

# **O PROJETO DE LEI N. 1.105/2023 E A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM DIMINUIÇÃO DE SALÁRIO: VANTAGENS E DESVANTAGENS.**

Bruno Freire e Silva. Mestre e Doutor em Direito Processual na PUC-SP. Professor Associado de Direito Processual do Trabalho da UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Titular da cadeira n. 68 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Sócio Fundador de Bruno Freire Sociedade de Advogados

Tatiana Chaves. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Advogada. Associada de Bruno Freire Sociedade de Advogados

- 1. A IMPORTÂNCIA DA TUTELA DO DIREITO AO DESCANSO NAS RELAÇÕES LABORAIS**
- 2. PRINCIPAIS REGIMES DE JORNADA**
- 3. PROJETO DE LEI 1.105/2023 E A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM DIMINUIÇÃO DE SALÁRIO**
- 4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO**
- 5. CONCLUSÃO**

## **1. A IMPORTÂNCIA DA TUTELA DO DIREITO AO DESCANSO NAS RELAÇÕES LABORAIS**

O direito ao descanso é reconhecido por Amauri Mascaro Nascimento como direito fundamental, destacando a importância para o homem ao permiti-lo: “o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.”<sup>1</sup>

Como seres biopsicossociais, há uma relação direta entre o descanso e a produtividade e, não à toa, o descanso adequado é fundamental para a produtividade no ambiente profissional.

Tanto assim que as normas a sobre a duração do trabalho tem como propósito maior proteger a integridade física e psíquica do trabalhador.

A finalidade do estabelecimento da jornada máxima de labor e sua condição de direito fundamental é bem definida pelo autor Oscar Krost nos seguintes moldes:

"O objetivo da fixação de um patamar máximo de trabalho traz em si diversos aspectos, em parte relacionados à consideração de seu prestador como um ser complexo e dotado de dignidade, em oposição às máquinas, na busca da preservação de seu bem-estar físico e mental bem como daqueles com que se relaciona. Por tal fato, foi a saúde erigida a Direito Social de todos e dever do Estado, a ser garantida por políticas públicas, nos termos dos arts. 6º e 196 da Constituição brasileira." <sup>2</sup>

Em conjunto com a perspectiva e consagração constitucional dos direitos sociais, em especial ao da fixação da jornada de trabalho, há de se considerar a confluência do princípio, também constitucional, da vedação ao retrocesso que, apesar de obstruir a degradação do patamar civilizatório já atingido, também não pode se dissociar da realidade e desafios do mundo moderno, faceado à harmonização de direitos e interesses contrapostos, porém legítimos.

## **2. PRINCIPAIS REGIMES DE JORNADA**

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>2</sup> KROST, Oscar. Comentários ao art.58-A da CLT. In: LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio (Org.). Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo, São Paulo: LTr, 2018. p. 77.

Atualmente, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) definem que a jornada de trabalho diária padrão é de, no máximo, oito horas diárias e de 44 horas semanais. Essa é a denominada jornada a tempo integral, prevista no art. 58 da CLT.<sup>3</sup>

A jornada a tempo parcial foi modificada pela Lei 13.467/2017, estipulando o limite de até 30 (trinta) horas semanais, sem horas extras, ou de até 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares, por semana.<sup>4</sup> Nesse tipo de regime, o salário é proporcional ao salário dos empregados que cumprem as mesmas funções em jornada integral.

Também há de se falar sobre o regime de teletrabalho e sua difusão com o advento da pandemia da COVID-19, tendo sido regulamentado pela Lei 14.442/22.

O teletrabalho é definido como a prestação de serviços do empregado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

O empregado submetido ao regime de teletrabalho não está excluído das disposições sobre duração do trabalho, salvo quando as atividades exercidas por este tipo de empregado forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Ladeando os regimes de duração de jornada padrão, há jornadas diferenciadas referentes a determinadas categorias profissionais, por força de circunstâncias específicas decorrente da atividade ou pela capacidade organizacional.

Por categoria, pode-se exemplificar com as conhecidas jornadas de seis horas dos bancários e telefonistas, ou as jornadas de quatro horas dos advogados, de cinco horas dos jornalistas e de sete horas de alguns empregados da classe artística.

Pela capacidade organizacional, vigilantes e enfermeiros, por exemplo, geralmente se ativam em modalidade de trabalho em regime de 12x36 que consiste em labor de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso subsequentes.

---

3 Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

4 Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Antes da Reforma Trabalhista, essa modalidade de jornada somente era permitida via negociação coletiva, salvo a previsão em lei especial para a categoria dos bombeiros (Lei 11.901/2009) e dos domésticos (LC 150/2015).

A Lei 13.467/17 acrescentou o art. 58-A na CLT possibilitando a pactuação, também por acordo individual entre as partes, do estabelecimento de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

### **3. PROJETO DE LEI 1.105/2023 E A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM DIMINUIÇÃO DE SALÁRIO**

Tramita no Senado Federal o Projeto de Lei 1.105/2023, que inclui o artigo 58-B na CLT e prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem a redução da remuneração, realizada por negociação coletiva ou acordo individual de trabalho.

O referenciado PL prevê ainda que a jornada de trabalho poderá ser reduzida ao limite mínimo de trinta horas semanais de trabalho, baliza de tempo estipulada para o regime de jornada por tempo parcial, onde há também a redução do salário.

A justificativa do Projeto de Lei que segue em tramitação na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado foi a de que há uma tendência mundial, como resultado da análise das relações trabalhistas, principalmente nas economias de ponta, de que o incremento tecnológico tem acarretado o aumento da produtividade do trabalho, possibilitando a redução da jornada de trabalho sem acarretar perda nos resultados financeiros e sociais das organizações.”

Ainda se argumentou que a redução da jornada de trabalho possibilita melhoria na qualidade de vida do trabalhador, aumentando, na razão direta, no aumento da produtividade (quantidade e qualidade) de seu produto final.

O PL 1.105/2023 foi ao Plenário do Senado Federal em 28/02/2024, tendo sido encaminhado à Comissão de Assuntos Econômicos – CAE e, se aprovado em caráter terminativo, pode ser enviado diretamente à Câmara dos Deputados para votação.

O fato é que esse é em Projeto de Lei curto e não impositivo. Depende, pois, da vontade política para aprovação e já é objeto de discussão no âmbito do Poder Legislativo desde 1998.

A grande questão é saber se o Brasil está devidamente amadurecido para essa inovação, tanto pela ótica empresarial, quanto pela perspectiva dos trabalhadores.

#### **4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO**

Sob um olhar superficial e precipitado, poder-se-ia apontar que o Projeto de Lei 1.105/2023 tem o viés somente direcionado ao trabalhador. Afinal, não se extrai quaisquer prejuízos para o empregado que, assegurada a mesma remuneração, tenha o seu contrato repactuado para diminuição da carga horária ajustada originalmente.

A relação de trabalho sempre foi vista como uma constante luta: o empregado ansiando ganhar mais e o empregador tencionando para que ele trabalhe mais.

Atualmente, o cenário mundial vem mostrando a transformação de concepções entre as classes, sobretudo sob a ótica da produtividade x qualidade de vida.

Pouco a pouco, a ideia de *quanto mais horas dedicadas ao trabalho, maior será a entrega do serviço ou produto almejado pelo empregador*, vem contrariando a lógica e o senso comum. Com isso, aquele que emprega não necessariamente necessita de mais tempo à disposição do seu empregado, mas, sobretudo, de maior entrega e produtividade.

Em contrapartida, o trabalhador moderno não leva somente em consideração o aumento salarial para sua satisfação na empresa. A busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é, no mundo contemporâneo, a aspiração de grande parte dos empregados.

Quando a pessoa está equilibrada, ela produz mais. Tal fato foi comprovado por pesquisa realizada no Reino Unido, entre junho e dezembro de 2022, pelo Instituto De Pesquisas Autonomy, com 61 empresas na Grã-Bretanha.

No referenciado escrutínio, reduziu-se a jornada de trabalho para uma semana de quatro dias trabalhados tendo, os funcionários das empresas que participaram do teste, um dia a mais de folga na semana. Após o fim do estudo, foi revelado que 92% das empresas participantes decidiram manter a jornada de trabalho reduzida.

O levantamento revelou ainda que os entrevistados consideraram que seu bem-estar melhorou com apenas quatro dias de trabalho na semana. O teste mostrou também que os funcionários tinham menor probabilidade de deixar seus empregos com o regime de trabalho enxuto.

A vantagem precisa ser mútua, o que significa dizer, *a priori*, que, acaso a produtividade do trabalhador não se mantenha ou reduza, o empregador possivelmente não veja sentido em prosseguir com esse ajuste.

Mas não é só a manutenção da eficiência que, no nosso sentir, levaria o empregador a reajustar o contrato de trabalho nos termos do PL que ora se analisa, até mesmo levando-se em consideração o teste, tido como o maior do mundo entre as experiências de semana de 4 (quatro) dias.<sup>5</sup>

Por vezes, a empresa pode passar por situações econômicas difíceis e não suporta, momentaneamente, proporcionar um aumento salarial a um ou um grupo de funcionários de excelência, sendo, pois, uma solução razoável, a repactuação da redução de jornada de trabalho com a manutenção da remuneração como um atrativo do seu pacote de benefícios, objetivando a fidelização daqueles profissionais.

Observa-se, portanto, que a flexibilização da jornada impacta diretamente no aumento da qualidade de vida dos funcionários e na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, contribuindo de forma positiva para as organizações.

Tudo isso demonstra que uma mente cansada tem mais dificuldade de se concentrar e tomar decisões eficientes.

Por outro lado, quando temos o tempo adequado de repouso, nosso cérebro se torna mais predisposto a processar informações e consolidar aprendizados. Ou seja, o desempenho e os resultados de uma pessoa são diretamente afetados pela rotina de descanso que ela tem.

Pensamos que esse novo panorama repercutirá na redução de doenças do trabalho relacionadas a estresse. Com maior tempo de descanso, maior será a qualidade de vida, a possibilidade de investimento em desenvolvimento pessoal em *hobbies* e convivência familiar do trabalhador. Inevitavelmente, a diminuição do estresse resultará em motivação e, por sua vez, em eficiência.

Para além das vantagens entre as partes já aventadas nesse artigo, não se pode olvidar que esse novo cenário pode contribuir para melhores práticas de ESG ou ASG, na versão brasileira, que remete ao alinhamento de questões ambientais, sociais e governança, sobretudo em grandes metrópoles.

Por óbvio, não são todos os setores e categorias que comportam tais modificações e deve ser pensado caso a caso.

---

<sup>5</sup> <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/02/semana-de-quatro-dias-de-trabalho-passa-no-teste-no-reino-unido.ghtml>

O PL em referência remete a acordos, individuais ou coletivos, que pressupõem composição entre as partes com transparência, boa-fé e bom senso para que a experiência seja, de fato, vantajosa.

Os desafios, entretanto, existem.

Impossível negar que o tempo de maturação e adaptação de um novo cenário é um elemento a ser pontuado. Conciliar todas as tarefas em menos tempo de trabalho efetivo, períodos de maiores demandas ou mesmo posições na organização empresarial que necessitem dedicação e responsabilidades superiores serão situações, possivelmente, objeto de reveses, obstáculos e maiores reflexões a respeito das inovações.

Além do Brasil e Inglaterra, países como Espanha, França e Japão já debatem o tema. Na Espanha, por exemplo, há uma proposta para reformular a dinâmica de trabalho tradicional e adotar uma semana de quatro dias trabalhados. Além desses, segundo a ONU, países como Holanda, Dinamarca e Alemanha já trabalham, em média, menos de 32 horas semanais.

O que não se pode perder de vista é que o Projeto de Lei não é impositivo e respeita o já existente regime de jornada por tempo parcial (de até 30 horas). Prevê, repita-se, a possibilidade de se ajustar uma repactuação de diminuição de jornada entre as 30 (trinta) horas do regime parcial e 44 (quarenta e quatro) horas referente ao regime padrão da jornada adotada no Brasil.

## **CONCLUSÃO**

A fixação da jornada de trabalho é tema que ocupa posição de prevalência no desenvolvimento e estabilização dos direitos sociais e evolução do Direito do Trabalho, já que, ao longo do tempo, foi objeto de luta e reivindicação, mormente sob a rubrica de se tutelar a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Atualmente, a jornada de trabalho padrão é de, no máximo, oito horas diárias e de 44 horas semanais, existindo a previsão de outros regimes, como o por tempo parcial, de até 30 horas semanais, teletrabalho, jornadas especiais referentes a categorias diferenciadas e, mais recentemente, a normatização da jornada 12x36.

O Projeto de Lei 1.105/2023 visa acrescentar a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem a redução salarial entre 30 e 44 horas semanais, através do ajuste individual ou coletivo.

Isso porque, pesquisas comprovam que a redução da carga horária reflete diretamente na qualidade de vida do trabalhador, trazendo-lhe maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reduzindo estresse e, conseqüentemente, aumentando a produtividade.

Esse cenário já é realidade em países mais desenvolvidos e remetem à diminuição de doenças relacionadas ao trabalho, além de não implicar na diminuição da entrega e eficiência.

Para além disso, a nova conjuntura está alinhada com questões ambientais, sociais e de governança, sobretudo em grandes metrópoles.

Desafios e obstáculos para a adaptação e implementação dessa nova realidade, evidentemente, serão enfrentados, especialmente em situações singulares, como a de lograr êxito em conciliar todas as tarefas em menos tempo de trabalho efetivo, em períodos de maiores demandas ou mesmo para trabalhadores que ocupam cargos na organização empresarial que necessitam dedicação e responsabilidades superiores.

Pensamos, contudo, que essa realidade é inevitável e será ponto de conquista e vantagens para o empregador, o trabalhador e para o Direito do Trabalho enquanto zelador dos direitos sociais.