



A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NO QUE TANGE AS JORNADAS DE TRABALHO: RETROCESSO OU AVANÇO?

Diogo de Almeida Ferrari¹
Suzéte da Silva Reis²

Desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1º de maio de 1943 inúmeras foram as alterações legislativas em desfavor do trabalhador, com a supressão e retirada de direitos. Contudo, foi por meio da promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada “Reforma Trabalhista” que as mais significativas mudanças na seara laboral ocorreram.

Dentre as diversas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, encontram-se a prevalência do negociado sobre o legislado, bem como a possibilidade de o empregador, por meio de acordo coletivo ou individual, escrito e até mesmo tácito em algumas hipóteses, ajustar o trabalho em jornada extraordinária, compensação e banco de horas, bem como a redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O que se depreende é que o Estado, que deveria zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores, acaba delegando aos empregadores tal tarefa, a qual, na maior parte dos casos, não é cumprida a contento. A negociação indiscriminada sobre direitos que deveriam ser indisponíveis acaba conferindo ao empregador a possibilidade de submeter o trabalhador a jornadas de trabalho exaustivas, jornadas estas características da escravidão contemporânea.

¹ Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, Eixo Temático Dimensões Instrumentais das Políticas Públicas, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Mestre em Direito (2026) pelo mesmo Programa, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduado em Direito (2023) pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade, vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul UNISC, coordenado pela Prof. Dr. Suzéte da Silva Reis. Dedicar-se ao estudo de temáticas envolvendo direito do trabalho, especialmente relações contemporâneas. Advogado Sócio do Escritório Leone Pereira e Vanessa Menchen Advocacia (LPVM). Email: diogoferrari@mx2.unisc.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0204-4854>

² Doutora em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Mestre em Direito - Área de Concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES), pela UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Relações de Trabalho na contemporaneidade", vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Professora em cursos de Especialização Latu Sensu na área de Direito do Trabalho, em diversas universidades. Graduada em Pedagogia, pelas Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul (1990). Email: sreis@unisc.br



Frente a isso, o presente trabalho possui como problemática verificar se a flexibilização das jornadas de trabalho, introduzidas especialmente pela Reforma Trabalhista, ferem o direito ao trabalho decente, configurando uma forma de escravidão contemporânea. Como objetivo geral, almeja-se discutir se tais mudanças inseridas pelo âmbito legislativo representam um retrocesso jurídico aos direitos trabalhistas já conquistados no decorrer dos anos. Para tanto, utilizou-se como método de pesquisa o dedutivo e, quanto à técnica de pesquisa utilizou-se a revisão de literatura.

De plano, ressalta-se que, com o passar dos anos, as mudanças legislativas naturalmente precisam ocorrer, tendo em vista que a sociedade e o mundo do trabalho se modificam e se adaptam à realidade cotidiana. Para Cairo Jr (2017), a flexibilização da legislação trabalhista decorre da atual realidade política do neoliberalismo, o qual busca atribuir ao empregador e ao empregado efeitos plenos para a autonomia de vontade das partes, seja em representação própria ou por meio dos entes sindicais. Já para Santos Junior, Batista e Lima (2021) a flexibilização do direito do trabalho surgiu como resposta ao dinamismo atual das relações trabalhistas, que começou a se mostrar relevante ao final das décadas de 1980 e 1990.

Não há dúvidas que, frente ao cenário econômico e social atual, muitos aspectos previstos pela CLT, consolidada no ano de 1943, encontravam-se ultrapassados, resultando no engessamento das relações de trabalho, o que dificultava, inclusive, a contratação de novos empregados, resultando, portanto, em um alto número de desempregados (Paulo; Alexandrino, 2010).

Para Leite (2019, p. 541) a flexibilização “Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”. Nesta senda, de acordo com Martinez (2019), a Carta Magna de 1988 criou um sistema de proteção para os direitos sociais e trabalhistas, da mesma forma que autorizou que fosse flexibilizado tal sistema protetivo, desde que ocorresse mediante negociação coletiva.

Contudo, para Garcia (2017, p. 65), a aplicação do instituto da flexibilização é controversa, tendo em vista que “A flexibilização, *in pejus*, de direitos trabalhistas, mesmo por meio de negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição Federal de 1988, é verdadeira exceção no sistema jurídico”. Assim, não é possível admitir que o instituto da flexibilização integra a essência e estrutura do Direito do Trabalho (Garcia, 2017), a qual busca assegurar direitos e garantias aos trabalhadores, tendo em vista a hipossuficiência destes perante



a relação laboral.

Dito isso, embora algumas normas de flexibilização tenham ocorrido nas últimas décadas, é a partir da promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que as principais mudanças no âmbito da legislação ocorrem, ao passo que, conforme Leite (2019, p. 540) “a realidade fática dos últimos 20 anos é muito diferente daquela vivida no ano de 1940, quando foi promulgada a CLT”, o que justificaria a Reforma realizada.

Todavia, em uma tentativa indiscriminada de realizar alterações para acompanhar os movimentos e necessidades da sociedade, a Reforma Trabalhista acabou por restringir uma série de direitos que a muitos anos eram assegurados aos trabalhadores. Nesta senda, imperioso mencionar a alteração inserida no art. 611-A da CLT, onde prevê que o negociado em acordo ou convenção coletiva tem prevalência ao previsto em lei (Brasil, 1943).

Ademais, especificamente sobre o art. 611-A da CLT, cumpre salientar, dentro outros pontos, que a negociação coletiva poderá se sobrepor à lei quando dispor sobre pacto quanto à jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, teletrabalho etc. (Brasil, 1943).

De forma exemplificativa, o art. 59-A da CLT, que previa que as jornadas de trabalho 12 x 36 somente poderiam ser estabelecidas por meio de negociação coletiva, com a nova redação dada pela Reforma Trabalhista, passou a ser permitido a sua imposição por meio de acordo individual escrito (Brasil, 1943). De igual forma, o §4º do art. 59 da CLT, que vedava a realização de horas extras para empregados que laborassem em tempo parcial, restou revogado pela Reforma Trabalhista (Brasil, 1943), resultando em evidente prejuízo ao trabalhador.

Ademais, no que concerne aos intervalos, quando suprimidos, que antes deviam ser indenizados em sua integralidade de forma remuneratória, a partir da vigência da Reforma Trabalhista passaram a ser devidos somente na proporcionalidade suprimida, de forma indenizatória, sem qualquer reflexo nas demais verbas (Brasil, 1943), tornando-se benéfico, ao empregador, desrespeitar a legislação trabalhista.

Nessa linha, Siqueira Neto (1997) defende que a flexibilização do direito do trabalho pode ser entendida como um instrumento de rápida adaptação aos movimentos sociais, razão pela qual a flexibilização das leis trabalhistas se justificaria por fatores de ordem econômica ou mesmo por fatores relacionados ao desenvolvimento e evolução tecnológica.

Contudo, o que se vê é que a Reforma Trabalhista alterou de forma significativa no que se refere às jornadas de trabalho, tratando-se de verdadeira alteração *in pejus* para os trabalhadores, ao passo que não só suprimiu direitos que eram assegurados à priori aos



empregados, como também proporcionou maior espaço para a aplicação do poder diretivo ao empregador.

Assim, a flexibilização da legislação trabalhista pautou-se na justificativa de que era necessário acompanhar as mudanças sociais, a fim de se reduzir o número do desemprego. Todavia, na prática, tão resultado esperado não se confirmou, pelo contrário, precarizou-se as relações de trabalho e propiciou-se maior espaço para o setor informal.

Conforme Lopes *et al.* (2020), como regra, toda reforma busca realizar mudanças visando melhoria. Contudo, a Reforma Trabalhista, ao menos do ponto de vista dos trabalhadores, não realizou qualquer avanço ou majoração de direitos, mas sim um retrocesso em relação aos direitos já conquistados. Nas palavras dos autores, “Parece que estamos vivendo em um limite muito tênue, em que a perversidade das mudanças na reforma estão deixando os trabalhadores cada vez mais sozinhos, cada vez mais desamparados” (Lopes *et al.*, 2020, p. 10).

Não há dúvidas que a na formatação da CLT anterior à Reforma Trabalhista, introduzida por meio da Lei 13.467/2017, havia diversas barreiras à efetivação dos direitos trabalhistas, contudo, era possível buscar por outros meios a sua efetivação. Destarte, com a flexibilização, o que se vê cada vez mais é a precarização do trabalho, com mais trabalhadores negligenciados e desamparados (Lopes *et al.*, 2020).

Nessa senda, ao contrário do que se espera com qualquer alteração, a Reforma Trabalhista demonstrou ser um verdadeiro retrocesso jurídico quanto aos direitos trabalhistas já conquistados, especialmente no que tange às jornadas de trabalho, as quais se vinculam diretamente com o ideal de trabalho decente.

Portanto, ao flexibilizar à jornada de trabalho, o legislador acabou suprimindo direitos trabalhistas já conquistados, especialmente diante dos reflexos das jornadas nos demais âmbitos da vida do trabalhador, dentre eles, a saúde.

Conforme Delgado (2009), a necessidade de modulação da jornada de trabalho é intrínseca a qualquer política pública relacionada à saúde, ao passo que a duração do labor influencia diretamente nas medidas de segurança e medicina do trabalho. De igual forma, a ampliação da jornada de trabalho, seja por regime compensatório, banco de horas ou horas extras, guarda íntima relação com o acometimento do trabalhador por doenças profissionais e acidentes de trabalho (Delgado, 2009).

Veja-se que a limitação de jornada, bem como a imposição de concessão de intervalos trata-se de verdadeira norma de saúde e segurança do trabalhador. A possibilidade de supressão dos intervalos ou mesmo redução por meio de ato do Ministério do Trabalho (art. 71, §3º) ou



mediante negociação coletiva (art. 71, §5º) fere diretamente o direito à saúde do trabalhador e, por consequência, o direito social ao trabalho decente e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1943; Brasil, 1988; Saraiva; Silva, 2016).

Veja-se que a flexibilização das leis trabalhistas, como já anteriormente mencionado, é reiteradamente justificada na necessidade de conter crises econômicas, crises essas que não se mostram de caráter temporário (Bender, 2023). Contudo, da forma que restou alterada a legislação com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o que se depreende é a precarização do trabalho, com a submissão dos trabalhadores à jornadas extenuantes e intensas, com a possibilidade ainda de ver seu intervalo intrajornada suprimido.

A proteção social ao trabalhador, que já se mostrada inúmeras vezes de forma precária, parece se aproximar do fim (Bender, 2023). A flexibilização das jornadas de trabalho se mostra como verdadeiro retrocesso jurídico no que diz respeito às garantias e direitos conquistados, os quais restaram afastados dos trabalhadores, aumentando a margem de discricionariedade do empregador para exigir de seus empregados maiores jornadas de labor sem a respectiva contraprestação, mediante a utilização da compensação de jornada e banco de horas.

Por fim, não se pode olvidar que o trabalhador é a parte mais fraca da relação, razão pela qual deveria receber maior atenção e cuidados por parte do Estado. Destarte, de maneira infeliz, o legislador, ao qual cabia majorar os direitos trabalhistas afim de compensar a desigualdade presente na relação de trabalho, acabou por retroceder juridicamente, reduzindo os direitos e garantias que era assegurados aos trabalhadores, especialmente no que diz respeito às jornadas laborais que, frisa-se, guardam íntima relação com a saúde do trabalhador.

Frente a isso, depreende-se que a flexibilização das jornadas de trabalho gera reflexos nas mais diversas esferas da vida do trabalhador, guardando íntima relação com a saúde destes. Desta forma, conclui-se que a flexibilização das jornadas de trabalho propicia um ambiente para o acometimento do trabalhador por doenças de caráter ocupacional, não efetivando, por derradeiro, o direito social ao trabalho decente e, por consequência, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Portanto, as alterações legislativas introduzidas pela Reforma Trabalhista demarcam incontestavelmente um retrocesso no âmbito jurídico das relações de trabalho, ao passo que a Reforma, ao contrário do que se esperava, não só não aumentou o âmbito de direitos trabalhistas, mas também reduziu e suprimiu estes. Assim, não há dúvidas que o Brasil retrocedeu em direitos e garantias trabalhistas decorrentes da flexibilização das jornadas.



Palavras-chave: Escravidão contemporânea; Flexibilização; Jornada de trabalho; Retrocesso.

REFERÊNCIAS

BENDER, Mateus. As reformas (des)necessárias: crises econômicas e reformas trabalhistas no Brasil contemporâneo. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 33-48, maio/ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21910/rbsd.v10i2.678>. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Constituição das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2025.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13496/002_delgado.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 25 fev. 2025.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOPES, Fábio José Orsini *et al.* (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. **Psicologia em Estudo**, [S.l.], v. 25, p. 1-16, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/kZrGkfBvwBBcmpdTKmX9nGs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 fev. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: MÉTODO, 2010.

SANTOS JUNIOR, Abnoan Reis; BATISTA, Lucas Monteiro Mendes; LIMA, Marcus Vinicius do Nascimento. Flexibilização das leis trabalhistas – os entraves e desafios constitucionais. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218**, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 1-15, 2021. DOI: 10.47820/recima21.v2i4.285. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/285>. Acesso em: 25 fev. 2025.



SARAIVA, Ana Carla Gilio; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Jornada exaustiva de trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Eletrônica de Direito**, Londrina, v. 2, ano 1, p. 58-67, 2016. Disponível em <http://publicacoes.unifil.br/index.php/direito/article/view/1126>. Acesso em 22 jun. 2024.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, n. 11, v. 1, p. 33-41, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.