CONTROLE DO TEMPO, FORMAS HIBRIDIZADAS E A REALIDADE POSSÍVEL EM UM MUNDO DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

TIME CONTROL, HYBRIDIZED FORMS AND THE POSSIBLE REALITY IN A CHANGING WORLD OF WORK

Cristiane Barbosa Kunz[1]
Sidnei Machado[2]

RESUMO: A jornada sempre foi elemento essencial para a verificação das questões relativas ao trabalho. Nesse sentido, em um ambiente complexo em que a hibridização se mostra cada vez mais, é essencial olhar para o tempo de trabalho e perceber sua importância no campo de disputa das regulações atuais. O presente artigo volta o olhar justamente a este ponto. Para tanto, realiza a análise de dados estatísticos relativos a período pretérito, juntamente com revisão bibliográfica acerca das alterações legislativas no Brasil em momento posterior. Com isso se busca observar o tempo como medida das alterações mais importantes e elemento essencial mesmo no contexto da hibridização das relações juslaborativas.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de Trabalho. Hibridização. Disputas. Possibilidades.

ABSTRACT: The working time has always been an essential element for verifying issues related to work. In this sense, in a complex environment in which hybridization is increasingly shown, it is essential to look at working time and realize its importance in the disputed field of current regulations. The present article returns the look precisely to this point. For that, it performs the analysis of statistical data related to the past period, together with a bibliographical review about the legislative changes in Brazil in a later moment. This seeks to observe time as a measure of the most important alterations and an essential element even in the context of the hybridization of labor relations.

KEYWORDS: Workday. Hybridization. Disputes. Possibilities.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Revisão de literatura; 2.1 – Tempo como objeto de estudo do Direito do Trabalho; 2.2 – Hibridização e sua definição conceitual; 3 – Metodologia; 4 – Apresentação dos resultados; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Paraná; especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná; juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2528759777238851. E-mail: crisbarbosakunz@gmail.com.*

2 *Pós-doutorado pela Université Paris Nanterre (França); professor associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná; colaborador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1779615059502476.*

1 – Introdução

Tratar da lógica do tempo nos contratos de trabalho e compreender sua importância no contexto desta relação não se revela algo novo ou atual, mesmo porque, desde o surgimento das primeiras legislações aptas a tratar do trabalho como relação jurídica própria, portanto dissociada da ótica puramente civilista, este aspecto mostrava sua relevância essencial.

As primeiras preocupações relativas aos contratos de trabalho se davam na busca por limitações às jornadas realizadas pelos trabalhadores. O *Moral and Health Act* de 1802, considerado a primeira manifestação legislativa concreta a tratar de contratos de trabalho, dentre outras questões, já assinalava a diminuição da duração diária do trabalho do menor para 12 horas (Pinto, 2014) do que se denota a importância do tema desde o surgimento das chamadas manifestações incipientes deste ramo jurídico especializado.

Há que se observar, contudo, os desdobramentos das disputas travadas ao longo dos anos neste campo, observando-se o tempo de trabalho sob a perspectiva das novas formas de contratação havidas.

Nesse sentido, o conceito de hibridismo se mostra como fundamental para a compreensão destes vetores, uma vez que por meio dele se podem delimitar a partir de um conceito diagnóstico mais claro e amplo as mais diversas formas de expressão dos modos de organização do tempo no contexto atual e verificar a importância ainda central do controle deste fator.

Há que se ter em mente que as modalidades desprotegidas de atuação profissional impactam de modo direto no número de horas trabalhadas no país, do que se denota ser essencial aferir as soluções jurídicas possíveis, tendo em conta os efeitos a longo prazo na saúde destes trabalhadores, pois comportam grandes períodos de atuação profissional sem observância dos limites trazidos pela legislação.

O ponto de partida será o desenvolvimento teórico dos conceitos centrais, para posterior avaliação dos dados encontrados acerca da jornada de trabalho e efetiva aferição do tempo de labor despendido, observando possibilidades de mensuração da ampliação na carga horária em situações de trabalho desprotegido e em que medida isto se dá.

Assim, o presente artigo tem por objetivo trazer à discussão as zonas críticas que permeiam os contextos de informalidade e formalidade no desenvolvimento do trabalho no Brasil e a partir do conceito de hibridização e sua configuração teórica, verificar a relevância do fator tempo no campo de disputas relativo às questões laborativas atuais.

Para tanto, se fará a análise a partir do levantamento bibliográfico acerca do tema proposto, aliado à observância de dados estatísticos relativos à jornada

de trabalho e a evolução das discussões no país acerca da questão. Tudo aliado ao conceito de hibridismo e sua interface com as problemáticas atuais relativas ao campo juslaborativo.

2 – Revisão de literatura

2.1 – Tempo como objeto de estudo do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho surge como possibilidade moderadora das relações entre capital e trabalho, atuando neste campo de disputas de modo a atribuir-lhe caráter civilizatório, mas também fixando instrumentos de controle para a manutenção do sistema econômico que se apresentava com a Revolução Industrial no século XVIII (Delgado, 2018, p. 94).

Inicialmente analisada sob a ótica civilista da prestação de serviços, se tem em um primeiro momento a busca por regulações mínimas e já ali a regulação da jornada de trabalho se mostrava essencial. A proteção ao corpo trabalhador recebe cuidado específico exclusivamente porque dele se depreende a possibilidade de prestações de serviços, não havendo a análise acerca do reconhecimento da sua dimensão pessoal.

> A análise patrimonial da relação de trabalho conduz a excluir do vínculo sinalagmático entre o empregador e o trabalhador os bens produzidos por este último. A noção de contrato de locação de serviços implicava assim uma separação rigorosa entre a causa jurídica do trabalho, que é o salário, e a finalidade do mesmo trabalho, que se mantém coisa exclusiva do empregador. (Supiot, 2016, p. 131)

Nesse sentido, cada indivíduo, conforme pontua Castel (2010, p. 50), se situava, e isto se mantém até os dias atuais, em uma complexa rede de trocas sociais, pautada por relações de interdependência e poder. O tempo, portanto, é fator essencial em uma sociedade pautada por tais vetores, mormente quando destinado à produção de riquezas.

Tanto é assim que, mesmo após se colocar a escravização na esfera da ilegalidade, as disputas sobre este vetor se mantêm, pois é sobre elas que reside o efetivo *jus variandi* do empregador.

O *locus* da subordinação era observado a partir do espaço industrial, chamado por Supiot (2016, p. 206) de "santuário do empregador", uma vez que nele o trabalhador se transformava em espécie de "engrenagem" apta a fazer funcionar toda a estrutura fabril.

As legislações buscaram estabelecer os limites deste espaço, tendo-se, no Brasil, os contornos atuais estabelecidos pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Tal constitucionalização, contudo, abriu espaço para que dentro das relações regidas no Direito do Trabalho brasileiro pela Consolidação das Leis do Trabalho fosse possível a contratação específica de regimes compensatórios e jornadas em turnos diferenciados, como a chamada jornada espanhola e os regimes de 12x36 horas de trabalho.

Tendo por fundamento a normatividade constitucional, a jurisprudência vinha estabelecendo as bases para estas modalidades, fixando a necessidade de normas coletivas aptas a balizar a atuação nestes cenários excepcionais. Isso porque, por meio da intervenção sindical, nas relações de trabalho subordinadas se observava o necessário equilíbrio de forças, então chamado de "paridade de armas" para se poder estabelecer pesos e contrapesos nas disputas que se inserem no contexto individual dos trabalhadores, mas que são eminentemente coletivas.

Quando se trata de tempo de trabalho cabe, também, estabelecer uma distinção bastante importante acerca do quão a matéria abrange carga coletiva. Ele é variável de saúde do trabalhador, logo a ausência completa de regulação pode resultar em uma gama importante de consequências sentidas por todos, seja no posterior acesso a serviços públicos de saúde, seja nas questões relativas à seguridade social.

Isso porque, há fatores inerentes à dimensão pessoal do trabalhador que precisam ser considerados e são pontuados por Garcia (2018, p. 778-779):

> Psíquica e Psicológica – o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional – *Burnout*. Física – o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco. Social – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade. Econômica – jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer como que a empresa deixe de contratar outros empregados... (...) Humana – o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe a possibilidade de acordos individuais para tais situações, inclusive possibilitando a adoção de banco de horas por meio de acordo escrito entre as partes, afastando a interveniência sindical e flexibilizando a jornada de trabalho.

Embora a referida lei tenha trazido limites temporais para a efetivação destas modalidades, como na hipótese do banco de horas descrito pelo art. 59, § 5º, fato é que, via de regra, houve amplo reconhecimento da possibilidade de as partes contratantes efetivarem ajustes nos contratos com relação ao tempo trabalhado.

Há aqui uma diminuição na esfera de proteção, abrindo a possibilidade de pactuação individual sem qualquer consectário fático que indique a possibilidade de efetiva ingerência, ainda que mínima, do empregado em tal situação. Deste modo, na grande maioria das situações se terá efetiva definição unilateral do tempo e forma de distribuição deste tempo de labor pelo empregador.

Além desta situação, observa-se, ainda, uma tendência do Supremo Tribunal Federal em reconhecer a prevalência do pactuado sobre a verdade real, afastando principiologia própria ao Direito do Trabalho.

Exemplo disso é observado nas Reclamações Constitucionais 59.836 e 59.795, sob o fundamento de inobservância das teses fixadas na ADPF 324 e RE 928.252. Prevalece nestes casos a análise civilista da questão a partir da análise documental trazida aos autos dos processos referidos.

Observe-se que, novamente, há aqui judicialização acerca de aspecto relativo ao tempo de trabalho, tendo em conta que a subordinação é traço distintivo importante para a verificação dos limites quanto a esta questão, uma vez que, no trabalho autônomo, reconhecido por via tangencial, dentro da dicotomia própria ao direito, há ampla liberdade de atuação sem a observância dos limites constitucionais que se inferem às estreitas nuances do vínculo empregatício.

Sob este escopo, o hibridismo atestado por estas novas modalidades de análise se mostra como elemento importante para que se possam perceber as delimitações e os impactos tangenciais na jornada de trabalho, tendo em conta o estreito vínculo entre o elastecimento do tempo de trabalho e a desregulação das relações juslaborativas.

2.2 – Hibridização e sua definição conceitual

A hibridização sob a perspectiva das relações de trabalho pode ser definida como um conglomerado de formas pelas quais os indivíduos irão se inserir em suas relações laborativas, trazendo em seu bojo a pluralidade de situações que permeiam tais ingressos em seus mais diversos arranjos. Neste sentido, Azäis e Carleial (2007, p. 409) sustentam que:

> A hibridização, como marcador da evolução das sociedades salariais, questiona a inserção dos indivíduos nos mercados de trabalho. Ela se expressa através do entrelaçamento de formas de inserção no trabalho, visíveis na proliferação dos contratos de trabalho, que correspondem a

> arranjos institucionais diversos e nos quais os indivíduos estão engajados pessoalmente – podendo um trabalhador ser detentor de mais de um contrato de trabalho. Ela testemunha uma nova relação para com o trabalho, inscrita para a maioria dos indivíduos no assalariamento.

Sob este escopo, observa-se que esta definição traz em seu cerne a informalidade, que é questão central no contexto brasileiro, mas abarca também outros modos de representação do espectro do trabalho e da inserção dos trabalhadores neste complexo sistema que se traduz na junção mais direta e perene de economia e humanidade, como característica de quem o executa.

No mesmo sentido, a jornada de trabalho se apresenta como elemento fundamental, na medida em que a um só tempo é medida de produtividade e saúde. Sob este escopo importa salientar que o cálculo da produtividade do trabalho é feito a partir da razão entre o valor adicionado e o fator trabalho, medido tanto a partir dos parâmetros da população ocupada, quanto pelos números de horas trabalhadas (Veloso; Matos; Coelho, 2015, p. 1).

Trata-se aqui da manutenção das bases fixas de abordagem relativas ao trabalho que, desde seus primórdios teve sua centralidade perpassada pelo tempo de labor. Mesmo porque, quando se trata de modalidades híbridas, ou mesmo remotas de trabalho, que impactam diretamente na subordinação enquanto mote central de análise, há possibilidade de abandono de tais balizas, entretanto, o fator tempo emerge e se mantém como de fundamental importância na análise das questões relativas ao modo de execução das atividades.

Passa-se a tornar maleável a esfera de abrangência do local da prestação de serviços, porém, quanto ao fator tempo os critérios são mantidos. Isso porque se trata das bases centrais do próprio *jus variandi* empregatício. Nesse sentido Supiot (2016, p. 207) já destaca acerca das origens do próprio Direito do Trabalho fundado essencialmente nesta questão:

> O direito do trabalho é, assim, levado a dizer como podem exercer-se liberdades num espaço que continua dominado pelo princípio da autoridade soberana do empregador. Este último terá, muitas vezes, tendência para empurrar o exercício dessas liberdades para fora da empresa, ou para acantoná-lo nas margens dela. Assim, o abandono relativo dos limites da empresa, como santuário da autoridade patronal, conduziu a uma separação complexa de territórios, em cujas fronteiras ressurge, sem cessar, a antinomia entre o princípio de subordinação e o princípio de liberdade.

Quanto à jornada de trabalho, todavia, há que se destacar aqui dois pontos relevantes de abrangência, o primeiro diz respeito às horas efetivamente trabalhadas, em que se tem uma busca pela superação de limites, outra, bastante distinta, diz respeito aos horários em que tal jornada será prestada,

mesmo porque a individualização deste fator influi na esfera coletiva, havendo um menor engajamento dos trabalhadores, na medida em que suas demandas são individualizadas.

Tal dualidade traz em si a possibilidade de substituição dos antigos limites espaço-temporais, transpondo-os para limites funcionais (Supiot, 2016, p. 208), colocando em xeque os ritmos coletivos de gestão e controle e, na outra ponta da relação, de atuação dos sindicatos.

A atuação profissional sob estes moldes traz consigo, ainda, novas possibilidades, permitindo a coexistência de contratos de trabalho sejam eles formais ou informais. Nesse sentido, para além da esfera de abrangência específica do Direito do Trabalho brasileiro, o conceito ajuda a compreender as fronteiras borradas e opacas que se apresentam nestas novas modalidades de trabalho e que se opõem àquilo que se tinha antes por claramente delineado (Azäis, 2012, p. 168).

O conceito auxilia, ainda, na compreensão do que Chaves Junior (2020, p. 104) aponta como trânsito da disciplina ao controle.

> Na sociedade disciplinar (Foucault), da fábrica, do capitalismo industrial, havia a necessidade do disciplinamento individual do trabalhador, até mesmo no que toca ao horário ou assiduidade. A organização da produção era linear (linha de produção). Na sociedade do controle (Deleuze), do empreendimento de produção em rede, georreferenciado, tele-escrutinado, é necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores. O ajuste telemático do controle do trabalho à demanda.

Neste sentido, compreender tais nuances auxilia na interface dessas novas formas de prestação de trabalho, com os conceitos de jornadas estabelecidos pela legislação, observando os fins buscados por uma conjectura estrutural que nos parece menos estar em efetivo trânsito e mais estar em vias de unir a sociedade disciplinar trazida por Foucault, ainda que de forma telemática, à sociedade de controle definida por Deleuze.

Tal formatação tem no tempo de trabalho um de seus principais campos de disputa, na medida em que se verifica que quanto mais desreguladas as formas de prestação do trabalho, maiores são as jornadas praticadas pelos trabalhadores, seja pela manutenção de mais de um posto de trabalho, seja pela necessidade de ampliação de seus recebimentos, uma vez que se observa também a diminuição nas remunerações nestas modalidades.

3 – Metodologia

O presente estudo baseia-se essencialmente na realização de revisão bibliográfica acerca do tempo de trabalho e seu campo de disputas e do conceito

de hibridismo, observando suas nuances nos preceitos de imediato interesse ao tema, analisando os contornos legislativos e jurisprudenciais em relação à questão.

Além disso, por meio da análise de dados quantitativos relativos à jornada de trabalho havida há cerca de uma década atrás e a realidade moldada pelas alterações legislativas se buscará observar os impactos e a ocorrência de uma efetiva mudança na percepção da questão posta.

4 – Apresentação dos resultados

A jornada de trabalho no Brasil sempre foi objeto de disputa no campo da regulação da força de trabalho. O tempo de trabalho, enquanto elemento central desta equação entre o trabalho formal e as mais diversas modalidades hibridizadas, se apresenta como uma das principais vias de conflito neste contexto, o que se percebe a partir dos dados oriundos de momento regulatório distinto, mas que traçam importante paralelo com as mudanças que lhes sobrevieram.

De acordo com dados do IBGE em sua Pesquisa Mensal de Emprego (PME), as horas médias trabalhadas pelo brasileiro caíram de 44,4 no ano de 1995, para 41,9 em 2013, portanto, algo próximo a três horas semanais em 20 anos de análise.

Neste mesmo cenário, em período pouco anterior, dezembro de 2010, a taxa de desocupação foi estimada em 5,3%, a menor da série da PME, iniciada em março de 2002.

Além do exposto, o contingente de desocupados em dezembro de 2010 (1,3 milhão de pessoas) teve quedas tanto em relação a novembro (-8,0%) quanto a dezembro de 2009 (-21,4%). No ano de 2010, os desocupados somaram, em média, 1,6 milhão de pessoas, 15% a menos que em 2009 e 39% a menos que em 2003.

Além disso, o total de trabalhadores com carteira assinada no setor privado em dezembro de 2010 (10,5 milhões) ficou estável em relação a novembro e cresceu 8,1% frente a dezembro de 2009.

O percentual dos trabalhadores com carteira assinada em relação ao total de ocupados passou de 44,7% em 2009 para 46,3% em 2010 (em 2003 eram 39,7%), atingindo outro recorde na série histórica da PME.

Para o total das seis regiões pesquisadas, o aumento desse contingente de empregados com carteira entre 2009 e 2010, de 7,2%, foi maior que o da população ocupada como um todo (3,5%).

O ano de 2010 apresentou, também, a maior média do rendimento médio mensal habitualmente recebido no trabalho principal desde 2003, R$ 1.490,61, o que significou um ganho de 3,8% em relação a 2009 (R$ 1.436,69) e 19,0% em relação a 2003 (R$ 1.252,48).

É certo que há a necessidade de observância do contexto econômico relativo ao período, que marcou um momento histórico em que o país encerrou o ano com um crescimento de 7,5% do Produto Interno Bruto (PIB), situação por certo distinta daquela verificada em 2017, ano de aprovação da Lei nº 13.467/2017 e também diversa da que verificamos neste momento.

Cabe observar, contudo, que os dados relativos à jornada de trabalho têm comparativo em um período de mais de 20 anos, havendo, portanto, a possibilidade de se inferir de tal situação a correlação entre a manutenção dos marcos regulatórios e das jornadas de trabalho dentro dos parâmetros trazidos pelo Texto Constitucional.

Após 2016 não há mais dados exatos relativos à questão, e mesmo após 2014 não se tem mais a realização de pesquisas que tratem do tema de forma específica, como verificado nas décadas anteriores.

Assim, não há como se apurar de forma exata se houve efetiva diminuição na jornada semanal trabalhada. Os dados mais recentes são emitidos por organizações internacionais e não trazem de forma clara o seu modo de apuração ou mesmo o contingente pesquisado para que se possa aferir com precisão se, de fato, são críveis.

Cabe considerar, contudo, que o capítulo da CLT acerca da duração do trabalho contou com alteração em quase todos os seus dispositivos, excepcionando-se apenas os arts. 57, que conta com mera norma preliminar de aplicabilidade, 63, 64, 65 e 75 que não tratam de limitações à jornada de trabalho propriamente ditas, 74, que contou com alteração já no ano de 2019, restando apenas os arts. 66, 67, 68, 69, 70, 72 e 73, e destes, salienta-se que os arts. 66, 68 e 69 foram objeto de medidas provisórias que visavam alterar seu texto, mas tiveram sua vigência encerrada sem a adequada aprovação.

Nesse sentido, ainda que se tenha o avanço tecnológico, inegável nas últimas décadas, ele não resulta em um olhar voltado para a saúde e segurança dos trabalhadores, ou mesmo da coletividade. Sob este aspecto, importante observar os impactos da hibridização das questões relativas ao trabalho. O conceito, como já delineado, define as mais diversas formas de entrada no ambiente laborativo e manutenção de rendimentos para os indivíduos.

Sob este escopo, importante perceber que diversos trabalhadores, além do trabalho formal, estão também prestando serviços por meio de plataformas

digitais, constituição de pessoas jurídicas ou outros meios que concorrem com sua jornada embora realizados em seu contraturno.

Abílio (2022, p. 147) traz o seguinte relato acerca do tema:

> Seguindo com Daniela, apesar de ter aderido a Uber e 99 em uma situação de desemprego em 2017, ao longo dos últimos anos já combinou durante meses, por duas vezes, esses trabalho com o emprego formal de atendente de *telemarketing*. A jornada de "apenas 6 horas" desse emprego lhe garantia tempo para o trabalho por aplicativo e ainda para o cuidado de seu filho. A adesão recente à Cornershop lhe possibilita uma combinação com o trabalho de motorista. Dessa forma, Daniela encontra na ausência de jornada fixa do trabalho sob controle de plataformas a possibilidade de combinar diferentes ocupações, aliando-as com o cuidado com seu filho.

Cumpre destacar que a autora salienta nas narrativas que o trabalho formal é visto como sazonal, enquanto o trabalho por plataformas se mostra perene, relatando, inclusive, situação de trabalhadora que observa os esforços desprendidos em dupla jornada como condição degradante necessária para a concretização de projetos futuros (Abílio, 2022, p. 147).

Sob este escopo, definir a efetiva jornada de trabalho realizada no país se mostra um desafio diante das novas formas de atuação profissional e das condições precárias em que o trabalho é realizado, pois se posta nas chamadas zonas cinzentas em que não há qualquer regulação apta a atrair responsabilidades.

Cabe destacar, ainda, que a reforma trabalhista de 2017 dá sinais evidentes de ampliação das formas precárias de contratação, com o avanço da terceirização, da subocupação, da pejotização e da ilegalidade/informalidade, trazendo amplas possibilidades de contratação sem qualquer controle ou proteção social (Krein; Oliveira, 2019, p. 83).

Como se traduz dos dados extraídos do período até 2014, a efetiva discussão acerca dos limites da jornada de trabalho passa pela formalização da contratação, pois por meio dela se tem a exata medida das responsabilidades. Observa-se aqui formalização em sentido amplo, uma vez que é certo não ser o vínculo de emprego a única forma de contratação de trabalho no Brasil. Entretanto, deve haver respeito aos limites do Texto Consolidado e ao princípio da verdade real, para que as mais diversas formas de contratação possam coexistir de forma razoável e adaptadas aos limites da legislação.

É certo que, como descreve Krein (2019, p. 85-86), a existência de direitos trabalhistas e de proteção social em um contexto de crescimento do emprego é fator importante para a estruturação de um mercado de trabalho não precarizado, embora, como destaca o autor, mesmo em 2014, em que se tinha um cenário econômico melhor, o mercado de trabalho continuou apresentando características ainda distantes de uma estruturação consistente.

5 – Considerações finais

Como se observa, as formas híbridas de contratação estão diretamente vinculadas à ausência de controle do tempo de labor efetivamente praticado, o que se mostra como objeto importante no campo das disputas acerca da regulação que trata do trabalho.

Isso porque, no Brasil, os limites à jornada de trabalho existem por essência no trabalho subordinado e vinculado ao texto consolidado. As formas autônomas não comportam tais limitações e, não raro, nelas o tempo é elemento essencial no padrão remuneratório daqueles que trabalham vinculados a este contexto.

Sob este escopo, para que se possa pensar as relações de trabalho é essencial que se assuma a centralidade do tempo como objeto de disputa, bem como o princípio da verdade real como postulado de análise para que não se tenha a proliferação de atividades hibridizadas em seu contexto, mas subordinadas em sua essência, visando tão somente extrapolar os limites de tempo sem qualquer regulação para tanto.

Além disso, é necessário reconhecer o tempo como fator primordial de análise das questões relativas ao trabalho, para que se possa aferir com maior amplitude a complexidade das relações nestas esferas regulatórias, definindo seus marcos em contextos mais consentâneos com o que é experimentado pelos trabalhadores.

6 – Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Perfis e trajetórias ocupacionais. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI Alexandre Pilan (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil*: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR, 2022.

AZAÏS, Cristian; CARLEIAL, Liana. *Mercados de trabalho e hibridização*: uniformidade e diferenças entre França e Brasil. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/TvgJmP8rHVmXKFMTKvjXYkB/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional. *Reclamação nº 59.795*. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional. *Reclamação nº 59.836.* Brasília, 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL59836.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*: uma crônica do salário. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago;

FONSECA, Vanessa (org.). *Futuro do trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

IBGE. Desocupação fica em 5,3% em dezembro e fecha 2010 numa média de 6,7%. *Agência IBGE Notícias*. Data: 27/1/2011. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13969-asi-desocupacao-fica-em-53-em-dezembro-e-fecha-2010-numa-media-de-67. Acesso em: 14 jul. 2023.

IBGE. *Indicadores IBGE*. Contas nacionais trimestrais – indicadores de volume e valores correntes. IBGE. Data: out. 2010. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/2010/pib-vol-val_201004caderno.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA Roberto Véras de. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

PINTO, Márcio Morena. *O caráter universal do direito do trabalho*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-carater-universal-do-direito-do-trabalho/121944026. Acesso em: 13 jul. 2023.

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

VELOSO, Fernando; MATOS Silvia; COELHO Bernardo. *Produtividade do trabalho no Brasil*: uma análise setorial. Rio de Janeiro: FGV, 2015. Disponível em: https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/produtividade_do_trabalho_no_brasil_-_uma_analise_setorial_-_veloso_matos_e_coelho.pdf. Acesso em: 4 jul. 2023.

Recebido em: 27/8/2023
Aprovado em: 10/11/2023

Como citar este artigo:
KUNZ, Cristiane Barbosa; MACHADO, Sidnei. Controle do trempo, formas hibridizadas e a realidade possível em um mundo do trabalho em transformação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 39-50, out./dez. 2023.