EUROPEAN ACADEMIC RESEARCH
Vol. XIII, Issue 2/ May 2025

Impact Factor: 3.4546 (UIF)
DRJI Value: 5.9 (B+)

ISSN 2286-4822
www.euacademic.org

Flexibilização da Jornada de Trabalho: Uma Análise Crítica da Literatura Existente

CAROLINE DE SOUZA SANTOS OLIVEIRA
Faculdade de Tecnologia ARARAS/SP
SHEILA FERNANDA TEIXEIRA
Faculdade de Tecnologia ARARAS/SP
ADALBERTO ZORZO
Faculdade de Tecnologia ARARAS/SP
PEDRO CARLOS DE CARVALHO
Universidade Paulista LIMEIRA/SP
CARLOS EDUARDO OLIVIERI
Universidade Paulista LIMEIRA/SP
LUMILA SOUZA GIRIOLI CAMARGO
Universidade Paulista LIMEIRA/SP

Resumo

No presente trabalho é abordado sobre a flexibilização da jornada de trabalho: uma análise crítica da literatura existente. O assunto explora o conceito de flexibilização da jornada de trabalho e suas implicações nas relações trabalhistas e no bem-estar dos funcionários, o estudo foi abordado pela crescente do tema, que tem se tornado cada vez mais assunto nas empresas e pelos colaboradores a flexibilização da jornada de trabalho. A metodologia utilizada neste trabalho foi a revisão de literatura, para analisar empresas que adotaram a flexibilização da jornada de trabalho e quais vantagens e desvantagens se podem aprender com essas empresas que estão fazendo a implementação deste novo funcionamento. Além disso, o relatório promove a discussão das legislações e das práticas de trabalho flexível. O relatório fornece uma visão que abrange o estado atual da pesquisa bibliográfica sobre horários de trabalho flexível. Ressalta a importância de uma compreensão diversificada da flexibilidade no ambiente de trabalho e defende as estratégias que promove a eficiência organizacional tanto quanto o bem estar dos colaboradores.

Palavras chaves: Jornada de trabalho. Flexibilização. Colaboradores.

INTRODUÇÃO

O contexto da atualidade das relações de trabalho tem passado por modificações, incluindo o que se trata sobre a flexibilização da jornada de trabalho. Com as evoluções das necessidades sociais e econômicas, cada dia mais empresas tem buscado alternativas para adaptar as práticas de trabalho, de forma que possa proporcionar melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. A falta de flexibilidade dos horários tradicionais, impõe barreiras aos colaboradores, os afetando diretamente em seu bem-estar e na sua capacidade produtiva, resultando em sobrecarga, estresse, e impactos em sua saúde mental.

Otavio Pinto e Silva (2004, p.140) quando refere que flexibilizar *"não significa desregular, mas sim regular novamente, de modo diferente do que se acha regulado. Em verdade, o que se intenta é apenas aperfeiçoar esse sistema"*.

A consolidação das Leis do trabalho (CLT) surgiu pelo decreto-Lei n° 5.452 em 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, assim unificando toda lei trabalhista no Brasil, visando reunir e sistematizar a legislação já existente, assim contendo regras mais efetivas aos trabalhadores. A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia à liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1° do art. 121).

O trabalho regido por lei foi um marco para o país, pois na antiguidade a população sofria com mão de obra barata, e escrava, no qual trabalhavam para receber o mínimo, ou até mesmo apenas para troca de alimento, com isso a população era sofrida, a CLT veio ao país, para dar um fim na era sofrida e com isso dar proteção respeito e dignidade aos trabalhadores, assim, reduzindo conflitos trabalhistas, formalização de emprego, beneficiando o empregado e ao empregador. Segundo Süssekind (2005) a CLT não é apenas um conjunto de normas, mas sim um instrumento que visa a dignidade do trabalhador.

Desta forma o objetivo geral do trabalho, visa analisar os impactos da flexibilização da jornada de trabalho no Brasil**.** Já os objetivos específicos são: descrever como é a atual legislação trabalhista no Brasil, analisar a legislação e as práticas do dia a dia em relação a flexibilização de jornada de trabalho e analisar as relações de flexibilização da jornada de trabalho. Com a seguinte problemática: a jornada de trabalho de forma mais flexível faz com que o colaborador tenha mais tempo para se cuidar e contribuir com a empresa?

A hipótese é que a implementação de jornadas de trabalho mais flexíveis contribui para a melhoria da qualidade de vida dos empregados, tendo de forma que o funcionário consiga de ajudas em sua vida pessoal e profissional. Seguindo com a justificativa da pesquisa que é a necessidade de compreender a flexibilização da jornada pode ser uma alternativa viável para melhor qualidade no ambiente de trabalho.

A justificativa do trabalho é que as empresas vejam cada vez mais e tenham conhecimento que a flexibilização da jornada de trabalho é importante para que as pessoas consigam equilibrar suas demandas pessoais e profissionais.

METODOLOGIA

Para Gil (2002, P. 20), um projeto de pesquisa, não necessariamente existe uma regra a ser seguida, a sua estrutura é determinada pelo problema apresentado, e pelo estilo do autor pesquisado. No projeto é necessário estar claro como seguirá a pesquisa e suas etapas. Para o autor é necessário compreender as nove etapas: formulação do problema, construção de hipóteses ou objetivos, identificação de pesquisa, operacionalização das variáveis, seleção de amostras, elaboração de instrumentos de coleta de dados, determinação do plano de análise de dados, previsão da forma de apresentação de resultados, cronograma de pesquisa, definição dos recursos humanos, materiais e financeiro, sendo que podem ocorrer variações dependendo do tipo de pesquisa.

O método utilizado para este trabalho é o de revisão de literatura, é baseado em um resumo crítico de pesquisas publicadas, envolve leitura, análise e síntese de livros, artigos científicos, teses, são materiais utilizados para construir.

> Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. O material publicado pode ser fonte primária ou secundária (Moresi, 2003, p.10).

Para Andrade (1997, p.109), "*metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento*".

Segundo Lakatos e Marconi (2007), a metodologia emerge de uma concepção relacionada a um determinado ponto de vista a ser investigado. A partir da tomada de decisões, essa metodologia se configura de maneira lógica, racional, eficiente e eficaz. Segundo Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica consiste em 8 fases, tais como, escolher o tema, elaborar o plano do trabalho, identificação, localização, compilação, fichamento, análise e interpretação e a redação.

> Uma das etapas mais importantes de um projeto de pesquisa é a revisão de literatura. A revisão de literatura refere-se à fundamentação teórica que você irá adotar para tratar o tema e o problema de pesquisa. Por meio da análise da literatura publicada você irá traçar um quadro teórico e fará a estruturação conceitual que dará sustentação ao desenvolvimento da pesquisa. A revisão de literatura resultará do processo de levantamento e análise do que já foi publicado sobre o tema e o problema de pesquisa escolhidos. Permitirá um mapeamento de quem já escreveu e o que já foi escrito sobre o tema e/ou problema da pesquisa (Moresi, 2003, p.35).

O método de pesquisa deve buscar a flexibilização da jornada de trabalho, de modo a facilitar que o colaborador tenha mais tempo de qualidade, seja para investir em conhecimento ou para momentos de lazer. A pesquisa de referências bibliográficas realizada através buscas no Google acadêmico, com palavras chaves, tais como: Flexibilização, jornada de trabalho, colaboradores, através de artigos publicados, de diversas empresas e segmentos diferentes. A partir disto, foi mensurado as vantagens e desvantagens da flexibilização da jornada de trabalho com 3 pesquisas utilizadas em um período de 13 anos, a primeira pesquisa utilizada publicada em 2023, a segunda utilizada em 2021 e a terceira pesquisa publicada em 2012, e com isso entender como está sendo os turnos de trabalho e como o empregador tem sua visão da flexibilização da carga horária e como a jornada flexível pode impactar de modo positivo na vida do empregado.

A ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A legislação trabalhista brasileira, fundamentada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um dos principais instrumentos normativos que regulam as relações de trabalho no país. Esta revisão de literatura tem como objetivo descrever a estrutura atual dessa legislação, ressaltando os direitos e deveres estabelecidos tanto para empregados quanto para empregadores. "*A Jornada de trabalho é o tempo diário em que o funcionário fica disponível para a empresa* (Sebrae, 2023)". *"A jornada de trabalho pode variar conforme a categoria profissional e a negociação coletiva através do sindicato* (CLT, Art. 611-A)."

"*Atualmente no Brasil a carga horária de trabalho normal é de 8 horas diárias, ou 44 horas* semanais (art.7°, inciso XIII, da Constituição Federal)". Essa disposição legal é crucial para garantir condições adequadas de trabalho e promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. A flexibilização da

jornada de trabalho, é um tema que está crescente discussão após as reformas trabalhistas implementadas nos últimos anos. Mozart Victor Russomano enfatiza que há muito a jornada de oito horas diárias de trabalho constitui "princípio universal", por estar incorporada a todas as legislações modernas (RUSSOMANO, 1990).

A flexibilização da jornada pode assumir diversas formas, como a adoção do banco de horas ou a possibilidade de jornadas alternativas, tanto quando a jornada em trabalho remoto.

> Além disso, a CLT permite que o funcionário tenha acréscimo de duas horas extras por dia como consta o art. 59 do decreto-lei N°5.452, de 01 de maio de 1943.
> § 2° Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A flexibilização do trabalho refere-se a uma série de políticas e práticas que modificam as formas tradicionais de organização do trabalho, buscando adaptá-las às novas demandas do mercado, ao mesmo tempo em que afetam diretamente os direitos dos trabalhadores (HIRATA, 2007).

Isso permite que empregados e empregadores negociem horários mais adaptados às suas necessidades específicas, criando um ambiente laboral mais colaborativo e harmônico. Essa personalização da carga horária contribui significativamente para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, facilitando a conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais.

Segundo Bergue (2010, p.40) é preciso considerar que as pessoas possuem vidas externas à organização e necessidades cuja satisfação não pode ser alcançada com meios disponíveis no ambiente organizacional. Os indivíduos também podem não apresentar um grau de identidade satisfatório com o trabalho desenvolvido.

A flexibilização de jornada hoje está cada vez mais presente na relação de emprego. Em suas formar de contratar um funcionário, também manifestando na despadronização da jornada, ajustando o funcionário à necessidade de cada setor respectivo. (KREIN *et al*, 2018)

Tabela 1- Evolução das legislações.

Período	Contexto	Principais Legislações/ Marcos	Aspectos Relevantes
1930 - 1940	Consolidação das leis trabalhistas em um contexto de industrialização.	Criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943	Estabelecimento de direitos como jornada de trabalho, férias e descanso semanal
1940 -1980	Período de crescimento econômico e urbanização.	Ampliações na CLT e criação de leis específicas (ex.: Lei do Aviso Prévio).	Fortalecimento dos direitos trabalhistas.
1988	Nova Constituição Federal é promulgada.	Constituição Federal de 1988	Garantia dos direitos sociais e trabalhistas em nível constitucional
1990 - 2000	Abertura econômica e reformas trabalhistas.	Lei nº 9.601/1998 (Lei do Trabalho Temporário)	Introdução de novas modalidades de trabalho e flexibilidade.
2000 - 2010	Discussões sobre a modernização da legislação trabalhista.	Lei nº 11.180/2005 (modificação do FGTS)	Aumento da formalização do trabalho e novas regulamentações.
2017	Reforma Trabalhista	. Lei nº 13.467/2017	Alterações significativas: novo

	promovida pelo governo		conceito de jornada, trabalho intermitente, negociação coletiva prevalecendo sobre a lei.
2020 - 2023	Adoção de medidas emergenciais devido à pandemia de COVID-19	Medidas Provisórias (MPs) e alterações temporárias.	Flexibilização de direitos, como suspensão de contratos e redução de jornada.

Fonte: Adaptado de TST (2024).

As leis que regem o trabalho no Brasil se transformaram bastante com o passar dos anos, acompanhando as mudanças na sociedade, na economia e na política. A CLT estabelece direitos básicos, mas as últimas reformas, como a de 2017, trouxeram mais liberdade para as relações entre empregadores e empregados. O objetivo dessas alterações é encontrar um meio-termo entre proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que as empresas consigam competir e se ajustar ao novo mercado, gerando debates sobre seus impactos.

A LEGISLAÇÃO E AS PRÁTICAS DO DIA A DIA EM RELAÇÃO A FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A flexibilização de jornada de trabalho é um assunto que tem ganhado espaço cada vez mais, especialmente depois da reforma trabalhista ocorrida em 2017. De acordo com Martins (2002), a flexibilização não é um instituto jurídico, e sim uma reação do subsistema jurídico a uma provocação de outros subsistemas, principalmente o econômico e o social [...]. Pode-se dizer, assim, que flexibilização é a ação de flexibilizar, de tornar flexível, ou seja, de minimizar a rigidez das normas do Direito do Trabalho no campo em que estiver atuando.

> Octavio Bueno Magano faz a seguinte afirmação a respeito da flexibilização:
> Flexível é algo que se dobra sem quebrar, o fácil de manejar, o elástico, o maleável. Flexibilizar o Direito do trabalho quer dizer, portanto, torná-lo mais ajustável a situações fáticas, menos rígido. Simboliza, ainda, a troca do gênero pelo individualizado; do válido pelo eficaz; do fantasioso pelo real. (MAGNO, 2002, p.10).

A reforma trabalhista de 2017 introduziu uma série de mudanças na CLT, oferecendo maior flexibilização nas negociações entre os empregados e empregador. De acordo com Gomes (2017), as modificações possibilitam maior autonomia para as partes envolvidas, permitindo ajustes nas jornadas conforme as necessidades de cada setor.

A reforma trabalhista, por meio do Art. 611-A, instituiu a prevalência sobre o legislado, permitindo assim que as convenções e os acordos coletivos se sobreponham a legislação, incluindo na jornada de trabalho. Apesar da legislação permitir uma maior flexibilidade na jornada do trabalho, sua implementação depende de como as empresas aplicam essas normas, variando conforme setor, cultura organizacional, sindicatos. O empregador quando contrata seu funcionário, por meio de um contrato formal e seguindo as leis trabalhistas determina no contrato sua jornada, da hora que irá entrar e sair, assim se tornando o vínculo empregatício. Como diz Delgado (2010) a jornada é a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho. Segundo Delgado (2010), exige uma reciprocidade entre empregado e empregador, o empregado presta o trabalho ou fica à disposição do empregador. A jornada é um equilíbrio entre o serviço prestado e o salário pago pelo empregador.

Poderá também ocorrer o trabalho extraordinário que é prestado além da jornada de trabalho do colaborador. Como diz Süssekind et al. (2005), haverá trabalho extraordinário toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho.

Um dos métodos que as empresas utilizam para auxiliar na flexibilização de jornada do colaborador é o sistema de banco de horas, na qual a empresa pode ter diversos modelos, tais como: livro de ponto manual, relógio de ponto com cartão ou digital, eletrônico, digital ou com senha, com estas novas tecnologias, o empregador consegue controlar a movimentação do funcionário em sua empresa, sendo horário de entrada, saída e descanso.

O artigo 74 da CLT informa que em empresas com mais de dez empregados, é obrigatório o registro da jornada de trabalho, com a anotação das horas de entrada e saída, além do funcionário assinar antes do período de repouso (BRASIL, 1943). A flexibilização da jornada de trabalho, embora tenha vantagens como melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, aumento da produtividade, ainda sim, este meio apresenta novos desafios, pois esta implementação de jornada de trabalho flexível requer cuidados e considerações de diversos fatores.

A flexibilização das jornadas de trabalho no Brasil fomenta uma série de questões que envolvem diversos fatores no cenário laboral. A busca por mais flexibilidade muitas vezes confronta a necessidade de garantir condições saudáveis de trabalho e respeitar os limites da jornada laboral para os funcionários. Aumentar a flexibilidade sem prejudicar o bem-estar e a saúde dos trabalhadores é um desafio complexo (QUEIROZ, 2017).

Além disso, o equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção dos direitos trabalhistas é um tema central nesse debate. De acordo com Helena Hirata, a flexibilização do trabalho "refere-se a uma série de políticas e práticas que alteram as formas tradicionais de organização do trabalho, buscando adaptá-las às novas exigências do mercado, ao mesmo tempo em que afetam diretamente os direitos dos trabalhadores" (HIRATA, 2007).

Portanto, a implementação de práticas justas e transparentes é crucial para que a flexibilização da jornada de trabalho não comprometa a dignidade e os direitos dos trabalhadores. Portanto, ressalta que é de importância a cultura organizacional desempenhar um papel fundamental na adoção e no sucesso da flexibilização da jornada de trabalho.

A Reforma Trabalhista fortaleceu a negociação coletiva, permitindo que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em diversos aspectos, incluindo a jornada de trabalho. De acordo com Martins (2019*), "a prevalência do negociado sobre o legislado possibilita uma maior flexibilidade na definição da jornada, adaptando-a às necessidades específicas de cada setor e empresa"*.

Com isso, o acordo entre empresa e empregador podem se adaptar conforme as necessidades da empresa, e com isso também podendo ajustar nas necessidades do funcionário, e, portanto, desempenhando maior sucesso no trabalho desenvolvido.

AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DE ARTIGOS CIENTIFÍCOS

A inclusão nas empresas da jornada de trabalho flexível, tem se tornado cada vez mais presente em nossos tempos atuais, isto, porque pode se tornar um aliado aos empregados e empregadores, tendo maior qualidade de vida, administração de tempo,

que permite que o funcionário melhore sua rotina conforme as suas necessidades pessoais. Que consequentemente para a empresa, com funcionários mais satisfeitos o número de rotatividade diminuirá, menos ausências de trabalhos por afastamentos, pois, com a flexibilização o funcionário irá trabalhar com disposição, motivação e vigor.

> Segundo a pesquisa da Wework (2023, p.12), hoje, mais de 55% dos brasileiros dizem que estão frustrados com algum aspecto de seus trabalhos. Deste montante, 25% mencionaram a falta de flexibilidade como principal fonte de frustação, 14,5% o salário, 11% citaram a falta de processos, 7% se sentem frustrados pela falta de influência, na tomada de decisões e outros 7% sentem falta de reconhecimento. Outros descontentamentos apontados são falta de foco por parte das empresas, falta de tratamento humanizado, comunicação ineficiente, distância casa-trabalho, carga de trabalho, entre outras questões.

A pesquisa da Wework (2023), aborda os pontos positivos de cada modalidade de trabalhos, sendo eles híbridos, remoto e presencial, no qual o híbrido, tem liberdade de poder se alternar em casa e no trabalho, flexibilidade para equilibrar a vida profissional e pessoal. O remoto, ajuda na redução de deslocamento, menor nível de estresse, e a flexibilidade geográfica contribui para trabalhar do lugar que deseja. O trabalho presencial, tem a comunicação rápida e eficiente, convivência diária que promove o networking.

Segundo a pesquisa da Wework (2023), os pontos negativos sobre as modalidades de trabalho híbrido, remoto e presencial são: no modelo híbrido o principal problema é nao ter autonomia de escolher os dias que ficará em casa, o modelo presencial é o tempo que o funcionário se desloca para ir trabalhar, e no remoto os pontos negativos são o comprometimento das relações e o networking que será prejudicado.

Tabela 2 - Pontos positivos e negativos de cada modalidade de trabalho.

	PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
HÍBRIDO	Liberdade e flexibilidade	Qualidade das relações e a falta de autonomia
REMOTO	Tempo, economia e menor estresse	Comprometimento das relações e menor networking
PRESENCIAL	Comunicação eficiente, networking e integração de equipe	Tempo de deslocamento e falta de flexibilidade

Fonte: Adaptado de Wework (2023).

A programação flexível pode ser efetivada de diversas formas, quais sejam: turnos diferentes, semana de trabalho com menos dias, duas pessoas trabalhando em menos cargos, dentre outras. Porém, dentre as alternativas de trabalho, verifica-se que o horário flexível é considerado um dos benefícios mais comuns que traz a satisfação integral no trabalho (Vecchio, 2008).

Segundo a pesquisa de Almeida et al. (2021), foi aplicada uma pesquisa de questionário eletrônicos aos servidores técnico-administrativos da Universidade de Brasília (UnB), para que indicassem o grau de concordância para as variáveis de vantagens e desvantagens relacionadas a jornada de trabalho flexível.

As vantagens, mostra que o grau de concordância foi alto em relação a flexibilização da jornada de trabalho, com a obtenção do maior tempo livre para resolver problemas pessoais, possível melhora na organização do trabalho, melhor atendimento diurno e noturno. Das demais vantagens apontadas pelos servidores referem-se também a redução de interrupções no trabalho, e um atendimento com maior qualidade nos

períodos diurnos e noturnos. Na pesquisa relata que a jornada de trabalho seria de 6 (seis) horas interruptas, assim, é capaz de ter um maior atendimento a comunidade, pois não haverá pausas no funcionamento. Há também uma perspectiva por parte dos servidores, que com esta redução, os funcionários terão mais tempo livre para o cumprimento de seus afazeres pessoais, sem precisar se ausentar nos horários de trabalho (Almeida et al. 2021).

> Segundo a pesquisa de Almeida et al. (2021, p.11), conforme o esperado, os servidores da UnB discordaram de todas as desvantagens da política de flexibilização propostas nesta pesquisa. A mediana das respostas se posicionou no atributo "Discordo" para PC (problemas de comunicação), NC (necessidade de contratação de servidores) e CM (maior cansaço mental devido ao horário corrido) e no "Discordo Totalmente" para PB (menor poder de barganha em outras reivindicações) e ME (menor engajamento com a instituição).

Os resultados da pesquisa de Almeida et al. (2021), indicam maior votação para a necessidade de contratação de mais servidores para terem uma implementação mais eficaz, porém, os autores indicam que há uma possibilidade de sem as novas admissões, se houver uma redistribuição melhor da equipe o trabalho seja eficaz. A variável referente a um maior cansaço mental dos servidores referente a uma carga de horário sem pausas não será um problema, tendo em vista que, o principal benefício para a flexibilização está relacionado com a possibilidade de os servidores terem um maior tempo livre, garantindo uma qualidade de vida melhor.

Seguindo que com os resultados que obtiveram, a flexibilização de uma jornada flexível de trabalho, pode ser uma estratégia positiva para que as universidades tenham um melhor atendimento, e consequentemente uma maior satisfação dos servidores (Almeida et al. 2021). Segundo o artigo Freitas (2012), com foco no setor de teleatendimento, se dá que a força do trabalho feminino é predominante neste setor, além das mulheres, é um setor preenchido por jovens, os trabalhadores deste ramo apontam uma maior submissão a intensa pressão, vigília e controle durante as atividades, como as empresas determinam suas metas de venda, tempo de atendimento e até mesmo os número de ligações diárias, exigindo máximo esforço, é comum que neste ramo, haja adoecimento dos trabalhadores, além de baixa remuneração e pouca possibilidade de crescimento na área, tendo em vista que, o desanimo e falta de motivação por parte dos trabalhadores, sejam maiores.

A carga horária segundo Freitas (2012), são de 36 horas semanais, trabalhando por 6 horas diárias, revezando as folgas por uma vez na semana, também podendo haver empresas no qual o colaborador trabalhe ininterruptamente, exigindo presença de teleoperadores durante 24 horas por dia. Com isso, podemos analisar que há um impacto grande diretamente na vida pessoal ao colaborador, acúmulos de outras atividades, redução de tempo para lazer, estudos e os convívios pessoais.

CONCLUSÃO

A flexibilização da jornada de trabalho nasce por meio da necessidade da uma reformulação na legislação trabalhista por contrato via CLT, a flexibilização tem tido uma crescente busca pelos colaboradores, e se tornando viável as organizações, pois, tem sido apoiada, do ponto de vista da saúde e bem-estar do funcionário. Um dos principais efeitos que geram um impacto positivo na flexibilidade do trabalho e podem agregar as melhorias nas organizações empresariais, de modo que, a flexibilidade no

ambiente de trabalho seja melhor e mais eficiente, assim, não tendo queda na produção, mas, os funcionários estarão mais ativos, com um desempenho melhor, e a redução de afastamentos será de grande impacto, tornando assim um ambiente de trabalho com melhor eficiência de qualidade em produção de suas atividades.

E com base nas pesquisas realizadas, podemos perceber que é comprobatório o sucesso das empresas que tem adquirido a flexibilização no ambiente empresarial, seja de qualquer modelo de trabalho, tais como, hibrido, presencial ou remoto, este estilo flexibilizando a carga de trabalho, tem a possibilidade de se adequar as empresas, e com isso estarão cultivando ainda mais o colaborador como o principal investimento da organização, ressalta-se que as empresas precisam estar atentas e suscetíveis as mudanças do mercado, adequando-se ao mundo globalizado.

Porém, vemos que também uma grande barreira e desafio das mudanças no mercado de trabalho, não é apenas as empresas, mas, o processo burocrático que os acompanham. Como, a falta de regulamentações para um trabalho em home office, a pouca flexibilidade das empresas em negociar o melhor método de trabalho a um funcionário, como as empresas com modelos raízes e ultrapassados, que não dão a oportunidade de progredir com as novas mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, mesmo que haja a vontade de mudança, muita das vezes pode ocorrer o medo de tentarem o novo, mas, vale ressaltar que esta implementação exige mais do que uma adaptação, exige também uma mudança de mentalidade tanto da organização quanto dos trabalhadores.

Portanto, concluímos que com a literatura existente, aponta diversos benefícios a respeito da flexibilidade da jornada de trabalho, que inclui o bem-estar dos colaboradores, redução de afastamentos e absenteísmo, aumento da motivação e produtividade, uma melhor qualidade de vida aos funcionários, pois, terão um tempo de qualidade para suas atividades pessoais, laser, entre outros. Entretanto, uma das conclusões que podemos tirar da análise de literatura existente é que, a flexibilização da jornada de trabalho tem se tornado cada vez mais falada entre as organizações de forma promissora, mas, sua implementação eficaz, depende de conjuntos de fatores que irão incluir uma boa vontade da empresa em querer alterar as condições de horários, ter uma legislação adaptada as necessidades, condições justas e igualitárias a todos funcionários sem exceção, e com certeza uma mudança de cultura na organização.

Contudo, a flexibilização da jornada de trabalho pode ser vista como uma estratégia bem implementada, para que traga benefícios, tanto para a empresa quanto aos colaboradores, com isso, as organizações podem se preparar para os desafios do mercado de trabalho futuramente, visto que estamos caminhando ainda mais para uma era mais tecnológica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alexandre de Nascimento; NUNES, Andre; SOUZA JUNIOR, Celso Vila Nova. **Uma avaliação da flexibilização da jornada de trabalho na universidade de Brasília.** DESENVOLVE: Revista de gestão do Unilasalle. Canoas, v. 10, n. 1, 2021.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalho na graduação**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento organizacional.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1. ed. Brasília, DF: [s.n.], 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Art. 611-A. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.* Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Art. 74. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1943/lei5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto**. Introdução à teoria geral da administração**. 7ª edição -, Elsevier, 2004.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS, Tais Viudes de. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus impactos sobre a vida das trabalhadoras inseridas no setor de teleatendimento.** Caderno espaço feminino. Uberlândia-MG. V. 25, n. 1, janeiro 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. [*S. l.*]: Editora Atlas, 2002.

GOMES, Carlos. **Reforma trabalhista: o impacto da flexibilização.** Brasília: Editora Jurídica, 2017.

HIRATA, Helena. **Flexibilidade, trabalho e gênero.** In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora Senac, 2007.

KELLIHER, C., & ANDERSON, D. (2010). **Using Collaborative Autoethnography to Explore the Flexibility Agenda.** Human Relations, 63(1), 1-21.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo**. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores** = Flexibilization of work relations: insecurity for workers. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teorias, hipóteses e variáveis.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAGNO, O. B. **Revista Literária de Direito**, São Paulo: v. 8, n. 42, p. 8-12, jun./jul.

MARTINS, A.A. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2002.

MARTINS, S. R. **Negociado sobre o Legislado: uma análise crítica.** Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 12, n. 2, 2019.

MORESI, Eduardo. **Metodologia de pesquisa.** Universidade Católica de Brasília – UCB. Brasília-DF, março de 2003.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e as entidades representativas.** Brasília, DF: DIAP, 2017. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/send/5-reforma-trabalhista-eseus-reflexos-sobre-os-trabalhadores-e-suas-entidades-representativas/419- reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-sobre-os-trabalhadores-e-suas-entidadesrepresentativas. Acesso em: 12 mar. 2025.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, v.I.

SEBRAE. **Conheça a jornada de trabalho para seus funcionários**. *SEBRAE*, 26 set. 2023. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/conheca-a-jornada-de-trabalho-para-seus-funcionarios,d43cc80f9633c410VgnVCM1000003b74010aRCRD#:~:text=Conceito,e%2044%20horas%20por%20semana. Acesso em: 13 mar. 2025.

SILVA, Ana. **Cultura organizacional e flexibilização da jornada de trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVA, Otavio Pinto. **Subordinação, autonomia, e Parassubordinação nas Relações de Trabalho.** São Paulo, Ltr., 2004.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **200 anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil.** *TST - Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: https://tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil. Acesso em: 20 mar. 2025.

VECCHIO, Robert P**. Comportamento organizacional: conceitos básicos.** São Paulo: Cengage Learning, 2008

Tendências e perspectivas do trabalho. Report WeWork Latam, 2023. Disponível em https://static.poder360.com.br/2023/10/Pesquisa-Tendencias-e-Perspectivas-do-Trabalho-2023.pdf. Acesso em: 12 abril 2025.