no setor público torna-se uma tarefa desafiadora devido às características dos serviços prestados, visto que geralmente nestes serviços não se atribui valor de mercado. Sob esta ótica o autor apresenta outras métricas que são aplicáveis na avaliação da produtividade, como a análise do custo benefício, onde se compara o serviço prestado em relação às vantagens que foram geradas e os indicadores de desempenho, em que são estabelecidas medidas objetivas e específicas como o tempo necessário para responder às demandas, a agilidade no atendimento, o nível de satisfação dos usuários e a qualidade dos serviços prestados, geralmente aferida por meio de pesquisas.

Nessa perspectiva, é pertinente destacar a importância do papel da gestão de pessoas nos aspectos de produtividade e qualidade de vida do servidor, pois a gestão de pessoas em contexto do setor público surgiu com o intuito de garantir a satisfação dos serviços governamentais, em termos de execução e evolução da oferta desses serviços pelo poder público. Esse processo visa promover uma atuação profissional mais eficiente e eficaz,

atendendo de maneira qualificada as demandas essenciais da população (Siqueira; Mendes 2009, *apud* Cruz et al., 2025).

A inovação tecnológica também possibilita elevar a produtividade no setor público, pois a adoção de novas tecnologias possibilita a melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços. A adoção de processos administrativos eletrônicos, por exemplo, eliminou o processo em papel, que, além de gastar toneladas de papel, era moroso e suscetível a manipulações (Razzolini Filho, 2025, p. 15)

Desse modo, a otimização dos serviços por meio de recursos tecnológicos impacta na efetividade dos serviços prestados. Ademais, Cherques e Pimenta (2014) afirmam que a produtividade dentro do setor público brasileiro é impactada diretamente pelo contexto político que se constrói a partir das interações existentes entre as instituições formais e a sociedade. Essas relações interativas são fortemente influenciadas pelos elementos culturais que caracterizam o país, os quais direcionam e condicionam essa forma particular de relação.

Sobre a produtividade vincular-se à questão motivacional, Silva (2024) diz que o clima organizacional influencia diretamente a motivação dos servidores, uma vez que é no ambiente institucional que os servidores passam a maior parte do tempo e isso faz com que as influências internas e externas criem um ambiente singular. Brandão et al. (2014) acreditam que a satisfação no ambiente de trabalho é visto como um fator essencial que quando presente e cultivado, atua como um poderoso motivador para os colaboradores, o que resulta em maior entusiasmo para os empregados e afeta a produtividade destes de forma positiva.

Além disso, a motivação desempenha um papel essencial no setor público, onde a prestação de serviços à sociedade é uma responsabilidade primordial. A motivação dos servidores públicos não apenas influencia seu desempenho, mas também afeta diretamente a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos aos cidadãos (Silva, 2024 p. 3)

Nesse entendimento, a motivação é um ponto crucial para a prestação de um serviço com qualidade. Outro fator preponderante para a motivação dos servidores conforme aponta Razzolini Filho (2025) é a qualificação profissional, o autor reforça que servidores qualificados em suas áreas de atuação são produtivos e que é essencial a administração pública investir na formação e capacitação dos seus colaboradores.

Acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT) a discussão tem se consolidado como um dos principais temas de debate dentro da administração pública moderna, uma vez que influencia diretamente o desempenho, a motivação e o bem-estar dos servidores. Segundo Ribeiro e Santana (2015, p.76) “o conceito de Qualidade de Vida (QVT) envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho”.

Neste sentido, Carneiro (2018, p. 14) complementa que:

a qualidade de vida no trabalho é essencial para que os trabalhadores desenvolvam o seu melhor potencial e atinjam o seu melhor desempenho. Portanto, a preocupação em fomentá-la deve estar presente para que as práticas de gestão de pessoas consigam se alinhar estrategicamente aos objetivos organizacionais de forma a garantir o sucesso.

Sendo assim, a qualidade de vida dentro do ambiente trabalhista é primordial para um bom desempenho laboral que possibilite alcançar os anseios da organização. Ferreira et al. (2009 *apud* Carneiro, 2018, p.15) relatam que:

a origem acerca da qualidade de vida e trabalho especificamente no cenário das organizações e do trabalho começaram a ter destaque após a Primeira Guerra Mundial, ocasionado pelos fatores de ordem econômica, social e política, que culminaram com a necessidade de reorganização da maneira de tratar os trabalhadores com vistas a

garantir a produtividade. Com isso, a preocupação daquele momento eram medidas que visavam a melhoria das condições de trabalho, que era mais de caráter financeiro

Sob este ponto de vista, pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho (QVT) começou a ser discutida como aspecto essencial para um bom desempenho laboral, especificamente quando reconheceu a influência do bem-estar do colaborador no desempenho de suas funções.

De acordo com Iorkoski e Rissi (2009) os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos no âmbito das organizações privadas. Entretanto, a reflexão acerca de modelos de gestão de pessoas expandiu-se, e hoje não se restringe mais ao setor empresarial, tornando-se pauta de interesse em diversos contextos institucionais.

As autoras enfatizam que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) iniciaram na década de 70, nos Estados Unidos e difundiram-se pelo Canadá, França e Europa, onde se destacaram os trabalhos realizados na empresa Volvo (indústria automobilística sueca), que implantou medidas inovadoras e em nosso país Eda Conte Fernandes foi uma das precursoras a se debruçar sobre os estudos da QVT (Iorkoski e Rissi, 2009).

No contexto brasileiro atual, o tema da qualidade de vida no trabalho (QVT) e a atenção à motivação dos colaboradores tornaram-se amplamente debatidos por gestores que desejam aprimorar o desempenho e a eficiência das organizações. Assim, a adoção das práticas relacionadas à QVT, só se incorpora na organização a partir do reconhecimento da gestão de pessoas sobre a relevância do bem-estar dos colaboradores para o melhor funcionamento da instituição (Ribeiro e Santana, 2015).

A qualidade de vida (QVT) reflete a maneira como cada pessoa percebe seu trabalho, considerando suas necessidades e a desenvoltura de suas habilidades e competências. Como o ambiente de trabalho e os elementos que o influenciam estão em constante rotatividade, a QVT é altamente sensível às condições internas e externas que influenciam o trabalho, incluindo aspectos pessoais e familiares. Nesse sentido, qualquer alteração nesses fatores reflete imediatamente na percepção da qualidade de vida (Pinto, 2015).

A qualidade de vida (QVT) deixou de ser vista como um custo e, agora é vista como uma estratégia inédita que gera benefícios tanto para o trabalhador quanto para a instituição. Ao investir em qualidade de vida, as organizações tendem a contar com servidores mais motivados, menor rotatividade, maior satisfação pessoal e familiar, além de ganhos significativos em produtividade (Oliveira e Medeiros, 2016).

Diante disso, compreende-se que a produtividade está diretamente relacionada com a qualidade de vida do servidor, pois um ambiente de trabalho que propicie elementos que subsidiem o bem-estar do colaborador é essencial para garantir a eficácia dos serviços prestados.

2. 2. O Trabalho Pós-pandemia da Covid-19

Recentemente, no ano de 2020 o mundo sofreu com os impactos da pandemia da COVID-19, uma infecção respiratória que trouxe diversos danos, em que foi preciso ter resiliência para se reerguer e se reinventar das consequências advindas dessa enfermidade.

“Como a pandemia é fundamentalmente uma crise com impactos imediatos e diretos sobre a força de trabalho, e o local de trabalho, ela atingirá fortemente as empresas, força motora do capitalismo, obrigando as organizações a aprenderem rápido e agir com celeridade” (Chahad, 2021, p.91).

Nisso, o mercado de trabalho teve que se adaptar e passou por mudanças para enfrentar os efeitos gerados pela crise sanitária e econômica dessa época, o qual transformou profundamente as relações e os ambientes de trabalho, afetando os colaboradores em geral. O trabalho que era predominante presencial, com horários fixos de 44 horas semanais, regido pela

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988, passou a ter um novo ritmo de trabalho, com adaptações rápidas para conter a disseminação do vírus, com destaque para a flexibilização de trabalho de forma remota e híbrida e uma redução de jornada de trabalho, dentre outras medidas na área trabalhista para enfrentar os impactos da pandemia de coronavírus e manter a economia, a saúde e a renda dos trabalhadores do Brasil (Portela, 2022).

Com as mudanças provocadas pela pandemia, o trabalho no Brasil passou por uma forte transformação. Entre os principais impactos positivos estão o avanço da tecnologia, que tornou a fluência digital indispensável, e a popularização do teletrabalho, trabalho remoto e híbrido. Esses modelos ampliaram a flexibilidade de horário e local, reduziram o estresse do deslocamento e contribuíram para uma melhor qualidade de vida, além de favorecerem a produtividade (Guimarães, 2022).



Figura 1: Pesquisa da PwC e PageGroup- “Modelos de trabalho pós-pandemia mais flexibilidade, empatia e produtividade” in: Guimarães (2022, p.14).

O trabalho pós-pandemia transformou radicalmente o mundo do trabalho, acelerando tendências que estavam em curso, trazendo oportunidades e também desafios. Assim como as vantagens, há desvantagens do trabalho no período pós-pandêmico, um dos pontos mais enfatizados foi a dificuldade de separar vida pessoal da profissional, dificuldade de comunicação e o isolamento pessoal, pois a redução da interação presencial e a pandemia fizeram com que todos se acostumassem com o isolamento social e então após essa fase a dificuldade de interação pessoal de forma presencial dificultou a integração de equipe e a troca de conhecimentos entre si. (Guimarães, 2022)

Diante desse quadro, o futuro do trabalho pós-pandemia exigirá um equilíbrio entre o trabalho remoto e a necessidade de interação humana, e mostra que o Brasil exige uma adaptação contínua, que promova tanto a flexibilidade quanto a interação humana, garantindo o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde mental e física dos trabalhadores. Adaptar-se continuamente e buscar soluções inovadoras será fundamental para aproveitar as vantagens do novo modelo de trabalho e superar seus desafios, moldando novas formas de relacionamento profissional (Portela, 2022).

Nesse ponto de vista, no cenário pós-pandemia, o trabalhador precisará se adaptar rapidamente às transformações já consolidadas e às que continuarão surgindo. A atualização constante passa a ser essencial, reforçando a importância do aprendizado contínuo. Além disso, é necessário estar preparado para atuar no modelo remoto ou híbrido, que tende a reduzir deslocamentos e impactar a dinâmica das cidades. Por fim, cresce a demanda por profissionais multifuncionais, capazes de atuar em diferentes áreas e atender às novas exigências das organizações (Vidigal e Minharro, 2021).

Chahad (2021) reforça que os efeitos da Covid-19 sobre o mundo do trabalho são amplos e serão sentidos tanto no curto quanto no longo prazo. O impacto mais evidente foi a súbita expansão do trabalho remoto, que se consolidou como tendência permanente. Ainda que o teletrabalho já existisse, sua adoção acelerou-se com a pandemia graças ao avanço das tecnologias digitais, como videoconferências, compartilhamento online de arquivos e serviços em nuvem, que tornaram possível a migração rápida para atividades a distância.

2. 3. Discussão do fim da escala 6x1 e Modelos Internacionais de Jornada de Trabalho Reduzida.

O conceito sobre jornada de trabalho se refere ao tempo em que o colaborador estará disponível para exercer suas atribuições em seu local de serviço. Para Mocelin (2011, p. 102) “a expressão “jornada de trabalho” refere-se ao tempo despendido com o trabalho remunerado executado pelo trabalhador para um empregador, mediante um contrato regular de prestação de serviço, que pode ser o tempo diário, semanal, mensal ou anual”

Esse horário de expediente tem impactos sobre a vida dentro e fora da rotina profissional. Com o passar dos anos surgiram novos modelos de jornada de trabalho, de maneira geral mais flexíveis, por meio de compensação de horas, trabalho em casa, extinção do controle de horário (ponto biométrico) etc. (Baker et al., 2003 *apud* Carneiro e Ferreira, 2007).

a jornada de trabalho é um tema de grande relevância histórica, social e econômica, que tem sido objeto de estudos e discussões em diversas áreas do conhecimento. Desde a Revolução Industrial, a forma como as pessoas trabalham e são remuneradas mudou significativamente, influenciando diretamente a qualidade de vida e a dinâmica social (Oliveira, 2023, p. 9)

A dinâmica do trabalho vem se transformando junto às mudanças sociais, e o período pós-pandemia acrescentou uma nova perspectiva, especialmente, no que se refere à flexibilização da jornada trabalhista e aos novos formatos de execução das atividades laborais. “A flexibilização/redução de carga horária de trabalho vem crescendo, tanto no serviço público, quanto no privado” (Júnior et al, 2025, p.14).

Contudo, o debate sobre reduzir ou flexibilizar o tempo de trabalho não é recente. “O Brasil, através da Constituição de 1988, implementou a diminuição da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais” (Gonzaga; Filho e Camargo, 2003, p. 371). Em uma breve ordem cronológica, Mocelin (2011) relembra a trajetória envolvida na discussão da redução da jornada trabalhista, como se pode ver:

no debate dos anos 1980 sobre a redução da jornada de trabalho, o aspecto mais sustentado foi o da geração de empregos, tendo em vista a crise econômica internacional e a reestruturação produtiva, que indicava forte redução no número de empregos. No debate dos anos 1990, um aspecto (re)incluído foi o da melhoria na qualidade de vida do trabalhador, na forma de mais horas livres para o lazer, a educação, a cidadania e a qualificação profissional. Hoje, ambos os aspectos são importantes, mas também há quem sustente que uma jornada de trabalho mais reduzida possa inclusive gerar maior produtividade (Mocelin, 2011, p. 106).

Em conformidade Dal Rosso (2003) endossa que nos anos 1990, a discussão sobre uma carga horária trabalhista mais branda já era destaque no Brasil com a criação do “banco de horas”, inicialmente apresentado como meio de conciliar vida pessoal e profissional, mas que, acabou sendo impulsionado por interesses empresariais, ampliando o volume de horas trabalhadas e diminuindo custos com horas extras.

Mocelin (2011) reconhece que sobre a redução da jornada de trabalho há uma complexidade que permeia o assunto, haja vista que constitui uma temática ampla e até controversa, ocasionando debates em diferentes grupos sociais que demonstram interesse no tema, mas que divergem em suas interpretações e posicionamento devido à variedade de valores e ponto de vista envolvidos.

os programas de QVT voltados ao bem-estar do servidor tornam-se fundamentais visando reduzir a sobrecarga laboral, a boa organização do trabalho e a instituição de jornadas de trabalho adequadas. Na esfera pública, esses programas atuam, ainda, como ferramentas para amenizar o descontentamento com os salários e a dificuldade de aumento desses, devido a limitação do teto contida na Lei de Responsabilidade Fiscal, onde os gestores devem promover meios para aumentar a satisfação dos servidores sem infringir a referida lei (Júnior et al, 2025, p. 16)

O tempo de trabalho é um símbolo da luta entre as classes sociais, onde os trabalhadores eram levados a ampliar suas horas de trabalho para sustentar o acúmulo do capital buscado pelos empregadores sob a crença de que era necessário trabalhar para viver. As evidências históricas indicam que a jornada de trabalho foi sendo alterada conforme mudavam as relações entre capital e trabalho e as condições tecnológicas e culturais de cada época (Ferreira e Pilatti, 2012).

Como supramencionado, “ao longo da história, a luta pela redução do tempo dedicado ao trabalho teve diversos focos. Num primeiro momento foi uma luta pela sobrevivência. Depois, durante um longo período, o objetivo era mais tempo livre, ou seja, a conquista de uma vida melhor” (DIEESE, 2007, p. 4).

Historicamente no Brasil, a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas representou um marco na legislação trabalhista “[...] e os efeitos dessa medida sobre o mercado de trabalho podem ser úteis para embasar as atuais propostas de novas reduções” (Gonzaga; Filho e Camargo, 2003, p. 371).

E assim, no momento presente segue a discussão sobre a redução da jornada de trabalho no cenário social e político brasileiro, a pauta é o fim da escala 6x1. Nessa escala o regime em que o funcionário trabalha são seis dias consecutivos tendo direito a um dia de folga (preferencialmente aos domingos). O modelo dessa escala surgiu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas. Ao assumir o governo em 1930, Vargas buscou se distanciar da postura adotada pelo seu antecessor Washington Luís, que foi presidente entre 1926 e 1930, conhecido por tratar os problemas sociais como questões de ordem policial, ficou famoso com a frase: “a questão social é caso de polícia”, assumindo uma postura agressiva. Getúlio então optou pelo diálogo, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.” (Mourelle, 2025).

Mourelle (2025) prossegue reforçando que por muito tempo os trabalhadores vêm lutando por melhores condições de trabalho, atualmente não poderia ser diferente, hoje com uma carga horária de 44 hora semanais e com a escala 6x1, os trabalhadores procuram poder ter qualidade de vida, que é ter folgas mais distribuídas ao longo da semana ou finais de semana livres, podendo melhorar seu descanso e se recuperar do esgotamento físico e mental, e ter um equilíbrio profissional e pessoal, sem perda na remuneração e com seus direitos garantidos.

a escala de trabalho no formato 6x1 pode estar significativamente associada ao adoecimento dos trabalhadores, que vivem pelo trabalho. É notório, cada vez mais,

peças se queixando de cansaço e estresse devido a uma carga semanal de trabalho que mal lhe permite descansar e se recuperar, fato que traz impactos negativos à saúde, sobretudo em um contexto de negligência quanto a saúde, seja por falta de tempo, seja por falta de conhecimento, e até mesmo em razão de certos estigmas atribuídos a doenças de ordem psíquica, tidas como “frescura” e outras coisas mais (Assunção e Pavelquesi, 2025, p.11).

Sob esta justificativa, discute-se a importância de uma carga horária trabalhista mais flexível, nessa vertente há os dois lados da moeda, para os trabalhadores qualidade de vida e para os empresários e patrões aumento de custos. Mas o Ministro do Trabalho do Brasil, Luís Marinho em um debate promovido pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, lembrou que a redução constitucional de 48 para 44 horas semanais em 1988 enfrentou resistência semelhante. “O mundo não acabou. As empresas se adaptaram, e muitas categorias já negociam 40 horas semanais,” disse Marinho (CNN Brasil, 2024).

É relevante salientar que a discussão em torno do fim da escala 6x1 ganhou força a partir do movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que surgiu em uma rede social no final do ano passado, trazendo consigo muitos apoiadores da causa e também muitos haters. De acordo com o que observa Sousa (2025), o VAT surgiu em tom de desabafo despretensioso em resposta a escala 6x1, considerada desumana e exaustiva, onde o influenciador digital Rick Azevedo refletia sobre sua rotina trabalhista na função de balconista de farmácia, no estado do Rio de Janeiro.

O movimento ganhou notoriedade e recebeu o apoio da deputada federal Erica Hilton (PSOL-SP) que levou a causa até o congresso, através da PEC nº 8/ 2025, que alcançou o número de assinaturas necessárias para o projeto tramitar no Congresso. A PEC propõe a alteração do inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, que dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil, com carga horária de 36 horas semanais e uma escala de 4x3 (Serrano, 2024).

Para que a PEC 8/25 seja aprovada, ela deverá passar por algumas etapas, primeiramente pela análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, que avaliará sua constitucionalidade, juridicidade e legalidade. Caso seja aprovada nessa etapa, a proposta seguirá para uma comissão especial, criada especificamente para estudá-la, e posteriormente será submetida a dois turnos de votação no Plenário. (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2025).

Assim, o debate em volta do fim da escala 6x1 considera os impactos que o cumprimento dessa carga horária traz para o trabalhador nos aspectos relativos ao bem-estar físico e psicológico, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Entender esses elementos é relevante para trabalhadores e sindicatos, bem como, para gestores e formuladores de políticas públicas que visam unir produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho (Santos; Jovanovich e Sakamoto, 2025).

O trabalho deve ser um direito e um dever, em prol do desenvolvimento pessoal de cada um e do crescimento da sociedade em sua totalidade, contribuindo tanto para o aprimoramento individual quanto para o avanço coletivo da sociedade, e não como instrumento de exploração que beneficia uma minoria em detrimento da maioria. (Mourelle, 2025).

Enquanto o Brasil está em um grande debate sobre o assunto da redução da carga horária, é pertinente observar as experiências internacionais que têm adotado modelos de jornada reduzida, com vistas a melhorar o bem-estar dos funcionários e a sua produtividade. Assunção e Pavelquesi (2025, p.12) relatam que “na maioria dos países, as jornadas são definidas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores[...]”.

As experiências nesse sentido abarcam alguns países do continente europeu. A Islândia, por exemplo, entre 2015 e 2019 realizou dois grandes testes da chamada semana de trabalho de quatro dias no governo, que demonstraram não haver perda de produtividade ou queda nos

níveis de serviço, enquanto os funcionários relataram menos estresse e um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Posteriormente, o resultado levou a um acordo de direitos trabalhistas liderado por sindicatos locais, que consagrou o direito a semanas de trabalho mais curtas para a grande maioria da população. Os testes resultaram na redução das horas para 35 por semana, sem redução salarial. (EXAME, 2024).

No Reino Unido está em projeto piloto uma carga horária de cerca de 36 horas semanais, equivalente a quatro dias trabalhados, após dezenas de companhias britânicas aprovaram os resultados de um programa piloto executado anteriormente que reduziu a semana de trabalho de seus funcionários para apenas quatro dias e demonstrar resultados positivos. Este foi considerado o maior estudo do mundo sobre a redução da jornada semanal de trabalho, incluindo 61 empresas de vários setores em todo o Reino Unido. (CNN Brasil, 2023).

Seguindo esta mesma tendência a Bélgica tem sido exemplo de flexibilização legal, pois foi o primeiro país da Europa a legislar sobre o assunto, os trabalhadores ganharam em fevereiro de 2022 o direito de realizar uma semana de trabalho completa em quatro dias em vez de cinco, sem perda de salário. No entanto, os belgas não têm a opção de trabalhar menos horas por semana. A lei permite apenas que eles condensem a carga horária semanal em menos dias por semana. (G1, 2024).

Na América Latina o Chile promoveu reforma legislativa no ano de 2023, que diminuiu progressivamente a jornada máxima legal, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e elevar indicadores de qualidade de vida. A medida é acompanhada por diretrizes que incentivam reorganização produtiva e ajustamentos empresariais, reforçando o papel do Estado na regulação do tempo laboral e no alinhamento entre desempenho econômico e proteção social (BBC News Brasil, 2023). Esses são alguns modelos que demonstram uma propensão global em direção a arranjos de trabalho mais flexíveis e com o foco no bem-estar resultando em produtividade e qualidade de vida.

2. 4. PCRR de Boa Vista e a realidade da Redução da Jornada de Trabalho

Retomando a premissa sobre a questão da carga horária de trabalho, pode-se observar que a discussão acerca da redução da jornada trabalhista acompanha as principais mudanças advindas da relação sociedade e trabalho, a partir dos anseios de melhoria de condições de trabalho, qualidade de vida e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

As conquistas alcançadas no universo laboral advêm do esforço e mobilização social e no município de Boa Vista – RR esta realidade não seria diferente. As principais reivindicações aconteceram no ano de 2021 com diversas manifestações, principalmente dos servidores da área social, em que os anseios destes servidores eram cobrados na sede da secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social. Durante o ato, os manifestantes seguraram diversos cartazes pedindo reajuste salarial de 21% e regularização de carga horária de 30 horas para todos os servidores e eram acompanhados diretamente pelo Sindicato dos Trabalhadores Municipais de Boa Vista – SINTRAM (G1 Roraima, 2021).

Após alguns e longos debates entre sindicato e o executivo municipal, a Prefeitura Municipal de Boa Vista (PMBV) envia ao legislativo o projeto de lei com o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração (PCCR) dos servidores para apreciação. Assim, o PCCR dos servidores foi aprovado e é regido pela Lei nº 2.474, de 5 de setembro de 2023. A legislação traz em seu escopo diversos benefícios aos trabalhadores como melhoria salarial e a redução da jornada de trabalho. Nessa contemporaneidade, o município adota em seus serviços administrativos a carga horária de 30 horas semanais. De acordo com o que preceitua a lei 2474, conforme o art. 50, a jornada de trabalho dos servidores do Poder Executivo do Município de Boa Vista regidos por esta Lei será de 30 (trinta) horas semanais, mediante horário corrido de 6 (seis) horas diárias (Boa Vista, 2023).

Ademais, relativamente à carga horária o Art. 54 também traz uma observação referente ao banco de horas em que é facultado à Administração Municipal instituir, através de Decreto, um sistema de banco de horas visando compensar o tempo de trabalho que exceder a jornada normal de trabalho do servidor (Boa Vista, 2023).

Em face disso, a redução da jornada de trabalho no âmbito do município de Boa Vista – RR, resultado de muitas reivindicações sindicais, passou a ser compreendida como uma política de promoção da valorização do servidor. Essa medida é capaz de influenciar significativamente seu desempenho laboral e de refletir nos serviços prestados à população, evidenciando o princípio da eficiência, objeto da administração pública.

Destaca-se que a aprovação do PCRR e a consequente redução da jornada trabalhista representa um marco importante para a gestão de pessoas do município, uma vez que as medidas implementadas dialogam com o que a literatura manifesta como fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho (QVT). À luz disso, a adoção da carga horária de 30 horas semanais demonstra consonância com políticas recentes que buscam equilibrar as demandas profissionais e bem-estar do servidor.

A redução da jornada de trabalho também possui implicações práticas na produtividade, uma vez que a literatura demonstra que a produtividade não está vinculada ao número de horas trabalhadas, mas sim à qualidade do tempo de trabalho, às condições oferecidas nesse ambiente e ao equilíbrio psicossocial do servidor. Assim, a carga horária de 30 horas semanais pode favorecer maior foco, menor estresse e melhor desempenho nas atividades diárias, proporcionando ganhos para administração pública e para a população usuária dos serviços.

É perceptível que a decisão do poder executivo municipal ao atender as principais reivindicações de seus servidores, como a implementação das 30 horas semanais se alinha às novas tendências de modernização e de flexibilização da jornada de trabalho. Esse feito caracteriza-se como uma política pública estratégica administrativa e não apenas como uma conquista trabalhista, visto que conforme realçado, essa ação promove a valorização do servidor, bem como, dos princípios da administração pública como a eficiência, ao viabilizar qualidade de vida e bem-estar, consequentemente isso resulta em melhor aprimoramento da entrega e do comprometimento com o serviço público.

3. CONCLUSÃO

Como visto, o trabalho tem uma grande importância na vida do homem, pois é responsável pelo seu sustento e ainda pela sua satisfação pessoal, a atividade laboral também tem a produtividade como um dos aspectos principais na vida do ser humano, pelo fato de o indivíduo se sentir útil.

Diante de toda a trajetória histórica do trabalho na vida do homem, este breve estudo sobre produtividade e qualidade de vida foi importante por contextualizar e considerar as mudanças sociais. Na atual conjuntura a redução da jornada de trabalho já é uma realidade existente em muitas esferas governamentais, como no município de Boa Vista, estado de Roraima. Com base nas informações, este estudo possibilitou a percepção de que a implementação da redução da jornada de trabalho, com trinta horas semanais para os servidores municipais de Boa Vista, consolidou-se como uma importante estratégia de valorização do capital humano e atendeu antigas reivindicações dos servidores.

No domínio da gestão de pessoas, esta medida demonstra alinhamento aos principais critérios de promoção da qualidade de vida no trabalho, tais como bem-estar físico e emocional, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, redução de estresse e fortalecimento da motivação interna. Ao possibilitar uma rotina laboral mais equilibrada, a Prefeitura Municipal de Boa Vista favorece não apenas a saúde e o conforto dos trabalhadores, mas também o aumento de sua disposição, concentração e satisfação com as atividades desempenhadas, como denotam os pressupostos teóricos que alicerçam esta pesquisa.

Frente ao exposto, a redução da jornada não implica a perda de produtividade; ao contrário, ela contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e para o aprimoramento do engajamento dos servidores. Tais resultados estão em consonância com as práticas contemporâneas da gestão pública, que reconhecem que servidores mais descansados, motivados e emocionalmente estáveis tendem a desempenhar suas funções com maior eficiência.

Assim, a experiência do município de Boa Vista demonstra que políticas de flexibilização do tempo de trabalho podem fortalecer a relação entre servidores e instituição, melhorar a qualidade dos serviços prestados à população e ampliar a satisfação no trabalho. A adoção da jornada reduzida representa, portanto, um avanço significativo na modernização das práticas de gestão de pessoas, reafirmando a importância de modelos que priorizem a saúde, o bem-estar e o desenvolvimento humano no setor público brasileiro.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Relator vai apresentar parecer sobre o fim da jornada 6x1 depois de ouvir setores interessados**; ouça entrevista. Brasília – DF, 19 de agosto de 2025. Disponível em: <Relator vai apresentar parecer sobre o fim da jornada 6x1 depois de ouvir setores interessados; ouça entrevista - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados> acesso em: 20 nov. 2025.

ASSUNÇÃO, Lusivania N.S.; PAVELQUESI, Karina L.S. Saúde do trabalhador e escala 6x1. Revista JRG de estudos acadêmicos. Ano. 8. V. VIII.n18.jan-jun, 2025. Disponível em: <<https://mail.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2264> > acesso em: 18 nov. 2025.

BBC NEWS BRASIL. As experiências de outros países com jornada de trabalho reduzida. G1, São Paulo, 15 de nov. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/11/15/as-experiencias-de-outros-paises-com-jornada-de-trabalho-reduzida.ghtml>> acesso em: 19 nov. 2025.

BOA VISTA. Lei nº 2.474, de 5 set. 2023. Estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores municipais. Diário Oficial do Município de Boa Vista (DOM nº 5950), Boa Vista, 15 set. 2023. Disponível em: <<https://boavista.rr.gov.br/diario-oficial>> acesso em: 18 nov. 2025.

BRANDÃO, Isac de Freitas et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. REAd - Revista Eletrônica de Administração, vol. 20, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 90-113 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137009004.pdf> > acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19**, de 4 de junho de 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm> acesso em: 15 nov. 2025.

CARNEIRO, Laila Leite. Qualidade de vida no trabalho. Organizadoras: Elizabeth Matos Ribeiro, Márcia Tereza Rebouças Rangel e Rosilda Arruda Ferreira. - 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018 64 p.: il. - (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências) ISBN: 978-8-5829-2069-5. Disponível em: <<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>> acesso em: 17 nov. 2025.

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. Rev.

Psicol., Organ. Trab. v.7 n.1 Florianópolis jun. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100007> acesso em: 15 mar. 2024.

CHAHAD, José P. Zeetano. O futuro do trabalho pós Covid-19. Ciência & Trópico., 2021. Disponível em: <<https://fundaj.emnuvens.com.br/CIC/article/view/1988/1628>> acesso em: 17 nov. 2025.

CHERQUES, Hermano R. Thiry; PIMENTA, Roberto da Costa. Norma e produtividade do trabalho no setor público federal brasileiro: percepções acerca de barreiras e estratégias de superação. Revista O&S 71 2014.indb 563. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/R4BMD3ypfYbjFGs6ncdFfbh/?format=pdf&lang=pt>> acesso em: 15 nov. 2025.

CNN BRASIL. Empresas Britânicas aprovam semana de quatro dias de trabalho. 21 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/empresas-britanicas-aprovam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/>> acesso em: 19 nov. 2025.

CNN BRASIL. Chile reduz jornada semanal para 40h: quanto se trabalha no Brasil e no resto do mundo? 11 de abril de 2023. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cd1y59v4g5ko>> acesso em: 14 nov. 2025.

CRUZ, Nayara de Sousa et al. Impacto da gestão de pessoas na motivação e produtividade na saúde pública em um município da Zona da Mata Mineira. Contribuciones a Las Ciencias Sociales, São José dos Pinhais, v.18, n.1, p. 01-26, 2025. Disponível em: <<https://lojs.revistacontribuciones.com>> acesso em: 25 out. 2025.

DAL ROSSO, Sadi. Flextempo: Flexibilização de jornada à brasileira. Em: FERREIRA, Mário César; DAL ROSSO, Sadi. A regulação social do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2002. cap. 4, p. 71-92.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Redução da jornada de trabalho: impactos e argumentos. Nota Técnica nº 57. Novembro, 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.html>> acesso em: 15 de out. 2024.

EXAME. Veja como a semana de quatro dias transformou a economia de um país. Saiba qual. 26 de outubro de 2024. Disponível em: <<https://exame.com/economia/veja-como-a-semana-de-quatro-dias-transformou-a-economia-de-um-pais-saiba-qual/>> acesso em: 19 nov. 2025.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário Aurélio Júnior: Língua Portuguesa. 2. ed. Curitiba: Positivo, 2011. Verbete: produtividade.

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto. Jornada de trabalho e qualidade de vida no trabalho: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. Revista Brasileira de Qualidade de vida. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção – PPGEP. Laboratório de Qualidade de vida – LaQVida, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR: Ponta Grossa – PR. V. 4. N. 2, jul-dez-2012. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1268>> acesso em: 17 nov. 2025.

FRANCISCO, João Luiz. Fatores críticos de sucesso para a produtividade e competitividade: um estudo de múltiplos casos no polo da construção naval do Vale do Itajaí. 2017. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/002866725>> acesso em: 15 nov. 2025.

GONZAGA, Gustavo M.; FILHO, Naércio A.M. CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. Rev. Bras. Econ. 57 (2) • Jun 2003. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?format=html&lang=pt>> acesso em: 15 nov. 2025.

GUIMARAES, Ricardo Esgaib Vaz. A pandemia e o novo modelo de trabalho: impactos e perspectivas, 2022- Monografia (Graduação em Administração) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/32026/1/TCC%20FINAL%202A%cc%82%20SEM%20-%20RICARDO%20VAZ%20GUIMARA%cc%83-ES_Ricardo%20Esgaib%20Vaz%20G.pdf> acesso em: 15 nov. 2025.

IORKOSKI, Cássia R. Baruffi; RISSI, Vanessa. Avaliação da Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. Revista de Administração e Ciências Contábeis do IDEAU – RACI. SSN 1809-6212 Vol.4 - n.8 - janeiro - junho 2009 Semestral. Disponível em: <https://www.bage.ideau.com.br/wpcontent/files_mf/3e8a871d7dcfdb2a5cbbf4ad72349663119_1.pdf> acesso em: 14 nov. 2025.

JÚNIOR, Artur José dos Santos et al. Impacto da redução de carga horária de trabalho na qualidade de vida no trabalho do servidor público. Revista Reuna, 2025. Disponível em: <<https://revistas.una.br/reuna>> acesso em: 12 nov. 2025.

LOPES, Cristiano Gustafson. Produtividade no setor público: Fatores culturais e sua influência na motivação do trabalhador. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). UERGS, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/handle/123456789/2738>> acesso em: 16 nov. 2025.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011 Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/qvtmPdfnJ7kb9kt6Mq3X8zS/?format=pdf&lang=pt>> acesso em: 21 nov. 2025.

MOURELLE, Thiago. Da escravidão à escala 6x1: a história do trabalhador no Brasil (artigo). In: Café História. Publicado em 28 de abril de 2025. Disponível em: <<https://www.cafehistoria.com.br/historia-do-trabalhador-no-brasil/>. ISSN: 2674-5917> acesso em: 14 nov. 2025.

OLIVEIRA, Gleyson S. de.; MEDEIROS, Luciano. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. Revista Campo do Saber. ISSN 2447-5017. v.2 n. 2 – jul-dez-2016. Disponível em: < <https://periodicos.iesp.edu.br/campodosaber/article/view/34/36>> acesso em: 14 nov. 2025.

OLIVEIRA, José Aderson de. A evolução histórica da jornada de trabalho no mundo e no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração. Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/7210/1/JOSE_ADERSON_DE_OLIVEIRA_TCC.pdf> acesso em: 13 nov. 2025.

OLIVEIRA, Suzanne. Servidores de Boa Vista paralisam por 24h e cobram por reajuste salarial de 21%. G1 Roraima. Boa Vista – Roraima, 20 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/2021/10/20/servidores-de-boa-vista-paralisam-por-24h-e-cobram-por-reajuste-salarial-de-21percent.ghtml>> acesso em: 17 nov. 2025.

PINTO, Adam Marcel Almeida. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade dos servidores técnicos-administrativos em educação do Instituto Federal do Amazonas. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Amazonas, UFAM, Manaus, 2015. Disponível em: <<https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/4891>> acesso em: 10 nov. 2025.

PORTELA, Raissa. Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores. Agência Senado, Brasília – DF. Publicado em 18 de março, 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/informaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organicoes-e-legisladores>> acesso em: 15 nov. 2025.

RAZZOLINI FILHO, Edelvino. Qualidade e produtividade no setor público. 1. ed. Curitiba: IESDE, 2025. ISBN 978-65-5821-370-3. E-book. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=mOB_EQAAQBAJ&pg=GBS.PA2&hl=pt_BR> acesso em: 14 nov. 2025.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol. 02, n° 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_qualidade_vida_trabalho.pdf> acesso em: 17 nov. 2025.

SANTOS, Isabelly Medeiros dos; JOVANOVICH, Milee; SAKAMOTO, Liliam Sayuri. Os impactos da jornada 6x1 no bem-estar e qualidade de vida do trabalhador. Revista Tópicos, v. 3, n. 26, 2025. ISSN: 2965-6672. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/os-impactos-da-jornada-6x1-no-bem-estar-e-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador>> acesso em: 16 nov. 2025.

SERRANO, Layane. Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). Exame. com São Paulo, 11 de novembro de 2024. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>> acesso em: 19 nov. 2025.

SILVA, Débora de B. Campinho da. A influência da motivação no funcionalismo público. Semana Acadêmica. Revista Científica. Fortaleza- Ceará. Ed. 242. V 12. Ano 2024. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-242-12884>> acesso em: 15 nov. 2025.

SOUSA, Marlus V. Pereira e. O fim da escala 6 x1: a luta em busca de uma jornada de trabalho onde se possa viver e não apenas sobreviver. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Natal – RN, 2025. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/items/5a983a40-2994-404b-b0ea-0d484712e138>> acesso em: 17 nov. 2025.