

Data da aprovação _/_/_

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: BUSCANDO A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Autor: YURI GABRIEL PEREIRA DE SOUSA¹

Orientadora: ADRIANA GOMES DE MACEDO DANTAS²

RESUMO

O tema proposto para este trabalho é a “A redução da jornada de trabalho para a manutenção da saúde e qualidade de vida”. Buscando colocar em pauta a diminuição do itinerário nos serviços cujas consequências poderiam trazer o bem-estar dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito a saúde física e mental, como também ao lazer, esses que são direitos comuns contidos no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Portanto, delimita-se o conteúdo às necessidades atuais do trabalhador brasileiro e os benefícios trazidos pela diminuição do expediente não excluindo definições específicas à elaboração do trabalho, como a legislação vigente e projetos de emendas constitucionais. O presente tema também se refere à análise do relaxamento da jornada na relação de emprego e sua importância atual, tem como objetivo conceituar a flexibilização do Direito do Trabalho e fixar limites mínimos de proteção diante das mudanças oriundas das novas tecnologias de produção. Outro objetivo visa desmistificar a argumentação de que o entrave ao desenvolvimento econômico e social de um país está nas amplas proteções ao trabalhador, estas que sofreram sérios e constantes golpes em suas estruturas, sob o rótulo de flexibilização, mas que correspondem à própria desregulamentação do Direito e a mitigação de seus princípios. Sendo uma pesquisa de natureza teórica, o método utilizado foi a pesquisa bibliográfica em artigos científicos, obras doutrinárias, filosóficas, leis e também contará com a busca eletrônica nas revistas e no site do Senado Federal e Diário Oficial da União. Os

¹ Acadêmico do curso de direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Email: yurigabriel_21ps@outlook.com

² Professora Orientadora do curso de direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Email: adrianagomes@unirn.edu.br

resultados obtidos na elaboração foram constatar que para o sucesso da redução é imprescindível que salários sejam mantidos e condições laborais, melhoradas, especialmente após a grande mudança de paradigmas provocada pela Covid-19, necessitando do trabalho remoto para suprir a demanda, esse que já se encontra na Consolidação das Leis Trabalhistas. Por fim, ficou clara a importância dos direitos sociais e transformações jurídicas na vida do indivíduo, para que esse possa de fato viver, é através desse afrouxamento inteligente, aliada com os 3 poderes do Brasil e aplicação na prática, que vai trazer um maior crescimento econômico em vários ramos do país.

Palavras-chave: Flexibilização. Direitos Sociais. Saúde. Lazer.

REDUCING WORKING HOURS: SEEKING HEALTH AND QUALITY OF LIFE

ABSTRACT

The proposed theme for this work is "Reducing working hours to maintain health and quality of life". Seeking to put on the agenda the reduction of the itinerary in services whose consequences could bring the well-being of workers, especially with regard to physical and mental health, as well as leisure, these are common rights contained in article 6 of the Federal Constitution of 1988. Therefore, the content is limited to the current needs of the Brazilian worker and the benefits brought by reducing working hours, not excluding specific definitions for the preparation of work, such as current legislation and constitutional amendment projects. This theme also refers to the analysis of the relaxation of working hours in the employment relationship and its current importance. It aims to conceptualize the flexibilization of Labor Law and establish minimum limits of protection in the face of changes arising from new production technologies. Another objective aims to demystify the argument that the obstacle to the economic and social development of a country lies in the broad protections for workers, which have suffered serious and constant blows to their structures, under the label of flexibility, but which correspond to the deregulation of the Law itself. and the mitigation of its principles. Being a research of a theoretical nature, the method used was bibliographical research in scientific articles, doctrinal and philosophical works, laws and will also include an electronic search in magazines and on the website of the Federal Senate and the Official Gazette of the Union. The results obtained during its preparation, it was noted that for the reduction to be successful, it is essential that salaries are maintained and working conditions are improved, especially after the great paradigm shift caused by Covid-19, requiring remote work to meet demand, which is already in place. Workers law consolidation. Finally, the importance of social rights and legal transformations in the individual's life became clear, so that they can actually live, it is through this intelligent loosening, combined with the 3 powers of Brazil and application in practice, that will bring

greater growth economy in various sectors of the country.

Keywords: Flexibilization. Social Rights. Health. Leisure.

1 INTRODUÇÃO

O tema proposto para este trabalho é a “A redução da jornada de trabalho para a manutenção da saúde e qualidade de vida”. Buscando colocar em pauta a diminuição do itinerário naqueles serviços cujas consequências poderiam trazer o bem-estar dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito a saúde física e mental, como também ao merecido lazer, esses que são direitos comuns contidos no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Portanto, delimita-se o conteúdo às necessidades atuais do trabalhador brasileiro e nos benefícios trazidos pela diminuição do expediente laboral e não exclui definições específicas e necessárias a elaboração do trabalho, como a legislação vigente e até mesmo projetos de emendas constitucionais.

A flexibilização da jornada de trabalho, a princípio é um tema que expressa discussão conturbada devido aos posicionamentos contrários e diversos, no entanto, de uma maneira mais aprofundada, é possível perceber que sua concretização seria fato garantidor de outros direitos sociais, dessa forma se ela vir a se confirmar diante de uma futura aprovação por exemplo, do projeto de emenda constitucional (PEC 231/95) que tramitou por vinte anos entre as câmaras por vinte anos, até ser arquivado em 31/01/2023 nos termos do art. 105 do regimento interno da Câmara dos Deputados. Esse projeto poderia trazer benefícios indiscutíveis principalmente nos direitos comunitários descritos no artigo 6º da CF/88.

Na primeira seção da presente pesquisa, o foco é na evolução histórica das Jornada de Trabalho desde a Revolução Industrial, quando os empregados só utilizavam o método artesanal e manual para trabalhar, visando a produção intensa até a atualidade, onde o tempo e a qualidade do serviço empregado, passaram a ser mais valorizados, dando ao proletariado mais qualidade de vida e controle de sua agenda, é claro, isso não seria possível sem o auxílio dos Sindicatos, a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e as inúmeras reformas ao longo dos anos.

Em seguida, foi tratada a questão dos direitos sociais que, após a Revolução Francesa (1789), o Estado teve que torná-los direitos fundamentais, devido ao trabalhador sempre estar em risco social em relação ao patronato, claro depois de muitas Constituições posteriores à independência do Brasil (1822) e até mesmo nas

reformas de Cartas Magnas de outros países. Foi somente na CF/1988 que esses direitos sociais foram devidamente fundamentados.

A jornada de trabalho também foi algo de suma importância a ser analisado na presente pesquisa, já que sofreu muitas alterações ao longo do tempo, não significando mais o tempo dedicado pelo trabalhador para exercer sua função desde o momento o qual entra no seu local de trabalho até o momento que se retira do mesmo, e sim o tempo em que está efetivamente exercendo suas funções ou a disposição de seu chefe. Por esse aspecto, se demonstrou necessário a limitação do labor, pois permite ao empregado aproveitar sua vida, sendo essa uma exigência vital para os trabalhadores, possibilitando que cuidem da sua saúde mental, estar com a família, amigos, e investir em atividades que lhe façam bem, já que tem mais liberdade para administrar seu tempo.

2 O TEMPO PARA O TRABALHO

A sociedade atual está interligada a diferentes fatores, os quais por muitas vezes entram em conflito fazendo com que o indivíduo inserido nesta comunidade tenha que medir suas prioridades, colocando-as lado a lado e seguidamente sacrificando aquilo que é indispensável para sua qualidade de vida. Ainda, não é possível enxergar os danos que são causados fazendo certas escolhas, assim, as aparentes prioridades, por muitas vezes, não são tão benéficas o quanto se imaginam que seriam, até mesmo, para a sociedade ou grupo social o qual se está inserido. Nas palavras de Rousseau (1762), o maior sacrifício do ser humano é renunciar ao seu tempo de vida, trocar sua força por uma quantia em dinheiro, abrindo mão da sua liberdade, família e qualidade de vida a fim de consumir.

É possível chegar a essa conclusão ao observar a trajetória histórica da sociedade internacional partindo da mecanização do trabalho ou da revolução industrial na Inglaterra que modificou os meios de produção, onde anteriormente se restringia ao método artesanal e manual que abreviava a produção a números irrisórios por possuir maquinários simples e mão de obra pouco numerosa, podendo, por muitas vezes, um único artesão se ocupar de todas as etapas do processo de

produção, coleta de matéria prima e venda do produto (Iurconvite, 2010). Esse artesão possuía total controle sobre seu tempo de trabalho, no entanto, a pouca tecnologia fazia com que os produtos levassem muito tempo para serem confeccionados, limitando em números muito baixos a quantidade de produções.

De certa forma, a Revolução industrial transformou não apenas a fabricação de mercadorias, mas também reestruturou toda a base social, ou seja, os meios de produção e o trabalho que anteriormente eram de propriedade do artesão ou de um pequeno grupo destes, foram divididos a certo ponto que o indivíduo que detinha o maquinário não participava do labor, porém detinha todos os ganhos pecuniários das vendas dos produtos, e os que trabalhavam, apenas vendiam sua força por determinado preço, não participando dos ganhos (Lima, 2011).

Assim, houve uma nova perspectiva para o tempo, o “tempo para o trabalho”, contudo, ao contrário da contemporaneidade, não havia fiscalização, nem uma proteção aos direitos trabalhistas assim como transcreve Paulo Sérgio do Carmo no livro “A ideologia do trabalho”, “Enquanto os camponeses e artesãos podiam dosar o ritmo de suas atividades, eram bem diferentes as sortes nas primeiras fabricas: trabalho ininterrupto durante horas intermináveis, disciplina severa...” (pág. 28,1992). Desse modo, a “flexibilização da jornada de trabalho” passou a ser tema ferrenho no âmbito social, já que as intermináveis jornadas de labor e os baixos salários não traziam apenas danos ao empregado, mas sim, a toda uma sociedade.

“A jornada de oito horas e, conseqüentemente, a semana de 48 horas, era demanda chave da classe trabalhadora em todo o mundo antes do advento da OIT (...). Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política. Finalmente, havia, em diversas áreas, um sentimento de que normas internacionais relativas a horas de trabalho podiam ser um meio eficaz para limitar a possibilidade de concorrência desleal. Refletindo essa tendência da

opinião mundial, a adoção da jornada de oito horas de trabalho e da semana de 48 horas constituiu objetivo primário da OIT.” (OIT, 1958: p.3).

É notável que conforme a sociedade se torna cada vez mais industrializada, seguindo o raciocínio de Carmo (1992), o tempo passa a ser uma parte da soma no valor da mão de obra, quanto mais tempo desempenhado mais se recebe pela atividade, essa lógica levava o trabalhador a ter um itinerário de dez a quatorze horas diária, com salários insuficientes. Isso se dava pelo alto número de desempregados dispostos a vender sua força de trabalho pela quantia que fosse imposta pelo dono dos meios de produção. Em certa ocasião estes avanços tecnológicos proporcionaram a fixação da produção em massa e da mecanização da linha de produção, este novo modelo econômico necessitava de menos força humana no trabalho, também barateava a mão de obra mantendo a jornada de labor extensa.

No entanto, com a expansão das indústrias, a economia mundial passou a necessitar de consumidores, para evitar uma crise econômica porquanto, a redução do tempo de trabalho se concretiza, o tempo se divide e destina oito horas diárias para a atividade remunerada, oito para os afazeres sociais e outras oito horas para o descanso, também seriam destinados os domingos à religião, desta forma discorre Paulo Sergio Do Carmo, quando cita Foucault:

“Michel Foucault aborda, em uma conferência, o regulamento de uma instituição que, conforme enfatiza, "realmente existiu na França" no século XIX: quatrocentos internos deveriam levantar todas as manhãs às cinco horas; às cinco e cinquenta deveriam ter terminado de fazer a toailete e a cama e de tomar café; às seis começava o trabalho obrigatório, que terminava às oito e quinze da noite, com uma hora de intervalo para o almoço; às oito e quinze, jantar e oração coletiva. O recolhimento aos dormitórios, às nove horas, era feito em absoluto silêncio. O domingo era reservado ao dever religioso cumprido na reclusão da capela...” (Carmo, 1992. p.35).

Ainda, sobre os relatos de Foucault, Do Carmo enfatiza que o filósofo era indiferente à finalidade social de tal estabelecimento, porém se tratava de uma indústria, que nas palavras do mesmo, era uma fábrica existente na região do Ródano, que empregava mulheres. Uma generalização das fábricas-prisões, fábricas-conventos, fábricas sem salários, onde o tempo do operário é “inteiramente comprado” (Carmo, 1992).

Portanto, essa divisão temporal ajudou de uma certa maneira ao proletário reduzir seu itinerário dando mais qualidade de vida, aumentando as vagas de emprego no mercado de trabalho e também fortalecendo os sindicatos, onde, agora o operário tinha mais confiança. Não obstante, essas melhoras não trouxeram ao indivíduo o poder de escolha, ou até mesmo a capacidade para orquestrar suas vidas, logo, o cidadão apenas detinha a escolha de sucumbir ou trabalhar.

Enfim, o fortalecimento dos sindicatos foi crucial na rotina do trabalhador, dado que, direitos foram adquiridos além da limitação da jornada de trabalho, a proibição do trabalho do menor, prevenção contra acidentes de trabalho, férias, décimo terceiro e indenização por despedida injustificada. Passando então o trabalho não mais a uma “forma de sobreviver” para o indivíduo, mas como um direito da sociedade (Nascimento, 2011).

Entretanto, todas essas conquistas foram adquiridas lentamente, mediante o clamor social, outrora, as arbitrariedades cometidas contra os operários: trabalhos em condições desumanas, análogas à escravidão, forçaram o Estado intervir com o intuito de proteger a classe trabalhadora não só da insana necessidade de “lucro a qualquer custo” dos patrões, mas também do próprio Estado.

2.1 DOS DIREITOS SOCIAIS

Os Direitos Humanos não se firmaram aos ditames da Revolução Francesa, os quais eram mais individuais do que coletivos, no entanto, como reitera Menegazzi (2008) com os sindicatos se fortalecendo após a revolução industrial, o espírito coletivista entoa-se no proletariado, a saúde, educação, lazer, segurança, moradia e trabalho, que visavam o social, faziam parte das pautas sindicalistas. Assim, em um primeiro momento, os direitos trabalhistas consagraram-se como direitos fundamentais, não tão distantes os direitos consagrados pela revolução francesa, individuais, seriam os de primeira geração.

Essa diferenciação, em primeira e segunda geração, se dá pela época em que foram garantidos, nem se diferenciam pela sua importância, ambas detêm a mesma

importância, assim como qualquer direito fundamental. Mas principalmente os direitos fundamentais de segunda geração se denominam como Direitos Sociais.

Então, o Estado, devido a importância dos Direitos Sociais se viu disposto a abarcá-los como direitos fundamentais do homem, essa proteção do Estado se dá pela ótica do pacto social de Rousseau, o Estado estaria para “proteger e defender o indivíduo de toda força comum, assim como seus bens, trazendo a união de todos”, esta proteção do estado também pode ser vista na definição de direito social de Alexandre de Moraes:

“Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático. (Moraes, 2007, p.181)”

Luis Alberto Davi e Vidal Serrano Nunes Júnior já conceituam os Direitos Sociais como “direitos fundamentais que reclamam do Estado um papel prestacional, de minoração das desigualdades sociais.” (Davi; Júnior. 2009, pág. 218). Contudo, os Direitos sociais sempre foram vinculados ao trabalhador, historicamente localizado paralelo à linha marginal, ou seja, o operário se encontra em uma zona de risco social, legalmente subordinado ao chefe, e dependente da proteção Estatal.

Assim sendo, com a tendência internacional de constitucionalização dos direitos fundamentais, a proteção do Estado implica como prioridade, dessa forma, partindo do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais os Direitos fundamentais de segunda geração passaram a ser considerados imprescindíveis ao mínimo da dignidade humana, sendo, também, estes direitos abarcados pelo próprio Estado como cogentes.

Em relação ao Estado Brasileiro cabe salientar que as constituições adotaram os interesses dos direitos sociais, algumas trataram o assunto de forma mais sutil que outras. Nesse sentido, procurando não esgotar os estudos sobre direitos

fundamentais sociais que vigoraram nas constituições brasileiras, é possível apontar alguns importantes momentos destas, o primeiro seria o da constituição do império promulgada em 25 de março de 1824, que assegurava no seu artigo 179, a igualdade de todos perante a lei; inciso IV; a liberdade de trabalho; inciso XXIV e a instrução primária gratuita, inciso XXXII. Também abrangia no mesmo artigo, o direito à saúde para todos os cidadãos, no inciso XXI.

Diferente da constituição imperial, a primeira carta magna dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Adriano dos Santos Iurconvite discorre em seu artigo, “A evolução histórica dos direitos sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã” que esta constituição teve importantes transformações em seu contexto, porém não disciplinava normas que condizem com a realidade Brasileira da época, e por esse motivo, não obteve eficácia social.

Foi então que, a partir de 1930 com a ascensão de Getúlio Vargas à presidência da república, que as questões sociais começaram a se manifestar, assim, em 1934, foi promulgada a terceira constituição do Brasil, com influência da constituição mexicana de 1917, a constituição de Weimar de 1919 e a constituição da Espanha de 1931, com uma forte conscientização pelos direitos sociais. Isto posto, a Constituição de 1934 elevou os direitos e garantias trabalhistas ao patamar de direitos constitucionais, incluindo normas de proteção social do trabalhador no caput do artigo 121 da referida lei. Iurconvite enumera o que considera as principais normas referentes aos direitos trabalhistas nesta constituição, sendo elas:

“(…), citamos a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (art. 121, § 1º, a); salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador (art. 121, § 1º, b); limitação do trabalho a oito horas diárias, só prorrogáveis nos casos previstos pela lei (art. 121, § 1º, c); proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres (art. 121, § 1º, d); repouso semanal, de preferência aos domingos (art. 121, § 1º, e); férias anuais remuneradas (art. 121, § 1º, f); indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa (art. 121, § 1º, g); assistência médica sanitária ao trabalhador (art. 121, § 1º, h, primeira parte); assistência médica à gestante, assegurada a ela descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego (art. 121, § 1º, h, segunda parte); instituição de previdência, mediante contribuição

igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (art. 121, § 1º, h, in fine); regulamentação do exercício de todas as profissões (art. 121, § 1º, i); reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, § 1º, j); a criação da Justiça do Trabalho, vinculada ao Poder Executivo (art. 122); e, obrigatoriedade de ministrarem as empresas, localizadas fora dos centros escolares, ensino primário gratuito, desde que nelas trabalhassem mais de 50 pessoas, havendo, pelo menos, 10 analfabetos (art. 139).”(Iurconvite, 2010)

Em relação às constituições nacionais seguintes, houve avanços e regressos no âmbito dos direitos sociais, neste sentido o artigo 145 da constituição de 1937 previa que a ordem econômica devesse ser organizada de acordo com os princípios da justiça social, assim como a constituição de 1946 ditou que o salário mínimo precisava atender as necessidades do trabalhador e suas famílias, gratuidade do ensino superior ao primário para quem comprovadamente demonstrasse insuficiência de recursos. No sentido de garantias desses direitos sociais, a constituição federal de 1967 assegurava aos empregados, de acordo com a lei, dentre outros direitos que visassem a melhoria de sua condição social, a assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva, juntamente com a proibição da diferença de salários também por motivo de etnia.

Porém, contrapondo as melhorias, a constituição de 1967 reduziu para 12 anos a idade mínima de permissão para trabalhar; a supressão da estabilidade e o estabelecimento do regime de fundo de garantia como alternativa e restrições ao direito de greve. Após um tempo, em outubro de 1969 entrou em vigor “emenda constitucional n°1” concretizando o período de ditadura militar, onde a maioria dos direitos civis foram suprimidos, de outro modo, até a promulgação da constituição de 1988 foram vinte e sete emendas constitucionais.

Dito isso, no dia 05 de outubro de 1988 foi promulgada a atual constituição federal, essa por sua vez, reconheceu os direitos sociais como direitos fundamentais, dando a eles um título próprio que se compromete com a dignidade da pessoa humana e com a plena efetividade dos comandos constitucionais. José Afonso da Silva agrupou os direitos sociais em seis classes:

“(a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (b) direitos sociais relativos à seguridade; (c) direitos sociais relativos à educação e à cultura; (d) direitos sociais relativos à moradia; (e) direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso; (f) direitos sociais relativos ao meio ambiente.” (Silva, 2005, p.287).

É possível notar que a constituição brasileira de 1988 demonstra a enorme amplitude dos direitos sociais, também se observa que a atual constituição se preocupa diretamente com a qualidade de vida de quem está sob sua jurisdição. Por conseguinte, em outras palavras, os avanços adquiridos pela luta dos sindicatos abrangeram todas as áreas do direito social, a exemplo da educação, saúde pública e universal foram demandas inicialmente aclamadas pelos assalariados, assim como também foram trazidas pela classe trabalhadora os direitos das mulheres, crianças, idosos e deficientes.

2.2 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho pode ser vista de uma forma simplificada como o tempo dedicado pelo trabalhador para exercer sua função desde o momento o qual entra no seu local de trabalho até o momento que se retira do mesmo, desta forma, este lapso temporal onde o indivíduo encontra-se subordinado ao empregador desempenhando as funções para qual foi contratado até sua saída do local desligando-se juridicamente das suas responsabilidades, é reconhecida, de forma costumeira, como Jornada de trabalho. Porém, não só este tempo, relativo à entrada e saída do local da lida, que determina o significado de jornada de trabalho outros fatores são cruciais para conceituá-la, como explica 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).

É possível perceber que o tempo destinado à atividade laboral, ou, o tempo efetivamente trabalhado, sozinho não conceitua o tempo de labor, pois, o tempo efetivamente voltado para a atividade laboral tem o caráter direto de contraprestação, onde só o momento em que as funções são desempenhadas merecem ser contadas como jornada de trabalho (Furlan Júnior, 2012). Desse modo, o tempo em que o operário estivesse em pausa para descanso não seria contado como parte do itinerário, da mesma forma, que qualquer tempo que não fosse gasto nas suas funções não seria remunerado pelo empregador.

Além disso, outro critério seria o tempo em que o trabalhador se encontra subordinado às regras do seu empregador, em sentido restrito, o tempo de trabalho seria contado a partir da hora em que o empregado estivesse juridicamente subordinado ao patrão, desde o momento que entra no ambiente trabalhista para desempenhar suas funções, até o momento que deixa o local de labor cessando a submissão até sua volta, no seguinte dia. Por conseguinte, esse critério é relativo dependendo das condições de acesso ao local de emprego, podendo ser visto em sentido amplo abarcando, assim, as horas in itinere, ou seja, o tempo de deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa. Nesse critério o patrão encontra-se responsabilizado juridicamente pelo proletário nas horas de deslocamento casa/trabalho. Enfim, o direito brasileiro define a jornada de trabalho pela teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado, ou seja, o período que o empregado, mesmo sem trabalhar, está subordinado e a disposição do empregador, com exceção de casos especiais onde são computadas as horas in itinere, por consequência, quando o local de trabalho não possuir transporte público ou esse local for de difícil acesso e a empresa fornece condução (Carneiro, 2005).

Mas também é possível observar, utilizando da classificação de Amaury Mascaro, que existem outros tipos de jornada de trabalho dispersas pela 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)

Então, por exemplo, quanto ao período, nota-se que o trabalho poderá ocorrer durante o dia ou a noite, sendo mista quando contemplar os dois períodos, contudo, é importante salientar que o período noturno possui uma contagem de tempo que difere da jornada diurna, ou seja, o trabalho diurno possui o valor de 60 minutos para cada hora, o que seria a contagem normal, mas, o labor noturno possui hora computada como se fosse de 52 minutos e 30 segundos, segundo o artigo 73, §1º da CLT, além disso, a simples ausência de luz solar não define o início do trabalho noturno, esse começará às 22 horas de um dia e terminará às 5 horas do outro, conforme o §2º da mesma lei. Logo, a jornada de trabalho deve ser vista e definida através de suas peculiaridades.

Sob esses aspectos, é imprescindível estabelecer limites à duração do trabalho. Socialmente falando, a limitação do labor é fundamental, pois permite ao empregado aproveitar sua vida, participando da comunidade em que vive, podendo praticar esportes, atividades culturais, aumentar seus conhecimentos e conviver com sua família (Sussekind, 2005). A ampliação do tempo livre, atualmente, se apresenta como exigência vital a todo e qualquer trabalhador. Os excessos da atividade laboral concorrem para males da sociedade atual, como a fadiga e as tensões nervosas, o repouso deixou de ser visto como sinônimo de indolência e defeito, agora é um elemento fundamental na vida.

A questão da otimização do tempo por parte das empresas, traduz-se em finalidade muito desejada no mercado de trabalho, de acirrada competitividade tecnológica, assim, novas demandas de produção do séc. XXI desafiam os operadores de Direito. O tradicional itinerário de 8 horas diárias, nas palavras de Zantut (1992), cede espaço para outros tipos de jornadas, com horas diferentes, se adequando de forma específica para cada atividade econômica, seja de indústrias ou

serviços. Essa demanda surgiu como forma de atender não só às necessidades de empregadores com caprichos específicos, mas também para dar ao trabalhador melhor disposição de sua jornada laboral, otimização do seu tempo e mais organização de sua agenda pessoal.

Competitividade e produtividade são palavras-chave na atualidade, tanto que surgiu com bastante intensidade a demanda pela flexibilização, no modelo as relações trabalhistas. Dito isto, a preocupação de juristas em definir a regulamentação das relações trabalhistas, na dificultosa tarefa de fazer com que o direito do trabalho possa manter a sua vocação de proteger os hipossuficientes, sem que isso seja um empecilho no desenvolvimento da economia (Silva, 1998). Outro aspecto importante a ser analisado é a diferenciação entre horário flexível de trabalho e flexibilização do horário de trabalho.

Apesar de parecer mera inversão na ordem das palavras, sem alteração semântica, nas palavras de Russomano (2003), horário flexível é apenas uma das possibilidades de flexibilização e pode ser entendido como uma maneira de organizar o tempo do assalariado, para que possa dispor de seu tempo pela escolha pessoal da jornada que vai seguir. Já a flexibilização do horário se refere a todo um conjunto de mudanças, sobre as normas trabalhistas e formas de prestação de serviços ou tarefas, lida apenas com o que é relacionado ao aumento da autonomia do trabalhador, os horários que trabalhará ou não, respeitadas as regras do horário flexível adotadas pela empresa que o contratou.

Assim, é perceptível a importância de se conceber a jornada trabalhista sob nova perspectiva, privilegiando a otimização do tempo de funcionários e empregadores, como forma de equacionar de um lado, o anseio dos trabalhadores pela melhor disposição de seus horários e, do outro, o desejo dos empregadores pelo aumento da produção e mais vantagem na competitividade de mercado.

Um outro benefício que a flexibilização da jornada trabalhista pode trazer é a possibilidade dos trabalhadores cuidarem da sua saúde mental, isso porque, de acordo com Nascimento (2002), quando se tem mais autonomia para definir a própria rotina de trabalho, ganha-se em qualidade de vida. Assim, o profissional consegue organizar melhor um momento para estar com a família, amigos, e investir em atividades que lhe façam bem, já que tem mais liberdade para administrar seu tempo.

Quando o horário é flexível, preocupações como quem vai buscar o filho na escola, levar um familiar ao médico ou resolver um imprevisto deixam de ser um problema. E dá pra escolher se dedicar mais ao trabalho nos momentos em que for mais produtivo. Tudo isso gera mais satisfação, produtividade e engajamento do colaborador com a empresa. Há ainda outros benefícios como o menor absenteísmo, pois sem horário fixo, menos chance de um colaborador faltar ao trabalho ou se atrasar para um compromisso. Pode haver mais entrosamento entre esses colaboradores e gestores, afinal, será necessário que cada um compreenda a realidade do outro (Robortella, 1994).

Um outro aspecto que vale a pena citar é que muitos profissionais estão escolhendo as empresas onde querem trabalhar de acordo com a possibilidade de ter mais qualidade de vida. A flexibilidade no itinerário facilita muito esse equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e estudos, com isso, a empresa se torna um local de trabalho desejado no mercado, atrai mais profissionais de alta performance e consegue mantê-los. Além do mais, a adoção do home office possibilita uma redução de custos, já que quando os funcionários exercem sua atividade de casa, o empregador tem menor custo logístico e operacional, com transporte, material de escritório, água e luz. Redução do absenteísmo também influencia nos custos.

3 COVID-19 E O MUNDO DO TRABALHO

A Covid-19, doença que nasceu na China, no final de 2019, tem afligido de forma brutal e não antes vividas pelas atuais gerações e o mundo. Trata-se de uma emergência sanitária que assola, de forma preocupante, a maior parte dos países, causando óbitos, angústia e dor, física e psicológica.

Ainda relacionado com o distanciamento social, Estados e Municípios, através de atos normativos, decretaram as devidas medidas, inclusive o chamado lockdown, que se dá no momento que pessoas são obrigadas a permanecer em suas residências, somente se autorizando a saída daqueles envolvidos em atividades de caráter essencial (Quintela, 2020).

O mundo produtivo se viu obrigado a fazer uma intensa atualização nos sistemas de comunicação e informações, a fim de permitir que as pessoas pudessem trabalhar de forma remota, onde fosse possível, de forma a não se parar o mundo produtivo, o serviço público e a economia do país.

Em relação ao teletrabalho, Beck (1999, p. 43), sociólogo alemão, pontua:

Dissolve-se uma premissa aparentemente imprescindível do sistema de trabalho das sociedades industriais: a necessidade de se trabalhar conjuntamente num mesmo lugar para produzir bens ou serviços perdeu sua validade. Postos de trabalho podem ser exportados, no entanto os empregados podem “cooperar” transnacional ou até transcontinentalmente, ou mesmo oferecer serviços em “contato direto” com os consumidores ou receptores.

Inicialmente, ressalte-se que, dada a natureza concentrada do presente artigo, não se investigará as diferenças propostas na doutrina entre teletrabalho, *home office* e trabalho a distância, assumindo-se o termo teletrabalho, já que essa nomenclatura fora consagrada pela legislação brasileira.

Nessa vertente, de acordo com o art. 75-B, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, na redação inserida pela Reforma Trabalhista de 2017, “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 1943, on-line).

Explica-se que, no teletrabalho, existem aspectos específicos que vão além simplesmente do trabalho fora das dependências da empresa (Sturmer; Fincato, 2020). Com efeito, nessa forma laboral, se faz necessária “a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho” (Ibid, p. 2).

Mostra-se que a expressão “trabalho remoto” aparece, nos achados a que se teve acesso, como sinônimo de teletrabalho, passando a ser também usada.

3.1 TELETRABALHO: ASPECTOS SOCIOLÓGICOS

Segundo dados também da PNAD Covid-19, no Brasil, quando da realização da pesquisa, 7,8 milhões de pessoas realizavam trabalho remoto. Instigante notar que o nível de instrução com a maior participação de pessoas em trabalho remoto foi o “Superior completo ou Pós-graduação”, com 28,3%. Ressalte-se que no nível educacional “Sem instrução ao Ensino Fundamental” somente há 0,3% em trabalho remoto (Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020).

Nesse aspecto, publicação da Folha de São Paulo alerta para o fato de o teletrabalho, nesse período de pandemia, destacar desigualdades. A matéria cita Fábio Senne — do Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR (NIC.br): “A falta de conexão com a tecnologia limita o acesso de muitas pessoas às formas de trabalho remoto que ganham impulso na pandemia, especialmente as mais pobres” (Balthazar, 2020, on-line).

Compreende-se que o teletrabalho somente vai se desenvolver com o avanço dos meios telemáticos, que possibilitem a conexão das pessoas. Isso somente poderá acontecer dentro de uma sociedade que dê a devida prioridade aos avanços tecnológicos. Nascerá, assim, “[...] um novo formato de relações pessoais e profissionais, tendo em vista a existência de uma sociedade extremamente conectada através das redes sociais, fato esse que propicia que as equipes de trabalho sejam distribuídas não somente sob o regime presencial como também à distância” (Felippe, 2018, p. 112). Esses novos profissionais irão se lançar de forma impreterivelmente na prestação de labor remotamente.

É preocupante também a possibilidade de desumanização do trabalho, que poderia dar-se de sua prestação de forma remota. De fato, há um grande receio de que o trabalho se transforme em mera mercadoria, dada a forma asséptica — para usar uma expressão de Bauman (Bauman, 2005) — como o mesmo passara a ser prestado.

Há de se lembrar que os marcos internacionais do mundo do trabalho, do período pós-guerras mundiais, principalmente aqueles consignados na chamada

Declaração de Filadélfia, declaram que “o trabalho não é uma mercadoria” (Brasil, 2019, on-line).

Nesse contexto, tem total respaldo a advertência lançada por Antunes (2020, p. 121), ao se referir às chamadas cadeias globais de valor:

Do mesmo modo que as corporações globais sabem que a força de trabalho é uma mercadoria especial (pois é a única que desencadeia o processo produtivo presente nas cadeias globais que hoje comandam o processo de criação de valor e de riqueza social), ao longo da história os capitais aprenderam bem a lidar com (e contra) o trabalho.

É evidente o caráter manipulador, utilitarista e autoritário do capital. Assim, a sociedade deverá estar atenta para evitar que o teletrabalho promova mecanismos de alienação do empregado, que o reduzam a mero “recurso” da engrenagem econômica.

O teletrabalho, dependendo de como seja implementado e gerido, pode ser considerado uma maneira de desestruturação e precarização do mundo trabalhista (Pochmam, 2020). Nesse sentido, o trabalho remoto, por certo, vai enfraquecer ainda mais os tênues laços que ligam os trabalhadores entre si, afastando-os de seu reconhecimento como categoria profissional e classe social.

Dessa forma, as forças progressistas da sociedade devem, máxime nesse momento de agravamento de políticas autoritárias, estar atentas, posto que “se estas tendências não forem impedidas, não é difícil observar que haverá mais informalização com a informatização, que será “justificada” pela necessidade de “recuperação” da economia pós-Covid-19” (Antunes, 2020, p. 119).

Em relação a atuação dos sindicatos no contexto do teletrabalho, colha-se o ensinamento do Juiz do Trabalho Barbosa Júnior (2020, p. 161):

Quando o uso daquelas tecnologias enseja o teletrabalho, vale dizer, o labor longe das empresas, há um isolamento ainda maior do trabalhador. Esta simples circunstância mentalmente o afasta ainda mais da esfera coletiva que engendra um sindicato. Efetivamente, os novos paradigmas do labor estão situados fora do âmbito histórico de atuação dos sindicatos, notadamente porque este foi forjado ainda dentro da lógica das

fábricas, onde se reuniam todos os empregados destas para desenvolver diariamente seu mister.

Os sindicatos deverão, assim, passar por um processo de depuração, cabendo-lhes adotar as técnicas de atuação compatíveis com essa nova realidade do mundo do trabalho.

3.2 TELETRABALHO: ASPECTOS JURÍDICOS

Imprescindível registrar que, desde 2011, a CLT prescreve, em seu art. 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, on-line). Considera-se que tal dispositivo tenha sido produto da regulação do teletrabalho no Brasil, servindo, além disso, para normatizar as relações trabalhistas que se dão pelas plataformas digitais, no contexto da conhecida uberização do trabalho.

No entanto, a regulação de forma abrangente somente veio através da Reforma Trabalhista de 2017. Desse modo, foi incluído no Texto Consolidado o capítulo II-A, o qual trata especificamente do teletrabalho (Brasil, 1943). Diga-se, nos termos do § 1.º do art. 75-C da CLT, que a alteração da modalidade de prestação de labor de presencial para remoto depende de ajuste individual com o trabalhador (Brasil, 1943). É reprovável a ausência de intervenção sindical no referido pacto, considerando à submissão do trabalhador ao empregador, dada suas condições de subordinação.

Há que se criticar ainda o fato da legislação, em seu art. 75-D, ter deixado o tema referente a equipamentos e despesas relativos ao teletrabalho para serem resolvidos mediante contrato individual escrito (Brasil, 1943). Como se sabe, nesse tipo de ajuste acaba prevalecendo a vontade do empregador, o que, na prática, transfere ao trabalhador os custos com aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à prestação do labor telepresencial.

Nota-se que o dispositivo não trata somente do mobiliário e equipamentos tecnológicos, anulando também as despesas necessárias à realização do serviço, tais como energia elétrica, telefone e internet. Com a referida recomendação fica evidente que eventuais adoecimentos ou acidentes de trabalho decorrentes da utilização de equipamentos inadequados poderão recair sobre o empregador, nos termos do que preceitua o art. 7.º, XXVIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Inclusive, é importante ressaltar que o México, em dezembro de 2020, aprovou lei determinando que as empresas assumam as despesas referentes à energia elétrica e internet do teletrabalhador. A mesma lei preceitua que “As empresas são obrigadas a entregar e manter os equipamentos necessários ao teletrabalho, como computadores, cadeiras ergonômicas e impressoras, entre outros” (Operamundi, 2020, on-line).

Diga-se que o teletrabalho tem sido usado já há algum tempo no Poder Judiciário Federal, demonstrando bons resultados. A Justiça do Trabalho é inclusive pioneira nesse assunto, tendo implementado tal prática, a título experimental, desde fevereiro de 2012, através da Resolução Administrativa Nº 1.499 (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

A Resolução do CNJ citada válida, em seu art. 6.º, § 2.º, que “A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre” (Brasil, 2016, on-line). Entretanto, não se encontra justificção plausível para a cobrança de produtividade superior àquela que se verifica no trabalho presencial. Esse critério pode inclusive desmotivar os trabalhadores que pretendem realizar trabalho remoto.

Critica-se também o fato de todas as despesas advindas do trabalho telepresencial recaírem sobre o servidor público. Tal ajuste pode inclusive, como já ressaltado, trazer comprometimentos a saúde do trabalhador, tendo em vista a possibilidade de utilização de equipamentos não ergonômicos para a realização do labor.

Diga-se ainda, que, segundo informações do Ministério da Economia, o teletrabalho no serviço público federal gerou uma economia ao erário de R\$ 1 bilhão, nos cinco primeiros meses de adoção. Essa economia se refere, entre outros, às seguintes despesas: diárias, passagens, despesas com locomoção, energia elétrica, cópias de documentos, serviços de comunicação, serviços de água e esgoto e auxílio para servidores. Só para 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 reside no fato dos teletrabalhadores terem sido expressamente excluídos das normas referentes à duração da jornada de trabalho. Como resultado, os teletrabalhadores, no bojo da Reforma Trabalhista, foram incluídos no art. 62 da CLT, sendo assim excluídos do capítulo da CLT relativo à jornada de trabalho.

Ora, não há como comparar o teletrabalhador com as demais hipóteses do art. 62, nos seus incisos I e II, considerando que a lógica que prevalece, em tais casos, é a de impossibilidade fática de controle da jornada de trabalho.

Entretanto, no caso do teletrabalhador, justamente por conta dos meios telemáticos que mediam o seu trabalho, é absolutamente compreensível que haja a contabilização das horas trabalhadas, com o pagamento das horas extraordinárias decorrentes. Nesse caso, colha-se ensinamento articulado em trabalho de pesquisa sobre a temática:

No que tange a jornada de trabalho entendemos haver duas possibilidades. Se o trabalho remoto não exigir horário específico para o desempenho ou as tarefas atribuídas ao empregado puderem ser realizadas quando lhe convier, sem controle do empregador quanto a jornada, não há, juridicamente, o dever de pagar horas extras, em razão da autonomia atribuída ao teletrabalhador. Por sua vez, se há horário específico para o desempenho da função e/ou fiscalização do empregador quanto a execução do trabalho, haverá incidência de horas extras, pois o empregado estará subordinado ao controle de jornada (Bomfim; Rocha, 2020, p. 13).

Por fim, não se pode deixar de citar que, na data de 17/12/2020, foi proposto um Projeto de Lei, qual recebeu vários aportes de colegas juízes trabalhistas,

estudiosos da temática, o qual propõe a alteração legislativa da CLT, no tocante ao teletrabalho, de maneira a “modernizar” no sentido de proteger o teletrabalhador da legislação atual, ajustando-a a padrões internacionais.

Trata-se do Projeto de Lei Nº 5581, de 2020 (Brasil, 2020), o qual destaca, entre outros, os seguintes pontos: saúde física e mental do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais, responsabilidade civil no caso de danos pessoais do teletrabalhador, privacidade e segurança das informações, educação e treinamento, ética digital e inspeção do trabalho, teletrabalho realizado por pessoas com deficiência, vítimas de violência doméstica e familiar, e idosos. Curiosamente, é importante afirmar que o projeto altera o citado art. 62, III, da CLT, apresentando a possibilidade de o teletrabalhador receber horas extraordinárias.

4 CONCLUSÃO

Levando em consideração os dados pesquisados, é evidente o quanto os direitos sociais, assim como os direitos humanos de primeira geração, são indispensáveis para o indivíduo, garanti-los e dar condições para que sejam usados é um dever do Estado. O princípio protetor originado da constitucionalização do direito do trabalho, procura abrigar a parte mais frágil na relação de emprego, o empregado, não apenas seria resguardar o trabalhador dos excessos do patronato, mas também proteger o operário das arbitrariedades do Estado. A redução da jornada de trabalho busca atender ao princípio protetor, dando ao empregado qualidade de vida e garantindo a continuidade do emprego.

Ademais, mesmo com a dificuldade de se encontrar informações que revelam os benefícios da redução da jornada de trabalho, é evidente que não há prejuízos com a redução, no entanto, existe até mesmo por parte do trabalhador, um medo generalizado proporcionado pela sociedade consumidora de que haja redução da renda e dos lucros, ou seja, uma condição de pobreza e de instabilidade econômica. Muito pelo contrário, os poucos estudos feitos revelam que a jornada excessiva de trabalho, o uso desenfreado de horas extraordinárias e o trabalho em turnos são os provocadores de doenças relacionadas ao trabalho como doenças cardíacas; stress; depressão e lesões por esforço repetitivo (LER), baixos salários, desemprego,

concentração da riqueza – principal geradora da pobreza e da miséria – redução da arrecadação do Estado – que gera a precariedade do serviço público.

Além de dificultarem a qualificação do operário, a educação do mesmo e de seus dependentes, entre outros danos sociais, os quais podem ter efeitos até na segurança pública. Tais estudos sobre redução do itinerário e seus efeitos são trazidos pela OIT, ministério do trabalho, sindicatos e pesquisas acadêmicas evidenciam que a redução do tempo de labor, beneficia diretamente o âmbito dos direitos sociais, garantindo e protegendo direitos adquiridos na constância do Estado Democrático de Direito.

A indústria tem que se adaptar à nova realidade, assim como o comércio e os trabalhadores no geral caso a jornada trabalhista seja reduzida, estas mudanças viriam da necessidade de cada empreendimento, não há como especificar o que cada setor da economia privada deveria adotar, mas é certo que haveria contratações a fim de complementar os horários vagos, no mesmo sentido, os intervalos durante a jornada, as folgas agendadas, horários de entrada e saída, entre outros aspectos, estariam sujeitos ao contrato de trabalho, às convenções e acordos coletivos de trabalho, além da legislação no que lhe couber.

A Covid-19 causou, de fato, profundas mudanças no meio social, atingindo categorias sociais historicamente vulneráveis como mulheres e desempregados. Como foi demonstrado, todo o mundo do trabalho ficou impactado, tendo se exacerbado a criação de postos de trabalho precarizados. O teletrabalho parece ser a “bola da vez” no contexto laboral, podendo sua utilização configurar, em alguns casos, uma precarização ainda maior das relações trabalhistas. O teletrabalho, como exposto, tem caráter multissetorial, devendo-se analisá-lo sobre os prismas sociológico e jurídico. Somente em uma abordagem sistemática poderá permitir a compreensão do instituto, possibilitando a atuação dos atores sociais, os empresários, governo, sindicatos, fiscalização do trabalho, ministério público, poder judiciário, entre outros sobre o mesmo.

Considera-se que o instituto se desenvolva a partir da consideração prioritária da dignificação do trabalho humano. A pandemia poderá deixar, para além da morte e sofrimento a que todos se foram submetidos, um legado positivo no que tange as práticas de trabalho e comportamentos sociais que reconheçam a importância do ser humano, contribuindo para a sua valorização.

Assim, tem que se olhar para o futuro com esperança, cabendo a cada um fazer o seu papel na construção de um novo normal, onde todos (especialmente as minorias vulneráveis) sejam acolhidos e respeitados.

Como citado anteriormente no presente trabalho, os direitos trabalhistas ou o grau de proteção do empregado afetam muito pouco o custo social da produção e ainda menos o valor de venda de um produto. Existe uma flexibilização inteligente quando essa favorece uma aplicação prática, fácil e eficiente das normas legais, pela supressão dos requisitos legais minuciosos ou burocráticos, sem a mitigação dos direitos indisponíveis do empregado. Daí sua importância.

Com essas ideias, é possível propor outra maneira de planejar o desenvolvimento econômico e evitar que a precarização das relações trabalhistas sejam intensificadas a partir da flexibilização de suas normas reguladoras. Dito isto, acredita-se que as alianças entre movimentos sociais, pela conjunção de forças, podem contribuir para tanto e, sobretudo para a construção de um Direito do Trabalho que seja capaz de atender às novas demandas do séc. XXI, sem o retrocesso para as condições de séculos anteriores.

Contudo, ainda resta esperar pela atuação do poder legislativo, esperando que este tome as decisões diante os projetos de emenda constitucional, também se espera que o legislador utilize de sua sapiência para propor as mudanças necessárias na legislação, dando ao trabalhador vida mais digna.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acessado em 08/09/2023

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 10/09/2023

BRASIL. Constituição (1946). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acessado em 10/09/2023

BRASIL. Constituição (1969). Lex: Constituição da República Federativa do Brasil, de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm. Acessado em 10/09/2023

BRASIL. Constituição (1988). Lex: Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 10/09/2023

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos, Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 07/11/2023.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. O IBGE apoiando o combate à COVID-19. 2020. On-line. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 07/11/2023.

BRASIL. Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos, Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2019/Decreto10088.htm.

//www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 08/11/2023.

BRASIL. Resolução Nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça, Brasília, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado163915202007275f1f033339780.pdf>. Acesso em: 11/11/2023.

BRASIL. Projeto de Lei Nº 5.581, de 2020, apresentado pelo Deputado Rodrigo Agostinho (PSB/SP). Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, 2020d. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 11/11/2023.

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-e-continuidade-doteletrabalho-pos-pandemia-do-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 28/10/2023.

CARMO, Paulo Sergio do, 1950. A ideologia do trabalho 3ª edição ; capa de Roko – São Paulo : Moderna, 1992 – (coleção polêmica) Acessado em 04/09/2023

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/FF808081314EB36201314F0F26C474EA.htm%20> Acessado em 18/09/2023

DALLARI, Dalmo de Abreu, 1931 – Direitos humanos e cidadania / Dalmo e 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: 12/11/2023.

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 19/09/2023

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: 01/09/2023

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 / 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-servico-publicogeroueconomia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em: 13/11/2023.

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 Acessado em 08/09/2023

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. Acessado em 17/09/2023

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Flexibilização do horário de trabalho. São Paulo: LTr, 2002. Acessado em 21/09/2023.

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: 13/11/2023.

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-decreto-deisolamentoprorrogado-ate-31-de-maio-fortaleza-segue-em-lockdown-1.2247732>. Acesso em: 14/11/2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994 Acessado em 21/09/2023.

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. Acessado em 01/09/2023

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. Acessado em 12/09/2023

SÜSSEKIND, Arnaldo. Duração do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. São Paulo : LTr, 2005. p. 802-848 Acessado em 21/09/2023

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado: a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 12, p. 193-206, ago. 2020. Acessado em 19/09/2023

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Brasília, 2020. Acesso em 15/11/2023.

ZANTUT, Jamil. Teoria da flexibilização no direito do trabalho. LTr: legislação do trabalho, suplemento trabalhista, São Paulo, v. 28, 1992. Acessado em 21/09/2023