

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**O TEMPO DE TRABALHO NA LÓGICA DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME CONSTITUCIONAL BRASILEIRO DA
DURAÇÃO DO TRABALHO COM A REFORMA DE 2017**

LARISSA SILVA FERNANDES

Rio de Janeiro

2022

LARISSA SILVA FERNANDES

**O TEMPO DE TRABALHO NA LÓGICA DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME CONSTITUCIONAL BRASILEIRO DA
DURAÇÃO DO TRABALHO COM A REFORMA DE 2017**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2022

CIP - Catalogação na Publicação

S363t Silva Fernandes, Larissa
O TEMPO DE TRABALHO NA LÓGICA DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME CONSTITUCIONAL BRASILEIRO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM A REFORMA DE 2017 / Larissa Silva Fernandes. -- Rio de Janeiro, 2022.
80 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Coorientadora: Natália Soprani Valente Muniz.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Tempo de Trabalho. 2. Flexibilização do Tempo de Trabalho. 3. Plataformas Digitais. 4. Reforma Trabalhista de 2017. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Muniz, Natália Soprani Valente, coorient. III. Título.

LARISSA SILVA FERNANDES

**O TEMPO DE TRABALHO NA LÓGICA DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME CONSTITUCIONAL BRASILEIRO DA
DURAÇÃO DO TRABALHO COM A REFORMA DE 2017**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

AGRADECIMENTOS

À minha família, em especial aos meus pais, cuja história de superação me inspira diariamente e dá sentido à minha caminhada. A eles que tudo fizeram e que tudo fazem pela solidificação do nosso lar e pela união da nossa família; que me mostraram a importância dos estudos e que foram presentes; que apoiaram e apoiam incondicionalmente todos os meus sonhos; que me ensinaram o valor das coisas simples da vida e a ser humilde. Mãe, Pai, saibam que vocês são a maior sorte que tirei na vida.

Ao meu irmão e melhor amigo, Victor Silva Fernandes, que cuidou de mim e me protegeu desde o meu primeiro dia de vida; que me ensinou a ser forte e a enfrentar as dificuldades com humor. A ele que inspira uma geração inteira, especialmente a mim, com sua história, sua inteligência, sua sensibilidade e seu dom de saber viver a vida como ninguém. Obrigada, meu irmão; sem você, certamente, não teria chegado até aqui.

Ao meu namorado, Felipe Tormenta de Souza, que trouxe música e flores azuis para a minha vida. A ele que me ensinou o significado de companheirismo e de cumplicidade; que é porto seguro e que me compreende como ninguém. Obrigada por acreditar nos meus sonhos e por me apoiar incondicionalmente. Agradeço à sua família também – em especial, à Paula Tormenta -, que me acolheu no Rio de Janeiro e cujo carinho amenizou a saudade de casa.

Ao meu professor e orientador, Rodrigo de Lacerda Carelli, cuja inspiradora luta em prol dos direitos trabalhistas despertou, em mim, grande afeição pelo Direito do Trabalho. Obrigada, professor, pela orientação e por ter oportunizado tantos aprendizados no Grupo de Pesquisa Trab21, o qual certamente foi de suma importância para a consolidação deste trabalho.

Aos demais professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro, em especial ao professor Renato José de Moraes, que representou a primeira manifestação de acolhimento que recebi na Faculdade Nacional de Direito e no Rio de Janeiro. Obrigada, professor, por ter sido e por ser foco de esperança, de humanidade e de sensibilidade até mesmo em momentos sombrios.

Finalmente, a todos os meus amigos e amigas, especialmente àqueles que tornaram essa longa caminhada de cinco anos nas lembranças mais lindas e inesquecíveis que poderia ter. À

Natália, que desempenhou com maestria o papel de coorientadora neste trabalho e compartilhou comigo seu conhecimento e sua afeição pela pesquisa científica; à Aline, à Ana, à Bianca, à Bruna e ao Michael, que, direta ou indiretamente, me apoiaram e me inspiraram na elaboração deste trabalho; e aos demais amigos, em especial à Giovanna, ao Igor, à Naomi, ao Pedro e ao Rayan, que foram alicerce na concretização desse sonho de me formar pela Faculdade Nacional de Direito.

RESUMO

Este estudo se propôs a analisar as características e a natureza das modificações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 relativamente ao tempo de trabalho. A centralidade do tempo de trabalho na vida social, suas expressões e repercussões - notadamente no plano da saúde do trabalhador - justificam a pertinência do seu estudo. O estudo das diferentes expressões e das tendências da flexibilização trabalhista evidenciam a razão de ser da modificação do modelo tradicional de gestão do trabalho pelas plataformas digitais. As comparações entre a Lei 13.467/2017 e as políticas das plataformas digitais no que tange ao tempo de trabalho demonstram que a natureza das modificações trazidas na referida lei é compatível com o modelo de gestão do tempo de trabalho das plataformas digitais e os interesses do poder econômico.

Palavras-chave: tempo de trabalho; flexibilidade; plataformas digitais; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This research aims to analyze the characteristics and the nature of the modifications concerning the working hours brought by the Labor Reform of 2017. The centrality of working hours in social life, its expressions and its repercussions - especially in terms of workers' health - justify the relevance of its investigation. The analysis of the different expressions and trends of labor flexibilization highlights the reason for the modification of the traditional labor management model by digital platforms. Comparisons between Law 13,467/2017 and the policies of digital platforms regarding working hours demonstrate that the nature of the modifications brought in the referred law is compatible with the working time management model of digital platforms and the interests of economic power.

Keywords: working hours; flexibility; digital platforms; Labor Reform.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Média anual de horas efetivamente trabalhadas por pessoa em relação de emprego, 1970 – 1999	17
Gráfico 2 – Média anual de horas efetivamente trabalhadas por pessoa em relação de emprego, 1970 – 1999 (continuação)	17

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. TEMPO DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 O tempo de trabalho e suas repercussões na vida social.....	12
2.1.1 A duração do trabalho ao longo dos anos	14
2.1.2 A intensidade do trabalho.....	18
2.1.3 A distribuição do tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.....	21
2.2 A regulamentação do tempo de trabalho	22
2.2.1 Relatos históricos da regulamentação do tempo de trabalho	23
2.2.2 Fundamentos e objetivos da regulamentação do tempo de trabalho.....	25
2.2.3 O tempo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.....	27
3. A LÓGICA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	33
3.1 Conceito de flexibilidade e suas classificações	34
3.1.1 Conceito de flexibilidade	34
3.1.2 Classificações de flexibilidade.....	37
3.2 A flexibilização do tempo de trabalho	40
3.2.1 Expressões da flexibilidade do tempo de trabalho.....	41
3.2.2 Relatos sobre a origem da flexibilidade e tendências mundiais.....	43
3.2.3 Fundamentos atuais das práticas flexíveis relativas ao tempo de trabalho	45
3.2.4 O histórico da flexibilidade do tempo de trabalho no Brasil.....	47
4. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O TEMPO DE TRABALHO: ATAQUE À CONSTRUÇÃO CONSTITUCIONAL?	49
4.1 A lógica das plataformas digitais.....	52
4.1.1 Plataformas digitais: relatos históricos e conceito	53
4.1.2 Características das plataformas digitais	55
4.1.3 O trabalhador das plataformas digitais.....	58
4.2 A reforma trabalhista de 2017 e o tempo de trabalho.....	61
4.2.1 Alterações na relação do tempo de trabalho e as condições contratuais.....	62
4.2.2 Alteração na relação com a segurança e a medicina do trabalho	65
5. CONCLUSÃO	69
6. REFERÊNCIAS	75

1. INTRODUÇÃO

A regulação da duração do trabalho decorre de diversas lutas sociais promovidas pelos trabalhadores e suas organizações, principalmente durante o século XIX, com o propósito de reduzir a exploração do trabalho no sistema capitalista. Como resultado, a primeira Convenção editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, buscou cessar as jornadas estafantes, limitando-as em 8 horas diárias e 40 horas semanais.

No Brasil, em que pese não tenha sido prontamente adotada a modulação do tempo de trabalho proposta pela OIT, esses confrontos pelo controle da exploração da força de trabalho tiveram, enfim, uma trégua com a consagração da jornada de tempo integral, a partir da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Apesar disso, a história é testemunha de que esse processo secular de lutas políticas e sociais pelo controle da duração do trabalho é, em verdade, contínuo. A Reforma Trabalhista, regulamentada pela Lei nº 13.467/2017, é um exemplo bastante representativo desse movimento: ao contemplar uma modalidade de trabalho dita por período – o chamado trabalho intermitente – ou, ainda, ao admitir a pactuação individual das “jornadas 12x36”, tal reforma materializa uma mudança de paradigma - notadamente no âmbito do tempo de trabalho - da legislação trabalhista no Brasil.

Essa mudança de paradigma, contudo, não é propriamente uma novidade. Ela vem sendo anunciada juntamente à recessão econômica que se estabeleceu, no Brasil, desde o final de 2014 e ganhou ainda mais força com a consagração do modelo de trabalho flexível e de disponibilidade total das plataformas digitais.

É bastante comum, em contextos de crise socioeconômica, governos e empregadores, valerem-se de estratégias de flexibilização das jornadas de trabalho a fim de baratear a mão de obra e aumentar a empregabilidade¹. Ocorre que a flexibilização, embora se promova a partir de um discurso que defende o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador,

¹ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017. Pg. 37.

tem condão de precarizar o trabalho, submetendo o indivíduo a encargos de natureza social, econômica, familiar e biológica².

O excesso de trabalho, segundo o magistério de Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho* (2019), afeta a integridade física e psíquica do trabalhador, a sua produtividade e, conseqüentemente, a eficiência da empresa e o lucro do empregador³.

Em vista disso, o tempo do trabalho deve ser visto como pedra fundamental, em suas repercussões individuais, para a qualidade de vida do trabalhador e, em suas repercussões de ordem econômica, para o desenvolvimento da economia do país, sendo, portanto, um tema que reserva grande relevância para a sociedade e cuja regulamentação merece atenção.

Por esse motivo, o presente estudo tem como objeto a flexibilização do tempo de trabalho. A partir do cenário apresentado, objetiva-se identificar e compreender a relação entre a modificação do regime constitucional brasileiro do tempo de trabalho definida na Reforma Trabalhista de 2017 com a lógica da disponibilidade total do modelo de gestão do trabalho das empresas de plataforma

Para tanto, a princípio, impõem-se dois questionamentos principais: qual a relação entre a regulação do tempo de trabalho da Reforma de 2017 e as políticas das plataformas digitais? São fenômenos que detém a mesma natureza?

Subsidiariamente, ainda, questiona-se: se e como a reforma trabalhista de 2017 altera a regulação do tempo de trabalho no Brasil? Se e como as plataformas de trabalho alteram a forma tradicional de gestão do tempo de trabalho?

Para responder tais questionamentos, esta monografia utilizará o recurso metodológico de exploração documental, a partir da análise de textos legislativos, artigos científicos, doutrinas, documentos e resoluções internacionais, como as Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - recepcionadas ou não pelo Brasil -, entre outros.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Pg 830

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit., Pg. 830

Assim, em seu primeiro capítulo, para introduzir a temática estudada, este trabalho buscará compreender, inicialmente, a noção de tempo de trabalho e as suas diferentes expressões. O estudo das expressões do tempo de trabalho favorecerá a posterior compreensão das manifestações da flexibilização do tempo de trabalho. Em seguida, será analisada a regulamentação do tempo de trabalho – em especial sua relevância social, suas características e suas expressões legislativas -, de modo a possibilitar posterior comparação com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

No segundo capítulo, serão analisadas a finalidade e a lógica da flexibilização do tempo de trabalho, a partir do estudo de suas expressões, características e tendências históricas. Esse ponto será importante para a compreensão das diversas formas de manifestação da flexibilização trabalhista, bem como de suas expressões nos diferentes contextos históricos. Tal entendimento servirá como base para a compreensão do contexto em que a Lei 13.467/2017 foi idealizada, sua influência sobre a natureza das alterações trazidas, bem como as características do modelo de gestão do tempo das plataformas digitais.

Finalmente, no terceiro capítulo, serão apresentadas as características do modelo de negócios e de gestão do trabalho das plataformas digitais, com vistas a explicar a conformação atual das práticas flexíveis no âmbito do trabalho – notadamente no que tange ao tempo de trabalho. Neste ponto, ainda, será analisada a natureza das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 para possibilitar a comparação com as regras antigas da legislação trabalhista e com as políticas das plataformas digitais.

Essas explanações e comparações possibilitarão uma compreensão mais aprofundada da razão de ser das modificações da legislação trabalhista no que concerne ao tempo de trabalho, de modo a atestar que suas características são bastantes semelhantes e compatíveis com as estratégias e com a lógica de disponibilidade total introduzidas pelo modelo de gestão do tempo de trabalho das plataformas digitais.

2. TEMPO DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

A polissemia da palavra “trabalho” resulta em um verdadeiro dissenso a respeito de sua definição. Seus diferentes significados são frutos dos processos culturais, das práticas sociais, dos valores, das regras e dos objetivos de cada sociedade, que, a depender do momento histórico, buscam beneficiar ou prejudicar aquele que exerce uma determinada atividade ou diversas delas⁴.

A definição de “trabalho” nunca será resultado de um processo neutro, porém poderá se aproximar de ser justa quanto mais a amplitude do seu conteúdo for observada a partir de um critério que leve em consideração a sua natureza mais elementar: a transformação da realidade em que está inserido em atenção às necessidades daquele que o realiza⁵. O professor Maurício Godinho Delgado, por exemplo, aproxima-se de tal entendimento ao sustentar que a palavra “trabalho” se refere “ao conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”⁶.

Sob a óptica de Sadi Dal Rosso, o trabalho é um instrumento que direciona a estruturação da sociedade, das instituições, das relações sociais, das ideologias; que corrobora a acumulação de capital e que promove a subsistência do indivíduo⁷. Essa importância que o trabalho apresenta na esfera coletiva e na esfera individual é bastante indicativa da sua influência na distribuição do tempo na vida social.

Para o autor, com o advento do sistema capitalista, o tempo na vida social passou a se operar em função do trabalho. Isso porque o tempo de trabalho deixa de ser compreendido apenas como o tempo utilizado pelo indivíduo na prática de atividades em favor de sua subsistência e de suas necessidades, passando a corresponder também a uma medida e a um instrumento de acumulação de riquezas.

⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 28

⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Op. cit., Pg. 32.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, págs. 333-334.

⁷ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p 60

Nesse sentido, “a normalidade de jornada de trabalho feudal foi substituída pelo trabalho continuado e incessante. Viver passou a ter o significado de trabalhar”⁸. O indivíduo, quando não está efetivamente exercendo a atividade laborativa, encontra-se recuperando as energias para voltar a exercê-la, de modo que a distribuição do seu tempo ao longo do dia é determinada completamente pelo tempo de trabalho⁹.

2.1 O tempo de trabalho e suas repercussões na vida social

A centralidade do tempo de trabalho na vida social justifica sua importância quase inesgotável para as pesquisas em diferentes áreas do saber - como o direito, a economia, a sociologia, a psicologia, a epidemiologia, a administração, entre outras – e, também, para as relações sociais, notadamente no que tange aos embates entre classes sociais, governos e movimentos sociais pelo controle de sua regulação¹⁰.

Por nutrir uma suposta dicotomia entre o aumento qualidade de vida dos trabalhadores e a diminuição do custo trabalhista para o poder econômico, o tempo de trabalho acaba influenciando, entre outros fatores, o grau de tensão da relação entre empregados, empregadores, sindicatos e governos. Contudo, sabe-se, atualmente, que não são temas inconciliáveis e que, na realidade, o investimento no bem-estar do trabalhador, por influenciar diretamente no seu desempenho e em seus resultados, é um dos fatores que pode interferir positivamente na performance da empresa ou da instituição tomadora do serviço¹¹.

Assim, o aumento da duração e a sobrecarga de trabalho, a longo prazo, não representa necessariamente uma alta na lucratividade do empregador; o esgotamento do trabalhador resulta, com efeito, na piora do seu desempenho e de seus resultados e pode representar um aumento no custo trabalhista, devido ao provável e conseqüente aumento dos casos de acidentes e de doenças no ambiente de trabalho.

⁸ Ibid., Pg. 24.

⁹ BALESTRA, Oriana Stella. **A Redução da Jornada de Trabalho e a Defesa do Tempo Livre**. 2006. p. 3. Disponível em: http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-2053_pt.html. Acesso em 20 dez. 2021.

¹⁰ DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

¹¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), Pg. 353

Convém dizer, nesse ponto, que, na realidade, são essas repercussões no âmbito da saúde do trabalhador que justificam (ou deveriam justificar), por si só, a necessidade de regulamentação do tempo de trabalho, conforme veremos em momento posterior. Não por acaso, a regulamentação da extensão do tempo de trabalho foi a primeira grande bandeira levantada pelos trabalhadores e suas organizações e mantém-se, até o presente momento, na ordem do dia.

Além dos exemplos citados, é possível mencionar, ainda, outras repercussões do tempo do trabalho na vida social. Segundo o professor Maurício Godinho Delgado¹²:

“A extensão do tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral implica repercussões no plano da saúde do(a) trabalhador(a), no plano de sua educação e também no contexto de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Implica ainda repercussões no tocante à candente equação social do emprego/desemprego, além de ter importante impacto no mercado econômico interno” (DELGADO, 2009, P. 26)

Assim sendo, o tempo do trabalho deve ser visto como pedra fundamental, em suas repercussões individuais, para a qualidade de vida do trabalhador e, em suas repercussões de ordem econômica, para o desenvolvimento da economia do país. Trata-se, portanto, de tema que reserva grande relevância para a sociedade e cuja regulamentação merece atenção.

Segundo o entendimento do professor Sadi Dal Rosso¹³, o tempo de trabalho deve ser observado a partir de três aspectos diferentes: o aspecto da duração propriamente – ou seja, o número de horas que o indivíduo gasta com o trabalho -, o aspecto da intensidade do trabalho – que são os esforços realizados pelo indivíduo com o trabalho – e o aspecto da distribuição do tempo de trabalho – que é a forma como as horas laborais são organizadas e distribuídas durante os dias.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009., Pg. 26.

¹³ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017. Pg. 16.

2.1.1 A duração do trabalho ao longo dos anos

A duração do trabalho seria a expressão mais imediata da noção de tempo de trabalho e constitui, em síntese, “a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas”¹⁴. Em outras palavras, trata-se do número de horas despendida pelo indivíduo para a organização, o planejamento e a execução de uma atividade laborativa, bem como na espera por ordens.

Vê-se, portanto, que o sentido de duração aqui é literal e está mais próximo ao que a doutrina brasileira cunhou de “jornada de trabalho”, isto é, não a todo o período relativo ao contrato de trabalho, mas ao período em que o trabalhador está efetivamente exercendo a atividade laborativa¹⁵ ou, ao menos, à disposição do empregador.

Sobre o tema, mapear as tendências históricas da duração do trabalho mostra-se bastante pertinente, uma vez que possibilita a compreensão das causas que nos conduziram ao momento presente, a identificação de suas consequências e as projeções para o futuro.

Assim sendo, historicamente, nos períodos entre a constituição das sociedades modernas e anteriores ao século XIX, foi possível observar – notadamente em determinados países do norte global - um aumento constante da jornada de trabalho, que atingiu seu ápice com as revoluções industriais. A partir desse momento histórico, pode-se identificar o que Sadi Dal Rosso chamou de “jornada máxima”, que é a duração máxima de trabalho que o corpo humano pode suportar¹⁶.

Durante as revoluções industriais, devido ao alto grau de exploração a que as pessoas foram submetidas, o número médio de horas trabalhadas ao ano aumentou, comparativamente ao período pré-industrial, de 2,5 mil horas para 3,5 mil horas. Tal sobrecarga de trabalho teve como consequência o aumento exponencial de acidentes e de problemas relativos à saúde no meio ambiente do trabalho¹⁷.

¹⁴ DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Pg. 831

¹⁶ DAL ROSSO, Sadi. Op. cit., Pg. 31.

¹⁷ DAL ROSSO, Sadi. Op. cit., Pg. 31.

A regulação da duração do trabalho decorreu, pois, de diversas lutas sociais promovidas pelos trabalhadores e suas organizações, principalmente durante o século XIX, com o propósito de reduzir a exploração do trabalho no sistema capitalista. Como resultado, a primeira Convenção editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, buscou cessar as jornadas estafantes, limitando-as em 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Segundo Evans, Lippoldt e Marianna, “as horas médias de trabalho nos países que pertencem à OCDE caíram de aproximadamente 3 mil horas por ano em 1870 para entre 1,5 mil e 2 mil horas por ano em 1990”¹⁸, o que demonstra a tendência de redução das jornadas de trabalho no continente europeu em decorrência da grande pressão social pelo fim da superexploração da força de trabalho no período.

A mesma tendência pode-se observar no Brasil, onde, em que pese não tenha sido adotada a modulação do tempo de trabalho proposta na época pela OIT, esses confrontos pelo controle da exploração da força de trabalho tiveram, enfim, uma trégua com a consagração da jornada de tempo integral, a partir da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, sob o parâmetro de 8 horas diárias e 48 horas semanais.

Outro momento importante relativo à redução da jornada de trabalho no Brasil sobreveio com a greve dos metalúrgicos do ABC paulista em 1985, que resultou, com o advento da Constituição da República de 1988, numa redução de 48 horas para 44 horas semanais.

Todavia, embora a redução da jornada de trabalho seja uma tendência que se espalhou e que se espalha há anos nos mais diferentes cantos do globo, é possível observar seu desaceleramento¹⁹. Além disso, observa-se também o advento de uma tendência no sentido contrário em determinados países, sendo, portanto, necessário investigar suas causas.

Os dados demonstram que o neoliberalismo econômico implementado na década de 1980 tanto na Inglaterra de Margareth Thatcher, quanto – e principalmente – nos Estados Unidos de

¹⁸ EVANS, John M., LIPPOLDT, Douglas C., MARIANNA, Pascal. “Trends in working hours in OECD Countries”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers nº 45, **OECD Publishing**, 2001. Pg. 7-8.

¹⁹ EVANS, John M., LIPPOLDT, Douglas C., MARIANNA, Pascal. Op. cit., Pg. 7-8.

Ronald Reagan corroborou a criação de uma nova tendência mundial de aumento da jornada de trabalho²⁰.

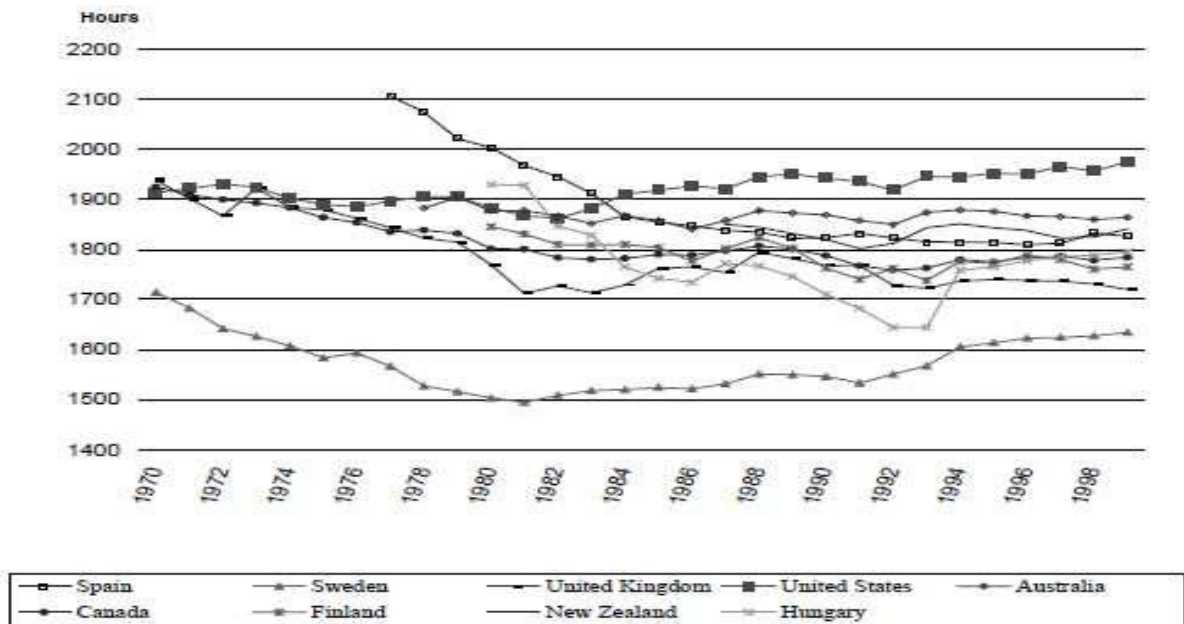
Ademais, outros fatores justificam a disseminação dessa tendência a partir do final do século XX, como: o rápido crescimento econômico pelo qual determinados países considerados pobres passaram – como o Chile e o Paraguai – e as crises econômicas vivenciadas por países com economias mais solidificadas – como a Suécia, Israel e a Austrália.²¹

No artigo “*Trends in working hours in OECD Countries*” (tendências das horas laborais nos países da OCDE), Evans, Lippoldt e Marianna trazem alguns gráficos para ilustrar as tendências das horas efetivamente trabalhadas ao longo dos anos nos países da OCDE e que serão reproduzidos a seguir:

²⁰ DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 32, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

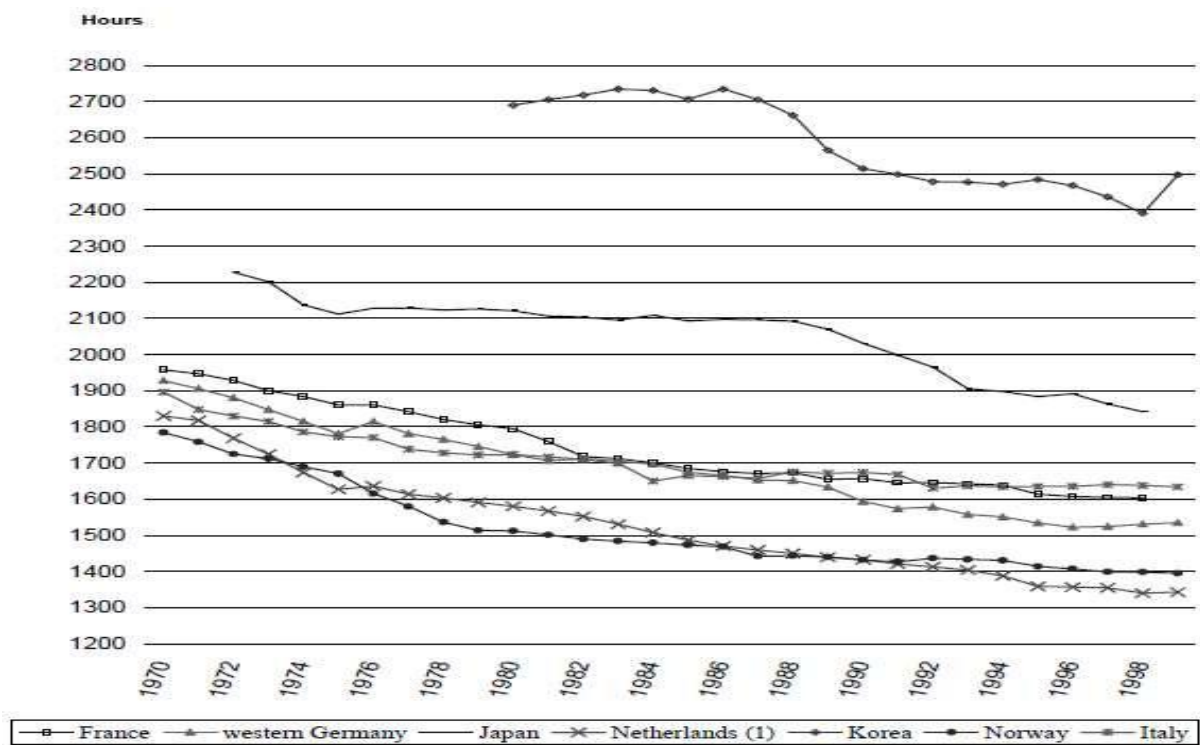
²¹ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 107.

Gráfico 1 – Média anual de horas efetivamente trabalhadas por pessoa em relação de emprego, 1970 – 1999



Fonte: “Trends in working hours in OECD Countries”²²

Gráfico 2 – Média anual de horas efetivamente trabalhadas por pessoa em relação de emprego, 1970 – 1999 (continuação)



Fonte: “Trends in working hours in OECD Countries”²³

²² EVANS, John M., LIPPOLDT, Douglas C., MARIANNA, Pascal. “Trends in working hours in OECD Countries”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 45, OECD Publishing, 2001. Pg. 31.

²³ Ibid., Pg. 32.

Segundo os aludidos autores²⁴, a redução ou a estabilidade das horas laborais anuais em determinados países deve-se às ações legais, como na França e no Japão, ou às negociações coletivas entre os parceiros sociais, como na Alemanha e nos Países Baixos. Já nos países em que as horas laborais anuais estão aumentando, assiste-se à elevação do emprego de horas extraordinárias, como nos Estados Unidos, ou ao aumento das horas trabalhadas pelos trabalhadores a tempo parcial, como na Suécia.

Ainda que a tendência de redução do tempo de trabalho seja mais ampla e atinja, até os dias de hoje, um número maior de países no mundo – como a Alemanha, a Itália, a Holanda, a Noruega, o Japão, entre outros –, há que se levar em consideração que o papel dominante dos EUA sobre a economia mundial pode influenciar nações inteiras ou, ainda, determinadas categorias de trabalhadores em diversos países²⁵.

Esse aumento do tempo de trabalho é uma mudança de paradigma bastante indicativa, segundo Sadi Dal Rosso, de que o grau de desenvolvimento econômico não é o único fator que influencia a modulação do tempo de trabalho num determinado país²⁶. Assim, embora seja frequente a correlação entre as tendências de redução da jornada de trabalho de determinados países europeus e o seu grau de desenvolvimento, vê-se - diante de exemplos como a Suécia e os Estados Unidos - que o momento histórico, as políticas e ideologias internas, as relações políticas entre as diferentes classes sociais, entre tantos outros fatores, também são relevantes.

Isto posto, passaremos a analisar alguns pontos referentes ao segundo aspecto da jornada de trabalho, conforme os ensinamentos de Sadi Dal Rosso: a intensidade do trabalho.

2.1.2 A intensidade do trabalho

O segundo aspecto em relação ao qual o tempo de trabalho precisa ser observado é o aspecto da intensidade do trabalho. O senso comum poderia nos conduzir à errada conclusão de que a intensidade é sinônimo de produtividade do trabalho ou, ainda, instrumento necessário

²⁴ EVANS, John M., LIPPOLDT, Douglas C., MARIANNA, Pascal. “Trends in working hours in OECD Countries”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 45, **OECD Publishing**, 2001. Pg. 9-10.

²⁵ DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 32, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

²⁶ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p.108.

para se alcançá-la. Ocorre que, por mais que ambas resultem em incrementos nos resultados do trabalho, “as origens e as forças responsáveis pela produção de tais resultados são completamente diferentes”²⁷.

A produtividade do trabalho diz respeito aos investimentos realizados pelo empregador em tecnologia para aprimoramentos de cunho qualitativo e quantitativo da produção. A aceção de tecnologia utilizada, nesse caso, é aquela relativa ao aperfeiçoamento da técnica propriamente dita, do know-how ou, em outras palavras, do saber fazer²⁸. Assim, a produtividade tem a ver, por exemplo, com aplicação de capital em infraestrutura, em tecnologia de inovação, em máquinas e em técnicas. Tais investimentos diminuem o consumo de energias pessoais dos trabalhadores e aumentam a qualidade do trabalho executado. O aumento da produtividade, em regra, rende, em relação a atividade laborativa executada, “resultados superiores em qualidade e quantidade”²⁹.

A intensidade, por sua vez, diz respeito aos esforços e investimentos de energia que o próprio trabalhador despense com o trabalho e pode ser chamada também de “carga de trabalho”³⁰. É certo que a intensificação do trabalho também pode culminar em incrementos nos resultados da atividade executada quantitativamente, conforme mencionado anteriormente. Contudo, há que se pontuar que, por estarem relacionados diretamente com os esforços executados pelo trabalhador, os incrementos resultantes dessa intensificação possuem um limite, que é justamente o limite humano. Uma carga laboral extenuante, a longo prazo, corrobora o esgotamento do trabalhador e, conseqüentemente, a piora do seu desempenho e de seus resultados.

No que concerne ao aumento da produtividade, a lógica é um tanto diferente. Os incrementos nos resultados da atividade seriam, conforme mencionado, consequência direta da melhora na infraestrutura e na tecnologia para aprimoramentos e não de uma mudança comportamental dos trabalhadores; aqui não há que se falar em limite humano.

²⁷ DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 33, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

²⁸ PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. Pg. 219.

²⁹ DAL ROSSO, Sadi. Op. cit., Pg. 33.

³⁰ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017. Pg. 10.

Assim, o aumento da produtividade, embora possa reduzir a carga de trabalho para o trabalhador em determinada atividade, não necessariamente terá o mesmo resultado em todas as atividades a serem realizadas por ele. Não demonstra, portanto, o quanto o trabalhador terá que investir de energia e de esforços para executar o seu trabalho como um todo. Isso explica o porquê de a produtividade não poder ser confundida com intensidade do trabalho, tampouco funcionar como medida dos esforços físicos do indivíduo.

O enrijecimento legislativo e a padronização da jornada de trabalho acabaram despertando a necessidade de criação de novas estratégias - que não interferissem na extensão da jornada de trabalho - para o aumento da produção e do lucro. Mas quais? Embora já existam evidências suficientes que rompam com a insistente correlação entre intensificação do trabalho e aumento dos resultados, esta continua sendo uma das estratégias utilizadas - seja por meio do aumento da quantidade de trabalho em um mesmo lapso temporal, seja por meio da redução de intervalos.

À luz da metáfora da porosidade do trabalho de Marx, a diminuição da porosidade do trabalho, isto é, dos intervalos e dos tempos de descansos tem como consequência o aumento de sua intensidade³¹. Nesse contexto, é possível citar, a título de exemplo, uma das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 - a qual será analisada detalhadamente em momento oportuno - que facilitou o desrespeito ao intervalo intrajornada, tornando-o menos oneroso para o empregador.

A Lei 13.467/2017, ao corroborar a redução do custo trabalhista para o poder econômico relativamente ao desrespeito ao intervalo intrajornada, facilita práticas laborais de intensificação do trabalho. Vê-se, nesse sentido, que o aumento da intensidade de trabalho continua sendo proposto como estratégia alternativa ao aumento da duração do trabalho para se buscar a ampliação dos resultados do trabalho.

³¹ MARX, Karl. **O Capital**: crítica da Economia Política. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013. Pg. 287

2.1.3 A distribuição do tempo de trabalho e o tempo de não trabalho

O terceiro aspecto do tempo de trabalho diz respeito à sua distribuição. A distribuição do tempo de trabalho é a forma de organização das horas trabalhadas pelo indivíduo durante os dias, as semanas, os meses e os anos. Ela responde à seguinte pergunta: “quando, em que horários, o trabalhador realiza sua tarefa?”³². Essa disposição das horas de trabalho é o que delimita e divide o tempo social em dois momentos: o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.³³

Se o tempo de trabalho diz respeito ao momento em que se planeja, organiza e executa a atividade laborativa ou que se aguarda ordens, o tempo de não trabalho pode ser entendido como o período que não se destina diretamente ao trabalho, mas que, apesar disso, permanece vinculado a ele. Segundo Oriana Stella Balestra, “o trabalhador está sempre à disposição da lógica produtiva. Importa, assim, compreender a ligação entre o tempo de não trabalho e o consumo desenfreado e sem sentido que se realiza como forma de se preencher o período não destinado diretamente ao labor”³⁴.

Assim, o tempo de não trabalho, tal qual o tempo de trabalho, encontra-se vinculado e controlado pelo capital: o tempo de trabalho por meio do labor e o tempo de não trabalho por meio do consumo e do lazer alienado³⁵. Na contemporaneidade, as tecnologias de informação e de comunicação têm sido instrumento imprescindível para esse processo.

Isso porque essas tecnologias, além de serem o novo ecossistema de disseminação de anúncios, propagandas e publicidades – fomentando o consumo desenfreado -, têm sido também o meio de invasão do labor em ambientes diferentes do ambiente de trabalho e nos tempos de não trabalho. Sobre o tema, inclusive, existe um debate acerca da possibilidade de incidência do instituto do tempo de sobreaviso, o qual será analisado mais adiante, nos casos em que o trabalhador utiliza, no tempo de não trabalho, “aparelhos de comunicação telemáticos ou informatizados, como BIPs, pagers, telefones celulares e equivalentes - mecanismos que

³² DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017. Pg. 10

³³ Ibid., Pg. 9

³⁴ BALESTRA, Oriana Stella. **A Redução da Jornada de Trabalho e a Defesa do Tempo Livre**. 2006. Pg. 6

³⁵ Ibid., Pg. 6

viabilizam, em princípio, seu contato imediato com o empregador e conseqüente imediato retorno ao trabalho”³⁶.

Embora a jurisprudência tenha sido contrária à aplicação analógica irrestrita da figura do tempo de sobreaviso, conforme a Súmula 428 do TST³⁷, os argumentos em favor da aplicação são bastante pertinentes para a reflexão do tema sobre a invasão do labor no tempo de não trabalho. Assim, para Alice Monteiro de Barros, os empregados portadores dos BIPs³⁸:

“[...] têm sua locomoção restrita aos limites do raio de ação do bipe que portam. Logo, a expectativa de virem a ser solicitados cerceia-lhes a liberdade, mantendo-os psicologicamente ligados à atribuição funcional e, em contrapartida, o bip proporciona ao empregador segurança no resguardo de seus interesses. Raciocínio semelhante adotamos para os portadores de telefones celulares ou outros aparelhos semelhantes, que não poderão se deslocar para grandes distâncias, dada a iminência de serem convocados, a qualquer hora, inclusive em dias destinados ao descanso.” (BARROS, 2016, P. 444)

Esses aparelhos de comunicação podem ser utilizados, como se vê, como instrumentos de flexibilização da distribuição do tempo de trabalho, auxiliando o capital na invasão do tempo de não trabalho. Trata-se, pois, de mais uma alternativa para o poder econômico, diante das limitações legislativas ao aumento da duração do trabalho, para aumentar os resultados. As nuances dessas tendências de flexibilização trabalhista serão investigadas mais adiante.

Por conseguinte, o tempo de trabalho pode ser entendido como todo o período em que o indivíduo deve se vincular ao trabalho - seja planejando, organizando e executando suas atividades, seja apenas aguardando ordens - e pode ser observado a partir de três dimensões: sua duração, sua intensidade e sua distribuição. Agora passaremos a analisar a regulamentação do tempo de trabalho - com ênfase às especificidades do ordenamento jurídico brasileiro - e sua importância social.

2.2 A regulamentação do tempo de trabalho

Analisadas a centralidade e as repercussões do tempo de trabalho na vida social, bem como suas dimensões - quais sejam, a duração, a intensidade e a distribuição - adentraremos

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1038

³⁷ Súm. 428, TST: “I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso [...]”

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. - 10. ed. - São Paulo: LTr, 2016. Pg. 444

nas particularidades de sua regulamentação. Para a compreensão da regulamentação do tempo de trabalho, faz-se necessária a análise dos relatos históricos sobre sua origem, da sua importância e função social e de suas especificidades no ordenamento jurídico brasileiro.

2.2.1 Relatos históricos da regulamentação do tempo de trabalho

Historicamente, a regulamentação do tempo de trabalho foi a primeira grande bandeira levantada pelos trabalhadores e suas organizações. O advento da sociedade industrial, em meados do século XVIII, representou um verdadeiro marco da cisão entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores. A incessante busca pela expansão dos mercados consumidores e, conseqüentemente, da lucratividade resultou no aumento progressivo da exploração desumana do trabalho.³⁹

O aumento da duração e da intensidade do trabalho e os baixos salários foram as estratégias escolhidas, na época, pelos empregadores, para aumentar os resultados da produção. Os trabalhadores – dentre os quais incluíam-se mulheres, adolescentes e crianças – eram submetidos a jornadas extenuantes de 16 horas diárias (ou mais) em ambientes hostis e com péssimas condições de trabalho. Como resultado, esse período ficou afamado pelo aumento dos acidentes de trabalho e pelos sérios prejuízos causados à saúde física e psicológica dos indivíduos⁴⁰.

A união e organização dos trabalhadores fomentou o advento do movimento grevista como instrumento de pressão ante aos empregadores. Nesse contexto, a regulação do tempo de trabalho desponta como uma das principais e mais urgentes demandas do movimento sindical e operário no que tange ao respeito das condições mínimas de proteção dos trabalhadores. Sobre o tema, a professora Carla Tereza Martins versou o seguinte⁴¹:

“Diante das danosas conseqüências verificadas como decorrência do excesso de horas de trabalho, entre as primeiras leis de proteção aos trabalhadores pós - Revolução Industrial podem ser citadas as que, na França, na Inglaterra, na Itália e na Alemanha, limitaram a jornada de trabalho de mulheres e menores.

³⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), Pg. 353

⁴⁰ SASSE, Cintia. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. Agência Senado. 25.fev.2014. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em 16 fev. 22

⁴¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. Op. cit., Pg. 353

Posteriormente, a limitação da jornada também foi estendida aos trabalhadores homens adultos, sendo que, com o Tratado de Versalhes (1919), o controle da jornada de trabalho, com fixação do limite de oito horas diárias, ganhou dimensão universal” (ROMAR, 2018, P. 353)

Assim, como explicitado anteriormente, a primeira Convenção adotada pela Organização Internacional do Trabalho, em 1919, versou justamente sobre a limitação da jornada de trabalho sob o parâmetro de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Segundo o artigo 2º da referida Convenção ⁴²:

“Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou privados, ou em suas dependências, de qualquer natureza que seja, à exceção daqueles que empregam sozinhos membros de uma mesma família, a duração do trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana [...]”

Outros documentos elaborados por organizações internacionais visando à proteção universal dos direitos humanos fizeram menção à necessidade de modulação do tempo de trabalho. A Declaração Universal de Direitos Humanos, por exemplo, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, estabelece, em seu artigo 24, que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”⁴³.

Esse preceito também se encontra registrado no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado pelo Decreto nº 591/1992, que dispõe no seu artigo 7º o seguinte⁴⁴:

*“ARTIGO 7º
Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:
[...]
d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos”*

⁴²C001 - CONVENTION (Nº 1) SUR LA DURÉE DU TRAVAIL (INDUSTRIE), 28.nov.1919. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em 16 fev. 22

⁴³DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 10.dez.1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 16 fev. 22.

⁴⁴ BRASIL. **Decreto nº 591**, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1 - 7/7/1992, Página 8713.

Infere-se, portanto, do que foi apresentado que o tempo de trabalho tem sido, historicamente, uma das demandas mais urgentes dos trabalhadores, de modo que a necessidade de sua limitação resultou na elaboração das primeiras leis de proteção ao trabalhador desde o advento da sociedade industrial⁴⁵. A partir de agora, analisaremos os fundamentos e objetivos de sua limitação.

2.2.2 Fundamentos e objetivos da regulamentação do tempo de trabalho

Como se vê, desde o século XIX, a luta pela modulação da duração do trabalho visou a cessar, notadamente, a exploração e as jornadas estafantes de trabalho. Contudo, conforme o magistério do professor Carlos Henrique Bezerra Leite⁴⁶, atualmente os fundamentos para essa regulamentação são diversos:

“As razões para a limitação da duração do trabalho são de ordem biológica, social, econômica, religiosa e familiar. Devido à sua importância, a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) dedicou um capítulo à duração do trabalho (arts. 57 a 75). As normas referentes à duração do trabalho humano têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar.” (LEITE, 2019, P. 830)

Assim, de acordo com o aludido autor, os fundamentos para a modulação do tempo de trabalho são diversificados e perpassam todas as searas da vida social, mas sua principal razão de ser é de ordem biológica. Nesse mesmo sentido entende o professor Maurício Godinho Delgado⁴⁷, para quem as normas referentes à duração do trabalho correspondem a normas de saúde pública e, também, parte importante de qualquer política de saúde pública, uma vez que se relacionam diretamente à segurança e à medicina do trabalho.

Há quem mencione, também, dentre as razões para a regulamentação do tempo de trabalho e para a concessão de descanso ao trabalhador, argumentos de cunho meramente econômico - como o aumento dos resultados do trabalho e, conseqüentemente, da eficiência da empresa e do lucro do empregador⁴⁸ -, muito embora, em momentos de crise econômica, a

⁴⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), Pg. 353

⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Pg. 830

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1026

⁴⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit., Pg. 830

desregulamentação e a flexibilização do trabalho sejam esperadas, conforme veremos posteriormente, como estratégia para resguardar as empresas, favorecer seus interesses e diminuir os custos trabalhistas.

Sobre o tema, em concordância com o que já foi defendido no presente trabalho, tem-se, na realidade, que um eventual aumento do custo trabalhista decorrente da limitação razoável das horas de trabalho seria facilmente compensado e, inclusive, suplantado pela diminuição dos riscos advindos da denominada “infortúnica do trabalho”⁴⁹ – ou seja, de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho – e pela melhora do rendimento proveniente dos esforços e investimentos de energia que o próprio trabalhador dispense com o trabalho.

Vê-se que, embora existam fundamentos diversificados em favor da regulamentação do tempo de trabalho, todos eles convergem em um objetivo central: a necessidade de proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, devido ao caráter extremamente lesivo do excesso do trabalho à saúde do indivíduo. A “extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades”⁵⁰.

Nesse mesmo sentido versou Alice Monteiro de Barros⁵¹ ao sustentar que:

“As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerados do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho” (BARROS, 2016, P. 436)

Assim, no que tange às repercussões do tempo de trabalho no âmbito da saúde, as revisões sistemáticas da OMS e da OIT revelaram evidências suficientes que demonstram a relação do aumento dos riscos de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral entre pessoas

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1026

⁵⁰ Ibid., Pg. 1026

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pg. 436

que se expõem a longas jornadas de trabalho (acima de 55 horas semanais), em comparação com as pessoas que trabalham jornadas normais (entre 35 e 40 horas por semana).⁵²

Sobre o tema, ainda, o que salta aos olhos, nos últimos anos, é a assunção gradativa dos graves encargos que o trabalho tem potencial de impor sobre a saúde mental do indivíduo. Não por acaso, em janeiro de 2022, entrou em vigor a nova classificação dada pela OMS à chamada Síndrome de Burnout. O que antes era tido tão somente como um quadro psiquiátrico passará a ser definido como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”, assumindo, portanto, a qualidade de doença ocupacional.⁵³

2.2.3 O tempo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

Vê-se que a potencialidade lesiva do excesso de trabalho sobre a saúde do trabalhador é a principal razão da necessidade de sua modulação. Por isso, as normas e os institutos referentes à duração do trabalho e a intervalos trabalhistas devem ser caracterizadas, essencialmente, como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, já que tutelam esses direitos, na forma dos artigos 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da CR/88. Apesar disso, conforme veremos posteriormente, a Lei 13.467/17, notadamente em seu novo art. 611-B, parágrafo único, CLT, manifesta um interesse na supressão dessa expressão intrínseca das normas sobre o tempo de trabalho.

Outra característica importante a ser mencionada a respeito da regulação do tempo de trabalho no ordenamento jurídico pátrio diz respeito aos seus parâmetros de limitação. Assim, conforme já exposto, o art. 7º, XIII, CR/88 e os arts. 58 e 130, CLT estabelecem, como limite máximo da duração do trabalho, 8 horas diárias, 44 horas semanais e, ainda, 30 dias de férias a cada 12 meses de serviço.

⁵² DESCATHA, A. et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **ScienceDirect**, Volume 154, September 2021, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208>. Acesso em 24 maio 21

⁵³ GRANATO, Luísa. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? **Exame**. Publicado em 09/12/2021 06:00 | Última atualização em 14/12/2021 09:54. Disponível em <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em 14 dez. 21.

Segundo o magistério de Maurício Godinho Delgado, os principais parâmetros para a modulação da jornada de trabalho – ou seja, para o cálculo da sua extensão – podem ser divididos em critérios básicos e critérios especiais. Dentre os critérios básicos, podemos citar o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição e o tempo em deslocamento; já os critérios especiais subdividem-se em tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso⁵⁴.

A partir do critério do tempo efetivamente trabalhado, “exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador”⁵⁵. O professor Bezerra Leite defende que, embora esse critério não tenha sido adotado como regra geral no ordenamento jurídico pátrio, o empregador pode utilizá-lo, por exemplo, ao fixar o salário do empregado por peça produzida⁵⁶, nos termos do art. 78, CLT⁵⁷.

O critério básico adotado como regra geral, pelo ordenamento jurídico brasileiro, para fixação da jornada de trabalho foi o critério do tempo à disposição, nos termos do art. 4º, caput, CLT. Segundo o referido dispositivo, “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Assim, para o cálculo da extensão da jornada de trabalho, leva-se em consideração não só o tempo efetivamente trabalhado, mas também o tempo em que o trabalhador está aguardando ordens, o tempo em que ele está no centro do trabalho sem poder realizar suas tarefas⁵⁸. Por esse motivo, o trabalhador recebe sua remuneração não só em razão da execução e dos resultados do trabalho, mas também por encontrar-se sob as dependências do empregador. Não há, pois, necessidade de efetiva realização das tarefas para as quais foi designado⁵⁹.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1031

⁵⁵ *Ibid.*, Pg. 1032

⁵⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Pg. 831

⁵⁷ “Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.”

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, Pg. 1032

⁵⁹ *Ibid.*, Pg. 1032

Dois exemplos de lapsos temporais já englobados pelo ordenamento jurídico brasileiro no bloco de tempo à disposição foram: "o período de necessário deslocamento interno, entre a portaria da empresa e o local de trabalho (Súmula 429, TST), ao lado do tempo residual constante de cartão de ponto (art. 58, §1º, CLT; Súmula 366, TST)"⁶⁰. Contudo, conforme veremos mais adiante, a Reforma Trabalhista também trouxe alterações no bloco do tempo à disposição referentes a tais exemplos.

Para além do tempo à disposição, vemos que ordenamento pátrio adotou também, enquanto critério básico, o critério do tempo de deslocamento no antigo art. 58, §2º, da CLT – incorporado pela Lei 10.243/01 e posteriormente extinto pela Reforma de 2017 – ao tratar das chamadas “horas *in itinere*”. Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado⁶¹:

“A partir desse critério jurídico, considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (Sum. 90, I, TST; art. 58, § 2º, CLT).” (DELGADO, 2019, P. 1034)

O referido autor menciona, ainda, que o critério de deslocamento - em que pese não tenha sido adotado como regra geral na ordem justralhista pátria e, posteriormente, tenham sido extintas as aludidas horas *in itinere* da CLT – continua sendo acolhido pela legislação acidentária do trabalho⁶², conforme o art. 21, IV, “d”, da Lei 8.213/91, que dispõe o seguinte:

*“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
[...]
IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
[...]
d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.”*

Finalmente, no que tange aos critérios especiais de modulação da jornada de trabalho, “aventados por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras”⁶³, é possível citar o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso - constantes, respectivamente, no art. 244,

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1034

⁶¹ Ibid., Pg. 1034

⁶² Ibid., Pg. 1033

⁶³ Ibid., Pg. 1036

§3º, CLT ⁶⁴ e no art. 244, §2º, CLT⁶⁵, ambos referentes à categoria dos ferroviários. O tempo de prontidão seria uma categoria intermediária entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho; o trabalhador não se encontra exercendo suas atividades laborativas efetivamente, porém encontra-se aguardando ordens nas dependências ou nas cercanias do local de trabalho⁶⁶.

O tempo de sobreaviso, por sua vez, também configura categoria intermediária entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, contudo, enquanto neste o trabalhador tem sua disponibilidade pessoal restringida de forma relativa – já que aguarda as ordens em sua residência -, no tempo de prontidão o trabalhador tem sua disponibilidade pessoal restringida de forma significativa⁶⁷.

Para além da caracterização a partir dos critérios mencionados, a jornada de trabalho pode ser classificada também quanto ao período em que é prestada e quanto à sua duração⁶⁸. Quanto ao período em que é prestada, a jornada pode ser diurna, noturna ou mista (isto é, que se inicia durante o dia e se encerra durante a noite). Sobre o tema, há que se mencionar, ainda, que a jornada noturna, nos termos do art. 73, §2º, CLT e do art. 7º, Lei 5.889/73, corresponde ao lapso temporal de 22 horas às 5 horas para os trabalhadores urbanos, de 21 horas às 5 horas para os trabalhadores rurais da agricultura e de 20 horas às 4 horas para trabalhadores rurais da pecuária.

Já quanto à duração, a jornada pode ser classificada como normal – subdividindo-se em normal máxima e normal especial – ou extraordinária. Assim, por jornada normal, compreende-se o tempo estipulado no contrato de trabalho em que o trabalhador deve ficar à disposição do empregador. A jornada normal é classificada, por um lado, como máxima quando sua duração corresponde ao tempo máximo acordado no contrato e autorizado pelo ordenamento jurídico

⁶⁴ art. 244, CLT: [...] §3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

⁶⁵ art. 244, CLT: [...] §2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1037

⁶⁷ Ibid., Pg. 1037

⁶⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), Pg. 357

pátrio. Por outro lado, pode classificar-se também como especial, que, segundo Carla Tereza Martins Romar⁶⁹:

“[...] em geral, dizem respeito a certas categorias profissionais por força de características especiais que regem sua atividade laborativa (por exemplo, mineiros, ascensoristas) ou por força de um nível de organização que lhes permitiu alcançar uma proteção legal diferenciada (por exemplo, bancários), ou, ainda, a determinadas situações em que o trabalhador está submetido a uma sistemática diferenciada de trabalho em decorrência do processo produtivo (turnos de revezamento ou tempo parcial, por exemplo)”. (ROMAR, 2018. P. 359)

Assim, a referida autora faz alusão às hipóteses de jornadas especiais trazidas no ordenamento jurídico, quais sejam: a jornada do bancário, do professor, do telefonista (empregado nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía), do advogado empregado, do motorista profissional empregado; o turno ininterrupto de revezamento; e a jornada a tempo parcial.

Em vista das modificações trazidas pela Reforma de 2017, importa compreender a noção de turno ininterrupto de revezamento e de jornada a tempo parcial, cujas regulamentações serão tratadas em momento oportuno. O turno ininterrupto de revezamento são as jornadas especiais adotadas em atividades empresariais ininterruptas; nessas jornadas, os trabalhadores se revezam em turnos, de modo que a atividade não seja interrompida⁷⁰. No que tange à jornada a tempo parcial, por seu turno, a Convenção 175 da OIT⁷¹ dispõe que “a expressão ‘trabalhador a tempo parcial’ designa um trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável”.

Outra característica importante da regulação do tempo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro a ser mencionada diz respeito ao trabalho exercido acima dos padrões diários e semanais da duração normal do trabalho. A chamada “jornada extraordinária” seria, nesse sentido, “aquela prestada além da jornada normal de cada empregado, seja máxima, seja especial”⁷². Segundo o art. 7º, XVI, CR/88 e o art. 59, CLT, incide sobre o pagamento no

⁶⁹ Ibid., Pg. 359

⁷⁰ Ibid., Pg. 368

⁷¹ CONVENÇÃO 175 – SOBRE O TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 1994. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242712/lang--pt/index.htm Acesso em 29 jun. 22.

⁷² ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), Pg. 379

percentual mínimo de 50% superior ao valor da hora do salário pago e deve limitar-se a 2 horas por dia.

A Constituição da República faz menção, ainda, no inciso XIII do art. 7º, à possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada a partir de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Tais exceções relativizam a duração da jornada de trabalho e, conforme o magistério de Christian Marcello Mañas⁷³:

“[...] a prestação de trabalho extraordinário é altamente benéfica e barata ao empregador, eis que os benefícios são altamente positivos do ponto de vista econômico, em contrapartida ao desgaste e aos malefícios decorrentes da prestação de trabalho além das oito horas diárias, limite internacionalmente sustentado em face de fundamentos biológicos e sociais.” (MAÑAS, 2005, P. 83)

São, portanto, alguns dos mecanismos que favorecem e facilitam a flexibilização da jornada de trabalho dita padrão, conforme passaremos a analisar.

⁷³ MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo, LTr, 2005, p. 83.

3. A LÓGICA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, foi a partir das conquistas dos trabalhadores e de suas organizações, em meados do século XVIII, face às explorações advindas com a sociedade industrial, que as horas laborais passaram a se distribuir de forma mais padronizada. A instituição da carga de trabalho de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais - chamada, na contemporaneidade, de “jornada de tempo integral” - consagrou o que seria tido posteriormente como o padrão de trabalho regular.

Tal modelo de distribuição do tempo e de organização do trabalho tornar-se-ia instrumento característico, sobretudo, do processo de industrialização estadunidense e europeu do início do século XX: o Fordismo. Os fundamentos desse modelo de produção industrial, notadamente, a acumulação de capital, a racionalização do trabalho e do processo produtivo condiziam com a rigidez e com a padronização das jornadas de tempo integral.

Sobre o assunto, o professor Sadi Dal Rosso pontuou que⁷⁴:

“O trabalho com cargas horárias integrais, com adições significativas de horas extraordinárias, com a observância a preceitos definidos institucionalmente, seria típico da acumulação capitalista sob forte condução do aparelho estatal, sob a batuta do fordismo e do keynesianismo [...]” (DAL ROSSO, 2017, P. 12)

A popularidade do modelo, no período citado, não significou, contudo, exclusividade. O que se sabe é que, no decorrer da história, sempre existiram, em simbiose com esse modelo rígido ou repetitivo, outras modalidades de organização do trabalho, chamadas, geralmente, de “não padrão” ou, ainda, flexíveis⁷⁵. Essas outras modalidades ganhariam maior notoriedade, conforme veremos em momento oportuno, sobretudo a partir da década de 1970 nos países centrais.

Todavia, antes de adentrarmos nas especificidades históricas das modalidades flexíveis de distribuição do tempo de trabalho, há que se estabelecer, num primeiro momento, o que se entende por flexibilidade no âmbito do direito do trabalho e de quais maneiras ela se manifesta

⁷⁴ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017. Pg. 12.

⁷⁵ Ibid., Pg. 22.

na sociedade – seja no nível macro do mercado capitalista, seja no nível micro das práticas laborais nas empresas⁷⁶.

3.1 Conceito de flexibilidade e suas classificações

Formas padronizadas e flexíveis de distribuição do tempo e de organização do trabalho sempre coexistiram. Inclusive, existe, de forma quase permanente, uma correlação entre o conceito de trabalho regular e de trabalho flexível, o que dificulta, conforme veremos, o consenso quanto à noção de flexibilidade.

3.1.1 Conceito de flexibilidade

A recorrente correlação ou, ainda, contraposição entre a ideia de cargas laborais de tempo integral e de cargas flexíveis é o que corrobora o intrincamento na conceitualização de flexibilidade. Isto porque a definição de trabalho flexível encontrada na bibliografia, por denotar mera oposição ao referencial de trabalho padrão ou regular, acaba fundamentando-se, em regra, em critério extrínseco e não intrínseco. Nesse sentido, versou o professor Sadi Dal Rosso:⁷⁷

*“A definição de trabalho flexível é feita, em muitos casos, mediante o recurso de alternativas ao trabalho-padrão, não por meio de um critério intrínseco, e sim extrínseco, fato que demonstra a dificuldade de alcançar concordância quanto aos estudos de flexibilidade. Ela define-se a partir da noção de padrão, à qual outros processos se relacionam por oposição. **Dessa forma, flexibilidade significa diversidade, oposição ou algo que é contrário ao padrão.** Implica desconstituição, desconstrução do trabalho de tempo integral. De tal ambiguidade procede uma das fontes de ausência de consenso na conceitualização de flexibilidade” (DAL ROSSO, 2017, P. 36) (meu grifo)*

Assim, o conceito de flexibilidade que se tem hoje, no âmbito do direito do trabalho, é embasado em fundamento superficial e até, muitas vezes, estranho a sua própria etimologia, que retrata a ideia de maleável, mutável ou até elástico. Por exemplo, na visão do professor Sadi, como visto anteriormente, o trabalho flexível representaria algo contrário ao padrão do trabalho dito regular.

⁷⁶ Ibid., Pg. 47

⁷⁷ Ibid., Pg. 36.

O professor Maurício Delgado Godinho, por sua vez, aduz que a flexibilização trabalhista é “*a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência*”⁷⁸. Em outras palavras, o trabalho flexível refletiria a mitigação, a partir de norma coletiva negociada ou de norma estatal, de determinado regramento do Direito do Trabalho.

Esse é também o entendimento da professora Vólia Bonfim Cassar, para quem flexibilizar é autorizar, em alguns casos, atenuações ou mitigações a determinadas regras em prol da manutenção da empresa e dos empregos, mantendo sempre a intervenção estatal nas relações trabalhistas em vista de preservar o mínimo existencial para o trabalhador. Para a autora, ainda, a flexibilização trabalhista é um mecanismo a ser utilizado apenas quando trabalhadores e empregadores convergirem sobre o tema em debate.⁷⁹

Há que se mencionar a tipologia de flexibilização trazida pelo professor Maurício Godinho, que subdivide o conceito em flexibilização heterônoma trabalhista e flexibilização autônoma trabalhista. A primeira corresponde às situações em que uma norma jurídica estatal atenua a imperatividade e diminui a amplitude dos efeitos das normas justralhistas, tendo a Constituição da República como limite. A segunda, por sua vez, são as situações em que uma norma coletiva negociada realiza essa atenuação e cujo limite reside tanto na Constituição da República, como na legislação estatal e nos tratados e convenções internacionais⁸⁰.

Ambos os autores supracitados enfatizam, ainda, que há diferenciação entre flexibilização e desregulamentação trabalhista^{81 82}: enquanto esta última seria propriamente o afastamento do direito do trabalho e da intervenção estatal de determinadas situações ou relações trabalhistas, aquela seria, como mencionado anteriormente, apenas uma atenuação de determinadas regras, limitada sempre pelos preceitos constitucionais.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 71-72.

⁷⁹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. rev., atual e ampl. – [3. Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pg. 33.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., Pg. 72.

⁸¹ Ibid., Pg. 75

⁸² BOMFIM, Vólia. Op. cit., Pg 40

A professora Alice Monteiro de Barros, por sua vez, não concorda integralmente com essa distinção. A autora sugere que a desregulamentação imposta unilateralmente pelo Estado (desregulamentação normativa) seria sinônimo de flexibilização heterônoma⁸³. Esse é também o entendimento do professor Sadi Dal Rosso, que sustenta a ambivalência do conceito de flexibilidade, o qual pode representar não só a disseminação de uma prática laboral, mas também um regime de desregulamentação do trabalho dito padrão. Nas palavras do autor ⁸⁴:

“A flexibilidade na gigantesca economia estadunidense, as iniciativas de governos europeus, bem como de outros países, que criam trabalhos de tempo parcial, temporários, intermitentes e tantas outras modalidades imagináveis de flexibilidade, representam, de um lado, a expansão de uma nova prática laboral e, de outro, um processo de desconstituição do trabalho-padrão regulamentado”. (DAL ROSSO, 2017, P. 47)

O referido autor defende que desregulamentar e flexibilizar a regulamentação seriam sinônimos, posto que representam, em maior ou em menor escala, um processo de retirada de direitos sociais constituídos em favor dos trabalhadores, com finalidade de viabilizar a acumulação de capital das empresas públicas e privadas.⁸⁵

Não obstante às incompatibilidades de conceituação, em última instância, entende-se que a flexibilização trabalhista, no plano macro – isto é, do mercado capitalista -, seria um processo legal de desconstituição de direitos sociais a partir de atenuações ou, ainda, modificações na rigidez da legislação trabalhista. Representa, pois, a expansão de um paradigma de trabalho oposto ao trabalho regular, padrão e regulamentado ou, em outras palavras, um regime de desregulamentação do trabalho.

No plano micro - das diretrizes e das práticas laborais internas das empresas -, por sua vez, a flexibilização trabalhista simboliza as mudanças na organização e distribuição do tempo de trabalho, do quadro de pessoal dentro da empresa, do local de trabalho, das atividades cotidianas, e tem uma relação de interdependência com a flexibilização no plano macro. Sobre o tema, o professor Sadi Dal Rosso faz, ainda, a seguinte observação:⁸⁶

⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2016, Pg. 64

⁸⁴ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 47.

⁸⁵ Ibid., Pg. 65.

⁸⁶ Ibid., Pg. 55.

“Flexibilidade no nível micro, da empresa ou do sujeito, supõe flexibilidade no nível macro, ou seja, do mercado capitalista em seu conjunto. Permanece aberta a pergunta: É possível encontrar uma definição comum, geral de flexibilidade? Possivelmente não, embora na literatura se realize enorme esforço para diagnosticar elos comuns.” (DAL ROSSO, 2017, P. 55)

Diante da dificuldade de se precisar uma definição unívoca à flexibilidade, alguns autores utilizam-se do critério da exclusão, que seria, em resumo, assumir o trabalho flexível enquanto qualquer atividade laborativa diferente do trabalho com contrato por tempo indefinido, permanente, com jornada integral e com direitos. Nesse sentido, versaram Isik Urla Zeytinoglu e Gordon B. Cooke⁸⁷:

“Trabalho flexível (...) representa a gama de termos trabalhistas (...) que diferem dos empregos ‘padrão’, permanentes, de tempo integral com cronograma semanal regular. Estão incluídos aí os empregos de tempo parcial, eventuais e temporários, e/ou aqueles com cronograma de trabalho flutuante (ou não usual)” (apud DAL ROSSO, 2017, P. 56)

Embora seja uma solução pertinente, há que se destacar a importância da compreensão, para o desenvolvimento da presente pesquisa, da distinção entre flexibilidade enquanto prática laboral e diretriz interna das empresas e flexibilidade enquanto regime de desregulamentação do trabalho dito padrão. Para tanto, serão enumeradas, nesta ocasião, algumas tipologias, classificações ou, ainda, expressões de flexibilidade existentes na literatura, dispensada, contudo, qualquer intenção de esgotamento do tema.

3.1.2 Classificações de flexibilidade

Existem, na literatura, algumas classificações de flexibilidade relativas às diversas formas com que ela se expressa no âmbito interno das empresas e das instituições de uma forma geral. Certo é que, com a exposição de tais classificações, não se tem a intenção de esgotar as formas de expressão do trabalho flexível, posto que as práticas laborais são contingentes na mesma proporção que o mercado capitalista o é.

Ainda assim, tem-se que a observação das práticas existentes no nível da empresa e do indivíduo seja bastante pertinente para a compreensão das tendências históricas, das causas que nos conduziram ao momento presente e para a sugestão de possíveis consequências e projeções

⁸⁷ Ibid., Pg. 56

para o futuro. Para tal propósito, serão compiladas, a princípio, algumas definições de expressões da flexibilidade e, posteriormente, as causas e fundamentos de sua implementação.

Assim sendo, dentre as expressões da flexibilidade enquanto diretriz interna de funcionamento das empresas ou das instituições, podemos citar: a flexibilidade quantitativa, a flexibilidade qualitativa, a flexibilidade salarial, a flexibilidade de lugar e a flexibilidade do tempo de trabalho, sendo essa última objeto elementar da presente pesquisa.

A **flexibilidade quantitativa** é empregada, geralmente, para indicar a variabilidade do quadro de pessoal⁸⁸ ou, ainda, da duração do trabalho, podendo, por esse motivo, ser classificada tanto como externa quanto como interna. A flexibilidade quantitativa externa refere-se às diretrizes aplicadas pelas empresas para adaptarem o seu quadro de pessoal às variações do mercado⁸⁹; pode ser encontrada, por vezes, na literatura, como flexibilidade numérica.

A flexibilidade quantitativa interna, por seu turno, indica a variabilidade da duração do tempo de trabalho conforme a necessidade da empresa, sendo as “horas extras” instrumento bastante empregado para tal fim⁹⁰. Como se vê, trata-se de uma das expressões da flexibilidade do tempo de trabalho, que será abordada com maiores detalhes em momento oportuno.

A **flexibilidade qualitativa** aponta mudanças quanto à forma de contratação ou, ainda, quanto às tarefas laborativas cotidianas da empresa, podendo, também, ser classificada em externa e em interna. A flexibilidade qualitativa externa “implica a substituição da contratação regulamentada por uma relação de tipo comercial e de prestação de serviços”⁹¹, cujo encerramento seja mais simplificado.

A flexibilidade qualitativa interna, por sua vez, conhecida também como flexibilidade funcional ou atitudinal, refere-se ao fomento de um trabalho polivalente⁹², ou seja, um trabalho em que o indivíduo acumula mais tarefas e que requer, muitas vezes, habilidades e competências diferentes.

⁸⁸ Ibid., Pg. 91.

⁸⁹ Ibid., Pg. 61

⁹⁰ Ibid., Pg. 62.

⁹¹ Ibid., Pg. 62.

⁹² Ibid., Pg. 41 e 63.

Os temas da flexibilidade quantitativa e da flexibilidade qualitativa serão revisitados, quando da apresentação da lógica e dos fundamentos da expansão das práticas flexíveis, sobretudo no que tange ao tempo de trabalho. Como explicitado anteriormente, a intenção por trás do presente capítulo é a compilação das definições das expressões da flexibilidade trabalhista na sociedade.

Isto posto, há que se mencionar a **flexibilidade salarial** que, como o próprio nome diz, está relacionada com as modificações salariais respaldadas, muitas vezes, em instrumentos como bônus, incentivos, metas⁹³. A **flexibilidade de lugar** refere-se à facilidade com que, atualmente, empresas e trabalhadores se deslocam por territórios e “representa um elemento significativo na luta pelo controle do mercado capitalista mundial”⁹⁴. Finalmente, a **flexibilidade do tempo de trabalho** corresponde às variações da duração do trabalho – chamada também de flexibilidade quantitativa interna –, da intensidade do trabalho e da distribuição do tempo de trabalho, que serão analisadas em momento oportuno.

Esses exemplos de expressão da flexibilidade no nível micro - das práticas laborais e das diretrizes internas das empresas e instituições -, como visto anteriormente, estão numa relação de interdependência com as tendências trabalhistas no nível macro - do mercado capitalista como um todo. Sendo assim, existem também algumas classificações ou, ainda, generalizações referentes às tendências e processos históricos do trabalho flexível no nível macro bastante pertinentes ao soerguimento da presente pesquisa.

A primeira classificação a ser citada utiliza-se, como critério, o referencial histórico do Fordismo. Essa classificação agrupa, de um lado, as expressões da **flexibilidade pré-transição** (ou pré-fordista), que se referem, em geral, a uma jornada de tempo integral com direitos trabalhistas garantidos. Do outro lado, temos as expressões da **flexibilidade pós-transição** (pós-fordista ou neoliberal), que denota o processo de desconstituição dos direitos trabalhistas, notadamente, aqueles relativos à jornada regular de trabalho⁹⁵.

⁹³ Ibid., Pg. 63.

⁹⁴ Ibid., Pg. 64.

⁹⁵ Ibid., Pg. 60.

Outra importante classificação a ser considerada é aquela que opera com o critério da regulamentação estatal. Essa classificação permite a identificação de dois casos de flexibilidade: a **flexibilidade pré-regulamentada** e a **flexibilidade pós-regulamentada**⁹⁶. Essas classificações são bastante importantes, uma vez que permitem integrar, em suas generalizações, o processo histórico não só dos países ditos industrializados, mas também de países periféricos ou de capitalismo tardio. Nas palavras do professor Sadi Dal Rosso, essas categorias⁹⁷:

“[...] visam abrir espaço para compreender o processo de flexibilidade operante no sistema capitalista como um todo e não apenas nos países ‘industrializados’, como se poderia deduzir da literatura existente, que concentra os estudos sobre estes últimos, ficando os demais países sem consideração”. (DAL ROSSO, 2017, P. 65)

Outrossim, tais categorias nos auxiliam a compreender se as flexibilizações, mitigações ou, ainda, desconstituições dos direitos sociais trabalhistas são frutos de uma regulação estatal *a priori* (regulação preventiva e originária do Estado) ou *a posteriori* (regulação curativa e originária de mobilizações sociais)⁹⁸. Em outras palavras, definir se determinada *práxis* é uma expressão da flexibilidade pré-regulamentada ou pós-regulamentada nos conduz à compreensão de sua origem: se provém, de modo preventivo, do próprio Estado ou se provém das mobilizações e dos novos arranjos sociais.

Nas palavras do professor Sadi Dal Rosso: “Vê-se que, frequentemente, o Estado só interfere na legislação social após a prática entre empregadores e empregados fixar determinado parâmetro como aceitável”⁹⁹. Isso significa dizer que a ação do Estado é, em regra, *a posteriori* ou curativa. Tal fato será verificado, quando adentrarmos nas nuances históricas do processo de flexibilização do tempo de trabalho, que passará a ser observado com maiores detalhes a seguir.

3.2 A flexibilização do tempo de trabalho

A flexibilização do tempo de trabalho, conforme já explicitado e sintetizado em passagens anteriores, corresponde às variações – por meio da consagração de práticas laborais, de

⁹⁶ Ibid., Pg. 64.

⁹⁷ Ibid., Pg. 65.

⁹⁸ Ibid., Pg. 66.

⁹⁹ Ibid., Pg. 67.

diretrizes internas de empresas ou, até mesmo, da retirada dos direitos sociais constituídos - da duração do trabalho (flexibilidade quantitativa interna), da intensidade do trabalho ou da distribuição do tempo de trabalho.

Embora exista, na literatura, essa tentativa de compilar de maneira didática as categorias de flexibilidade do tempo de trabalho, tal enumeração tem cunho meramente explicativo e exemplificativo. Isso porque, diante das profundas mudanças na configuração da jornada outrora dita padrão, torna-se bastante difícil a tarefa de pormenorizar cada categoria. Nas palavras de RÁO¹⁰⁰:

“Na verdade, tratar-se-ia de uma nova jornada de trabalho em curso muito mais flexível e intensa, sendo que suas três dimensões acabam se tornando mais imbricadas diante das inúmeras possibilidades de conformação da jornada de trabalho cada vez mais adensada e mais fluida”. (RÁO, 2019, P. 25)

3.2.1 Expressões da flexibilidade do tempo de trabalho

Nada obstante, o tempo de trabalho, conforme visto no primeiro capítulo deste trabalho, expressa-se nas seguintes dimensões: duração, intensidade e distribuição. Resumidamente, a duração do trabalho retrata o número de horas que o indivíduo leva para realizar sua atividade laborativa; a intensidade do trabalho, por sua vez, refere-se aos esforços realizados pelo trabalhador para executar o trabalho; e, por fim, a distribuição, que diz respeito à organização das horas trabalhadas pelo indivíduo durante o dia e a semana.

Dito isso, é possível concluir que a flexibilidade da duração do trabalho refere-se propriamente ao aumento ou à diminuição do número de horas trabalhadas pelo indivíduo. As horas extras e os trabalhos de tempo parcial são os exemplos mais conhecidos de ampliação e de redução, respectivamente, da duração de trabalho¹⁰¹. Essa categoria, diante das limitações legislativas, encontra-se bastante saturada para o mercado capitalista.

A flexibilidade da distribuição do tempo de trabalho retrata as novas formas de organização das jornadas de trabalho. Dentre os principais exemplos, podemos citar a

¹⁰⁰ RÁO, Eduardo Martins. **A jornada de trabalho flexível no capitalismo contemporâneo (pós-1970): análise da duração, distribuição e intensidade do trabalho.** LEITURAS DE ECONOMIA POLÍTICA (UNICAMP), v. 20, 2019. Pg. 25.

¹⁰¹ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor.** 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 68

compensação de horas; o trabalho aos domingos e feriados; a variedades de turnos de revezamento e a ampliação e redefinição do número de escalas de trabalho, que começam a ganhar grande notoriedade no mercado. Para Eduardo Martins Ráo, as consequências da ampliação de tais práticas são nefastas¹⁰²:

“[...] para pouquíssimos, a possibilidade de usufruir de trabalhos em casa, perto dos filhos e da família; para muitos, a ampla variabilidade das jornadas de trabalho e dos locais de trabalho, incorrendo em tempos de deslocamento entre a casa e o trabalho cada vez maiores; a irrupção da rotina e dos horários destinados à reprodução social de suas famílias; a invasão aos demais tempos respectivos a outras atividades fundamentais; a irrestrita disposição aos desígnios da empresa durante as 24 horas do dia e, finalmente, os sérios impactos à saúde provenientes de um trabalho extremamente fluido”. (RÁO, 2019, P. 29)

A flexibilidade da intensidade do trabalho refere-se à metáfora da porosidade mencionada no primeiro capítulo deste trabalho. Assim, aumentar ou diminuir a porosidade do trabalho, ou seja, seus intervalos e tempos de descanso, provoca o aumento ou a diminuição da intensidade do trabalho¹⁰³.

Para Ana Cláudia Moreira Cardoso, o aumento da intensidade do trabalho se dá também por meio de uma¹⁰⁴:

“[...] maior velocidade na execução dos gestos, da redução das porosidades do tempo de trabalho, da eliminação dos tempos mortos, da redução dos tempos de recuperação entre diferentes operações, da reorganização do trabalho prevendo uma atividade enquanto há recuperação de outra, de fazer trabalhar os diferentes membros do corpo ao mesmo tempo em tarefas diferentes, de ocupar cada minuto sem parada e sem descanso, enfim, [de] uma multiplicidade de intervenções que os trabalhadores devem realizar rapidamente para não romper a continuidade do fluxo produtivo, intensificando progressivamente a tensão e o tempo de trabalho” (CARDOSO, 2009, P. 49)

Demonstradas as expressões da flexibilidade do tempo de trabalho, passaremos à análise de alguns relatos históricos sobre sua origem.

¹⁰² RÁO, Eduardo Martins. **A jornada de trabalho flexível no capitalismo contemporâneo (pós-1970):** análise da duração, distribuição e intensidade do trabalho. LEITURAS DE ECONOMIA POLÍTICA (UNICAMP), v. 20, 2019, Pg. 29

¹⁰³ MARX, Karl. **O Capital:** crítica da Economia Política. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013. Pg. 287

¹⁰⁴ CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não-trabalho:** disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009. Pg 49.

3.2.2 Relatos sobre a origem da flexibilidade e tendências mundiais

Em que pese tenha existido, na sua forma “pré-regulamentada” e, posteriormente, “pós-regulamentada”, em simbiose com o modelo dito rígido ou repetitivo no decurso de toda a história, o professor Sadi Dal Rosso, em sua obra “O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor”, faz três importantes relatos sobre a origem da flexibilidade trabalhista, notadamente no âmbito do tempo de trabalho¹⁰⁵.

O primeiro relato diz respeito ao surgimento de formas de flexibilização trabalhista e rememora a Alemanha Ocidental do final da década de 1970 e início da década de 1980. A reconstrução do país, após a Segunda Guerra Mundial, culminou em espontâneo crescimento econômico e, conseqüentemente, em uma maior demanda por mão-de-obra.

A única mão-de-obra disponível, na época, era das mulheres, as quais, por seu turno, já possuíam compromissos domésticos e de cuidados. A solução encontrada para inserir essas mulheres no mercado de trabalho e suprir a demanda por mão-de-obra foi, justamente, flexibilizar a jornada de trabalho, criando “horários flutuantes”, de modo que pudessem conciliar sua rotina ao labor.¹⁰⁶

O segundo relato é referente à transição das jornadas de tempo integral para as jornadas flexíveis a partir dos enfrentamentos entre trabalhadores e empregadores relativamente às políticas de emprego, em especial, no começo da década de 1990. Com o aumento do desemprego no Reino Unido, na França, na Alemanha Ocidental, na Bélgica e nos Países Baixos, reivindicavam-se mudanças na forma de organização do trabalho que gerassem mais ocupações.

Uma das recorrentes reivindicações feitas pelos sindicatos dos trabalhadores era o advento da “work sharing” (divisão de postos de trabalho). Todavia, as práticas flexíveis, como empregos de tempo parcial ou horários flutuantes, acabaram ganhando maior notoriedade, tendo, inclusive, feito parte de políticas públicas para a redução do desemprego em determinados países, como na Bélgica.¹⁰⁷

¹⁰⁵ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 26-37.

¹⁰⁶ Ibid., Pg. 26.

¹⁰⁷ Ibid., Pg. 31.

Por fim, o terceiro relato também é referente à transição do regime de trabalho em tempo integral para a flexibilidade de horas, tendo como plano de fundo, dessa vez, os Estados Unidos do pós-Guerra. Sob influência do fordismo, o trabalho dito padrão surgiu, em solo norte-americano, após a Grande Depressão, ganhando força, principalmente, nos anos 1950.

Contudo, a forte crise econômica enfrentada pelos Estados Unidos na década de 1970 foi o contexto propício para o surgimento de novas formas de organização do trabalho. Sobre o tema, o professor Sadi Dal Rosso registrou que “a flexibilidade de tempo toma lugar nos Estados Unidos na década de 1970 e há consenso de que a partir de então se firmou como princípio e prática significativos da organização das atividades laborais”¹⁰⁸.

Isto posto, em que pese o aludido autor tenha referenciado esses três momentos históricos para orientar a reflexão sobre a origem da flexibilidade trabalhista, conforme explicitado anteriormente, formas padronizadas e flexíveis de organização do trabalho sempre coexistiram. Inclusive, existe, de forma quase permanente, uma correlação entre o conceito de trabalho regular e de trabalho flexível, o que dificulta, conforme vimos, o consenso quanto à noção de flexibilidade.

Uma generalização possível de ser feita, a partir da observação dessas tendências, é a de que “a redução da flexibilidade é um fato esperado em períodos de forte crescimento e acumulação capitalista, assim como seu retorno e do desemprego em períodos de crise financeira acentuada, como aconteceu a partir de 2007-2008”¹⁰⁹. É bastante comum, em contextos de crise socioeconômica, governos e empregadores, valerem-se de estratégias de flexibilização das jornadas de trabalho a fim de baratear a mão de obra e aumentar a empregabilidade¹¹⁰. Nessa esteira, passaremos a analisar a lógica e os fundamentos que sustentam a implementação das práticas flexíveis.

¹⁰⁸ Ibid., Pg. 35.

¹⁰⁹ Ibid., Pg. 38.

¹¹⁰ Ibid., Pg. 37.

3.2.3 Fundamentos atuais das práticas flexíveis relativas ao tempo de trabalho

A flexibilização trabalhista pode possuir diversos fundamentos e finalidades, a depender do contexto e do momento histórico em que está sendo implementada. A partir dos relatos elencados anteriormente a respeito da origem da flexibilidade, podemos observar, numa perspectiva histórica, que os argumentos utilizados eram, frequentemente, relativos à sua repercussão quanto à demanda por mão de obra pelo mercado, quanto à conciliação entre trabalho e vida pessoal e quanto à intensidade do trabalho e aproveitamento de tempos perdidos¹¹¹.

Contudo, atualmente, os fundamentos das práticas flexíveis são diferentes, uma vez que visam “centralmente trazer uma solução maior para um problema econômico, retirar um entrave que impede o desenvolvimento ou a acumulação de capital nas empresas”¹¹². Assim, atualmente, a finalidade que permeia a necessidade de expansão das práticas flexíveis, notadamente no âmbito do tempo de trabalho, relaciona-se com o contexto das políticas estruturais de aprimoramento das diretrizes empresariais para superação da crise e dos entraves econômicos.¹¹³

Sobre esse tema, inclusive, foi elaborado, em 1996, a partir de uma sessão da *Conference Board* – organização global independente e sem fins lucrativos, que visa a ajudar empresas a melhorarem seu funcionamento e performance a partir da disseminação de informação sobre gestão e mercado -, um relatório intitulado “*Building the Business Case for Workplace Flexibility*”, o qual prescreve: “a flexibilidade é um atributo determinante para empresas que desejem sobreviver aos anos 1990 e além”¹¹⁴.

O relatório é bastante cristalino quanto à diferença do grau de importância que se dá aos interesses de empregadores e empregados na implementação da flexibilidade no ambiente de trabalho. Nas palavras de Sadi Dal Rosso¹¹⁵:

“Se o documento concede que os interesses dos empregados devam ser levados em conta no processo de decisão, é explícito em afirmar que não são as aspirações dos empregados, e sim os objetivos dos negócios, que determinam primariamente a ação

¹¹¹ Ibid., Pg. 29.

¹¹² Ibid., Pg. 27.

¹¹³ Ibid., Pg. 39.

¹¹⁴ Ibid., Pg. 39.

¹¹⁵ Ibid., Pg. 40.

das empresas para implementar a flexibilidade no local de trabalho” (DAL ROSSO, 2017, P. 40)

Tal fato foi confirmado, posteriormente, pelo professor Cássio da Silva Calvete, para quem a flexibilização trabalhista, em especial, a jornada de trabalho flexível visa a atender integralmente os interesses das empresas, tais como: a redução de custos e dos riscos, o aumento da produtividade com a intensificação do trabalho e, conseqüentemente, a intensificação do uso do capital constante – empregado para compra de meios de produção – e a maior facilidade em se adaptar às variações do mercado¹¹⁶.

No relatório supracitado, é possível encontrar, ainda, em meio às sugestões de diretrizes de aprimoramento da performance das empresas, maiores detalhes a respeito dos temas da flexibilidade quantitativa (externa e interna) e da flexibilidade qualitativa (externa e interna), mencionados, neste trabalho, em momento anterior.

Assim, a depender da necessidade e da procura de uma determinada empresa – seja o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo e de custos ou a adaptação às variações do mercado -, é possível empregar diferentes expressões da flexibilidade, que pode se subdividir em: flexibilidade numérica, flexibilidade funcional (ou atitudinal) e flexibilidade de tempo.

A flexibilidade numérica, como o próprio nome diz, seria tornar o número de empregados da empresa em algo mais plástico, menos rígido. Para tanto, reduz-se, de forma permanente, o quadro de pessoal da empresa e, quando demandada, recorre-se aos trabalhadores ditos contingenciais, isto é, em tempo parcial, temporário, em contrato determinado, terceirizados, entre outros¹¹⁷.

Tem-se aqui, portanto, com vistas à adaptação do quadro pessoal da empresa às variações do mercado, a combinação da flexibilidade quantitativa externa com a flexibilidade qualitativa externa, de modo que, após a redução dos empregos, substitui-se a contratação regulamentada por contratos de fácil encerramento.

¹¹⁶ CALVETE, Cássio da Silva. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Tese (Doutorado em Economia)–Unicamp. IE, Campinas, 2006. Pg. 85.

¹¹⁷ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 41.

A flexibilidade funcional (flexibilidade qualitativa interna) ocorre, geralmente, em função da flexibilidade numérica, uma vez que a redução dos empregos provocaria uma insegurança e, conseqüentemente, uma mudança comportamental entre os trabalhadores. Os trabalhadores, para compensar a redução de trabalhadores na execução das atividades, são obrigados a aumentar suas qualificações, competências e, conseqüentemente, suas jornadas de trabalho. É nesse ponto que observamos a expressão e a implementação da flexibilidade de tempo (flexibilidade quantitativa interna) como prática laboral nas empresas¹¹⁸.

As especificidades da implementação dessas categorias de práticas flexíveis nos permitem concluir que, atualmente, a lógica e os fundamentos por trás da flexibilização do tempo de trabalho são diferentes daqueles trazidos nos relatos históricos sobre a origem da flexibilidade. Nas palavras do professor Dal Rosso¹¹⁹:

“Opera-se, atualmente, com uma concepção epistemológica diversa de flexibilidade, que destaca estratégias para as empresas obterem resultados satisfatórios na competição global. Desaparecem as preocupações com os efeitos positivos ou negativos sobre os trabalhadores, e a flexibilidade apresenta-se como aquilo que efetivamente ela é, a saber, um mecanismo de adequação dos trabalhadores às necessidades empresariais donde procede a expressão ‘trabalhadores flexíveis’”.
(DAL ROSSO, 2017, P. 43) (meu grifo)

Diante de tais revelações, tem-se como necessária a análise das nuances do processo histórico brasileiro de flexibilização do tempo de trabalho para, no próximo capítulo, adentrarmos nas especificidades da Reforma Trabalhista de 2017.

3.2.4 O histórico da flexibilidade do tempo de trabalho no Brasil

Os relatos quanto ao surgimento da flexibilização trabalhista no Brasil são um tanto diferentes das experiências vivenciadas nos Estados Unidos e em determinados países do continente europeu. O processo histórico nacional dos direitos trabalhistas, notadamente no que tange ao tempo de trabalho, foi fundamentado, conforme veremos, em um modelo híbrido, que associa dispositivos rígidos e flexíveis num mesmo ordenamento.

Como se sabe, disputas políticas e a pressão do movimento dos trabalhadores brasileiros culminaram, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse processo conflituoso

¹¹⁸ Ibid., Pg. 41

¹¹⁹ Ibid., Pg. 43

repercutiu na aludida legislação, posto que foi composta, por um lado, pelo padrão internacional das oito horas diárias, seis dias por semana, e, por outro lado, pela flexibilidade das duas horas de trabalho extraordinário e da compensação de horas durante a mesma semana. Para o professor Sadi Dal Rosso, esse sistema híbrido foi fundamental para a edificação capitalista no Brasil¹²⁰:

“Tal padrão híbrido [...] operou um papel insubstituível na construção do desenvolvimento capitalista econômico nacional, até hoje quase que ignorado na análise de historiadores, economistas, sociólogos e cientistas sociais. As horas extras, o uso do contrato temporário e do trabalho eventual, o sistema de diárias, os “contratos” informais, as “empreitadas”, entre outras modalidades, constituíram formas históricas de flexibilidade que antecipam de muito a onda de flexibilização que teve lugar a partir dos anos 1990 no Brasil, bem como operam conjuntamente com o trabalho regulamentado, dadas a incapacidade de fiscalização do Estado e também a baixa taxa de sindicalização”. (DAL ROSSO, 2017, P. 49)

Logo, conforme exposto pelo referido autor, a reduzida taxa de sindicalização e a baixa fiscalização por parte do Estado foram fatores, para além das disputas políticas mencionadas anteriormente, que influenciaram o processo histórico brasileiro no que tange ao tempo de trabalho. Dentre os mecanismos de flexibilização do trabalho criados, tivemos ainda: o fim da estabilidade no emprego com o advento do FGTS em 1966; a criação do banco de horas em 1998; o trabalho em tempo parcial de 25 horas semanais em 2001; as jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso; as mudanças do turno ininterrupto de revezamento¹²¹.

Ocorre que, com a recessão econômica que se estabeleceu, no Brasil, desde o final de 2014 e com a consagração do modelo de trabalho flexível e de disponibilidade total das plataformas digitais, vemos que as relações e práticas trabalhistas têm se alterado de maneira pouco discreta.

Há que se investigar, portanto, se, e de que maneira, as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 alteraram a regulação do tempo de trabalho no Brasil e, ainda, se existiria alguma relação entre essa possível modificação do regime constitucional brasileiro do tempo de trabalho com a lógica da disponibilidade total das plataformas digitais.

¹²⁰ Ibid., Pg. 49

¹²¹ Ibid., Pg. 50

4. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O TEMPO DE TRABALHO: ATAQUE À CONSTRUÇÃO CONSTITUCIONAL?

Conforme adiantado anteriormente, o processo histórico nacional de conquistas dos direitos trabalhistas, em especial no âmbito do tempo de trabalho, destoou daquele observado nos países do norte global. Nesses países, a jornada de tempo integral despontou como padrão de trabalho regular principalmente no início do século XX e as formas flexíveis de distribuição do tempo de trabalho ganharam maior notoriedade sobretudo a partir da década de 1970. Já nos países ditos de capitalismo tardio, não é possível precisar a mesma ou trajetória semelhante. Nas palavras do professor Dal Rosso¹²²:

“Em países subimperiais, próximos ou integralmente inseridos à periferia, o processo de evolução do trabalho apresenta conotações diversas, a começar pelo fato de que não se pode afirmar peremptoriamente a construção de uma jornada de tempo integral reduzido e com acesso generalizado dos trabalhadores a direitos”. (DAL ROSSO, 2017, P.171)

Isso significa dizer que, em cada país, a depender do contexto histórico, da realidade social e política, os valores da jornada de tempo integral podem estar em estágios diferentes de incorporação na legislação. Ademais, diferentemente dos exemplos e tendências dos países ditos industrializados, muitos países de capitalismo tardio assistiram à ascensão das formas flexíveis de distribuição do tempo de trabalho durante a fase embrionária dessa incorporação, ou seja, em momento em que pautas como inclusão de (mais) direitos e redução de jornadas mal tinham entrado na ordem do dia.

No Brasil, conforme visto, o processo de incorporação dos valores da jornada de tempo integral já se instaurou imiscuído pelos valores flexíveis, de modo que abarca um “quadro de tendências e condições concretas, diferente daquele encontrado no circuito de países de capitalismo industrializado”¹²³.

Essa situação acentuou-se de tal forma que, com as políticas neoliberais e as medidas de flexibilização do tempo de trabalho, notadamente o banco de horas, introduzidas na década de 1990, o Brasil do início dos anos 2000 podia ser considerado um país majoritariamente

¹²² Ibid., Pg. 171.

¹²³ Ibid., Pg. 173

“flexível” no que tange ao tempo de trabalho. Sobre o tema, o professor Sadi Dal Rosso aduziu o seguinte¹²⁴:

“São 66% de pessoas ocupadas em horários ‘flexíveis’, em contrapartida a 34% em horários ‘rígidos’, o que indica um paradoxo. Consequência do elevado grau de informalidade do trabalho no país e do descaso com a legislação do trabalho existente e reguladora, as jornadas excessivas são um indicador da produção de valor a ferro frio, isto é, pelo emprego descomunal de horas extras, neste país.” (DAL ROSSO, 2017, P. 176)

Para o referido autor, ainda, tal situação demonstra o alto grau de exploração da força de trabalho no país, característica recorrente nos países em que a incorporação e construção dos direitos trabalhistas ocorreram de forma “incompleta” ou que ainda está em andamento¹²⁵. Assim, a legislação trabalhista por si só, nesse estágio de solidificação, não representa um obstáculo às tentativas de flexibilização, de desregulamentação ou, ainda, conforme argumentado pelo professor Dal Rosso, de negligência aos seus postulados.

Apesar disso, o final da primeira década dos anos 2000 apresentou um cenário bastante diferente daquele observado no início do século e bastante paradoxal também. Por um lado, houve um aumento considerável de pessoas adeptas às jornadas de tempo integral, embora não representassem, ainda, metade da população que trabalha: de 34% dos anos 2000 ascendeu para 46%¹²⁶.

Por outro lado, observou-se, também, o aumento significativo de pessoas trabalhando em horários reduzidos: a proporção de pessoas trabalhando trinta e nove horas ou menos por semana aumentou de 23,5% para 25,8%. O dado que mais chama atenção, contudo, é aquele referente às pessoas que trabalham dezoito horas ou menos de trabalho por semana; de 4,7% em 2000 a proporção subiu para 9,6% em 2010¹²⁷.

Dados referentes aos anos de 2014 e de 2015¹²⁸ demonstram que essas últimas tendências continuaram se expandindo: em um ano, o número de pessoas adeptas à jornada de tempo

¹²⁴ Ibid., Pg. 176

¹²⁵ Ibid., Pg. 176

¹²⁶ Ibid., Pg. 176

¹²⁷ Ibid., Pg. 177

¹²⁸ DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA EM TODOS OS TRABALHOS - BRASIL - 2014-2015. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Brasil

integral ascendeu cerca de 1,2% e, concomitantemente, a proporção de pessoas trabalhando trinta e nove horas ou menos - que era 27,4%, em 2014 - ascendeu para 28,6%, resultando em um aumento de aproximadamente 1,2% também.

Dados publicados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstram que essa última tendência de redução da jornada de trabalho continuou se expandindo¹²⁹. Entre o terceiro e o quarto trimestre de 2018, quase cinco milhões de pessoas entraram para o rol das jornadas de menos de trinta horas de trabalho semanais; dentre essas pessoas, 38% estavam desempregadas em momento anterior e conseguiram um trabalho com jornada inferior à desejada e 27% tiveram a jornada reduzida de forma compulsória.

O que explicaria esse movimento das pessoas em direção a jornadas com tempo reduzido? As empresas vêm reduzindo as jornadas ou substituindo o quadro de pessoal com jornadas de tempo integral por outros trabalhadores com contratos mais “flexíveis”, a fim de reduzir salários e conseqüentemente o custo com a contratação. Assim, desde antes de 2010, a ascendente tendência de redução da jornada de trabalho tem demonstrado que existe, no Brasil, um projeto neoliberal de precarização e sucateamento do trabalho. Sobre o tema, o professor Sadi Dal Rosso versou o seguinte¹³⁰:

“Parece, entretanto, que, em sua maior parte, são ocupações novas e não antigas, decorrentes desse neoliberalismo mitigado que requer trabalho intermitente. Seria o caso da absorção de jovens em atividades de estágio, trainees (quadros que apresentam perspectivas de liderança), tutores, monitores, professores e milhares de outras ocupações em atividades de curta duração, tão demandadas em setores como finanças, bancos, comunicação, escolas particulares e até instituições públicas?”
(DAL ROSSO, 2017, P. 177)

Atualmente, já é possível mapear os fundamentos dessa redução da jornada de trabalho, em que pese, num primeiro momento, tenha sido considerada incongruente com o momento de adequação social ao padrão de horários de tempo integral. Veremos que tais fundamentos podem estar relacionados com aquilo que ficou conhecido como “plataformização do trabalho”

em Síntese. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas.html>. Acesso em 31 mai. 2022.

¹²⁹ APPLE, Caroline. 5 milhões de trabalhadores têm jornada reduzida no país. Folha de São Paulo. São Paulo, SP. 4.mai.2019. São Paulo Agora. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/grana/2019/05/5-milhoes-de-trabalhadores-tem-jornada-reduzida-no-pais.shtml>. Acesso em 31 mai. 2022.

¹³⁰ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 177

e analisá-los mostra-se bastante necessário ao esclarecimento das tendências atuais e, consequentemente, no deslinde do problema de pesquisa proposto no presente trabalho.

Sobre o tema, Oliveira, Carelli e Grillo destacam, ainda, que “analisar as plataformas de trabalho é, em geral, analisar um modelo de gestão do trabalho organizado por empresas capitalistas, o que explica a ideia de um ‘capitalismo de plataformas’”.¹³¹

4.1 A lógica das plataformas digitais

O cenário de desenvolvimento e aperfeiçoamento das tecnologias da informação e de comunicação, somada à crise dos modelos tradicionais de acumulação e ao consequente avanço das políticas neoliberais, foi o ambiente ideal para a instalação da chamada economia de plataforma e do trabalho uberizado. Sobre o tema, os professores Carelli e Oliveira aduzem que¹³²:

“A evolução da tecnologia da informação, com o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade, com o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos, bem como com a construção da infraestrutura de imensos servidores de dados que comumente (e enganosamente) chamamos de nuvem, possibilitou que o modelo de lojas de e-commerce, competindo dispersas cada uma em seu próprio site, fosse substituído, ou dominado e engolido, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. Resta reconfigurado aquilo que tem sido chamado de ‘terceira globalização’.” (meu grifo) (CARELLI e OLIVEIRA, 2021, P. 51)

Nessa esteira, é possível dizer que tais empresas de plataforma cresceram, conforme veremos, a partir não só do fornecimento dos próprios produtos, mas também transformando-se em anfitriã de outras empresas¹³³ e controlando seus produtos, suas atividades e, inclusive, os dados pessoais que coletam de seus clientes.

¹³¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda e GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito Práx.* [online]. 2020, vol.11, n.4, Epub Nov 16, 2020. Pg. 2615.

¹³² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Pg. 51

¹³³ ATAL, Maha Rafi: The Janus faces of Silicon Valley, *Review of International Political Economy*, 2020. Pg. 5. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2020.1830830?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 01 jun. 2022.

Atualmente, conforme exposto por Maha Rafi Atal, já é possível afirmar que as empresas de plataforma “tomaram o lugar das enormes empresas financeiras e de energia como as corporações mais ricas do mundo por capitalização de mercado”¹³⁴ e seu poder e influência sobre as práticas e regulamentações trabalhistas é fonte crescente de preocupação.

Em vista disso e em razão da pertinência com o objeto da presente pesquisa, há que se analisar, num primeiro momento, os relatos históricos e a natureza de plataformas digitais para, num segundo momento, adentrarmos nas peculiaridades das características de suas diretrizes. Assim, será possível averiguar, com maiores detalhes, se tais políticas e a regulação do tempo de trabalho da Reforma de 2017 podem ser considerados fenômenos que detêm a mesma natureza.

4.1.1 Plataformas digitais: relatos históricos e conceito

A crise financeira e econômica de 2007-2009, cuja origem se deu nos EUA, foi produto da desregulação dos mercados financeiros e da especulação selvagem autorizada por tal desregulação e teve origem, em breve síntese, em hipotecas não pagas e nas fraudes com dívidas hipotecárias¹³⁵. Em que pese os efeitos sociais e econômicos tenham sido bastante devastadores com a elevação das taxas de desemprego e de desnutrição em diversos países, houve quem se beneficiasse desse contexto, como as empresas de plataforma.

A crise financeira global, segundo Maha Rafi Atal, foi imprescindível no crescimento e na catalização do poder das empresas de plataforma¹³⁶. Conforme o magistério da referida autora, tais empresas foram beneficiadas em três grandes dimensões durante a crise. Primeiramente, a forma como essas empresas – geralmente, de produtos de comunicação, análise, hardware e software – fundiram-se e se organizaram enquanto “plataformas” gerou uma impressão de um ambiente mais justo e igualitário. A ideia de uma estrutura horizontal - tal qual uma plataforma -, em que todos se encontrem no mesmo nível, convence as pessoas de

¹³⁴ Ibid., Pg.1

¹³⁵ BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? *Novos Estudos Cebrap*, 86, março 2010. Pg. 59.

¹³⁶ ATAL, Maha Rafi: The Janus faces of Silicon Valley, *Review of International Political Economy*, 2020. Pg. 3-4. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2020.1830830?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 01 jun. 2022.

que elas estão na mesma posição que aquele que fornece o produto ou o serviço e de que essa relação é transparente e equilibrada.

Em segundo lugar, a autora argumenta que elas se beneficiaram das condições econômicas do período a partir da presença do capital de risco. Por fim, o próprio discurso político da crise de aversão aos “maus” capitalistas das finanças foi benéfico para as plataformas, uma vez que elas poderiam instigar tanto a sociedade quanto os investidores a apostarem em novos empreendedores a fim de descentralizar o poder econômico.

Contudo, veremos, ao analisarmos as características e a natureza das plataformas, que elas são, na realidade, empresas que passariam a controlar as pessoas, outras empresas e, inclusive, a própria economia¹³⁷, centralizando o poder econômico e fomentando políticas que desvalorizam o trabalho na economia e na sociedade, de forma a reduzir “os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico”¹³⁸.

As Plataformas Digitais segundo, ainda, Maha Rafi Atal, permanecem subteorizadas na economia política, uma vez que mascaram sua real categorização a partir do discurso de fragmentação e descentralização. Assim, por executarem diferentes atividades, elas se colocam na posição de poderem ser categorizadas de diversas formas, como: empresas de produto, *marketplace*, plataformas privadas e públicas, entre outros, confundindo os Estados que tentam regulamentá-las¹³⁹.

Sobre o tema, ainda, Oliveira, Carelli e Grillo destacam que plataforma não é a natureza da atividade, mas sim o meio pelo qual ela é realizada. Transcrevo¹⁴⁰:

“As plataformas digitais de trabalho seriam modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma

¹³⁷ Ibid., Pg. 3-4

¹³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 122

¹³⁹ ATAL, Maha Rafi: The Janus faces of Silicon Valley, **Review of International Political Economy**, 2020. Pg. 5-6

Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2020.1830830?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 01 jun. 2022.

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda e GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito Práx.** [online]. 2020, vol.11, n.4, Epub Nov 16, 2020. Pg. 2622

não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.” (OLIVEIRA, CARELLI e GRILLO, 2020, P. 2622)

Desse modo, as plataformas digitais não podem ser tidas como empresas de tecnologia, já que a tecnologia em si é apenas o instrumento através do qual realizará sua atividade econômica. Segundo Carelli e Oliveira, “a tecnologia não tem o condão de magicamente alterar a natureza das coisas, pois ela não é um fim, mas um meio para facilitar, realizar ou melhor desenvolver uma atividade econômica que lhe é alheia e independente”¹⁴¹.

Para definir, portanto, a atividade econômica de uma plataforma digital, é necessário um tanto de obviedade: há que se observar a atividade econômica essencial da empresa, a mais intrínseca¹⁴². Como, para a UBER, o transporte de pessoas; para a IFOOD, o transporte de alimentos; para a Rappi, o transporte de compras, entre outros exemplos.

Segundo os referidos autores, ainda, as plataformas digitais podem facilmente ser compreendidas como um modelo de organização empresarial que emprega tecnologia digital e de telecomunicação, não havendo fundamento para considerá-las uma atividade econômica ou outra categoria de natureza diferente. Em suas palavras¹⁴³:

“As plataformas digitais são um modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios atuais disponíveis de telecomunicação para a instituição, de forma pura, parcial ou residual, de um ‘marketplace’ ou mercado, no qual agentes interagem para a realização de negócios.” (CARELLI e OLIVEIRA, 2021, P. 51)

Assim, analisados os relatos históricos, a natureza e o conceito de plataformas digitais, passaremos à análise de suas características.

4.1.2 Características das plataformas digitais

Como mencionado anteriormente, estudar as plataformas digitais é buscar compreender o atual e ascendente modelo de gestão do trabalho e, também, sua influência sobre as diretrizes tradicionais de gestão do labor. Em vista disso, o objetivo do presente tópico será analisar as

¹⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Pg. 73

¹⁴² Ibid., Pg. 73

¹⁴³ Ibid., Pg. 51

características desse novo modelo, a fim de perquirir, em momento ulterior, sua relação com as modificações trazidas com a Reforma de 2017.

Isto posto, faz-se necessário rememorar que o uso da expressão “empresa de tecnologia” para fazer referência às empresas de plataforma tornou-se ultrapassado e totalmente equivocado. Apesar disso, importa frisar que tais empresas são, antes de qualquer coisa, especialistas na aplicação de tecnologias digitais para a execução de sua atividade econômica; essa é, inclusive, uma de suas características principais. Sobre o tema, Carelli e Oliveira sustentam que¹⁴⁴:

“Uma das características das plataformas digitais é justamente se valer do avanço tecnológico na infraestrutura de comunicações, miniaturização e popularização dos equipamentos eletrônicos, bem como do avanço do software com aplicação de algoritmos eficientes. Todos esses progressos tecnológicos possibilitaram a utilização pelas empresas do modelo de plataforma acima transcrito na sua versão digital. Sem um smartphone não existiriam as plataformas de transporte de pessoas e sem velozes e confiáveis redes de telecomunicações não existiriam as plataformas de entretenimento. A transposição do modelo de plataforma para o meio digital necessita do desenvolvimento desses fatores descritos acima” (CARELLI e OLIVEIRA, 2021. P. 72)

Os referidos autores destacam, também, que, além da alta aplicação e investimento em tecnologias digitais, outras duas importantes características do modelo de negócio das plataformas digitais seriam o uso da forma “marketplace” e a presença do capital de risco. Muitas dessas empresas, como estratégia, ficam longos períodos sem lucrar, apenas reinvestindo o capital em infraestrutura e em subsídio para os produtos e as entregas se tornarem mais baratas¹⁴⁵.

Vê-se que existe uma preocupação extremada com a redução de gastos de modo a possibilitar o reinvestimento desse capital. A própria flexibilização das práticas laborais – como a nem tão recente tendência de redução das jornadas de trabalho – faz parte da estratégia de redução do custo trabalhista para o poder econômico; a consequência, em regra, é a precarização do trabalho.

Segundo, ainda, os aludidos autores, tais estratégias têm um objetivo maior: “mundialmente, a tendência e o objetivo dessas empresas são o monopólio das atividades

¹⁴⁴ Ibid., Pg. 72.

¹⁴⁵ Ibid., Pg. 75

econômicas que tomaram de assalto e o meio é o dumping”¹⁴⁶; a conquista de mercados e a destruição da concorrência.

Assim, as lojas que sobrevivem a essa destruição da concorrência, geralmente, acabam se tornando “hóspedes” das grandes plataformas digitais. Maha Rafi Atal explica que essas empresas menores se tornam dependentes das enormes infraestruturas das plataformas para executar sua atividade econômica e, devido a esse alto grau de dependência, as empresas de plataformas conseguem desenvolver um poder substancial sobre a maioria dos seus rivais comerciais¹⁴⁷.

Nesse sentido, conforme o magistério da referida autora, é possível citar, ainda, mais duas características do modelo de negócio das plataformas: o desempenho do papel de fornecedoras dos próprios produtos e o desempenho do papel de anfitriã de outras empresas. Esta última característica permite, conforme mencionado, que as plataformas controlem as empresas menores, seus produtos, suas vendas, seus clientes e, ainda, que lucrem em cima delas.

Os altos investimentos em tecnologia digital, o uso da forma “*marketplace*”, a presença do capital de risco, a busca pelo monopólio das atividades econômicas por meio da prática do dumping e do controle das empresas “hóspedes” da plataforma são, portanto, alguns exemplos de características distintivas do modelo de negócio das plataformas digitais.

Há que se pontuar, ainda, que as sutis estratégias de negócio e as distintivas características das plataformas digitais, com vistas a reduzir o valor trabalho, corroboram não só a flexibilização da forma tradicional de gestão do trabalho, mas também a precarização dele e o esvaziamento da legislação trabalhista, conforme já mencionado. Nesse mesmo sentido, Carelli e Oliveira sustentam que as plataformas digitais¹⁴⁸:

“[...] simplesmente entraram em mercados já existentes, modificando-os talvez mais pelo descumprimento das regulações do que por uma forma revolucionária de atuar no setor, valendo-se de auto-referido vazio legislativo ou aproveitando-se de brechas

¹⁴⁶ Ibid., Pg. 76.

¹⁴⁷ ATAL, Maha Rafi: The Janus faces of Silicon Valley, **Review of International Political Economy**, 2020. Pg.5 Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2020.1830830?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 01 jun. 2022.

¹⁴⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Pg. 74-75

cavadas a picareta nas leis, precarizando o trabalho e as profissões, esvaziando a sua regulamentação [...]” (CARELLI e OLIVEIRA, 2021, P. 74-75)

Esse novo modelo de gestão do trabalhado retira sua validade da atual conjuntura de crise econômica e dos ideais e políticas neoliberais que vêm se espalhando presentemente. Para analisá-lo, faz-se necessária a descrição de uma personagem central nessa história: do trabalhador das plataformas digitais e de como ele foi impactado pelas peculiaridades desse modelo de negócio.

4.1.3 O trabalhador das plataformas digitais

Os trabalhadores das plataformas digitais – as quais, naturalmente, já são diferentes entre si – atuam nas mais diversificadas áreas e formas de contratação. Para maquiagem seu verdadeiro status, muitas vezes são denominados de “parceiros”, “autônomos”, “heróis independentes”, “youtubers”, “influencer”, entre outros, como se representassem, de fato, uma nova profissão¹⁴⁹.

Parece tratar-se de estratégia semelhante àquela utilizada na categorização das próprias empresas de plataformas: criam-se diversas categorias para mascarar sua real qualificação – qual seja, de trabalho assalariado - e confundir os Estados que tentam regulamentá-lo. Sobre o tema, Carelli e Oliveira afirmam, ainda, que a expressão “trabalhador digital” ou “trabalho digital” é enganosa, uma vez que corrobora o imaginário de que esse trabalho não está sendo realizado por um ser humano, em um espaço e tempo do mundo físico, real¹⁵⁰.

Essa estratégia de obscurecer e intrinchar tais conceitos já rendeu anos e anos de esvaziamento da regulação trabalhista e de precarização do trabalho, favorecendo, conforme veremos, a desoneração das empresas em relação aos custos trabalhistas.

O senso comum dissemina a ideia de que “esse labor é um mecanismo de complemento de renda, meio de exercício da liberdade da gestão de tempo ou uma ocupação com rendimento superior à média do mercado”¹⁵¹. É comum afirmarem também que se trate de um trabalho autônomo, haja vista os ganhos serem auferidos a partir de “sua própria produção”. Inclusive,

¹⁴⁹ Ibid., Pg. 79.

¹⁵⁰ Ibid., Pg. 80.

¹⁵¹ Ibid., Pg. 80

embora os dados demonstrem se tratar de mais uma forma de trabalho assalariado padrão, a maioria dos trabalhadores desses ambientes, influenciados pela falsa impressão de liberdade e autonomia, não se identificam como empregados¹⁵². Apesar disso, é importante frisar que a produção em atividade econômica alheia sempre deveria ser considerada como emprego¹⁵³.

A ausência de transparência a respeito dos direitos e das obrigações acabam gerando encargos muito altos para os trabalhadores principalmente no que diz respeito à jornada de trabalho e à remuneração, conforme analisaremos. Nas palavras de Alain Supiot, “o poder patronal é tanto maior quanto mais ampla seja esta margem de indeterminação das obrigações do trabalhador”¹⁵⁴. Assim, obscurecer e indeterminar as disposições do contrato de trabalho autoriza uma ampla margem de controle do empregador sobre o trabalhador; faz com que o trabalhador tenha que se submeter a tudo que o empregador ordenar.

Segundo Carelli e Oliveira, o perfil do trabalhador das plataformas digitais é de alguém que, em regra, tem, naquela ocupação, sua principal fonte de renda¹⁵⁵; assim, por considerar ser o único responsável na conquista e manutenção das condições para o seu bem-estar global, trabalha jornadas flexíveis extenuantes, geralmente acima do permitido pela legislação trabalhista.

Ainda que não fosse assim, tratar o labor em plataformas digitais como meio para complementação de renda demonstra o esforço para se banalizar o emprego de jornadas extraordinárias e de jornadas extenuantes de uma forma geral. Em ambas as hipóteses – como principal fonte ou como complementação de renda -, geralmente, a limitação das jornadas fica a cargo dos trabalhadores.

Ademais, no que tange à remuneração, geralmente esses trabalhadores acabam não recebendo o suficiente, já que precisam gastar parte de sua remuneração com a manutenção de seus instrumentos de trabalho¹⁵⁶. Como se vê, por serem tratados, em regra, como trabalhadores

¹⁵² Ibid., Pg. 83.

¹⁵³ Ibid., Pg. 84.

¹⁵⁴ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 160

¹⁵⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Pg. 82.

¹⁵⁶ Ibid., Pg. 82

autônomos, acabam tendo que arcar com questões referentes tanto à manutenção de seus instrumentos de trabalho quanto aos gastos com saúde e segurança.

O fato de serem trabalhos que, geralmente, absorvem bastante mão de obra qualificada não significa que possuem ótimos salários. Na realidade, no atual contexto de crise econômica, esses trabalhos tornam-se um paliativo face às necessidades básicas do indivíduo¹⁵⁷. Ou seja, uma solução provisória e não uma escolha, uma preferência ou uma vontade.

Para Muriel Fabre-Magnan, o direito de consentir e de colocar-se à disposição de outras pessoas, principalmente num contexto de vulnerabilidade, não é uma expressão da liberdade, como prega a racionalidade neoliberal, mas apenas da necessidade. A referida autora sustenta que a ficção do consentimento livre e esclarecido existe, na realidade, para negar as relações de poder e de dominação, já que o mais forte (ou mais rico) sempre será capaz de obter o consentimento do mais fraco (ou mais pobre)¹⁵⁸.

Assim, segundo Fabre-Magnan, a noção de autonomia pessoal interpretada como um direito de fazer todas as escolhas por si mesmo e, em particular, o direito de consentir em colocar-se à disposição dos outros é bastante conveniente para o mercado¹⁵⁹. Dentre os motivos para tal, como a própria autora defende, tem-se o fato de que a necessidade poda qualquer possibilidade de escolha do indivíduo, que passa a ser obrigado a consentir com trabalhos precários e até indignos. Outra razão seria o fato de que a influência da racionalidade neoliberal sobre o trabalhador faz com que ele se compreenda como empresa de si e colabore com a sua auto exploração¹⁶⁰.

Dito isso, percebe-se que o modelo de negócios das plataformas digitais teve grande influência na disseminação das novas diretrizes de trabalho. Assim, a análise das características das plataformas digitais, notadamente de seu modelo de gestão do trabalho e dos negócios, é bastante pertinente para se verificar a manutenção das políticas neoliberais de flexibilização trabalhista (de tempo, de salário, de função) e os seus acessos sobre a legislação trabalhista. A

¹⁵⁷ Ibid., Pg. 83.

¹⁵⁸ FABRE-MAGNAN, Muriel. **L'institution de la liberté**. 1ère Ed. Paris: PUF, 2018. Pg. 76

¹⁵⁹ Ibid., Pg. 71

¹⁶⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Pg. 85.

partir de agora, passaremos a analisar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 para investigar se são fenômenos de mesma natureza.

4.2 A reforma trabalhista de 2017 e o tempo de trabalho

A Reforma Trabalhista de 2017, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 13.467/2017 numa conjuntura de crise política e econômica, foi muito influenciada pela racionalidade neoliberal existente na época e acabou implementando diversas medidas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas¹⁶¹. Em vista disso, passaremos a elencar as alterações - notadamente no que concerne ao tempo de trabalho – que culminaram em desregulamentações e flexibilizações e analisaremos suas particularidades.

Dentre as mudanças relativas ao tempo de trabalho, alguns institutos e dispositivos foram atingidos: o chamado “tempo à disposição” com a alteração do art. 4º, §§1º e 2º da CLT; as “horas *in itinere*” com a alteração e a revogação, respectivamente, dos parágrafos 2º e 3º do art. 58 da CLT; a natureza salarial dos intervalos trabalhistas com a alteração do art. 71, §4º da CLT.

Além das modificações, alguns institutos ou dispositivos novos foram inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho, como: o art. 443, caput e §3º e o art. 452-A, caput e §§1º ao 9º, que versam sobre a criação do “contrato de trabalho intermitente”; o art. 442-B, que incentiva à contratação autônoma em detrimento à contratação empregatícia; o art. 59-A, caput e parágrafo único sobre jornada de plantão 12 X 36 horas; o art. 611-B, parágrafo único sobre a duração do trabalho e intervalos trabalhistas

Assim, é possível separar tais mudanças em dois grandes grupos: de um lado, temos alterações que visam à exclusão ou atenuação da clássica correlação trabalhista “entre o tempo de trabalho ou de disponibilidade do trabalhador perante o empregador e as condições contratuais, inclusive a retribuição salarial obreira”¹⁶² e, do outro lado, temos mudanças que buscam a “desconexão entre as regras de duração do trabalho e as regras inerentes à saúde e segurança laborativas”¹⁶³.

¹⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 76

¹⁶² Ibid., Pg. 122

¹⁶³ Ibid., Pg. 122

4.2.1 Alterações na relação do tempo de trabalho e as condições contratuais

Dentre as alterações do primeiro grande grupo, podemos citar, primeiramente, a “exclusão do conceito de ‘tempo à disposição’ de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites do estabelecimento empresarial”¹⁶⁴ com o novo texto do art. 4º, §§1º e 2º da CLT. O referido dispositivo excluiu as seguintes hipóteses:

“Art. 4º [...]

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

Em segundo lugar, tem-se a alteração e a revogação, respectivamente dos parágrafos 2º e 3º do art. 58 da CLT, que versavam sobre as “*horas in itinere*”. Esse instituto, conforme explicitado anteriormente, diz respeito “ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público”¹⁶⁵. Sobre o tema, os antigos parágrafos 2º e 3º do art. 58, CLT versavam o seguinte:

“Art. 58 [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.”

¹⁶⁴ Ibid., Pg. 76.

¹⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 - São Paulo: LTr, 2017. Pg. 121

As alterações no texto do parágrafo 2º do art. 58 e a revogação de seu parágrafo 3º indicam a exclusão “de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro”¹⁶⁶, especialmente daqueles situados em área rural, onde as “*horas in itinere*” são mais habituais. Para esses trabalhadores, tal mudança representou uma grande perda em termos de remuneração, uma vez que atingiu diretamente a duração de seu trabalho. Atualmente, o referido parágrafo segundo dispõe que:

“Art. 58 [...]”

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado).”

Tais exemplos demonstram uma busca pela alteração progressiva da noção de tempo à disposição e, conseqüentemente, da duração do trabalho. Trata-se de uma forma de podar os custos trabalhistas, retirando do empregador a responsabilidade sobre esses “tempos perdidos”. Ocorre que esses lapsos temporais não são “perdidos” apenas para o empregador, mas também - e principalmente - para o empregado, posto que influenciam diretamente na rotina, na qualidade de vida e, conseqüentemente, na saúde do indivíduo. Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado enfatizam, contudo, que¹⁶⁷:

“[...] não se deve, pois, mediante interpretação gramatical e literalista, considerar modificado, pelo recente texto normativo, o conceito de duração do trabalho no Direito brasileiro. Ou seja, a eliminação das horas in itinere do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer” (meu grifo) (DELGADO e DELGADO, 2017, P. 122).

Em terceiro lugar, tem-se mais um exemplo importante e que interfere diretamente no tempo de trabalho e na sua relação com as condições contratuais: o incentivo legal à contratação autônoma em detrimento da contratação empregatícia presente no novo art. 442-B da CLT. O referido artigo dispõe que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

¹⁶⁶ Ibid., Pg. 121.

¹⁶⁷ Ibid., Pg. 122.

Segundo os referidos autores, “o dispositivo se filia à mesma tradição de outros que buscaram, artificialmente, afastar a relação empregatícia, com indissimulável intuito precarizante”¹⁶⁸. Parece tratar-se, inclusive, do mesmo artifício utilizado pelas plataformas digitais, que, ao categorizar seus empregados de formas diversas e ao dissimular os elementos da relação, acabam ocultando a relação empregatícia existente.

Em quarto lugar, podemos citar a criação do “contrato de trabalho intermitente”, disposta no novo texto do art. 443, caput e § 3º e no art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT. Tais artigos dispõem o seguinte:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

[...]”

Os autores Maurício Godinho e Gabriela Neves defendem que tal inovação, se interpretada literalmente, “busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário”¹⁶⁹.

Percebe-se, mais uma vez, que a Reforma de 2017 – na interpretação mais fiel ao sentido de suas palavras - busca alterar o conceito de duração do trabalho, modificando a noção do tempo de disponibilidade do empregado face ao seu empregador. Segundo os autores, inclusive, a “Lei n. 13.467/2017 (...) tenta criar conceito novo: a realidade de tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição”.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Ibid., Pg. 153

¹⁶⁹ Ibid., Pg. 154

¹⁷⁰ Ibid., Pg. 154

Ademais, os aludidos autores sublinham que os dispositivos que vêm disciplinar esse novo contrato, lidos em sua literalidade, parecem querer viabilizar, formal e concretamente, um contrato empregatício sem jornada e sem salário. Apesar disso, no que tange ao salário, ainda é possível interpretar - à luz do art. 78, caput e parágrafo único, CLT e do art. 7º, VII da Constituição da República – que se trata de mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou de salário-tarefa.

Nesse caso, “o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador”¹⁷¹.

Nessa perspectiva, trata-se de mais uma forma de contratação que, para desonerar o empregador, precariza as condições de trabalho do indivíduo. Retira-se, mais uma vez, a responsabilidade do empregador sobre o tempo à disposição de uma relação empregatícia padrão, obrigando o empregado a procurar outros empregos para obter uma renda ajustada à sua realidade.

4.2.2 Alteração na relação com a segurança e a medicina do trabalho

Dentre as mudanças que buscam desconectar as regras de duração do trabalho e as regras inerentes à saúde e à segurança no trabalho, podemos citar, em primeiro lugar, o novo art. 59-A, caput e parágrafo único da CLT, que, conjugado com o parágrafo único do art. 60 da CLT, permitiu a pactuação bilateral da jornada de plantão 12 x 36 horas, em ambientes insalubres e perigosos, desde que instalados no setor empresarial da saúde. Os referidos artigos dispõem que:

*“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de **trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso**, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e

¹⁷¹ Ibid., Pg. 155

pele descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.” (grifo meu)

*“Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante **licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.*

*Parágrafo único. **Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.**” (meu grifo)*

Nas palavras dos autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado¹⁷²:

*“Nessas inserções normativas, contudo, **a nova lei não agiu com equilíbrio, sensatez e ponderação, pois afastou diversas garantias da pessoa humana que vive de seu trabalho, em contexto do que deveria ser uma excepcional extrapolação da duração diária do trabalho fixada na Constituição da República (oito horas menciona o art. 7º, XIII, da CF, ao invés de 12 horas).**” (meu grifo) (DELGADO e DELGADO, 2017, P. 131)*

Para além da ausência da alusão à excepcionalidade dessa enorme extrapolação do limite constitucional da duração do trabalho, dentre as garantias afastadas, podemos citar também: a exclusividade dos instrumentos coletivos negociados para a fixação de tal regime excepcional; a remuneração ou compensação quanto aos feriados e quanto às prorrogações de trabalho noturno; a segurança da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene e saúde do trabalho.

Outrossim, o novo dispositivo “permitiu também a não observância dos intervalos intrajornadas para repouso e alimentação, mediante sua indenização em pecúnia. Ou seja, a regra legal autorizou 12 horas de trabalho sem intervalos intrajornadas!”¹⁷³.

O segundo caso que podemos citar diz respeito à modificação da regência normativa dos intervalos para repouso ou alimentação com o novo texto do art. 71, §4º, da CLT, excluindo sua natureza salarial e tornando o desrespeito dos intervalos menos oneroso para o empregador.

¹⁷² Ibid., Pg. 131

¹⁷³ Ibid., Pg. 132

Tal alteração parece se preocupar apenas com “o custo trabalhista para o empregador relativamente ao desrespeito ao intervalo intrajornada legalmente estipulado”¹⁷⁴.

Isto porque, antes da alteração, o empregador era obrigado a remunerar o período do intervalo com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Tamanha onerosidade reside justamente no fato de que as regras relativas à duração do trabalho e aos intervalos devem ser consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins ¹⁷⁵, “o intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo”; ademais, para o autor, a pausa intrajornada “evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo”.

Esse não parece ser o entendimento adotado na Reforma Trabalhista de 2017. Sobre isso, em terceiro lugar, podemos citar a “explícita exclusão das regras sobre duração do trabalho e intervalos trabalhistas do campo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”¹⁷⁶ com o novo art. 611-B, parágrafo único, CLT. Para Maurício Godinho e Gabriela Neves¹⁷⁷:

“[...] tais desregulamentação e/ou flexibilização dos preceitos jurídicos regentes da duração do trabalho, de igual modo, comprometem a participação do valor trabalho no conjunto da economia e da sociedade, reduzindo, indubitavelmente, o valor desse trabalho e dos respectivos trabalhadores”. (DELGADO e DELGADO, 2017, P. 120)

Assim, como visto anteriormente, o modelo de negócios das plataformas digitais teve grande influência na disseminação das novas diretrizes e na intensificação das práticas laborais flexíveis que vinham se espalhando, juntamente ao pensamento neoliberal, desde meados dos anos 1970 no Brasil. Esse novo modelo de gestão do trabalho estimula práticas que, do ponto de vista econômico, buscam reduzir inequivocamente o custo trabalhista para o poder

¹⁷⁴ Ibid., Pg. 134

¹⁷⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, v. 1. Pg. 853

¹⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 122.

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 - São Paulo: LTr, 2017, Pg. 120

econômico, tal qual a flexibilização e desregulamentação trabalhista resultante da Reforma de 2017. Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado¹⁷⁸:

“Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico.” (DELGADO, 2019, P. 121)

Parece, nessa perspectiva, que a Reforma de 2017 compartilha da mesma lógica de disponibilidade total das plataformas digitais. Isso porque a Reforma Trabalhista de 2017 alterou o regime constitucional brasileiro de duração do trabalho a partir de mudanças na correlação do tempo de trabalho e as condições contratuais e de mudanças em seu status de regras referentes à segurança e à medicina do trabalho. Tais alterações facilitam a flexibilização do tempo de trabalho e desoneram as empresas dos custos trabalhistas, características centrais no modelo de gestão de trabalho das plataformas digitais. Dessa forma, acabou, não por acaso, corroborando a sua permanência e o seu projeto de conquista de mercados.

Sobre o tema, o professor Sadi Dal Rosso sustenta que¹⁷⁹:

*“Ao introduzir jornadas flexíveis no processo de trabalho, o capital está movendo um mecanismo que **converte tempos de não trabalho em tempos de trabalho**, trazendo para a esfera de controle do capital horas laborais que estavam sistematicamente fora de sua dominação, ativando o processo de subsunção real. Por outro lado, reorganiza horários laborais de maneira a transformar a produção de valor mais adequada e produtiva, **atendendo antes às necessidades do capital do que às necessidades da força de trabalho**”. (meu grifo)* (DAL ROSSO, 2017, P. 15)

¹⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., Pg. 121

¹⁷⁹ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017, Pg. 15

5. CONCLUSÃO

Deste estudo sobre a relação entre as diretrizes das plataformas digitais e a Reforma Trabalhista de 2017, foi possível identificar, inicialmente, que a flexibilização trabalhista deve ser observada, preferivelmente, contextualizada ao momento histórico em que está inserida; não se trata de evento isolado. A análise dos relatos históricos e tendências sobre a duração do trabalho e, especialmente, sobre a flexibilização trabalhista possibilitou a compreensão de que é o contexto histórico, social e político que dita as expressões da flexibilidade vigentes em determinada época.

Desse modo, como foi visto no decorrer do trabalho, a flexibilização trabalhista - tanto no plano macro quanto no plano micro - não é algo estático. Historicamente, foi possível observar diferentes razões relacionadas às suas expressões, dentre as quais: a demanda por mão de obra pelo mercado; a busca pelo aumento da intensidade do trabalho e aproveitamento de tempos perdidos pelas empresas; as demandas pessoais dos trabalhadores relativas à conciliação entre trabalho e vida pessoal; entre outras. Apesar disso, atualmente, as práticas flexíveis têm sido mais comumente empregadas como forma de remediar um problema econômico maior, retirando os obstáculos que impedem o crescimento ou a acumulação de capital das empresas.

Desse fator, extrai-se uma generalização importante: o aumento da flexibilização trabalhista é um fato esperando em momentos de graves crises financeiras, como ocorreu a partir de 2007-2008. O estudo das plataformas digitais, apartado do contexto histórico em que estava inserido, frustraria a compreensão das características e da razão de ser do modelo atual de gestão do trabalho e, conseqüentemente, de sua influência sobre as diretrizes tradicionais de gestão do labor e sobre o próprio mercado.

Assim, a partir dos estudos da Maha Rafi Atal, que observou o modelo das plataformas digitais a partir do contexto da crise, já foi possível apreender um ponto central sobre essas empresas: a grave crise financeira global não foi apenas o ecossistema onde essa nova forma de organização empresarial se estabeleceu, mas também o catalizador de seu poder. Esse contexto histórico - aliado à ideia de empresas tecnológicas relativamente jovens e organizadas em "plataformas" - contribuiu para a criação de uma opinião pública favorável sobre essas empresas, que passariam a representar a oportunidade de descentralização e desconcentração do poder econômico.

Ocorre que, a partir da análise de seu modelo de gestão de negócio, foi possível perceber que as empresas de plataforma são, na realidade, empresas que controlam as pessoas – seja seus trabalhadores por meio do seu tempo e de sua força de trabalho, seja seus clientes por meio dos dados -, outras empresas e até mesmo a própria economia a partir da centralização do poder econômico. Ademais, fomentam políticas que desvalorizam o trabalho na economia e na sociedade em prol da redução dos custos da contratação do trabalho humano para poder econômico. Tais políticas corroboram não só a flexibilização da forma tradicional de gestão do trabalho, mas também a precarização dele e o esvaziamento da legislação trabalhista.

A partir do estudo das expressões da flexibilidade, é possível elencar aquelas que são mais exploradas no modelo de gestão do trabalho fomentado pelas plataformas digitais. Primeiramente, a diretriz de indeterminação da relação de trabalho existente entre a empresa e o trabalhador pode ser entendida como uma combinação da flexibilidade qualitativa externa com a flexibilidade quantitativa interna, uma vez que a escolha por contrato de fácil encerramento em detrimento da contratação regulamentada está relacionada, dentre outros motivos, à finalidade de adaptação do quadro de pessoal da empresa às variações do mercado.

Em segundo lugar, os trabalhos realizados por meio das plataformas digitais, em regra, não estão associados à ideia de um local de trabalho. Isso significa dizer que o modelo de gestão do trabalho das plataformas digitais explora uma nova expressão da flexibilidade de lugar, já que agora é possível a empresa e seus trabalhadores se deslocarem continuamente através de diferentes territórios por intermédio de um aplicativo, de um carro, de uma moto, de uma bicicleta, entre outras formas.

Por fim, o discurso sustentado pelas empresas de plataforma digitais de que suas atividades são apenas mecanismos de complemento de renda, de que se trata de trabalho autônomo ou, ainda, de que o trabalhador tem autonomia para a gestão do próprio tempo de trabalho é uma forma de mascarar a flexibilidade de tempo de trabalho e a flexibilidade salarial explorada nesse modelo.

Prova disso são os altos encargos a que os trabalhadores de plataforma são submetidos em termos de jornadas extenuantes e rendas incompatíveis com sua realidade. Nesse contexto, a flexibilidade salarial manifesta-se não só na ideia de uma remuneração auferida a partir de

sua própria “produção”, mas também nos gastos com a manutenção dos instrumentos de trabalho e com sua própria segurança e saúde. Esses elementos em conjunto resultam em variações e pouca previsibilidade quanto à remuneração.

Em resposta à pergunta “se e como as plataformas de trabalho alteram a forma tradicional de gestão do tempo de trabalho?”, notou-se que essas empresas exploram as três dimensões da flexibilidade de tempo de trabalho. A liberdade de gestão da jornada de trabalho e das metas diárias de produção, por exemplo, referem-se, respectivamente, à flexibilidade da duração e da intensidade do trabalho. Há que se pontuar que as plataformas digitais, com vistas a ampliar seus resultados, investem também no aumento da produtividade; contudo, esses grandes investimentos em tecnologias e em infraestruturas raramente tem finalidade de amenizar a carga de trabalho de seus trabalhadores.

A liberdade de gestão de tempo relaciona-se também à possibilidade de interferência e de flexibilização na distribuição tradicional do tempo de trabalho. Assim, independentemente de seus compromissos, o trabalhador sempre poderá readaptar a organização de suas horas laborais. Como já mencionado, as tecnologias de comunicação têm contribuído para a flexibilização da distribuição do tempo de trabalho e isso não é diferente no caso dos trabalhadores de plataformas digitais. O aplicativo utilizado em seus aparelhos telefônicos não deixa de lembrá-los, inclusive no tempo de não trabalho, que existem demandas a serem atendidas e que a decisão de obter maior ou menor remuneração estará sempre em suas mãos.

Conclui-se, nesse sentido, que as características peculiares das empresas de plataforma impactaram a forma tradicional de gestão do tempo de trabalho. Subtraiu-se do empregador, dentre outras responsabilidades, a responsabilidade essencial de limitação das horas laborais. O trabalhador - influenciado pelas suas necessidades e pela falsa impressão de liberdade e autonomia – acaba se submetendo a trabalhos precários com jornadas muito longas ou curtas e intensas e com salários baixos. Trata-se, como visto, de um modelo de gestão do tempo de trabalho que explora estratégias de flexibilidade da duração, da intensidade e da distribuição do tempo de trabalho.

Sobre o impacto na forma tradicional de gestão do tempo de trabalho, há que se mencionar, a título de exemplo, a tendência de adesão, no Brasil, a jornadas com tempo reduzido estudada. Como se sabe, esse fenômeno tem relação com aquilo que ficou conhecido

como “plataformização do trabalho”. O modelo flexível de gestão do trabalho das plataformas digitais passa a ser entendido, diante da crise econômica e da alta do desemprego, como estratégia para aumentar a empregabilidade. Assim, essa tendência tem condão de demonstrar que as empresas estão, cada vez mais, aderindo às jornadas parciais e – mais recentemente – às jornadas intermitentes. Nesse sentido, seria equivocadamente interpretar que as pessoas estão efetivamente preferindo as jornadas reduzidas ou trabalhando menos – quando, na verdade, devido aos baixos salários, são obrigadas a cumular mais de um trabalho; as pessoas estão, na realidade, sem opções de emprego.

A partir do conceito de flexibilidade estudado no presente trabalho, é possível concluir que essas expressões exploradas pelas plataformas digitais a nível micro estão em relação de interdependência com a flexibilização no plano macro. Não se trata de uma relação direta de causa e consequência; as mudanças da forma tradicional de gestão do tempo de trabalho pelas plataformas digitais, suas diretrizes e práticas laborais internas de precarização do trabalho influenciam diretamente o processo legal de desconstituição de direitos sociais, tal qual a Reforma Trabalhista de 2017. Essa desregulamentação do trabalho, por seu turno, corrobora a permanência e o projeto de conquista de mercados das referidas empresas.

Nessa perspectiva, em resposta à questão “qual a relação entre a regulação do tempo de trabalho da Reforma de 2017 e as políticas das plataformas digitais?”, a Reforma Trabalhista de 2017 deve ser observada como materialização da relação de interdependência entre as diretrizes e práticas laborais das empresas de plataforma e o mercado capitalista no geral; como forma de institucionalizar as alternativas encontradas pelo poder econômico para tornar seus negócios mais lucrativos.

A partir da análise das tendências relativas ao tempo de trabalho no Brasil, notou-se que o alto grau de exploração da força de trabalho, o elevado grau de informalidade do trabalho e o descaso com a legislação do trabalho corroboraram, no decorrer da história, o desenvolvimento e a permanência das práticas flexíveis no país. Conforme analisado, as próprias limitações constitucionais ao tempo de trabalho já surgiram imiscuídas em valores flexíveis no Brasil. Assim, em um país onde a incorporação e a construção dos direitos trabalhistas ocorreram de forma “incompleta”, a legislação trabalhista por si só não representa um obstáculo às tentativas de flexibilização, de desregulamentação ou, ainda, de negligência aos seus postulados.

Nessa perspectiva, no Brasil, a realidade social e política, bem como o contexto histórico de recessão econômica e sob influência da racionalidade neoliberal foram solo fértil para a instalação do modelo de gestão do trabalho das plataformas digitais, cuja diretrizes e natureza, conforme já prevenido, foram perenizadas na Lei 13.467/2017.

Assim, em resposta à pergunta “se e como a Reforma Trabalhista de 2017 altera a regulação do tempo de trabalho no Brasil?”, é possível afirmar que a referida lei implementou diversas medidas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas, alterando o regime constitucional brasileiro de duração do trabalho a partir i) de mudanças que visam à exclusão ou a atenuação da correlação entre tempo de trabalho e as condições contratuais e ii) de mudanças em seu status de regras referentes à segurança e à medicina do trabalho.

Já em resposta à questão “se a regulação do tempo de trabalho da Reforma de 2017 e as políticas das plataformas digitais são fenômenos que detém a mesma natureza?”, é possível afirmar, conforme passaremos a analisar, que as modificações e as características trazidas com os novos regramentos são bastantes semelhantes e compatíveis com as estratégias e com a lógica de disponibilidade total introduzidas pelo modelo de gestão do trabalho das plataformas digitais.

Assim, em primeiro lugar, no que tange à exclusão ou atenuação da correlação do tempo de trabalho e as condições contratuais, pode-se observar uma busca pela alteração gradativa da noção de tempo à disposição e, conseqüentemente, de duração do trabalho como forma de podar os custos trabalhistas, retirando do empregador a responsabilidade sobre esses “tempos perdidos”. Em outras palavras, objetiva-se, fundamentalmente, "reduzir o valor trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e, ao mesmo tempo, elevar os ganhos econômicos empresariais com o manejo do contrato de emprego"¹⁸⁰.

Essa manobra no contrato de emprego, em segundo lugar, é inclusive diretriz fomentada pelas empresas de plataformas a partir da estratégia da indeterminação da relação de trabalho existente e da ausência de transparência a respeito dos direitos e obrigações contratuais; com isso, objetiva-se a transferência das responsabilidades da empresa para o trabalhador. Tal

¹⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, Pg. 1031

estratégia relaciona-se intimamente com a novidade trazida pela Reforma, que busca também afastar a relação empregatícia a partir do incentivo à contratação autônoma e ao trabalho intermitente.

A criação do “contrato de trabalho intermitente” também é expressão da tentativa de modificação do conceito de duração do trabalho em prol da redução do valor trabalho; nessa nova interpretação, o tempo à disposição continuaria representando a mesma realidade, porém sem seus efeitos jurídicos. Ademais, esse novo contrato parece filiar-se à ideia de um contrato empregatício sem jornada e sem salário, tal como os contratos das plataformas digitais.

Por fim, as empresas de plataforma buscam também transferir ao trabalhador os encargos relativos à saúde e à segurança no trabalho. A autonomia do trabalhador para fixação da própria jornada e a ausência responsabilização das empresas quanto às questões relativas à saúde e segurança no trabalho tem relação com o interesse do legislador na supressão do status de normas inerentes à segurança e à medicina do trabalho das leis relativas à jornada de trabalho.

Inferese, portanto, do que foi exposto que a interferência na legislação trabalhista foi mais uma ação curativa do Estado para atender às demandas atuais do poder econômico de redução dos custos trabalhistas face à conjuntura de crise econômica que assola o país desde 2014 por meio das práticas flexíveis disseminadas entre as empresas de plataformas dominantes.

Por conseguinte, nota-se que tanto o modelo de gestão do tempo de trabalho das plataformas digitais quanto as alterações trazidas na Reforma Trabalhista visam, essencialmente, alterar o regime constitucional brasileiro de duração do trabalho para favorecer os interesses do capital – o lucro. Para tanto, encorajam a flexibilidade do tempo de trabalho em todas as suas dimensões, ignorando a razão de ser de sua limitação. A consequência disso é o esvaziamento dos direitos e garantias trabalhistas e a precarização do trabalho.

6. REFERÊNCIAS

APPLE, Caroline. 5 milhões de trabalhadores têm jornada reduzida no país. **Folha de São Paulo**. São Paulo, SP. 4.mai.2019. São Paulo Agora. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/grana/2019/05/5-milhoes-de-trabalhadores-tem-jornada-reduzida-no-pais.shtml>. Acesso em 31 mai. 2022.

ATAL, Maha Rafi: **The Janus faces of Silicon Valley, Review of International Political Economy**, 2020. Pg. 5. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2020.1830830?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 01 jun. 2022.

BALESTRA, Oriana Stella. **A Redução da Jornada de Trabalho e a Defesa do Tempo Livre**. 2006. Disponível em: http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-2053_pt.html. Acesso em 20 dez. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. rev., atual e ampl. – [3. Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 591**, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1 - 7/7/1992, Página 8713.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 29 jun. 22.

BRASIL TEM MAIOR TAXA DE TRANSTORNO DE ANSIEDADE DO MUNDO, DIZ OMS. **Sindjustiça – Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás**. 2020. Disponível em <https://sindjustica.com/2020/05/27/brasil-tem-maior-taxa-de-transtorno-de-ansiedade-do-mundo-diz-oms/>. Acesso em 10 mai. 21

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A crise financeira global e depois: um novo capitalismo?** Novos Estudos Cebrap, 86, março 2010.

CALVETE, Cássio da Silva. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil**. Tese (Doutorado em Economia)–Unicamp. IE, Campinas, 2006.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não-trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

C001 - CONVENTION (Nº 1) SUR LA DURÉE DU TRAVAIL (INDUSTRIE), 28.nov.1919. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em 16 fev. 22.

CONVENÇÃO 175 – SOBRE O TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 1994. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242712/lang--pt/index.htm Acesso em 29 jun. 22.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017.

_____. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Jornada de trabalho: duração e intensidade.** Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000967252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 dez. 2021.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 10.dez.1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 16 fev. 22.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017 - São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009.

DESCATHA, A. et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **ScienceDirect**, Volume 154, September 2021, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208>. Acesso em 24 mai. 21.

DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA EM TODOS OS TRABALHOS - BRASIL - 2014-2015. **IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, Brasil em Síntese. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas.html>. Acesso em 31 mai. 2022.

EVANS, John M., LIPPOLDT, Douglas C., MARIANNA, Pascal. “**Trends in working hours in OECD Countries**”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 45, OECD Publishing, 2001.

FABRE-MAGNAN, Muriel. **L'institution de la liberté**. 1^{ère} Ed. Paris: PUF, 2018.

GRANATO, Luísa. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? **Exame**. Publicado em 09/12/2021 06:00 | Última atualização em 14/12/2021 09:54. Disponível em <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em 14 dez. 21.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo, LTr.

MARX, Karl. O Capital: crítica da Economia Política. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, v. 1.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda e GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rev. Direito Práx. [online]. 2020, vol.11, n.4, Epub Nov 16, 2020.

PINTO, Álvaro Vieira. O conceito de tecnologia. Vol. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

RÁO, Eduardo Martins. **A jornada de trabalho flexível no capitalismo contemporâneo (pós-1970)**: análise da duração, distribuição e intensidade do trabalho. LEITURAS DE ECONOMIA POLÍTICA (UNICAMP), v. 20, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**: De acordo com a Lei n° 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória n° 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®).

SASSE, Cintia. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. **Agência Senado**. 25.fev.2014. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em 16 fev. 22

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.