

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA SOBRE A PROPOSTA DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Renata Sousa¹
Leonardo Guimarães Torres²

RESUMO: O estudo aborda a importância dos direitos sociais e humanos na proteção dos trabalhadores, destacando o papel do Estado em garantir esses direitos. Ele discute a redução da jornada de trabalho como uma medida que melhora a qualidade de vida dos empregados, sem prejudicar a economia. A pandemia de Covid-19 trouxe mudanças significativas, especialmente a expansão do teletrabalho, que, embora ofereça vantagens, pode também intensificar a precarização das relações trabalhistas. O texto defende que a adaptação à redução da jornada de trabalho deve ser realizada de maneira a preservar os direitos dos trabalhadores e evitar a precarização. A flexibilização das normas trabalhistas é vista como positiva quando facilita a aplicação prática das leis, sem comprometer direitos fundamentais. A importância de alianças entre movimentos sociais para a construção de um Direito do Trabalho que atenda às demandas do século XXI é enfatizada, sem retrocessos aos padrões do passado. O legislativo é chamado a agir de forma sábia na criação de leis que assegurem uma vida digna aos trabalhadores, especialmente em tempos de mudanças econômicas e sociais profundas.

799

Palavras-chave: Direitos sociais. Teletrabalho. jornada de trabalho. Flexibilização. precarização.

ABSTRACT: The study addresses the importance of social and human rights in protecting workers, highlighting the role of the State in guaranteeing these rights. He discusses reducing working hours as a measure that improves the quality of life of employees, without harming the economy. The Covid-19 pandemic has brought significant changes, especially the expansion of teleworking, which, although it offers advantages, can also intensify the precariousness of labor relations. The text argues that adaptation to the reduction in working hours must be carried out in a way that preserves workers' rights and avoids precariousness. The relaxation of labor standards is seen as positive when it facilitates the practical application of laws, without compromising fundamental rights. The importance of alliances between social movements for the construction of Labor Law that meets the demands of the 21st century is emphasized, without going back to past standards. The legislature is called to act wisely in creating laws that ensure a dignified life for workers, especially in times of profound economic and social changes.

Keywords: Social rights. Teleworking. Working hours. Flexibility. Precariousness.

¹ Estudante de Direito, Universidade de Gurupi- UNIRG.

² Orientador do curso de direito, Universidade de Gurupi- UNIRG.

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil tem sido tema de debate desde maio de 2008, quando as centrais sindicais em todo o país propuseram aos líderes empresariais a diminuição das horas trabalhadas sem afetar a remuneração dos funcionários. Desde o início, essa proposta foi bem recebida pelo Governo Federal, mas o debate ainda persiste na Câmara dos Deputados até hoje.

A expressão “jornada de trabalho” refere-se ao período que o trabalhador dedica ao trabalho remunerado em uma determinada organização. Regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada de trabalho no Brasil atualmente é estabelecida em até 44 horas semanais, conforme um contrato regular de prestação de serviços.

Entretanto, ao abordar a redução da jornada de trabalho, é essencial destacar que:

De acordo com o DIEESE (2010), a redução da jornada de trabalho traz benefícios para todos os agentes econômicos. Para os empregados, há um aumento relativo no salário e na redução da jornada; para os desempregados, surge uma nova oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Os empresários se beneficiam com o aumento do consumo interno, o que, por sua vez, eleva suas receitas devido ao maior poder de compra da população e ao incremento nos níveis de produtividade, o que melhora a competitividade. (GOMES et al, 2018, p. 05).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece em seu estatuto que as horas de trabalho em seus países membros não devem ultrapassar 40 horas semanais. Países da América do Norte e Europa aderiram a essa recomendação, reduzindo suas jornadas de trabalho, com alguns diminuindo para 35 horas semanais. Os dados sobre a produtividade nesses países mostram um aumento significativo, apesar da redução das horas de trabalho, além de uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, que agora dispõem de mais tempo para o lazer. Além disso, há melhorias na saúde dos trabalhadores, bem como em seus desempenhos durante o período de trabalho, incluindo um aumento na motivação tanto profissional quanto pessoal.

O objetivo geral desta pesquisa é avaliar se a redução da jornada de trabalho traz benefícios para a saúde mental dos trabalhadores. Para isso, foi realizado um estudo de caso em uma empresa localizada no interior do Estado de São Paulo, com o intuito de verificar se a redução da jornada de trabalho pode contribuir para a melhoria da saúde mental e da qualidade de vida dos trabalhadores. No âmbito profissional, a pesquisa também busca identificar se a redução da jornada de trabalho promove a motivação e o aprimoramento do desempenho organizacional.

2. A JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

A jornada de trabalho no Brasil é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista. De acordo com essa legislação, a jornada regular de trabalho é de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, e o empregador não pode exigir que o colaborador ultrapasse esse limite, exceto em casos de negociações coletivas amparadas por sindicatos. Se as 8 horas diárias ou 44 horas semanais forem excedidas, as horas adicionais deverão ser contabilizadas como horas extras.

Os incisos XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal garantem que a jornada de trabalho não deve exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com exceção do trabalho realizado em turnos de revezamento, que é limitado a seis horas diárias, salvo em casos de negociação coletiva. As referências a acordos ou convenções coletivas de trabalho têm como objetivo a redução da jornada e nunca seu aumento. No entanto, algumas profissões, como a dos aeronautas, podem demandar a ampliação de suas jornadas, o que pode ser questionado à luz do texto constitucional de 1988 (APOLINÁRIO, M. 2009, p. 07).

A legislação também prevê a possibilidade de jornadas reduzidas para certas categorias de trabalhadores, como os rurais, domésticos, menores aprendizes, estagiários, entre outros (APOLINÁRIO, 2009).

Além disso, a CLT estabelece limites para a jornada diária extraordinária, permitindo até 2 horas extras por dia mediante acordo coletivo ou individual. Por lei, essas horas adicionais devem ser remuneradas com um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho e podem ser pagas mensalmente junto com o salário ou creditadas em bancos de horas para pagamento semestral ou anual.

Segundo APOLINÁRIO (2009), a legislação trabalhista brasileira também assegura intervalos para descanso dos trabalhadores. Para uma jornada diária de 6 a 8 horas, é obrigatório um intervalo mínimo de 1 hora para refeições. Se o colaborador trabalhar mais de 4 horas ininterruptas, a lei garante um intervalo chamado Intervalo Intrajornada, que deve ter no mínimo 15 minutos para descanso e refeições.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17) trouxe alterações quanto ao tempo mínimo de intervalo, inserindo na CLT o inciso III do Artigo 611-A, que

permite a redução do intervalo mínimo para jornadas superiores a 6 horas diárias para até 30 minutos, por meio de acordo ou convenção coletiva.

É fundamental destacar que, em casos específicos, a jornada de trabalho pode ser diferenciada, como no trabalho noturno ou em ambientes insalubres. Nesses casos, a legislação prevê regras específicas tanto para a duração da jornada quanto para a remuneração.

2.1 Teoria do valor-trabalho e conceito de mais-valia

A teoria do valor-trabalho é um conceito central na economia política, desenvolvido por vários pensadores, incluindo Karl Marx. Essa teoria sustenta que o valor de um bem ou serviço é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para produzi-lo.

Com Marx, o conceito clássico do valor-trabalho foi profundamente reformulado, pois ele revelou que não é o trabalho em si que é trocado por outra mercadoria, mas sim a "capacidade de trabalho" (ou seja, o potencial de trabalho ainda a ser realizado). Essa descoberta de Marx, ao romper com a simples oposição entre trabalho e capital, abriu caminho para explicar o valor com base no valor de troca das mercadorias, que está relacionado à quantidade de trabalho necessária para sua produção, ou seja, a troca entre trabalho objetivado (morto) e trabalho vivo, algo que o próprio Adam Smith já havia observado (MATTEI, 2003, p. 17).

De acordo com a teoria do valor-trabalho, o trabalho é a principal fonte de criação de valor econômico. Isso significa que o valor de um produto ou serviço é determinado pela quantidade de trabalho empregada em seu processo de produção. Assim, quanto mais tempo for necessário para produzir um determinado produto ou serviço, maior será o valor agregado a ele.

No contexto da discussão sobre a redução da jornada de trabalho, a teoria do valor-trabalho adquire importância, pois a diminuição do tempo de trabalho considerado necessário para a produção de bens e serviços implica em uma redução do valor de mercado desses produtos e serviços, uma vez que menos tempo de trabalho seria dedicado a eles, conforme argumenta AMORIM (2010), que associa essa teoria ao industrialismo.

Associado ao conceito de valor-trabalho, temos o conceito de mais-valia, também desenvolvido por Karl Marx:

A essência do conceito de mais-valia reside na dinâmica do capital variável. Para Marx, é apenas o trabalho que gera valor. No capitalismo, os trabalhadores não possuem os meios de produção. A única maneira de trabalhar e criar valor é empregando-se a serviço de um capitalista. Incapazes de vender o produto de seu trabalho, os trabalhadores são obrigados a vender sua capacidade de trabalhar e criar valor – ou seja, sua força de trabalho (LOYOLA, 2009, p. 131).

Portanto, o conceito de mais-valia está ligado à exploração da força de trabalho do empregado assalariado. Segundo MARX (1980), os trabalhadores não recebem um pagamento equivalente ao valor total que produziram ou ao serviço que prestaram. Todo o lucro gerado pela produção é repassado ao empregador, que se apropria do trabalho excedente.

Ainda segundo MARX (1980), parte da jornada de trabalho é destinada a cobrir os custos do trabalhador, como salário, benefícios e impostos. O excedente dessa jornada – a mais-valia – não é pago ao trabalhador, mas gera lucro para o negócio. Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários, impactaria diretamente a mais-valia, o que poderia comprometer a viabilidade do negócio sob a ótica capitalista.

Para que a redução da jornada de trabalho fosse viável, seria necessário aumentar a produtividade individual dos trabalhadores, de modo que não houvesse prejuízo às taxas de mais-valia e aos resultados financeiros e quantitativos dos produtos. Contudo, a aceleração do ritmo de trabalho poderia trazer outros impactos negativos, como problemas de saúde para os trabalhadores.

Na mesma linha de pensamento, que sugere que menos tempo no trabalho resulta em melhor qualidade de vida e, por sua vez, maior produtividade, o artigo "Inovação Organizacional pela Adoção de Ambiente de Trabalho Flexível: Estudo de Caso da P&G Brasil" (SOUZA, CATELLI, ZILBER, 2020) apresenta um estudo de caso sobre a Procter & Gamble (P&G) do Brasil, que demonstra que a flexibilidade no ambiente de trabalho levou a menores custos operacionais, melhores decisões, maior retenção de talentos, entre outros benefícios igualmente importantes.

As mudanças necessárias para alcançar esses resultados foram muito além da simples redução da jornada de trabalho. A inovação na gestão do negócio, a transformação da relação entre empregado e empregador, criando ambientes

colaborativos e de troca de conhecimento, e o melhor aproveitamento das constantes mudanças tecnológicas, que permitiram o trabalho remoto, foram essenciais. O investimento em novas formas de administrar o negócio possibilitou a atração de mentes criativas, alimentando um fluxo constante de inovações, melhores resultados, maior flexibilidade e, novamente, atração de talentos.

2.2 Teoria da qualidade de vida

A teoria da qualidade de vida no trabalho é uma abordagem que enfatiza o bem-estar e a satisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Ela considera que a qualidade de vida no trabalho envolve não apenas as condições físicas, mas também os aspectos psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho.

Com o crescimento da população e o avanço da globalização, as empresas começaram a perceber que o capital intelectual humano é um dos principais diferenciais para o sucesso de uma organização (FREIRE, 2013). A partir dessa percepção, os colaboradores passaram a ser vistos como indivíduos, e não apenas como máquinas produtivas, tendo suas vontades, necessidades e questões pessoais respeitadas.

Para Walton (1975, citado por FERNANDES, 1996, p. 35), o foco dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho é tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, beneficiando tanto as pessoas quanto as organizações, por meio da reformulação dos cargos e postos de trabalho. A preocupação com esse tema não é recente, pois há muitos anos existem estudos sobre o assunto, que servem como base para esse campo (FREIRE, 2013, p. 7).

FREIRE (2013) também observa que a qualidade de vida no trabalho sempre foi uma preocupação para a humanidade. Embora com diferentes nomes ou aplicados a contextos variados, o foco sempre foi facilitar ou melhorar a vida do trabalhador, bem como a execução de suas tarefas.

Na década de 1970, os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho ganharam destaque, resultando na criação de centros de desenvolvimento focados nesse tema nos Estados Unidos (FREIRE citado por SAMPAIO, 2013, p. 8).

A aplicação da QVT visa resgatar valores humanísticos e ambientais que foram negligenciados pelas sociedades industrializadas em prol do avanço tecnológico e do

crescimento econômico. Essa abordagem se apoia em dois pilares fundamentais: produtividade e melhores condições de trabalho e emprego (FREIRE citado por FERNANDES, 2013, p. 8).

No contexto da redução da jornada de trabalho, a teoria da qualidade de vida no trabalho oferece algumas perspectivas importantes:

1. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: A redução da jornada de trabalho pode ajudar a equilibrar melhor as responsabilidades profissionais e pessoais dos trabalhadores (STEPANSKY E FRANÇA, 2008). Isso proporciona mais tempo para cuidar da família, dedicar-se a atividades de lazer, descanso e recuperação de energias, promovendo uma maior qualidade de vida.
2. Saúde e bem-estar: A redução da jornada de trabalho pode ajudar a diminuir o estresse (DEMINCO, 2011), a fadiga e os riscos ocupacionais associados ao trabalho excessivo. Isso pode ter um impacto positivo na saúde física e mental dos trabalhadores, melhorando seu bem-estar geral e reduzindo a incidência de problemas de saúde relacionados ao trabalho.
3. Satisfação e motivação: A redução da jornada de trabalho pode aumentar a satisfação dos trabalhadores, permitindo-lhes mais tempo para se dedicar a atividades pessoais significativas. Isso pode resultar em maior motivação no trabalho, levando a um maior engajamento, produtividade e desempenho (FREIRE, 2013).
4. Relações sociais e ambiente de trabalho saudável: Com uma jornada de trabalho reduzida, os trabalhadores têm mais tempo para interagir com seus colegas, fortalecer relacionamentos interpessoais e construir um ambiente de trabalho mais saudável (FERNANDES, 1996). Isso pode promover a cooperação, colaboração e um clima organizacional positivo.

É importante destacar que a Teoria da Qualidade de Vida no Trabalho valoriza a importância de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar dos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho é vista como uma medida que pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, a implementação da Teoria da Qualidade de Vida enfrenta vários desafios no ambiente empresarial. Segundo FERNANDES (1996), o modismo é um dos mais comuns – quando a teoria é utilizada apenas como uma tendência passageira. No entanto, as organizações precisam entender que a Teoria da Qualidade de Vida envolve uma reformulação das práticas trabalhistas, que visam melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e, ao mesmo tempo, garantir maior produtividade para a empresa (FREIRE, 2013).

No entanto, FERNANDES (1996) ressalta que a implantação da Teoria da Qualidade de Vida não resolverá todos os problemas da organização. Contudo, quando bem aplicada, a teoria pode melhorar o desempenho dos colaboradores e até evitar desperdícios na produção. "Partindo-se de um único princípio: as pessoas que realizam

o serviço ‘sabem fazer’ e, principalmente, ‘querem fazer’, o que aumenta as chances de melhores resultados para a organização" (FREIRE, 2013, p. 9).

Finalmente, é essencial manter um ambiente de trabalho agradável, saudável e feliz, que proporcione maior satisfação aos colaboradores no desempenho de suas funções. Esses fatores atendem tanto aos interesses dos colaboradores, que trabalham mais motivados e, conseqüentemente, melhoram a qualidade do trabalho realizado, quanto aos interesses do empregador, que será visto como um líder preocupado com o ambiente de trabalho e, assim, ganhará maior respeito e reconhecimento entre seus colaboradores.

3- A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada das Nações Unidas. A OIT adota uma abordagem tripartite na formulação de suas normas trabalhistas, envolvendo trabalhadores, empregadores e o governo. Seu objetivo principal é promover a justiça social, os direitos trabalhistas em escala global e o conceito de trabalho decente.

O conceito de trabalho decente refere-se a um emprego produtivo, com remuneração adequada, realizado em condições de liberdade, equidade e segurança, que garanta uma vida digna para todos os trabalhadores e suas famílias. Este conceito se fundamenta em quatro pilares estratégicos: 1. respeito às normas internacionais do trabalho, especialmente os princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação; 2. promoção de empregos de qualidade; 3. ampliação da proteção social; 4. diálogo social (OIT, 2006a) (PRONI & ROCHA, 2010, p. 13).

A OIT desenvolve e promove normas internacionais do trabalho, que incluem convenções e recomendações sobre questões trabalhistas cruciais, como a liberdade sindical, a negociação coletiva, a erradicação do trabalho infantil, a tripla jornada feminina, entre outros. Essas normas visam estabelecer padrões que assegurem condições de trabalho justas, igualitárias e seguras para trabalhadores em todo o mundo.

Além disso, a OIT é responsável por monitorar a implementação dessas normas internacionais do trabalho. Por meio de avaliações periódicas nos países membros, a organização verifica se as obrigações relativas às normas trabalhistas estão

sendo cumpridas. A OIT também oferece assistência técnica e apoio aos países para ajudá-los a desenvolver e implementar políticas de trabalho decente, fortalecer instituições laborais e promover a inclusão social.

A organização realiza pesquisas e análises abrangentes sobre questões relacionadas ao trabalho e ao emprego. Seus relatórios e publicações fornecem informações atualizadas sobre tendências do mercado de trabalho, desafios e oportunidades, além de análises sobre temas específicos, como a redução da jornada de trabalho.

Por fim, a OIT desempenha um papel fundamental na proteção do trabalho decente e na defesa dos direitos dos trabalhadores, além de buscar a justiça social globalmente. Através de suas normas e regulamentos, a OIT visa garantir condições de trabalho dignas e promover a inclusão, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das sociedades.

3.1 Novas modalidades de trabalho

O home office se destaca como uma das mais recentes modalidades de trabalho, ganhando especial relevância durante a pandemia causada pelo Novo Coronavírus, e permanecendo como uma prática comum até os dias atuais.

Um dos desafios destacados por Shockley e Allen (2007) é a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional. No entanto, é possível considerar os benefícios, como a eliminação de custos com alimentação, transporte e o estresse do deslocamento, que o home office proporciona ao trabalhador. Essa análise dos diferentes aspectos evidencia que um equilíbrio pode ser alcançado, permitindo que o trabalho seja realizado com igual ou até maior eficiência.

Um esforço significativo foi dedicado à realização de palestras e à divulgação interna dos benefícios dessa transição para o home office, especialmente para motivar os colaboradores mais experientes que enfrentaram dificuldades na adaptação ao novo modelo. A satisfação dos colaboradores foi confirmada por meio de pesquisas internas de clima organizacional.

Ao comparar a necessidade de aumento na produtividade com a redução de custos proporcionada pela flexibilização do modelo de trabalho, observa-se uma diminuição nas despesas com vale-transporte, energia elétrica, água, abonos

relacionados a ausências médicas, tempo improdutivo devido à burocracia, material de escritório como papel e cartuchos, e processos de demissão e admissão associados ao alto turnover, entre outros fatores relevantes. Isso demonstra que é possível equilibrar a redução da jornada de trabalho com a receita líquida obtida pelo negócio.

É essencial destacar que essas mudanças precisam ser constantemente monitoradas, com medições e metas claras, para assegurar o engajamento adequado dos colaboradores e, conseqüentemente, garantir os resultados necessários para a manutenção desse modelo.

Em um contexto histórico, Teixeira (2021) explora as transformações das primeiras revoluções industriais, apontando o descontentamento de alguns trabalhadores com as mudanças da época. No entanto, ele observa que, na prática, muitos passaram a perceber os benefícios da mecanização à medida que suas rendas aumentavam. Como forma de manter seus empregos, em vez de procurar outro empregador, muitos trabalhadores da classe média aceitaram as mudanças no mercado de trabalho, acreditando que também se beneficiariam delas (Teixeira apud Frey, 2021). Assim, as transformações, embora inicialmente prejudiciais para alguns, também trouxeram benefícios, equilibrando a relação entre emprego e renda com o surgimento de novos produtos e a conseqüente demanda por mais mão de obra.

Foi constatada a necessidade crucial de qualificação e adaptação dos hábitos de trabalho diante das novas tecnologias, bem como a adaptabilidade das indústrias e empregadores em geral, para que seus negócios permanecessem atraentes para a força de trabalho necessária, algo que se repete nos dias de hoje para manter as empresas ativas e competitivas.

4 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho pode ser entendida de maneira simplificada como o período em que o trabalhador dedica-se às suas funções, desde o momento em que chega ao seu local de trabalho até o instante em que se retira. Esse intervalo de tempo, durante o qual o indivíduo está subordinado ao empregador e desempenhando as funções para as quais foi contratado, é geralmente conhecido como jornada de trabalho. No entanto, essa definição não se limita apenas ao tempo de entrada e saída do local de trabalho, como esclarece Amaury Mascaro do Nascimento:

Jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo 'in itinere' e os intervalos para descanso ou alimentação (Nascimento, 2011, p.769).

Percebe-se, portanto, que o tempo dedicado à atividade laboral, ou seja, o tempo efetivamente trabalhado, por si só, não define a jornada de trabalho. O tempo efetivamente voltado para o trabalho tem caráter de contraprestação direta, onde apenas os momentos em que as funções são desempenhadas são contados como parte da jornada (Furlan Júnior, 2012). Dessa forma, o período de descanso não seria contabilizado como parte da jornada, assim como qualquer tempo que não seja destinado ao cumprimento das funções não seria remunerado pelo empregador.

Além disso, outro critério importante é o período em que o trabalhador está sujeito às regras do empregador. Em um sentido restrito, a jornada de trabalho é contada a partir do momento em que o empregado se encontra juridicamente subordinado ao empregador, desde a entrada no ambiente de trabalho até a sua saída, cessando essa submissão até o próximo dia de trabalho. Dependendo das condições de acesso ao local de trabalho, esse critério pode ser ampliado para incluir as horas "in itinere", ou seja, o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Nesse caso, o empregador é juridicamente responsável pelo trabalhador durante esse deslocamento. No entanto, no direito brasileiro, a jornada de trabalho é definida pela teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado, ou seja, o período em que o empregado, mesmo sem estar efetivamente trabalhando, está subordinado e à disposição do empregador, com exceção dos casos especiais onde as horas "in itinere" são computadas, como quando o local de trabalho é de difícil acesso e a empresa fornece transporte (Carneiro, 2005).

No entanto, conforme a classificação de Amaury Mascaro, existem outros tipos de jornada de trabalho previstos na legislação brasileira:

A jornada de trabalho classifica-se: a) quanto ao período, em diurna, noturna ou mista; b) quanto à limitação, em jornada normal e extraordinária, esta também denominada suplementar; c) quanto ao desenvolvimento, em jornada com e sem intervalo; d) quanto ao regime jurídico de duração, em jornada normal e jornada especial, está levando em conta determinadas atividades ou condições pessoais do empregado em algumas profissões (...); e) quanto à remuneração, em jornada com adicional geral e com adicionais especiais; f) quanto à prorrogação, em jornada com e sem permissão de horas extras; g) quanto aos turnos, em jornada em revezamento e fixa; h) quanto

à integralidade em jornada a tempo integral e a tempo parcial (...); i) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho. (Nascimento, 2011, p.733)

Por exemplo, em relação ao período, o trabalho pode ocorrer durante o dia ou à noite, sendo considerado misto quando abrange ambos os períodos. Contudo, é importante destacar que o período noturno possui uma contagem de tempo diferenciada da jornada diurna. No trabalho diurno, cada hora é contada como 60 minutos, enquanto no labor noturno, a hora é contabilizada como 52 minutos e 30 segundos, conforme o artigo 73, §1º da CLT. Além disso, a ausência de luz solar não define o início do trabalho noturno, que começa às 22 horas e termina às 5 horas do dia seguinte, segundo o §2º da mesma lei. Assim, a jornada de trabalho deve ser entendida e definida com base em suas particularidades.

Nesse contexto, é crucial estabelecer limites para a duração do trabalho. Socialmente, a limitação da jornada é fundamental, pois permite ao trabalhador aproveitar sua vida, participando da comunidade, praticando esportes, atividades culturais, ampliando seus conhecimentos e convivendo com sua família (Sussekind, 2005). A expansão do tempo livre é uma exigência vital para qualquer trabalhador nos dias de hoje. Os excessos da atividade laboral contribuem para problemas como fadiga e estresse, e o repouso deixou de ser visto como sinônimo de preguiça, passando a ser um elemento essencial na vida.

A otimização do tempo pelas empresas tornou-se uma meta desejada no competitivo mercado de trabalho atual. Novas demandas de produção do século XXI desafiam os operadores do Direito. O tradicional itinerário de 8 horas diárias, como menciona Zantut (1992), está sendo substituído por outras formas de jornada, com horários adaptados a cada atividade econômica, seja na indústria ou nos serviços. Essa demanda surgiu não apenas para atender às necessidades específicas dos empregadores, mas também para proporcionar ao trabalhador uma melhor gestão de sua jornada, otimizando seu tempo e organizando sua agenda pessoal.

Competitividade e produtividade são termos-chave na atualidade, resultando em uma demanda crescente pela flexibilização nas relações trabalhistas. Diante disso, os juristas se preocupam em definir a regulamentação dessas relações, buscando manter a proteção aos trabalhadores sem comprometer o desenvolvimento econômico (Silva, 1998). Outro ponto importante é a distinção entre horário flexível de trabalho e flexibilização do horário de trabalho.

Embora possa parecer uma mera inversão de palavras, sem alteração no significado, Russomano (2003) explica que o horário flexível é apenas uma das formas de flexibilização e refere-se à maneira como o assalariado organiza seu tempo, podendo escolher a jornada que melhor se adapta às suas necessidades. Já a flexibilização do horário abrange um conjunto de mudanças nas normas trabalhistas e na prestação de serviços, focando no aumento da autonomia do trabalhador, respeitando as regras estabelecidas pela empresa contratante.

Assim, é evidente a importância de se conceber a jornada de trabalho sob uma nova perspectiva, valorizando a otimização do tempo de funcionários e empregadores, como uma forma de conciliar o desejo dos trabalhadores por uma melhor gestão de seus horários e o interesse dos empregadores em aumentar a produção e obter vantagens competitivas.

Um benefício adicional da flexibilização da jornada é a possibilidade de os trabalhadores cuidarem de sua saúde mental. Como aponta Nascimento (2002), quando há maior autonomia para definir a própria rotina de trabalho, a qualidade de vida melhora. O profissional consegue organizar melhor seu tempo para estar com a família, amigos, e dedicar-se a atividades que lhe fazem bem, pois tem mais liberdade para administrar seu tempo.

Com um horário flexível, preocupações como quem vai buscar o filho na escola, levar um familiar ao médico ou resolver um imprevisto deixam de ser problemas. Além disso, o trabalhador pode escolher dedicar-se mais ao trabalho nos momentos em que é mais produtivo, o que gera mais satisfação, produtividade e engajamento com a empresa. Outros benefícios incluem menor absenteísmo, pois com um horário flexível, há menos chance de faltas ou atrasos. Além disso, a relação entre colaboradores e gestores pode se fortalecer, uma vez que será necessário compreender a realidade um do outro (Robortella, 1994).

Outro ponto relevante é que muitos profissionais estão escolhendo onde trabalhar com base na qualidade de vida que a empresa oferece. A flexibilidade na jornada facilita o equilíbrio entre vida profissional, pessoal e estudos, tornando a empresa um local de trabalho desejado, capaz de atrair e reter profissionais de alta performance. Além disso, a adoção do home office possibilita a redução de custos, pois quando os funcionários trabalham de casa, o empregador reduz despesas logísticas e

operacionais, como transporte, material de escritório, água e luz. A redução do absenteísmo também impacta positivamente nos custos.

4.1 Teletrabalho: aspectos jurídicos

É essencial destacar que, desde 2011, a CLT estabelece, em seu artigo 6.º, parágrafo único, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 1943, online). Esse dispositivo é visto como uma tentativa inicial de regulamentar o teletrabalho no Brasil, servindo também para normatizar as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, especialmente no contexto da chamada uberização do trabalho.

No entanto, uma regulamentação mais ampla só foi introduzida com a Reforma Trabalhista de 2017. Foi então que o capítulo II-A foi inserido na CLT, tratando especificamente do teletrabalho (Brasil, 1943). O § 1.º do artigo 75-C da CLT determina que a mudança da modalidade de trabalho presencial para remoto exige um acordo individual com o trabalhador (Brasil, 1943). A ausência de participação sindical nesse acordo é questionável, considerando a relação de subordinação do trabalhador ao empregador.

Outra crítica relevante é que a legislação, em seu artigo 75-D, deixou a cargo de um contrato individual escrito a definição sobre os equipamentos e despesas relacionadas ao teletrabalho (Brasil, 1943). Em situações como essa, a vontade do empregador tende a prevalecer, o que na prática pode transferir ao trabalhador os custos de aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para o teletrabalho.

Vale ressaltar que o dispositivo não se limita apenas ao mobiliário e equipamentos tecnológicos, mas também abrange as despesas essenciais para a realização do trabalho, como energia elétrica, telefone e internet. A falta de regulamentação adequada torna evidente que problemas de saúde ou acidentes de trabalho decorrentes do uso de equipamentos inadequados podem ser atribuídos ao empregador, conforme o artigo 7.º, XXVIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Um exemplo interessante é o do México, que em dezembro de 2020 aprovou uma lei que obriga as empresas a cobrir os custos de energia elétrica e internet dos teletrabalhadores. A lei também estabelece que as empresas devem fornecer e manter

os equipamentos necessários para o teletrabalho, como computadores, cadeiras ergonômicas e impressoras, entre outros (Operamundi, 2020, online).

O teletrabalho já vem sendo utilizado há algum tempo no Poder Judiciário Federal, com bons resultados. A Justiça do Trabalho foi pioneira na implementação dessa prática, iniciando-a de forma experimental em fevereiro de 2012, conforme a Resolução Administrativa Nº 1.499 (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

A Resolução do CNJ mencionada determina, em seu artigo 6.º, § 2.º, que “a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre” (Brasil, 2016, online). No entanto, não há justificativa plausível para exigir uma produtividade maior do que a verificada no trabalho presencial, o que pode desmotivar aqueles que desejam optar pelo teletrabalho.

Outro ponto de crítica é que todas as despesas decorrentes do teletrabalho recaem sobre o servidor público. Esse ajuste pode, como já mencionado, comprometer a saúde do trabalhador, especialmente se ele utilizar equipamentos não ergonômicos para realizar suas atividades.

De acordo com o Ministério da Economia, o teletrabalho no serviço público federal gerou uma economia de R\$ 1 bilhão nos primeiros cinco meses de adoção. Essa economia abrangeu despesas como diárias, passagens, locomoção, energia elétrica, cópias de documentos, serviços de comunicação, água e esgoto, e auxílios para servidores. Para se ter uma ideia, foram economizados R\$ 9,732 milhões em serviços de cópias e reprodução de documentos (Martelo, 2020).

Por fim, a maior crítica à regulação brasileira está no fato de que os teletrabalhadores foram expressamente excluídos das normas que regulam a jornada de trabalho. Como resultado, os teletrabalhadores foram incluídos no artigo 62 da CLT, sendo assim excluídos do capítulo da CLT que trata da jornada de trabalho.

Não é razoável comparar o teletrabalhador com as demais situações previstas no artigo 62, incisos I e II, uma vez que, nesses casos, a lógica é a impossibilidade prática de controle da jornada de trabalho. No entanto, no caso do teletrabalho, justamente devido aos meios telemáticos que mediam as atividades, é perfeitamente

possível contabilizar as horas trabalhadas e, conseqüentemente, pagar pelas horas extras realizadas. Esse ponto é corroborado por estudos sobre o tema:

Em relação à jornada de trabalho, existem duas possibilidades. Se o trabalho remoto não exigir um horário específico ou se as tarefas puderem ser realizadas conforme a conveniência do empregado, sem controle da jornada pelo empregador, não há obrigação de pagar horas extras, devido à autonomia concedida ao teletrabalhador. Por outro lado, se houver um horário específico para o desempenho das funções ou se o empregador fiscalizar a execução do trabalho, haverá incidência de horas extras, pois o empregado estará subordinado ao controle de jornada (Bomfim; Rocha, 2020, p. 13).

Vale destacar que, em 17 de dezembro de 2020, foi proposto um Projeto de Lei com a contribuição de diversos juizes trabalhistas e especialistas no tema, que visa alterar a CLT para "modernizar" a legislação atual e proteger os teletrabalhadores, ajustando-a aos padrões internacionais. Trata-se do Projeto de Lei Nº 5581, de 2020 (Brasil, 2020), que aborda, entre outros pontos, a saúde física e mental dos teletrabalhadores, a gestão do teletrabalho, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, responsabilidade civil por danos pessoais, privacidade e segurança das informações, educação e treinamento, ética digital, inspeção do trabalho, teletrabalho para pessoas com deficiência, vítimas de violência doméstica e idosos. O projeto ainda propõe a alteração do artigo 62, III, da CLT, possibilitando o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Considerando os dados levantados, fica evidente a importância dos direitos sociais, assim como dos direitos humanos de primeira geração, para o indivíduo. É dever do Estado garantir e proporcionar condições para que esses direitos sejam exercidos. O princípio protetor, oriundo da constitucionalização do direito do trabalho, visa proteger a parte mais vulnerável na relação de emprego, o trabalhador. Isso não só significa resguardá-lo dos excessos do empregador, mas também protegê-lo contra possíveis abusos do Estado. A redução da jornada de trabalho busca cumprir esse princípio, proporcionando ao trabalhador uma melhor qualidade de vida e garantindo a continuidade do emprego.

Apesar da dificuldade em encontrar informações que demonstram os benefícios da redução da jornada de trabalho, é evidente que não há prejuízos com essa medida. Contudo, existe um medo generalizado, inclusive entre os trabalhadores, alimentado

pela sociedade de consumo, de que a redução da jornada possa levar à diminuição da renda e dos lucros, resultando em pobreza e instabilidade econômica. No entanto, os poucos estudos realizados indicam que jornadas excessivas, o uso indiscriminado de horas extras e o trabalho em turnos são os responsáveis por doenças relacionadas ao trabalho, como problemas cardíacos, estresse, depressão e lesões por esforço repetitivo (LER), além de baixos salários, desemprego e concentração de riqueza – principais causadores de pobreza e miséria – e a redução da arrecadação do Estado, que contribui para a precarização dos serviços públicos.

Esses fatores também dificultam a qualificação do trabalhador, sua educação e a de seus dependentes, entre outros prejuízos sociais, que podem até impactar a segurança pública. Estudos da OIT, do Ministério do Trabalho, de sindicatos e de pesquisas acadêmicas indicam que a redução da jornada de trabalho beneficia diretamente o campo dos direitos sociais, protegendo direitos conquistados no Estado Democrático de Direito.

A indústria, o comércio e os trabalhadores precisarão se adaptar a essa nova realidade, caso a jornada seja reduzida. As mudanças necessárias dependerão de cada empreendimento. Não é possível especificar como cada setor da economia privada deve se adaptar, mas é certo que novas contratações serão necessárias para preencher os horários vagos. Além disso, aspectos como intervalos durante a jornada, folgas, horários de entrada e saída, entre outros, estarão sujeitos ao contrato de trabalho, às convenções e acordos coletivos de trabalho, além da legislação aplicável.

A pandemia da Covid-19 trouxe profundas mudanças sociais, atingindo especialmente categorias historicamente vulneráveis, como mulheres e desempregados. Como demonstrado, todo o mundo do trabalho foi impactado, com um aumento na criação de postos de trabalho precarizados. O teletrabalho, como "tendência atual" no contexto laboral, pode, em alguns casos, exacerbar a precarização das relações trabalhistas. Como discutido, o teletrabalho possui um caráter multissetorial, exigindo análise sob prismas sociológicos e jurídicos. Somente uma abordagem sistemática permitirá uma compreensão adequada do instituto, possibilitando a atuação eficaz dos atores sociais, incluindo empresários, governo, sindicatos, fiscalização do trabalho, ministério público, poder judiciário, entre outros.

Considera-se que o desenvolvimento desse instituto deve priorizar a dignidade do trabalho humano. A pandemia, apesar do sofrimento e das perdas que trouxe, pode deixar um legado positivo em termos de práticas de trabalho e comportamentos sociais que reconheçam a importância do ser humano, contribuindo para sua valorização.

Portanto, é necessário olhar para o futuro com esperança, e cabe a cada um desempenhar seu papel na construção de um "novo normal", onde todos (especialmente as minorias vulneráveis) sejam acolhidos e respeitados.

Como mencionado anteriormente, os direitos trabalhistas ou o grau de proteção do trabalhador afetam muito pouco o custo social da produção e ainda menos o preço final de um produto. Há uma flexibilização inteligente quando esta favorece uma aplicação prática, fácil e eficiente das normas legais, sem a mitigação dos direitos indisponíveis do trabalhador. Essa é a sua importância.

Com essas ideias em mente, é possível propor uma nova forma de planejar o desenvolvimento econômico e evitar que a precarização das relações de trabalho seja intensificada a partir da flexibilização de suas normas reguladoras. Acredita-se que alianças entre movimentos sociais, por meio da união de forças, possam contribuir para isso e, sobretudo, para a construção de um Direito do Trabalho capaz de atender às novas demandas do século XXI, sem retroceder às condições de séculos passados.

No entanto, ainda é necessário aguardar a atuação do poder legislativo, esperando que este tome as decisões adequadas diante dos projetos de emenda constitucional. Espera-se também que o legislador utilize sua sabedoria para propor as mudanças necessárias na legislação, proporcionando ao trabalhador uma vida mais digna.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acessado em 08/07/2024

BRASIL. Constituição (1937). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acessado em 10/07/2024

BRASIL. Constituição (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acessado em 08/07/2024

BRASIL. Constituição (1937). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acessado em 10/07/2024

BAUMAN, Z. Vidas desperdiçadas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. Acesso em 08/11/2023.

BECK, U.; BUENO, A. Diálogo com Ulrich Beck. In: BECK, U. (org.). Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. cap. Anexo, p. 361 – 376 Acesso em 28/10/2023.

BOMFIM, Y. R. de S. A.; ROCHA, P. L. M. F. Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do Covid-19, no Brasil. Revista Eletrônica OAB/RJ, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/?artigo=os-desafios-naimplementacao-econtinuidade-doteletrabalho-pos-pandemia-do-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 28/07/2024.

CARMO, Paulo Sergio do, 1950. A ideologia do trabalho 3ª edição ; capa de Roko – São Paulo : Moderna, 1992 – (coleção polêmica) Acessado em 04/07/2024

CARNEIRO, Thiago Lopes. Compatibilizando jornada e qualidade de vida no trabalho: Desafios de uma organização Pública. Orientador: Mario César Ferreira / Tese de Mestrado / Universidade de Brasília Instituto de Psicologia / Departamento de Psicologia Social e do Trabalho.2005/ Disponível em <http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081314EB36201314FoF26C474EA.htm%20> Acessado em 18/07/2024

DALLARI, Dalmo de Abreu, 1931 – Direitos humanos e cidadania / Dalmo de Abreu Dallari. – 2ª Ed. Reform. – São Paulo: Moderna, 2004 Acessado em 20/09/2023

FELIPPE, G. de C. A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) — Pontifícia Universidade Católica. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7636553. Acesso em: 12/07/2024.

FURLAN JUNIOR, Paulo Fernando, A redução da jornada de trabalho e seus benefícios / Revista Eletrônica do CEMOP - Nº 02 - setembro de 2012 www.memoriaoperaria.org.br - ISSN 2238-443X Acessado em 19/06/2024

IURCONVITE, Adriano dos Santos, A evolução histórica dos Direitos Sociais: da constituição do império à constituição cidadã. - Publicado em 01/03/2010 | Nº 74 - Ano XIII - MARÇO/2010 - ISSN - 1518-0360 / Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7417&revista_caderno=9. Acesso em: 01/06/2024

LIMA, José Amaro Barcelos, A Sobrejornada E Os Acidentes De Trabalho. Apresentado no: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 12 e 13 de agosto de 2011 - ISSN 1984-9354 / Disponível em http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0366_1870.pdf%20/%20Acessado%20em%2025/05/2015 Acessado em: 03/09/2023

MARTELO, A. Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses, diz governo federal. G1, Brasília, setembro 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servicopublicogeroueconomia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em: 13/07/2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 26ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 26ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Flexibilização do horário de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

OPERAMUNDI, R. México aprova lei para que empresas paguem luz e internet de trabalhador em home office. Operamundi, dez. 2020. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/permalink/67779>. Acesso em: 13/07/2024.

QUINTELA, S. Ceará tem decreto de isolamento prorrogado até 31 de maio; Fortaleza segue em 'lockdown'. Diário do Nordeste, Fortaleza, maio 2020. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/ceara-tem-decretodeisolamentoprorrogado-ate-31-de-maio-fortaleza-segue-em-lockdown-1.2247732>. Acesso em: 14/07/2024.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994 Acessado em 21/07/2024.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Do Contrato Social e Ensaio sobre a origem das línguas (Os Pensadores, vol. 1). Trad. de Lourdes Santos Machado. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol.

Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, v. 22, n. 39, p. 57-81, 2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Brasília, 2020. Acesso em 15/06/2024.

ZANTUT, Jamil. Teoria da flexibilização no direito do trabalho. LTr: legislação do trabalho, suplemento trabalhista, São Paulo, v. 28, 1992. Acessado em 21/07/2024