

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO:  
ASPECTOS RELEVANTES**

FLEXIBILITY OF A DAY OF WORK AND ITS EVOLUTION: RELEVANT  
ISSUES

**Ana Carolina Dias BRANDI**

\*Professora Tutora e Presencial da Fundação Getúlio Vargas SP e RJ, Mestranda em  
Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino Bauru – SP, Brasil.

E-mail: anacarolinadiasbrandi@gmail.com

**RESUMO**

O direito do trabalho é um ramo do direito muito dinâmico e com o advento do avanço tecnológico vem sendo modificado constantemente. O presente estudo pretende apresentar que o caminho da flexibilização da legislação trabalhista tenta resolver os conflitos cada vez mais frequentes entre o capital e o trabalho, tendo em vista a competitividade em mercados definidos pelo desenfreado processo de globalização.

**Palavras-chave:** Jornada de Trabalho. Flexibilização. Princípio.

**ABSTRACT**

Employment law is a very dynamic area of law and with the advent of technological advancement is being modified constantly. The present study aims to present the way of easing labor legislation attempts to resolve conflicts more frequent between capital and labor, with a view to competitiveness in markets defined by rampant globalization process.

**Keywords:** Workday. Flexibility. Principle.

## **JORNADA DE TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS**

Uma questão que impera sobre esse assunto é se realmente a redução do tempo de trabalho é ou não uma solução, mesmo que parcial, para o desemprego.

A necessidade de se repensar a questão do tempo de trabalho, avaliando a presença no mercado, jornadas diárias, semanais e mensais diferenciadas, têm levado especialistas a dedicarem boa parte de seu tempo a pesquisas sobre o assunto.

Atualmente com o alto nível de desemprego, que se tornou um dos mais dramáticos problemas da sociedade e motivo de preocupações em todo o mundo, o debate sobre a redução da jornada de trabalho ganha maior importância na conjuntura econômica do país.

As necessidades em razão do primitivismo da vida, depois a forma imperativa de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se a fabricação de armas e instrumentos de defesa de ossos e de pedras lascadas.

Surgem então as primeiras atividades industriais, pois os primitivos descobriram que ao invés de matar o próximo nas lutas que travavam diariamente, seria melhor escravizá-los para usufruir de seu trabalho. Entre os egípcios, os romanos e os gregos, a escravidão atingiu grandes proporções, seus serviços eram utilizados em fábricas de variados tipos.

Na era medieval, a escravidão também existiu e os senhores feudais tinham grande número de prisioneiros, especialmente entre os bárbaros e infiéis, comercializando-os como escravos nos grandes mercados. Em seguida na Idade Moderna, a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. A escravidão recebeu o golpe final com a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade desse sistema, banindo essa forma de trabalho de seus territórios.

No Brasil, desde seu descobrimento, tivemos o regime de escravidão: primeiro dos indígenas e depois dos negros trazidos em navios da África. O regime escravocrata brasileiro, mesmo que combatido desde seu início, foi o responsável pelo desenvolvimento inicial do país.

A partir do século XIX, com o advento da Revolução Industrial e a descoberta

da máquina a vapor como fonte de energia para sua aplicação nas fábricas e nas indústrias, influenciou uma autêntica revolução nos métodos de trabalho.

A sociedade industrial é marcada pela revolução mundial e assim necessitam de uma nova forma de organização de trabalho humano, mais organizado e eficiente. Mas diante desse cenário, os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalhos mais estafantes.

Importante salientar que não havia leis para regulamentar a proteção dos trabalhadores nesse momento histórico, fazendo com que nem houvesse limitação na carga horária de trabalho. Em parte da Europa a carga horária de trabalho chegava até a dezesseis horas diárias.

Contudo os trabalhadores ficavam expostos a longas jornadas de trabalho, exercendo muitas vezes trabalhos insalubres, em ambientes nocivos à sua saúde física e mental, desprovido de condições sanitárias e de higiene mínimas.

A partir disso em 1932 foi fixada a jornada de trabalho de 8 horas para os trabalhadores do comércio. Em 1933 leis esparsas fixaram a jornada de trabalho nas barbearias, farmácias e panificação, e também neste mesmo ano leis fixaram em 6 horas a jornada de trabalho nas casas de diversões nos bancos e casas bancárias e em 7 horas nas casas de penhores. Em 1934 veio a legislação específica para os empregados em transportes terrestres, armazéns, hotéis, restaurantes e frigoríficos fixados em 8 horas diárias. Logo em seguida estabelece em 6 horas a duração da jornada de trabalho dos empregados em telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonía.

Mas foi em 1943 que a legislação sobre jornada de trabalho ganhou pulso definitivo no Brasil. Em consequência das profundas modificações sociais e políticas implementadas por Getúlio Vargas, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, que no seu Capítulo II, trata da Duração da Jornada de Trabalho, que é composta de várias seções, que dispõem sobre jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno e quadro de horário.

## **TEORIA DA FLEXIBILIZAÇÃO**

Verifica-se que as mais diversas ideias de flexibilização combinam com as mudanças de ordem econômica do nosso país. Tendo em vista o grande avanço

tecnológico e a massa competitiva estimularam sensivelmente alterações do modelo produtivo das empresas. Aquele modelo do início do século passado que levava em consideração a produção em massa, chamado de fordista, separava o processo produtivo em fases de elaboração e execução dentro das fábricas.

Ana Virginia M. Gomes (2001, p. 136), ensina que:

O modelo, Ford suplantou o trabalho artesanal, produzindo em grande quantidade e por um preço menor, em estabelecimentos fabris grandes, com sua linha de montagem definida em que cada trabalhador possuía função específica a ser desempenhada no menor tempo possível. Nesse sistema, a hierarquia é rígida, o trabalho manual não se confunde com o intelectual que concebe o produto e toma as decisões gerenciais. Fora nesse ambiente que surgiram as concepções de emprego por toda a vida para apenas um empregador; trabalho por jornada integral, com função fixa, por tempo indeterminado.

Logo após surge um novo modelo trazido dos japoneses, o toyotismo. Este modelo passa a ser mais flexível, possibilitando ao empregado participar de outras etapas da produção. Surge aqui o trabalho em grupo, quebrando a barreira do trabalho manual e do trabalho intelectual. A grande preocupação aqui é o aperfeiçoamento do novo sistema produtivo.

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 36) ensina que:

Denota-se uma tendência mundial em se encontrar novos mecanismos para a recuperação e manutenção do emprego, destacando-se uma maior participação dos trabalhadores nos meios produtivos, surgimento de novas condições de competitividade nacional e internacional e alterações nas estruturas sociais. Esses fatores têm propiciado o aparecimento de novos mecanismos de solução dos conflitos entre o capital e o trabalho, sobrevivendo um novo contexto para as negociações coletivas, encaminhadas em nível de empresa ou setores. O tempo da contratação, a remuneração por produção, as

alterações no tempo de trabalho são procedimentos que induzem a implementação de horários de trabalhos num sistema mais maleável, flexível.

Um fator muito importante que vem influenciando a flexibilização é o desenvolvimento da informática, acentuando a tendência das organizações empresariais dos novos tempos.

Nas economias consideradas modernas, privilegiam-se as funções com alta qualificação e destinadas ao desenvolvimento tecnológico. Hoje a essência de um trabalhador tem sido avaliada em seu desempenho para o que se propõe a fazer, ou seja, não importa o lugar onde vai desempenhar seu papel, mas como vai ser realizado.

## **Fundamentos**

A fundamentação para caracterizar a teoria da flexibilização é a jurídica, que está relacionada com o próprio Direito do Trabalho, fruto das relações sociais, como forma de amenizar as desigualdades econômicas.

A globalização fez do Estado social uma necessidade, garantindo novos valores sociais, alcançados devido à liberdade de desenvolvimento econômico, político e consciência social dos segmentos organizados.

Para Ana Virginia M. Gomes (2001, p. 96):

A chamada Terceira Revolução Industrial vem atingir em cheio a ideia de regulação estatal, como forma de unir o desenvolvimento econômico e a coesão social. O mercado consumidor não fica adstrito ao território do Estado nacional e a intervenção protetora passa a ser contabilizada como um custo a mais, influenciando negativamente na competitividade empresarial.

Nesse sentido Elaine Noronha Nassif (2001, p. 50) expõe que:

Surgem, assim, novos conceitos, por exemplo, “classe-que-vive-do-trabalho”, teletrabalho, telecommutação, trabalho informal, trabalho precarizado, trabalho flexível etc., que precisam

integrar-se ao ordenamento jurídico, ou serem revistos, pois o reconhecimento da realidade e seu redirecionamento pelo Direito dependem primeiro do estudo de características, conceituação, previsão e conformação legal a certos requisitos, e do estabelecimento de mecanismos de proteção.

A introdução de novas formas de trabalho vem para adaptar-se às novas contingências do processo produtivo, como a empresa-rede, com sistemas autônomos, flexível para novas mudanças e rápida adaptação aos novos tempos do conhecimento.

O Direito do Trabalho deve passar por uma atualização, fruto do desenvolvimento natural das relações entre empregado e empregador, visto a modernidade, ao avanço tecnológico e ao surgimento de novas formas de trabalho.

### **INCIDÊNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO**

A Constituição Federal de 1988 trouxe inúmeros avanços no campo social, elevando ao patamar constitucional alguns direitos sociais sequer inexistentes até então.

O processo de flexibilização das normas trabalhistas é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir formas de compatibilidade as mudanças que vem ocorrendo de ordem econômica, social e tecnológica. Um exemplo da flexibilização é o da jornada de trabalho, em que o empregador deixa livre o tempo em que o empregado contratado para determinada função faça seu próprio horário, tem metas a cumprir e relatórios a apresentar de sua produtividade. Podendo assim deixar o local de trabalho disponível para outras contratações em que o funcionário tem que estar dentro da empresa.

A flexibilização visa assegurar direitos mínimos aos trabalhadores e, em relação à empresa, sua sobrevivência, mormente em época de crise econômica.

As mudanças tecnológicas influenciaram sobremaneira a força do trabalho, pois reduziu à quantidade de trabalhadores ligados a área produtiva e cresceram os ligados às áreas de serviços.

Em face dessas inovações, as empresas tiveram melhores condições de adaptação às exigências dos mercados, pois a tecnologia implica um desejo de

flexibilização, horários alternativos, novas formas de contratação, sendo que nos países desenvolvidos o progresso levou a modificação dos métodos de trabalho, como o trabalho à distância que é realizado por computador.

Com essa revolução da tecnologia e o aumento da competitividade, vem impulsionando alterações no modelo produtivo que as empresas adotaram.

O modelo Ford de trabalho, que no início do século passado, levava em conta a produção em massa, linha de montagem, com produtos uniformes, onde se controlava o tempo e o movimento, separando o processo produtivo em fases de elaboração, execução e finalização, era rígido.

Nesse diapasão, Ana Virginia M. Gomes (2001, p. 136) diz que:

O modelo Ford suplantou o trabalho artesanal, produzindo em grande quantidade e por um preço menor, em estabelecimento fabril grandes, com sua linha de montagem definida em que cada trabalhador possuía função específica a ser desempenhada no menor tempo possível. Nesse sistema, a hierarquia é rígida, o trabalho manual não se confunde com o intelectual que concebe o produto e toma as decisões gerenciais. Fora nesse ambiente que surgiram as concepções de emprego por toda a vida para apenas um empregador; trabalho por jornada integral, com função fixa, por tempo indeterminado.

Surgiu então outro modelo de trabalho, após a Segunda Guerra Mundial, que é o toyotismo. Modelo este japonês, denominado modelo enxuta, que visa preocupar-se com a participação do trabalhador em outras etapas da produção, deixando-a mais flexível. Surge então o trabalho em grupo, tendo assim cada integrante a compreensão de todas as partes do processo produtivo. Começa a existir então uma preocupação com o constante aperfeiçoamento do sistema produtivo das fábricas, que agora tem suas unidades cada vez menores.

Após a implantação desse modelo de trabalho, chamado toyotismo, verificou-se que as fábricas, precisariam cada vez menos de trabalhadores, porque cada vez mais se utilizavam as máquinas que substituíam as atividades manuais. Isso estaria então implicando na diminuição de postos de trabalho.

A execução do trabalho, hoje se dá de modo desconcentrado, ou seja, em vários locais, bem como seu gerenciamento via *on-line* em redes interativas.

A flexibilização vem surgindo para assegurar o empregado na empresa e para garantir a manutenção da empresa, procurando então dar a primeiro o que é possível para seu trabalho e para o segundo o que é necessário para sua perpetuação no mercado.

### **Histórico da flexibilização**

Etimologicamente, a palavra flexibilização, significa curvar, dobrar, etc.

Para caracterizar a palavra flexibilização, pode-se utilizar os seguintes vocábulos: versatilidade, capacidade de acomodação, entre outros.

Sergio Pinto Martins expõe em uma de suas obras um excelente conceito: “a flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”

Logo flexibilização pode ser entendida como o fenômeno de adaptação das leis trabalhistas, diante das inovações tecnológicas trazidas para as empresas, visando, contudo melhor seleção de pessoal e maior competitividade na empresa, gerando mais empregos e até mesmo preservando os já existentes.

A realidade que proporcionou as condições necessárias para o surgimento do Direito do Trabalho levou os juristas a substituírem a preocupação da igualdade jurídica entre os contratantes, inerentes ao direito comum, pelo cuidado de se alcançar uma igualdade substancial entre eles. Com tal procedimento, originou-se o mais importante princípio informador desse direito, qual seja o princípio protetor, que objetiva nivelar a desigualdade existente entre os interlocutores sociais no campo trabalhista.

Nossa Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, VI e XIII, possibilita a flexibilização em casos específicos como, a redução salarial e compensação de horários, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Renato Saraiva (2008, p. 202) traz a seguinte definição ensinando que: “a flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas laborais”.

Observam-se então, novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho,

trabalho com regime em tempo parcial e contrato de trabalho por tempo determinado, que contribuem para o desenvolvimento da flexibilização.

A incidência da flexibilização nas relações de trabalho individual, envolve não só a aplicação dos princípios protecionistas como também da autonomia privada coletiva, tendo que observar assim os preceitos ditos pela Constituição Federal.

Hoje o que tem se pensado é na flexibilização das normas que regem as relações de emprego. Logo, caminha-se, para um mundo de muitas negociações e poucas legislações.

### **Aplicação do princípio da proteção versus a flexibilização da jornada de trabalho**

O princípio da proteção, mesmo não constando expressamente na Constituição Federal de 1988, é considerado um direito fundamental dos trabalhadores.

Este princípio, fundamental da proteção ao trabalhador, faz parte de um conjunto de outros princípios, que integram a categoria os direitos fundamentais de naturezas sociais, asseguradas não só pela Constituição Federal de 1988, como também pelo Direito do Trabalho, na aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas.

André Luiz Paes de Almeida (2009, p 30) quando cita Américo Plá Rodrigues leciona que “do princípio da proteção, ou princípio tutelar, emergem o *princípio in dubio pro operário*, o *princípio da norma mais favorável* e o *princípio da condição mais benéfica*”.

Os fundamentos desse princípio são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, visto que se busca a realização da justiça social.

Aliás, em se tratando d princípio, e não estando expressamente na Constituição Federal, é completamente irrelevante, uma vez que esta também nos traz os princípios implícitos, e ambos são considerados normas jurídicas, tanto os implícitos como os explícitos.

Diante disso podemos verificar que duas normas que estão implícitas na Carta Maior de 1988, se chocam que é o princípio protetor e o princípio da autonomia privada coletiva. Enquanto o primeiro tem por finalidade assegurar o plano material, para não ferir a dignidade laboral, o segundo garante que as normas coletivas têm que ter a liberdade de negociação, a fim que de os próprios interessados resolvam acerca das

condições de trabalho.

Ana Virginia M. Gomes (2001, p. 158) destaca que:

Nesse conflito entre princípios, não se deve considerar um suposto princípio da flexibilidade, uma vez que esse não existe no nosso Direito. Predomina o princípio da autonomia privada coletiva, donde a flexibilidade constitui uma especificidade do ordenamento jurídico. Por outro lado, a rigidez é uma característica do ordenamento decorrente do princípio protetor. A incidência da flexibilização nas relações de trabalho, no fundo, envolve conflito entre a aplicação dos princípios referidos, tornando imprescindível que, na aplicação dos mesmos, haja observância aos preceitos da Constituição Federal.

Surgem então alguns princípios relevantes à flexibilização da jornada de trabalho, os quais são: princípio da proporcionalidade, princípio da adequação e o princípio da necessidade.

O princípio da proporcionalidade trata de evitar que se tenha uma decisão injusta ou desmedida, funcionando como uma moderadora, evitando excessos. É um instrumento necessário para fixação dos limites aos bens juridicamente tutelados diante do caso concreto. Sua funcionalidade consiste em solucionar, da melhor forma possível, o conflito, otimizando a medida que se acata um e desatende ao outro, possibilitando a ponderação e a harmonização do conflito instalado.

No que se refere ao princípio da adequação este visa à apropriação do meio escolhido para se alcançar a finalidade desejada. São instrumentos protetivos que podem acabar desprotegendo o empregado na medida em que a rigidez da legislação tem o viés de dificultar a empregabilidade, gerando desemprego, aumento da informalidade e prejudicando a competitividade empresarial, cujo fenômeno é denominado de processo de culpabilização do Direito do Trabalho.

E o princípio da necessidade é aquele que leva em conta, se o meio indicado pela norma principiológica pode ser exigido, ou seja, se é aquela que menos limitações vão gerar em relação a outro princípio fundamental.

## CONCLUSÃO

Diante a Revolução Industrial, que trouxe melhorias para os trabalhadores, ampliação do setor de serviços que representa uma tendência secular, deve ser considerada preconizadora dos vínculos empregatícios.

A flexibilização nasce em meio à necessidade de uma reformulação da legislação trabalhista. A redução da jornada de trabalho tem sido amplamente apoiada, do ponto de vista social, da saúde do trabalhador e também estatal.

Com o passar dos tempos, houve uma crescente rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se verificou a necessidade da flexibilização de alguns direitos conquistados, para assim tornar possível o controle de um problema social mundial que é o desemprego.

É no momento de extrema elevação da automação que objetiva o crescimento da produtividade e a baixa dos custos dos produtos que a flexibilização se instala, fazendo com que o trabalhador fique menos tempo ocioso devido à mobilidade desse mercado.

A chamada Revolução Digital trouxe legislações mais fortes, podendo propor um conceito novo para carga horária de trabalho, capaz de alcançar os novos valores do mundo do trabalho e o crescimento de determinados setores.

Proporciona também uma significativa mudança no quadro social, tendo em vista maior tempo para qualificação pessoal, podendo o trabalhador objetivar maiores cargos valorizando assim seu conhecimento.

Não pode esquecer-se da importância de uma negociação no momento da verificação da flexibilização das normas trabalhistas.

## BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

CURSO de Direito do Trabalho. 17ª ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do**

**trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 3 ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização.** São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

PELEGRINI, Edison dos Santos. **Princípio fundamental da proteção ao trabalhador diante da teoria da flexibilização da jornada de trabalho.** 247f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito de Bauru. 2003.

REVISTA Jurídica Consulex ano VIII Nº 174 15 de Abril de 2004. **Dispõe sobre a jornada de trabalho no Brasil em comparação com outros países.** São Paulo, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de direito do trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho:** versão universitária. São Paulo: Método, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1991.

