

# JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL: uma análise crítica à luz da saúde do trabalhador

MENDONÇA, Larice Coelho <sup>a</sup> ; MAGALHÃES, Aline Carneiro <sup>b</sup>



<sup>a</sup> Bacharel em Direito pelo UNIFAGOC

<sup>b</sup> Doutora, Mestre e Graduada em Direito pela PUC Minas. MBA em Educação Híbrida; Metodologias Ativas e Gestão de Aprendizagem pela UniAmérica Professora no UNIFAGOC

coelholarice@gmail.com  
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

## RESUMO

*Este trabalho tem como objetivo analisar a jornada de trabalho flexível à luz da modernidade e o impacto disso na saúde do trabalhador. Inicialmente, serão apresentados conceitos da jornada flexível, origem e sua previsão legal. Em seguida, serão identificadas a jornada de trabalho flexível em outros países. Posteriormente, será realizada a análise da saúde do trabalhador nesse âmbito da jornada flexível e, por fim, das vantagens e desvantagens do tema, de forma crítica e minuciosa, seguida então de uma conclusão sobre o tema proposto.*

**Palavras-chave:** Jornada de Trabalho. Flexibilidade. Saúde do Trabalhador. Vantagens e desvantagens.

## INTRODUÇÃO

O tema “jornada” é de grande relevância para o Direito do Trabalho, especialmente porque tem relação direta com a saúde do trabalhador e, também, com a sua remuneração.

A limitação de jornada, os intervalos e a fixação de horário, dentre outros temas correlatos, têm previsão legal e são caracterizados como norma de indisponibilidade absoluta dada a sua relevância e importância na seara laboral.

No que tange ao estabelecimento rígido da jornada, a contemporaneidade tem nos trazido uma nova realidade, qual seja, a jornada de trabalho flexível, que adveio juntamente com a era digital e se fortaleceu principalmente após a pandemia da Covid-19, tendo uma série de vantagens e desvantagens.

Nessa ordem de ideias, o presente tem como objetivo identificar as vantagens e as desvantagens da jornada flexível, especialmente analisada à luz da saúde do trabalhador.

Uma das vantagens da jornada flexível é que ela se torna um meio de maior proveito tanto para a empresa quanto para o empregado: enquanto este se beneficia de uma maior flexibilidade na realização do trabalho, aquela obtém diminuição de custos com espaço físico e seus consectários. A prática tende a gerar maior produtividade para a empresa e menor chance de absenteísmo, ou seja, de faltas e atrasos injustificados, uma vez que, ao dar-se mais liberdade ao empregado, tanto para gerenciar seu plano produtivo (autonomia), quanto para realizar seus afazeres

peçoais; obtém-se maior eficiência e efetividade quando da realização do trabalho e das tarefas peçoais.

Entretanto, a jornada flexível também sofre críticas, dentre elas a possibilidade de gerar excesso de serviço exatamente pela falta de controle.

A questão da jornada flexível tem relação direta com a saúde do trabalhador, isso porque em muitos casos será de grande valia tal jornada, haja vista que o empregado terá a liberdade de executar o seu trabalho na melhor hora que lhe convier, o que pode favorecer a eficiência. Entretanto, pode gerar desgaste físico e mental do obreiro exatamente pela possível jornada excessiva, pela ausência de pausas e descansos.

Nessa ordem de ideias, importante salientar que a saúde do trabalhador é direito fundamental do trabalhador, previsto no art. 196, da CF/88.

Nesse contexto, importante analisar de forma crítica a relação entre a jornada flexível e a saúde do trabalhador, haja vista que tamanha liberdade pode gerar muita autonomia, mas também excesso de trabalho para aqueles que não saibam lidar com o tempo ocioso.

Logo, faz-se mister que empregados e empregadores estejam cientes das vantagens e desvantagens dessa jornada, assim como que ela fique muito bem estabelecida em acordos para que seja cumprida de maneira que não ofenda o direito fundamental à saúde do trabalhador.

No primeiro capítulo, será apresentado um panorama geral sobre a jornada de trabalho flexível, sua origem, conceito, previsão legal. O segundo trará sua aplicabilidade em outros países. No terceiro capítulo, serão discutidas as vantagens e desvantagens acerca da jornada de trabalho flexível para a saúde do trabalhador, fazendo-se análise minuciosa sobre o tema. O quarto capítulo abordará a saúde do trabalhador como um todo. Por fim, no quinto capítulo, será feita uma análise crítica a respeito dessa jornada à luz da saúde do trabalhador.

Quanto à metodologia utilizada, trata-se de pesquisa bibliográfica, documental e análise jurisprudencial.

## **JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL**

O tempo é um dos bens mais preciosos da sociedade e, como a maior parte dele é passada no trabalho, torna-se necessária sua limitação para que o obreiro tenha ocupações não laborais ou simplesmente fique ocioso.

A jornada de trabalho consiste em dos mais importantes direitos dos trabalhadores, e sua duração e demais temas afeitos têm relação direta com a saúde e o salário do obreiro. Nas palavras de Arnaldo Sussekind: “Dentre os princípios que se universalizaram visando à proteção do trabalho humano e a dignificação do trabalhador, cumpre destacar os referentes à limitação do tempo de trabalho (1997, p. 802).

Se os dois principais objetivos e obrigações decorrentes da relação de emprego são trabalho prestado pelo empregado e o salário pago pelo respectivo empregador, torna-se evidente a importância do sistema legal que impõe limitações à duração do trabalho.

As regras relacionadas à duração do trabalho sempre tiveram grande importância no ordenamento jurídico sendo, em sua maioria, absolutamente

indisponíveis e defesas à negociação coletiva. Isso porque, como salientado, ela tem relação direta com o salário do trabalhador e, principalmente, com a sua saúde e segurança. O número de horas trabalhadas, os descansos e o horário de trabalho impactam diretamente nesses bens juridicamente protegidos.

A contemporaneidade, entretanto, tem suscitado novos debates sobre o tema, especialmente a jornada de trabalho flexível. A flexibilização dos direitos trabalhistas, segundo Sergio Pinto Martins (2008, p. 498) surgiu como uma forma de adequação entre o dinamismo das mudanças do mundo e o direito laboral. Afirma o autor que a flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre capital e o trabalho.

Nesse contexto a jornada de trabalho flexível surge como fruto da necessidade de modernização, acompanhando a celeridade do mundo e as várias formas de execução do trabalho. Desde a Constituição Federal de 1988 (CF/88), essa abertura, chamada de flexibilização, vem possibilitando a atualização das normas pré-estabelecidas e adaptando ao trabalho dos dias atuais.

Nessa modalidade de jornada, o trabalhador consegue dividir seu tempo conforme seus interesses e necessidades, não ficando engessado seu horário de trabalho, o que pode contribuir para a realização do serviço com maior satisfação, beneficiando tanto a si mesmo como a empresa.

A prática, entretanto, não está imune às críticas, devendo-se ter cuidado ao usar de maneira desenfreada a flexibilização da jornada de trabalho, visto que há regras a serem seguidas e respeitadas.

Importante salientar que não há norma específica sobre a flexibilização da jornada, mas, conforme artigo 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas desde que não contrariem às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões de autoridades competentes. Já o artigo 443 da CLT permite a conversão do tempo integral em tempo parcial, caracterizando uma forma de flexibilização da jornada de trabalho.

Essas normas vão amparar legalmente a jornada flexível, na medida em que podem as partes estipular a duração do trabalho, desde que sejam respeitados os direitos trabalhistas, a exemplo da limitação diária e semanal de jornada, os intervalos intra e inter jornada para alimentação e descanso, o adicional de horas extras e noturno, o salário-mínimo, dentre outros.

## **A JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL EM OUTROS PAÍSES**

Paull Sillers, jornalista britânico, elenca as experiências da jornada de trabalho flexível em alguns países, como se segue abaixo:

### **Nova Zelândia**

Uma experiência realizada pela Perpetual Guardian, conhecida empresa de Auckland, para avaliar a produtividade alcançável por meio do trabalho flexível, produziu resultados impressionantes. Durante seis semanas, os 240 funcionários da empresa tiveram um dia de folga por semana, enquanto todas as outras condições de trabalho foram mantidas. Eles receberam o mesmo salário e fizeram o seu trabalho. A

proposta exigia que os funcionários mantivessem a produtividade de semana trabalhando cinco dias, e os trabalhadores conseguiram, usando novas formas de trabalhar durante o período reduzido por semana, conforme relato de Sillers (s.d.):

“Funcionários engajados com o trabalho e a empresa são mais produtivos”, afirma a diretora de pessoal e recursos da empresa, Christine Brotherton. Acreditamos que a eficiência é resultado de mais concentração e motivação, e esse experimento é uma forma valiosa de testar nossas teorias.

De acordo com pesquisas conduzidas pela Auckland University of Technology e pela University of Auckland, a experiência de reduzir a jornada de trabalho em quatro dias melhorou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos participantes em 24 %, diminuiu os níveis de estresse em 7 % e aumentou a "satisfação geral em 5 pontos percentuais". Os resultados demonstraram que o desempenho no trabalho não diminuiu e, de fato, houve um aumento mínimo na maioria das equipes”, o que atraiu a atenção da mídia nacional e internacional. É possível um efeito indireto se um grupo maior participar do experimento. Segundo o New Zealand Herald, outras empresas do país também estão acompanhando os próximos passos do Perpetual Guardian (Sillers, s.d.).

### **África do Sul**

A cidade do Cabo, uma das cidades mais congestionadas do mundo, está implementando trabalho remoto e trabalho flexível para que os trabalhadores não tenham que enfrentar o trânsito intenso da cidade. As autoridades municipais estão tentando convencer as empresas a apoiar a iniciativa, e tal conceito está ganhando força.

Exemplo de tal incentivo na Cidade do Cabo é o da empresa Grant Thornton, a qual determina que seus funcionários trabalhem oito horas por dia de segunda a quinta-feira e sete horas e meia às sextas-feiras, cabendo aos funcionários a decisão de qual horário trabalhar, no período entre 06h30 e 17h45 (Sillers, s.d.).

### **Alemanha**

Na Alemanha os trabalhadores conquistaram o direito de redução da jornada de trabalho de 35 para 28 horas por até dois anos para cuidar de assuntos familiares, em um acordo que beneficiará quase um milhão de pessoas em Baden-Württemberg.

Em recente negociação entre a Deutsche Bahn e seus empregados, a companhia ferroviária constatou que mais de 50% dos trabalhadores prefeririam tirar mais dias de descanso do que receber aumento salarial ou ter a redução em sua jornada de trabalho (Sillers, s.d.).

Contudo, isso não quer dizer que os alemães são menos propensos a aderir à ética de trabalho pela qual são conhecidos, mas que eles expressam uma maior disposição em aceitar estilos de trabalho flexíveis.

### **Japão**

No Japão, o trabalho flexível é a fórmula do governo para ajudar jovens profissionais a obter o conhecimento de que precisam para aumentar suas chances de conseguir emprego em uma força de trabalho que, de outra forma, estaria diminuindo, visto que pesquisas recentes demonstraram que existem cerca de 600 mil jovens sem

emprego no país. Entre os incentivos, estão subsídios para a criação de uma nova forma de pensar nas empresas japonesas, tendo como foco os benefícios da jornada flexível:

Em outra iniciativa, em agosto, a empresa farmacêutica Takeda revelou seu "sistema de trabalho altamente flexível", que consiste em não definir uma quantidade mínima de horas de trabalho por dia, oferecer folgas de meio período que são abatidas das férias, proporcionar intervalos adicionais durante o trabalho, permitir breves intervalos para consultas médicas ou idas ao banco (mediante aprovação da supervisão) e aderir ao trabalho remoto. Em outras palavras, a empresa possibilita o trabalho flexível e remoto, mas não necessariamente de casa. (Sillers, s.d.).

Com isso, as empresas começaram a usar a tecnologia para o engajamento dos jovens profissionais que poderiam ser mais bem aproveitados, além de, utilizarem formas de trabalho remoto para poder treiná-los.

## **AS VANTAGENS E AS DESVANTAGENS DO TRABALHO FLEXÍVEL**

O trabalho flexível surgiu da necessidade de adaptação de empregadores e empregados frente a inúmeras mudanças ocorridas na sociedade, que acarretaram maior facilidade ao acesso a meios informatizados, dentre outras ferramentas que possibilitam a execução da jornada de trabalho fora do ambiente tradicional, sem perder em produtividade e eficiência.

Entretanto, nem tudo que é inovador traz só vantagens. Esse tipo de jornada de trabalho também traz desvantagens, as quais serão analisadas em seguida.

A jornada de trabalho flexível, por exemplo, traz uma maior liberdade ao obreiro, visto que ele pode cumpri-la em um horário pré-estabelecido, mas sem a rigidez dos contratos formais. Isso faz com que o trabalhador consiga gerenciar melhor sua vida social, controlando os horários de entrada e saída, sem prejuízo na prestação do serviço.

Todavia, há desvantagens, pois, para que esse tipo de jornada de trabalho seja eficiente e produtivo, é preciso comprometimento e amadurecimento do comportamento do empregado, no entanto nem todos conseguem ter esse controle de tempo trabalhado, tendo baixo rendimento. Percebe-se que muitos empregados demandam uma supervisão mínima, e, nesse cenário de jornada flexível, seja em teletrabalho, seja em horários alternativos, ocorre de não estarem sob a supervisão imediata todo tempo, o que, a depender do comprometimento e cultura laboral do empregado, pode ocasionar queda de produtividade e confusão entre questões pessoais, familiares e profissionais.

Já no teletrabalho, que é uma das espécies de trabalho flexível, de acordo com Ricardo Antunes:

[...] pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o

produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (2018, p. 37).

No trabalho flexível, dentre suas inúmeras modalidades, sejam elas a flexibilização da jornada, do local de prestação do serviço, das horas trabalhadas ou da remuneração, nota-se que a chance de o trabalhador se ver mais satisfeito com o empregador é maior, pois nessas modalidades tem-se mais autonomia por parte do empregado, podendo ele controlar seu ritmo de prestação de serviço dentro de um tempo pré-determinado e planejar melhor seu dia a dia, pois consegue tanto trabalhar remotamente, como flexibilizar seus horários, conciliando assim vida pessoal/profissional.

Entretanto, como já dito anteriormente, há pessoas que não conseguem trabalhar dessa forma, seja porque precisam de um gerenciamento constante, seja porque dependem de transporte público para trabalharem. Assim, tendo um horário flexível, muitos não conseguem conciliar esse deslocamento casa/trabalho, porque, no caso em que trabalham mais em sua residência, não conseguem ter o controle de quando devem trabalhar, de quando devem parar e ficam se sobrecarregando.

Contudo, é de extrema importância buscar o equilíbrio entre os lados da relação trabalhista, buscando o melhor para ambos e zelando sempre pela saúde de quem cumpre o contrato de trabalho. De acordo com Nunes (2010):

Note-se que a preocupação com a saúde do trabalhador pelo excesso de trabalho traz a discussão um nível de preocupação infinitamente mais relevante, do que o simples questionamento acerca da possibilidade ou não do controle da jornada e consequente direito a horas extras pelo trabalhador, que a esta altura se transforma numa questão menor diante da gravidade da situação para a qual se quer chamar a atenção. O estresse pela sobrecarga de trabalho e o risco a saúde é uma realidade cotidiana para diversos teletrabalhadores, o que requer a adoção de medidas tão relevantes quanto, a fim de se coibir tal prática. E o estabelecimento do controle de jornada pela legislação com a previsão de pagamento de horas extras se mostra urgente diante do quadro. (p. 46).

## **A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Podemos afirmar que é pacífica a importância do trabalho e sua centralidade no cotidiano das pessoas, por meio do qual conseguem o sustento necessário para sobrevivência própria e de sua família.

O trabalho, especificamente, e a relação empregatícia, à qual se destinam os direitos trabalhistas, devem ser exercidos de modo a promover a saúde e segurança do obreiro. Segundo os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado (2015, p. 61):

De toda forma, ao mesmo tempo em que o trabalho auxilia a emancipação e a construção da identidade social e coletiva do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício com dignidade. Se ao trabalhador não são asseguradas condições mínimas de saúde e de segurança no trabalho,

por exemplo, não há espaço para o exercício do direito fundamental ao trabalho digno, que será mera abstração.

O direito à saúde é um direito social fundamental e é dever do Estado garanti-lo, seja por meio de políticas sociais e/ou econômicas que visam reduzir o risco de lesões e doenças, e também ser garantido na relação entre empregado e empregador.

Tal direito está previsto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição da República de 1988. Sua proteção está respaldada também em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, na CLT e em legislações esparsas. A legislação garante que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, pois o local onde ele presta o serviço e a forma como ele o exerce afetam diretamente sua saúde.

A concepção de local de trabalho seguro, saudável e equilibrado é ampla, abrangendo não só o ambiente físico, mas também as relações interpessoais e as condições em que o serviço é prestado, especificamente o número de horas trabalhadas e os períodos de descanso.

Estes dois últimos aspectos têm relação direta com a saúde do obreiro, sendo imprescindível o equilíbrio entre trabalho e descanso.

### **A JORNADA FLEXÍVEL À LUZ DA SAÚDE DO TRABALHADOR: uma análise crítica**

Quando se fala de flexibilização de jornada, há de se refletir sobre o assunto pensando na saúde do trabalhador, tanto física quanto mental, apresentando na prática tanto pontos positivos como negativos.

Quanto à saúde mental do trabalhador, a jornada flexível traz pontos positivos como poder controlar melhor o local, o horário e o dia de trabalho, bem como pontos negativos, por exemplo: o obreiro pode se sentir cansado mentalmente em laborar em lugares que sua psique entendia como local de descanso.

Ainda quanto à saúde mental, podemos vê-la prejudicada nos casos em que, mesmo que haja um horário a ser cumprido, ele é desrespeitado por confusão de afazeres profissionais ou pessoais, por exemplo.

No que tange à hipótese de trabalho, as disposições normativas apenas autorizam a flexibilização da jornada com alguma limitação, observando sempre os direitos fundamentais sociais, a saúde do trabalhador, seu bem-estar e sua dignidade. A autora Scarlet (2019, p. 70) propõe o seguinte conceito:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Assim, sabe-se que a dignidade da pessoa humana é que norteia o direito do trabalho e as relações trabalhistas, assegurando ao trabalhador garantias mínimas que resguardem a sua integridade física e psíquica, para que ele exerça um trabalho digno, em que a sua saúde seja levada em conta.

Contudo, vemos que o maior desafio existente na seara da flexibilização da jornada é achar um ponto de equilíbrio entre a saúde do trabalhador e a satisfação das demandas da empresa.

Dessa forma, a limitação da jornada de trabalho torna-se fundamental para que se cumpram o direito social do trabalho e a dignidade do trabalhador. A jornada flexível, portanto, vem como uma garantia a esse princípio fundamental, uma vez que jornadas extensivas prejudicam tanto a saúde mental como as relações pessoais dos trabalhadores, ocasionando estresses, doenças laborais e até fadigas crônicas.

O direito ao descanso torna-se de suma importância, gerando consequências boas, senão vejamos (KLIPPEL, Bruno 2016, p. 56):

- a) manutenção da produtividade e rendimento dos trabalhadores, melhorando até mesmo a qualidade do serviço prestado;
- b) menores custos com planos de saúde, já que atualmente, em decorrência dos acidentes e doenças profissionais, as categorias buscam o implemento de planos de saúde, custeados em sua maioria pelas empresas de forma integral;
- c) redução das contribuições previdenciárias, em especial o seguro de acidente de trabalho (SAT), que sofre elevações em decorrência do fator acidentário de prevenção (FAP), para as empresas que possuem elevado número de acidentes ou doenças profissionais;
- d) redução das demandas judiciais, já que a ocorrência de acidentes de trabalho e outras situações similares culminam com o ajuizamento de demandas perante a Justiça do Trabalho, com todos os custos inerentes ao litígio;
- e) Redução dos custos relacionados ao pagamento de adicionais de horas extras, que em algumas categorias ou empresas, por meio de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, chegam a patamares bem superiores ao mínimo legal (50%).

De acordo com Delgado (2019, p. 1026):

[...] o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades de denominada “infortunistica do trabalho”.



Portanto, é que as normas constitucionais sejam observadas no que tange à flexibilização da jornada, de modo a preservar a saúde do trabalhador e melhorar cada vez mais o ambiente de trabalho.

Nessa ordem de ideias, nota-se que, ao analisarmos criticamente a jornada flexível à luz da saúde do trabalhador, faz-se importante observar a aplicação dos princípios da dignidade humana nas relações trabalhistas. Mais importante do que qualquer redução de jornada e sua flexibilidade é observar se realmente o impacto da prática é positivo para a saúde do trabalhador como um todo, nas suas relações pessoais, nos aspectos mental e físico.

A jornada flexível é uma realidade contemporânea que não pode ser negada, mas deve ser praticada à luz da dignidade e dos princípios norteadores trabalhistas, assegurando a saúde do obreiro em primeiro lugar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como escopo analisar a jornada de trabalho flexível e o seu impacto na saúde do trabalhador.

Viu-se que a jornada de trabalho flexível não é um fenômeno nacional, mas sim uma realidade global, em que diversos países acabaram adequando sua legislação de modo a permitir que o trabalho pudesse ser prestado remotamente ou sem horários pré-determinados.

Buscou-se demonstrar que o trabalho flexível possui vantagens e desvantagens, as quais deverão ser mensuradas pelo empregador e pelo empregado no momento de definir sua implementação.

Essa nova formatação de trabalho poderá trazer ganhos ao trabalhador, possibilitando que adeque sua jornada de trabalho a outros projetos, especialmente pessoais, e, a partir dessa flexibilização, conseguir melhor equacionar tempo de labor e tempo para outras atividades.

Todavia, a prática também pode ocasionar problemas, exatamente pela confusão entre demandas profissionais e pessoais, pela dificuldade de separação de horário de local de casa e trabalho.

Outra vantagem dessa nova forma de trabalho é a possibilidade de o empregado conseguir conciliar a sua jornada de trabalho com outro emprego de jornada flexível, aumentando seus ganhos e sua qualidade de vida.

A proliferação do trabalho home-office é um exemplos de como se consegue obter a máxima produtividade para um determinado empregador, conciliando com outro empregador ou ainda que tendo outra atividade como autônomo ou via pejetização.

Contudo, esse cenário cria também essa nocividade de dar abertura para que métodos de empregos desvinculados da carta trabalhista eclodam, aumentando o número de trabalhadores que prestam serviços revestidos de personalidade jurídica de pessoa jurídica, ficando à margem da proteção celetista.

Em arremate, essa prática também pode ocasionar problemas de âmbito doméstico, exatamente pela confusão entre demandas profissionais e pessoais, pela dificuldade de separação de horário de local de casa e trabalho.

Certo é que o trabalho remoto e a jornada de trabalho flexível são uma realidade inafastável. É preciso avaliar se esse caminho tem respeitado as garantias e os direitos

trabalhistas auferidos nas últimas décadas, inclusive levando-se em conta adequações ergonômicas e psíquicas.

Nesse sentido, o estudo aqui apresentado demonstra-se atual e relevante, sendo oportuno que sejam realizadas pesquisas, tanto no campo patronal como no do obreiro, a fim de avaliar se esse tipo de jornada de trabalho tem causado mais benefícios, eficiência e produtividade às empresas que aderem a esse tipo de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/wTn4kCHHWFHJKw9f5gKhxTr/?Format=pdf>. Acesso em: ago. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo, São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/impulso/article/view/4280>

CERIBELI, Harrison Bachión; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza. Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. **Revista Ciências Administrativas**, v. 25, n. 1, 2019. Disponível em:

<https://ojs.unifor.br/rca/article/view/7420>. Acesso em: ago. 2023.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais**. Disponível em:

[file:///C:/Users/User/Downloads/2022\\_chehab\\_gustavo\\_proteção\\_saude.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2022_chehab_gustavo_proteção_saude.pdf). Acesso em: ago. 2023.

FARIA, Rara Alves de. **Teletrabalho e home office: vantagens e desvantagens decorrentes da (ré) organização do trabalho imposto pela pandemia do Covid - 19**. Disponível em:

[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/215770/Faria\\_RA\\_tcc\\_fran.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/215770/Faria_RA_tcc_fran.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: ago. 2023.

FREITAS, Vânia Vieira de. **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. Disponível em:

<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1943/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20-%20V%c3%a2nia%20Vieira%20de%20Freitas%205bvers%c3%a3o%20final%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: ago. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 17. ed. **Juspodivm**, 2023.

KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. **A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia**. Disponível em:

[file:///C:/Users/User/Downloads/2020\\_kozyreff\\_alan\\_garantia\\_saude.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2020_kozyreff_alan_garantia_saude.pdf). Acesso em: ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Saraiva Jur, 2023.

MOMBERG, Fábio. **Jornada de trabalho flexível – possibilidade de utilização**. Disponível em: <http://www.netcpa.com.br/noticias/ver-noticia.asp?Codigo=55716>. Acesso em: ago. 2023.

NUNES, Diego Cesar Pereira. O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista. Monografia. Direito. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3rFtUw0>. Acesso em: ago. 2023.

OLIVEIRA, Barbara Francis de; MATHEUS, Felipen Morita. **Teletrabalho: a existência de vantagens e desvantagens.** Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/3874-7164-1-PB.pdf>. Acesso em: ago. 2023.

PORTO, Fabio Aparecido Rapp. **Flexibilização da jornada de trabalho: uma análise legal e jurisprudencial.** Disponível em:

<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/6568/1/Fabio%20Aparecido%20Rapp%20Porto.pdf>. Acesso em: ago. 2023.

RÁO, E. M. 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, p.19-40, Campinas, SP, Brasil, 2019. Disponível em:

[https://www.ie.unicamp.br/images/arquivos/artigos/LEP/L28/04\\_Artigo\\_02\\_LEP\\_28.pdf](https://www.ie.unicamp.br/images/arquivos/artigos/LEP/L28/04_Artigo_02_LEP_28.pdf). Acesso em: ago. 2023.

SILLERS, Paul. **Você consegue adivinhar quais países se saem melhor quando o assunto é trabalho flexível?** Disponível em: <https://magazines.regus.com/pt-br/can-guess-countries-best-flexible-working/>. Acesso em: ago. 2023.

SIQUEIRA, Renata Santos Rodrigues; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; GUERRA, Roberta Freitas. **Teletrabalho e o direito a desconexão: uma análise à luz da saúde do trabalhador.** Disponível em:

[file:///C:/Users/User/Downloads/2022\\_siqueira\\_renata\\_teletrabalho\\_direito.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2022_siqueira_renata_teletrabalho_direito.pdf). Acesso em: ago. 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo. **A Globalização da economia e o Direito do Trabalho.** LTr. Revista legislação do trabalho, São Paulo, volume 61, n. 1, jan. 1997. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1997;1000515888>

VANTAGENS e desvantagens da jornada de trabalho flexível. **Guia Trabalhista**, 2015.

Disponível em:

[https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/jornadaflexivel.htm#:~:text=A%20jornada%20flex%C3%ADvel%20traz%2C%20principalmente,o%20empregado%20possa%20auto%20gerenciar\\_](https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/jornadaflexivel.htm#:~:text=A%20jornada%20flex%C3%ADvel%20traz%2C%20principalmente,o%20empregado%20possa%20auto%20gerenciar_) Acesso em: ago. 2023.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações.** Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, 2010. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao\\_Vanessa\\_Vignoli.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf). Acesso em: ago. 2023.